

MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA DIDIK



**Penulis
Mafahir**

**Editor
Muhyidin**

MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA DIDIK

Penulis
Mafahir

Editor
Muhyidin



2023

MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA DIDIK

vi + 74 hlm.; 14 x 20 cm

ISBN: 978-623-09-2393-7

Penulis : Mafahir
Editor : Muhyidin
Tata Letak : Fidy Arie Pratama
Desain Sampul : Farhan Saefullah
Cetakan 1 : Februari 2023

Copyright © 2023 by Penerbit PT Arr rad Pratama
Bekerja Sama dengan IAINU Kebumen Press
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektrik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit PT Arr Rad Pratama
Anggota IKAPI
Gedung Nurul Yaqin Cirebon – Jawa Barat Indonesia 45151
Cirebon Telp. 085724676697
e-mail: ptarradpratama@gmail.com
Web : <https://arradpratama.com/>

KATA PENGANTAR

Manajemen kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi peserta didik dalam rangka meningkatkan mutu madrasah. Apabila kinerja guru di suatu madrasah baik, maka baik pula prestasi peserta didiknya. Guru berperan sebagai kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana belajar yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman ketika menuntut ilmu bersamanya. Kemudian, guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi sebuah teladan bagi peserta didiknya sebagaimana pepatah mengatakan bahwa guru adalah seorang yang patut ditiru, sosok yang didengar ucapan petuahnya, serta diikuti dan diteladani. Peningkatan prestasi peserta didik tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur yang paling utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Walaupun dengan setumpuk tugas dan tanggung jawab yang diembannya, guru harus dapat menunjukkan bahwa dia mampu dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu

Buku ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan bimbingan orang lain. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada

semua pihak yang telah membantu selesainya buku ini. Tak lupa disampaikan terimakasih juga kepada penerbit yang telah membantu proses penerbitannya.

Akhirnya, buku ini tentunya banyak kekurangan dan keterbatasan, dan karenanya kritik dan saran konstruktif tetap penulis nantikan untuk perbaikan dan kemajuan kedepan. Semoga buku ini bermanfaat

Kebumen, Februari 2023

Mafahir

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
PROLOG	1
BAB I KONSEP MANAJEMEN	8
BAB II KONSEP KINERJA	13
A. Pengertian Kinerja	13
B. Manfaat Manajemen Kinerja	15
C. Model-Model Manajemen Kinerja	16
BAB III KONSEP GURU	30
A. Pengertian Guru	30
B. Syarat-Syarat Guru	31
BAB IV MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA DIDIK	40
A. Tinjauan Historis	40
B. Perencanaan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik	52
C. Pelaksanaan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik	55
D. Evaluasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik	59
E. Tindak Lanjut Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik	62

EPILOG	67
DAFTAR PUSTAKA	69
PROFIL PENULIS	73

PROLOG

Guru merupakan ujung tombak dan komponen yang turut menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Profesionalitas guru menurut Danim, merupakan :

Sebuah konstruksi yang kompleks, yang di dalamnya terkandung komitmen, kepuasan, dan efikasi. Profesionalitas itu menjadi keniscayaan ketika para guru melakukan transformasi pembelajaran. Guru profesional adalah mereka yang mampu mensugesti anak bukan hanya dapat memaknai menu belajar bagi kebutuhan hidup, melainkan yang lebih penting adalah bagaimana anak belajar untuk belajar. Salah satu kunci kekuatan guru bagi perwujudan transformasi pembelajaran adalah adanya pengakuan dan pelibatan mereka secara optimal di institusi madrasahnyanya. Guru yang benar-benar profesional mampu meningkatkan citra diri pada anak didiknya, lebih dari sekedar mendesiminasikan bahan ajar.

Sedangkan menurut Gary dan Margaret yang dikutip oleh Mulyasa mengemukakan bahwa guru yang profesional memiliki karakteristik sebagai berikut : 1) Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif ; 2) Kemampuan mengembangkan strategi dan menegemen pembelajaran; 3) Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (fed back) dan penguatan (rain forcement) ; 4) Memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

Guru berperan sebagai kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana belajar yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman ketika menuntut ilmu bersamanya. Kemudian, guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi sebuah teladan bagi peserta didiknya sebagaimana pepatah mengatakan bahwa guru adalah seorang yang patut ditiru, sosok yang didengar ucapan petuahnya, serta diikuti dan diteladani. Peningkatan prestasi peserta didik tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur yang paling utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Walaupun dengan setumpuk tugas dan tanggung jawab yang diembannya, guru harus dapat menunjukkan bahwa dia mampu dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Tanpa didukung oleh mutu guru yang baik, upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa dan sia-sia, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai. Maka dari itu wajar bila saat ini pemerintah lebih memfokuskan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, naik turunnya prestasi peserta didik salah satunya ditentukan oleh kualitas kinerja yang dimiliki oleh guru-gurunya. Apabila guru yang ada di madrasah tersebut memiliki kinerja yang optimal tidak menutup kemungkinan madrasah tersebut memiliki prestasi pendidikan yang bagus. Berdasarkan hal tersebut, kinerja

para guru tersebut harus di kelola atau dimenej dengan baik agar tercapai tujuan atau target madrasah yang sudah ditetapkan. Kegiatan ini yang dinamakan manajemen kinerja guru.

Manajemen kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi peserta didik dalam rangka meningkatkan mutu madrasah. Apabila kinerja guru di suatu madrasah baik, maka baik pula prestasi peserta didiknya.

Menurut Mulyasa, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah : dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala madrasah, hubungan inter personal dengan sesama guru MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing dan layanan perpustakaan.

MAN 1 Cilacap adalah lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama di kabupaten Cilacap yang memiliki banyak prestasi baik akademik maupun non akademik dari tingkat Kabupaten, Provinsi, Nasional dan Internasional. Prestasi - prestasi tersebut diantaranya juara

1 bulu tangkis tingkat kabupaten, juara 1 lari 3000 m (POPDA) tingkat kabupaten, juara 2 pencak silat (POPDA) tingkat kabupaten, juara 2 taekwondo (POPDA) tingkat kabupaten, juara 3 bulu tangkis (POPDA) tingkat kabupaten, medali emas olimpiade literasi AKM tingkat

nasional, medali perak olimpiade literasi AKM tingkat nasional, medali perunggu olimpiade literasi AKM tingkat nasional, medali perak lomba robotik creative MRT senior tingkat ASEAN dan lain - lain. Hal ini sesuai dengan dengan study dokumen buku prestasi siswa MAN 1 Cilacap tahun 2021 - 2022.

Prestasi yang diraih tidak lepas dari peranan guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dari sekian banyak guru dan tenaga kependidikan yang dimiliki MAN 1 Cilacap tidak semuanya berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) ada beberapa guru yang berstatus guru honorer dan dari guru PNS pun memiliki pangkat golongan yang berbeda-beda. Perbedaan dalam status dan penghasilan tidak menjadi alasan untuk tidak melaksanakan tugas secara profesional. Profesionalitas guru merupakan faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai manager kepala madrasah mengambil kebijakan-kebijakan melalui pertimbangan dan pembahasan bersama terutama dalam menyelesaikan masalah. Pergantian dan pembaharuan pengurus madrasah dilakukan pada awal tahun pelajaran untuk memberikan peluang bagi mereka yang memiliki kemampuan dan motivasi bagi kemajuan madrasah. Dalam pembagian tugas, dibahas segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan guru terutama tugas, hak dan kewajiban, serta kendala dan solusi segala masalah yang ada. Setiap

kegiatan dilakukan pemantauan atau pengawasan untuk mengetahui perkembangan dan permasalahannya.

Untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah memberikan pembinaan dan pelatihan baik yang dilaksanakan oleh madrasah atau lembaga lainnya. Tetap memperhatikan kebutuhan guru dengan memberikan reward and peunishment, membangun nuansa akademis yang aman, tertib, menyenangkan, serta menyediakan operasional pendidikan. Hal lainnya adalah penugasan secara administrative melalui penerbitan SK dengan standar operasionalnya. Berusaha menunukkan sikap disiplin dalam segala hal, terutama dalam keseharian datang ke madrasah lebih awal dan pulang paling akhir, menyelesaikan segala tugas secara efektif dan efiisien.

Dalam hal siswa madrasah ini mampu bersaing secara kualitas maupun kuantitas dengan mencapai siswa tertinggi jumlahnya di kabupaten. Hal ini didukung oleh letak madrasah yang strategis berada di wilayah yang padat penduduk berdekatan dengan SMP dan MTs serta berada di tepi jalan raya yang sangat mudah untuk dijangkau.

Kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan kearah tercapainya semboyan "Madrasah mandiri berprestasi". Hal ini ditunjukkan melalui upaya membangun nuansa akademis dan kompetisi yang sehat bagi seluruh siswa untuk memacu diri meraih prestasi. Kepala madrasah berusaha membina, mengarahkan dan memotivasi guru untuk menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya.

Dalam hal menentukan program dan rencana kegiatan madrasah selalu melibatkan guru dan tenaga kependidikan untuk mendapat solusi yang terbaik. Kebutuhan-kebutuhan guru berusaha dilengkapi sehingga dalam melaksanakan tugas, guru merasa terbantu dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Pemberian stimulus bagi guru maupun tenaga kependidikan serta siswa yang memiliki presatasi dilakukan di setiap akhir semester atas kinerja yang mereka tunjukkan.

Dengan adanya upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah telah mampu memberikan dorongan bagi guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dalam melaksanakan tugas mengajar guru membuat persiapan dengan merencanakan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan di dalam kelas mulai dari kegiatan pendahuluan sampai penutup serta kegiatan evaluasi.

Fenomena di atas menunjukkan adanya praktik manajemen kinerja guru yang efektif. Dalam hal ini, dapat ditengarai bahwa pimpinan MAN 1 Cilacap menjalankan manajemen yang baik sehingga kinerja guru dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan. Dari sini dihasilkan suatu prestasi sekolah yang bagus dari waktu ke waktu, sebagai keluaran (output) dari kinerja guru yang baik.

Besar kemungkinan pimpinan lembaga menerapkan strategi peningkatan kinerja yang tepat dan sesuai dengan

kondisi internal, sehingga praktik manajemen tersebut menjadi efektif. Menurut Uhar sebagaimana dikutip oleh Barnawi dan Arifin, ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi. Pelatihan digunakan untuk mengatasi rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi digunakan untuk mengatasi rendahnya semangat, gairah, atau etos kerja guru. Dengan kata lain, pelatihan dan motivasi menjadi strategi yang penting untuk meningkatkan kemampuan dan etos kerja guru. Peningkatan dalam kedua aspek ini dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja guru

BAB I

KONSEP MANAJEMEN

Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebab manajemen mencapai sasaran melalui cara - cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugasnya.

Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.

Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktifitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisiensi menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins dan Coulter, 1996 : 6).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Managemen terkait dengan kejelasan tujuan atau sasaran dan kesiapan sumber daya serta bagaimana proses - proses mewujudkan tujuan ini, keempat aktifitas ini biasa disingkat dengan POAC (*Planning Organizing Actuating dan Controlling*). Adapun yang dimaksud POAC tersebut adalah :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan pada dasarnya merupakan suatu proses meikirkan dan menetapkan secara matang arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya dan metode yang tepat. perencanaan memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu pendidikan .

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Mengorganisasikan berarti menentukan sumber daya kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, merancang dan mengembangkan kelompok kerja yang berisi orang yang mampu membawa organisasi pada tujuan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan meliputi pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai rencana yang dibuat, intruksi - intruksi yang dikeluarkan, dan prinsip - prinsip yang ditetapkan.

Menurut George Terry manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan - tindakan yang meliputi perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), menggerakkan (Acting), dan pengawasan (Controlling) yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran - sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber - sumber lain.

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam organisasi apapun. Manajemen digunakan sebagai rujukan untuk mengatur atau mengkoordinasi kegiatan - kegiatan sub sistem dan menghubungkannya dengan lingkungan organisasi, khususnya dalam pembinaan para anggotanya. Manajemen makin berkembang seiring dengan semakin kompleksnya tatanan kehidupan baik dalam organisasi pemerintah maupun lembaga - lembaga swasta karena tuntutan perkembangan zaman. Manusia terus berupaya untuk mendapatkan alat pemecahan yang tepat guna, terpadu dan komprehensif. Demikian pula agar organisasi menjadi maju diperlukan manajemen yang baik untuk menata segala bidang yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan, pembinaan terhadap anggota organisasi sebagai sumber daya manusia, bidang sarana dan prasarana, bidang administrasi dan bidang keuangan, bidang pendidikan dan pelatihan dan lain - lain.

Manajemen juga memiliki prinsip -prinsip yang harus diperhatikan dan dipenuhi secara profesional. Menurut Winardi menyebutkan beberapa prinsip - prinsip

managemen yang dikemukakan Henri Fayol antara lain sebagai berikut : 1). Pembagian kerja, artinya memanfaatkan fungsi - fungsi struktur yang ada sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan efektif dan efisien, 2). Otoritas dan tanggung jawab, ada legalitas dan kewenangan dalam aktifitas managerial dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, 3). Disiplin, pelaksanaan kerja sesuai dengan grand desain yang ditentukan, 4). Kesatuan perintah, sistem perintah diberikan secara terpusat melalui otoriter manager , 5). Kesatuan pengarahan, sistem pengarahan diberikan secara terpusat melalui otoriter manager, 6). Lebih diutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu, 7) Imbalan, ada sistem balas jasa atau upah terhadap pekerja sebagai imbalan terhadap pelayanan yang telah diberikan, 8). Sentralisasi, semua aktifitas kerja ditentukan secara terpusat oleh manager, 9). Keteraturan, aktifitas kerja dilaksanakan berdasarkan aturan - aturan yang ditentukan, 10).rantai skala, pemberian tugas dan tanggung jawab tugas diatur dengan memanfaatkan struktur organisasi mulai dari struktur paling atas sampai terendah, 11). Keadilan, aktifitas kerja diberikan berdasarkan fungsi struktur dan jenis pelayanan yang diberikan, termasuk pemberian upah kerja, 12). Stabilitas, penciptaan kondisi yang stabil menjadi tanggung jawab semua unsur organisasi, 13). Jabatan, ada otoritas tertentu terhadap struktur organisasi yang ditentukan, 14). Inisiatif, pelaksanaan kerja harus berdasarkan pada keinginan besar

untuk berhasil, 15). Jiwa korps, ada semangat dari semua unsur organisasi dalam melaksanakan tugas sehingga dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Managemen merupakan ilmu. Managemen dikatakan ilmu karena memiliki karakteristik pokok. Pendapat Griffin mencerminkan managemen sebagai ilmu. Griffin menyebutkan bahwa banyak masalah managemen dapat diselesaikan dengan cara logis, rasional, obyektif dan sistematis. Managemen dapat disebut sebagai ilmu karena menggunakan metode ilmiah (scientific method) dalam menjelaskan managemerial sedangkan pengetahuan yang menggunakan metode ilmiah dapat dikategorikan sebagai ilmu.

Managemen merupakan seni. Seni adalah aplikasi pengetahuan berwujud kenyataan yang dilakukan dengan cara menyesuaikan dengan keadaan dan lingkungan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.¹⁰ Managemen sebagai suatu seni bukan diartikan dalam arti formal yang biasa dihubungkan dengan seni musik, seni tari, seni drama, seni patung, seni lukis dan sebagainya. Managemen adalah ilmu sekaligus seni adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi.

BAB II

KONSEP KINERJA

A. Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.¹¹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Risnawati Ririn Mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian Rivai mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentudi dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sementara Simamora lebih tegas menyebutkan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencaian tugas – tugas yang membentuk suatu pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat difahami bahwasanya kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Dengan demikian hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manager, dan

individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam : menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar ketrampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja trampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

B. Manfaat Manajemen Kinerja

Manfaat manajemen kinerja bagi manager antara lain berupa : mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, mempek memperbaiki kinerja team dan individual, mengusahakan penghargaan non financial pada staff, mengusaakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan team. Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

Sementara itu, manfaat manajemen kinerja bagi individu antar lain dalam bentuk : memperelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektifitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan

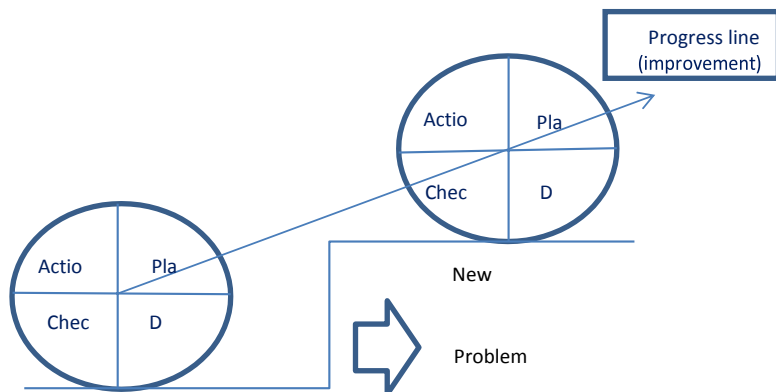
memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

C. Model-Model Manajemen Kinerja

Proses bagaimana manajemen kinerja seharusnya dijalankan ditingkatkan dengan cara yang berbeda - beda diantara para pakar dari yang sangat sederhana dan mendasar sampai pada proses yang mendalam. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Model Deming

Deming merupakan pencetus dari siklus PDCA (Plan Do Check Action) adalah suatu proses yang fokusnya diarahkan ke pelanggan, kunci strategis yang dipusatkan pada pelanggan ialah pertanyaan "apakah kualitas itu?" jawabannya kualitas berarti memberikan produk dan pelayanan yang konsisten dalam suatu usaha tunggal. Ia mengatakan bahwa jika organisasi ingin menghasilkan mutu dari produk atau jasa yang akan dihasilkan, maka roda siklus PDCA ini harus berputar. Artinya proses Plan Do Check Action harus dijalankan. Pekerjaan harus direncanakan. Rencana yang telah dibuat harus dijalankan. Pelaksanaan pekerjaan dimonitoring, diukur, atau dinilai. Hasil penilaian dilakukan analisis, hasil analisis digunakan untuk merencanakan pengembangan berikutnya. Demikian seterusnya sehingga siklus PDCA berjalan dan organisasi akan selalu mampu memenuhi standar mutu dan berkembang secara berkelanjutan

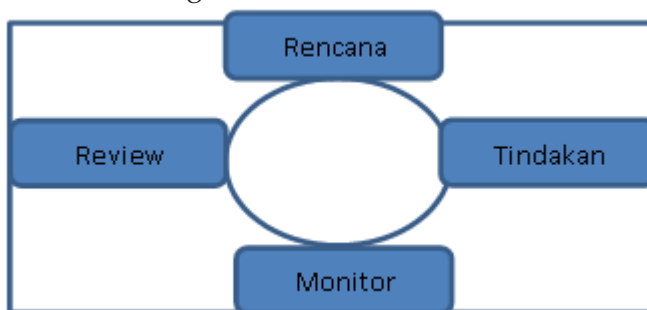


Current standard

Gambar Syahu Sugiano (2006 : 168)

Lebih lanjut Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.

Managemen kinerja deming menggambarkan keseluruhan proses manajemen kinerja yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar Siklus manajemen kinerja deming

Hasil kegiatan monitoring dan review dapat menyimpulkan bahwa kemajuan telah dicapai sesuai dengan rencana. Namun, dapat terjadi adanya deviasi antara rencana dengan kemajuan yang telah dicapai. Dalam keadaan demikian, perlu diadakan tindakan untuk memperbaiki kinerja agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai pada waktunya. Apabila hal tersebut tidak memungkinkan, langkah yang dapat diambil adalah dengan melakukan penyesuaian kembali terhadap rencana dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Demikian seterusnya proses kinerja akan berulang kembali melalui tahapan - tahapan tersebut di atas. Model proses kinerja ini dinamakan siklus. Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan usaha -usaha sistematis yang dilaksanakan dengan sungguh - sungguh serta secara efektif dan efisien. Usaha sistematis dalam sebuah manajemen tersebut dapat disebut dengan fungsi manajemen. Fungsi manajemen menurut Edrawd Deming sebagai berikut :

“Plan, Do, Check, Action” (Perencanaan, Pelaksanaan, Pemeriksaan, Perbaikan) yang disingkat PDCA.

Penulis simpulkan sebagaimana menurut Edward Deming yang paling pokok dalam sebuah manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan dan perbaikan. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Perencanaan (Plan)

Tahapan pertama adalah membuat suatu perencanaan. Merencanakan spesifikasi, menetapkan spesifikasi, atau standar kualitas yang baik, memberikan pengertian kepada bawahan akan pentingnya kualitas produk, pengendalian kualitas dilakukan secara terus menerus, dan berkesinambungan. Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa perencanaan adalah suatu kegiatan atau aktifitas dalam rangka menetapkan tujuan yang ingin dicapai, apa yang harus dilakukan, dan siapa pelaksana langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi, lembaga, atau kegiatan langkah pertama yang dilakukan adalah menetapkan tujuan apa yang dicapai. Kemudian barulah dirumuskan cara-cara mencapai tujuan itu dan pelaku kerjanya sesudah menetapkan tujuan dan sebelum merumuskan langkah atau cara hendaknya terlebih dahulu melakukan analisis untuk mengetahui apa yang diperlukan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kegiatan analisis ini sebaiknya menggunakan teori analisis SWOT.

SWOT adalah kepanjangan dari Strengths, Weaknesses, Opportunities, and threeast yaitu kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman atau tantangan.

Adanya kegiatan perencanaan sebelum melaksanakan suatu kegiatan ataupun manajemen memiliki manfaat tersendiri. Diantara manfaat perencanaan sebagaimana dipaparkan dalam Usman adalah sebagai berikut :

- a. Standar pelaksanaan dan pengawasan.

- b. Pemilihan berbagai alternatif terbaik.
- c. Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun kegiatan.
- d. Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi.
- e. Membantu menejer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- f. Alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait.
- g. Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.

b) Pelaksanaan (Do)

Pelaksanaan merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupinya.¹⁹ Do artinya melakukan perencanaan proses yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses pengerjaan harus bisa mulai mengerjakan berbagai hal yang sebelumnya sudah direncanakan. Pengerjaan itu bisa berupa hal kecil untuk mengukur hasil dari solusi yang sebelumnya sudah dirancang pada tahapan yang pertama.

Selain itu, pada fase ini juga kemungkinan akan ada banyak masalah yang diperkirakan terjadi. Oleh karena itu, untuk melakukan rencana dalam skala yang lebih kecil terlebih dahulu dalam lingkungan yang sudah terkendali. Dengan harapan tahapan do ini bisa tercapai maksimal untuk melakukan standarisasi agar seluruh orang yang terlibat dalam prosesnya mengetahui dengan pasti tugas dan tanggung jawabnya masing – masing.

Rencana yang telah disusun diimplementasikan secara bertahap, mulai dari skala kecil dan pembagian tugas secara merata sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari setiap personil. Selama dalam melaksanakan rencana harus dilakukan pengendalian, yaitu dengan mengupayakan agar seluruh rencana dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar sasaran dapat tercapai.

c) Pemeriksaan (Check)

Pemeriksaan artinya melakukan pemeriksaan terhadap sasaran dan proses serta melaporkan apa saja hasil - hasilnya. Kita memeriksa kembali apa yang dikerjakan, sudah sesuai dengan standar yang ada atau masih ada kekurangan.

Memantau dan memeriksa proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi dan melaporkan hasilnya. Dalam pengecekan atau pemeriksaan ada 2 hal yang perlu diperhatikan, yaitu memantau dan memeriksa proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi.

Teknik yang digunakan adalah observasi dan survey, apabila masih menemukan kelemahan - kelemahan maka disusunlah rencana perbaikan untuk dilaksanakan selanjutnya. Teknik tersebut perlu dievaluasi tingkat kegagalan dan keberhasilannya, jika dalam pelaksanaan terjadi kegagalan maka akan mencari pelaksanaan yang lain, namun apabila berhasil teknik yang diterapkan bisa dijadikan rutinitas. Rutinitas tersebut tetap mengacu pada verifikasi mutu pembelajaran yang diinginkan.

d) Perbaikan (Action)

Act artinya melakukan perbaikan total terhadap hasil sasaran target dan proses dan menindaklanjuti dengan perbaikan - perbaikan. Jika ternyata apa yang telah kita kerjakan masih ada yang kurang atau ada yang belum sempurna segera melakukan action untuk memperbaikinya. Proses act ini sangat penting artinya sebelum kita melangkah lebih jauh ke proses perbaikan selanjutnya. Menindaklanjuti hasil untuk membuat perbaikan yang diperlukan. Ini berarti juga meninjau seluruh langkah dan memodifikasi proses untuk memperbaikinya sebelum implementasi berikutnya. Menindaklanjuti hasil berarti melakukan standarisasi perubahan, seperti mempertimbangkan area mana saja yang mungkin ditetapkan, merevisi proses yang sudah diperbaiki, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada mengkomunikasikan kepada seluruh staff, pelanggan, dan supplier atas perubahan yang dilakukan apabila diperlukan, mengembangkan rencana yang jelas dan mendokumentasikan proyek. Selain itu juga perlu memonitor perubahan dengan melakukan pengukuran dan pengendalian proses secara teratur.

Setelah tahapan ini berhasil dilalui, maka model PDCA yang telah dikembangkan bisa dijadikan sebagai suatu standar baru di dalam organisasi madrasah. Setelah mengimplementasikan PDCA, pastikan juga selalu berkomitmen untuk selalu melakukan perbaikan secara

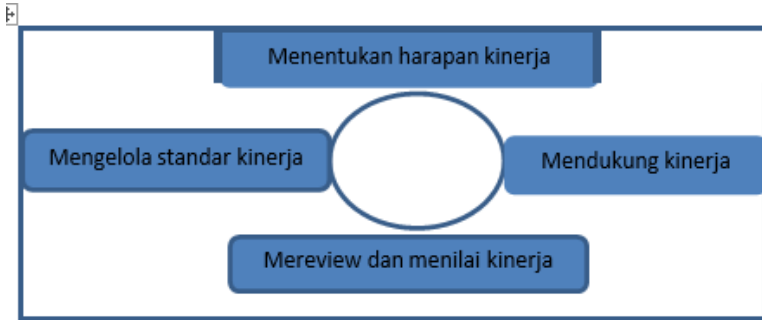
berkelanjutan agar bisa meningkatkan produktifitas dan juga efisiensi pembelajaran.

Dari definisi ini dapat dipahami bahwa kegiatan tindak lanjut seorang manager atau pemimpin melaksanakan suatu usaha menggiatkan unsur - unsur bawahannya agar mau bekerja dan berusaha secara sungguh - sungguh guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Model Torington dan Hall

Torington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian, ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.

Sementara itu, pelaksanaan kinerja berlangsung dilakukan penijauan kembali dan penilaian terhadap kinerja. Langkah selanjutnya melakukan pengelolaan terhadap standar kinerja. Standar kinerja harus dijaga agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Proses manajemen kinerja



Gambar Siklus manajemen kinerja Torrington dan Hall

3) Model Costello

Proses manajemen kinerja dikemukakan oleh Costello dalam bentuk siklus di bawah ini. Siklus dimulai dengan melakukan persiapan perencanaan sehingga dapat dibuat suatu rencana dalam bentuk rencana kinerja dan pengembangan. Untuk meningkatkan kinerja, diberikan coaching pada sumber daya manusia dan dilakukan pengukuran kemajuan kinerja. Peninjauan kembali selalu dilakukan terhadap kemajuan pekerjaan dan apabila diperlukan dilakukan perubahan rencana.

Coaching dan review dilakukan secara berkala dan pada akhir tahun dilakukan penilaian kinerja tahunan dan dipergunakan untuk meninjau kembali pengembangan. Akhirnya, hasil penilaian tersebut dipergunakan untuk mempertimbangkan penggajian dan sebagai umpan balik untuk rencana tahun berikutnya.

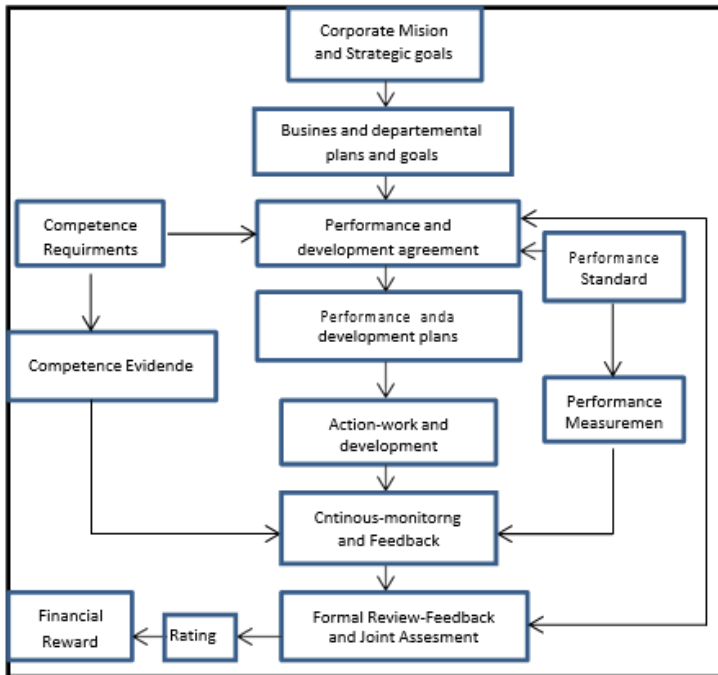


Gambar Model Manajemen Costello

4) Model Armstrong dan Barron

Armstrong dan Barron mengemukakan siklus angemen kinerja sebagai sekuen atau urutan. Proses mangemen kinerja dilihat merupakan serangkaian aktifitas ayang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Sekuen atau urutan kegiatan manajemen kinerja tersebut oleh Armstrong dan Barron disajikan dalam bentuk gambar dan dengan penjelasan di bawah ini.



Gambar Sekuen manajemen kinerja Armstrong dan Barron

Dari beberapa model manajemen kinerja di atas, Studi Kasus ini menggunakan model Deming sebagai teori utama (grand theory). Dengan demikian seluruh data dibaca dan dianalisis dengan menggunakan konsep PDCA (plan, do, check, act).

Manajemen kinerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaannya tidak mudah. Sebagian organisasi sukses menjalankannya dan tidak sedikit mengalami kegagalan. Manajemen

kinerja dapat dikatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
- b. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
- c. Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola.
- d. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
- e. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambah pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah biasa dikerjakan.
- f. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan lokal atau khusus.

- g. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktek pekerjaan.
- h. Semua stakeholder organisasi terlibat dalam desain, pengembangan dan pengenalan manajemen kinerja. Ini terdiri dari manajemen puncak, line manager pekerja individu, dan serikat atau perwakilan pekerja.
- i. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.
- j. Manager dan team leader melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan dan nilai - nilai organisasi.
- k. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individu
- l. Proses manajemen kinerja digunakan oleh manager dan team leader untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.
- m. Proses manajemen kinerja membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan team diberi kesempatan menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar.
- n. Fokus manajemen kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan tentang dukungan yang mereka perlukan terdapat kerangka kerja

kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan. Training kerampilan manajemen kinerja diberikan pada manager, team leader dan pekerja pada umumnya.

- o. Tujuan dan pelaksanaan manajemen kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkepentingan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektivitas manajemen kinerja dimonitor dan dievaluasi terus menerus.
- p. Pendapat stakeholder diperhatikan tentang seberapa baik skemanya berjalan dan tindakan diambil sesuai keperluan untuk memperbaiki berbagai proses

BAB III

KONSEP GURU

A. Pengertian Guru

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Menurut Undang - Undang no. 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru, antara lain :1). Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 2). Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi serta berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, 3). Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, ata latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, 4). Menjunjung tinggi peraturan perundang - undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai - nilai agama dan etika, 5). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam Islam, guru merupakan profesi yang amat mulia, karena pendidikan adalah salah satu tema sentral Islam. Nabi Muammad Saw sendiri sering disebut sebagai

“ Pendidik kemanusiaan “. Seorang guru haruslah bukan hanya sekedar tenaga pengajar, tetapi sekaligus pendidik. Karena itu dalam Islam, seseorang dapat menjadi guru bukan hanya karena ia memenuhi kualifikasi keilmuan dan akademis saja, tetapi yang lebih penting lagi ia harus terpuji akhlaknya. Begitu tingginya kedudukan guru dalam pandangan Islam yang setingkat dengan kedudukan Nabi dan Rasul.

Menurut Malik Fajar, tugas guru di masa depan itu berat. Karena harus menjalankan tugas mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik untuk menyongsong masa depan.

B. Syarat-Syarat Guru

Syarat guru, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 42 UU No. 20 tahun 2003 tentang pendidikan nasional :

Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dengan enang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pedidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Ketentuan mengenai kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan 2 diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Suwarno sebagaimana yang dikutip Khoeron Rosadi mengusulkan 6 syarat yang harus dimiliki oleh setiap pendidik yaitu :

1. Kedewasaan, Langefeld berpendapat seorang pendidik harus orang dewasa, sebab hubungan anak dengan orang yang belum dewasa tidak dapat menciptakan situasi pendidikan dalam arti yang sebenarnya. Salah satu ciri kedewasaan adalah kewibawaan dan kewibawaan bersumber pada kepercayaan dan kasih sayang antara pendidik dan anak didik.
2. Identifikasi norma, artinya menjadi satu dengan norma yang disampaikan kepada anak, misalnya pendidik agama tidak akan berhasil diberikan orang yang sekedar tahu tentang agama tapi tidak menganut agama yang diajarkannya tersebut. Dimana pendidik anak itu tidak sekedar teknis saja tetapi persoalan batin juga. Dalam arti pendidik harus menjadi satu dengan norma yang disampaikan kepada anak didik.
3. Identifikasi dengan anak artinya pendidik dapat menempatkan diri dalam kehidupan anak hingga usaha pendidik tidak bertentangan dengan kodrat anak
4. Knowledge mempunyai pengetahuan yang cukup perihal pendidikan.
5. Skill, mempunyai ketrampilan mendidik

6. Attitude, mempunyai sikap jiwa yang positif terhadap pendidik.

Oemar Hamalik mengatakan bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional maka untuk menjadi guru harus pula memenuhi persyaratan yang berat. Beberapa diantaranya ialah :

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

Al Kanani (W. 733 H) sebagaimana yang dikutip oleh Ramayulis dalam bukunya Ilmu Pendidikan Islam, mengemukakan persyaratan seorang pendidik atas tiga macam, yaitu : (1) yang berkenaan dengan dirinya sendiri. (2) yang berkenaan dengan pelajaran, dan (3) yang berkenaan dengan muridnya.

Pertama syarat guru yang berhubungan dengan dirinya yaitu : Hendaknya guru senantiasa insyaf atas pengawasan Allah terhadapnya dalam segala perkataan dan perbuatan bahwa ia memegang amanat ilmiah yang diberikan Allah kepadanya. Karenanya ia tidak

mengkhianati amanat itu, malah ia tunduk dan merendahkan diri kepada Allah Swt.

Hendaknya guru memelihara kemuliaaan ilmu. Salah satu pemeliharanya adalah tidak mengajarkannya kepada orang yang tidak berhak menerimanya. Yaitu orang-orang yang menuntut ilmu hanya untuk kepentingan dunia semata.

Hendaknya guru bersifat suhud artinya ia mengambil rizki dunia hanya untuk sekedar memenuhi kebutuhan pokok diri dan keluarganya secara sederhana. Ia hendaknya tidak tamak terhadap kesenangan dunia sebab sebagai orang yang berilmu, ia lebih mengerti daripada orang awam bahwa kesenangan itu tidak abadi.

Hendaknya guru tidak berorientasi duniawi dengan menjadikan ilmunya sebagai alat untuk mencapai kedudukan, harta, prestasi atau kebanggaan atas orang lain.

Hendaknya guru menjauhi mata pencaharian yang hina dalam pandangan syara' dan menjauhi situasi yang biasa mendatangkan fitnah dan tidak melakukan sesuatu yang dapat menatuhkan harga dirinya di mata orang banyak.

Hendaknya guru memelihara syiar-syiar Islam seperti sholat berjamaah di masjid, mengucapkan salam serta menjalankan amar ma'ruf dan nahi munkar. Dalam melakukan semua itu hendaklah ia sabar dan tegar dalam menghadapi celan dan cobaan.

Guru hendaknya rajin melakukan hal-hal yang disunahkan dalam agama baik lisan maupun perbuatan

seperti membaca Al Qur'an, berdzikir dan sholat tengah malam.

Guru hendaknya memelihara akhlak yang mulia dalam pergaulannya dengan orang banyak dan menghindarkan diri dari akhlak yang buruk. Sebagai pewaris Rosululloh sudah sepantasnya seorang pendidik untuk memperlihatkan akhlak yang terpuji, sebagaimana peran yang dimainkan Rosululloh dalam menghadapi umatnya (sebagai teladan dan panutan).

Guru hendaknya selalu mengisi waktu-waktu luangnya dengan hal-hal yang bermanfaat, seperti beribadah, membaca, mengarang. Ini berarti bahwa seorang pendidik harus selalu pandai memanfaatkan segala kondisi sehingga hari-harinya tidak ada yang terbuang.

Guru hendaknya selalu belajar dan tidak merasa malu untuk menerima ilmu dari orang yang lebih rendah padanya, baik secara kedudukan maupun usianya.

Artinya seorang pendidik hendaklah selalu bersikap terbuka terhadap masukan apapun yang bersifat positif, konstruktif dan dari manapun datangnya.

Guru hendaknya rajin meneliti, menyusun dan mengarang serta memperhatikan ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk itu.

Kedua, syarat-syarat yang berhubungan dengan pelajaran yaitu : Sebelum keluar rumah mengajar hendaknya guru bersuci dari hadas dan kotoran serta memakai pakaian yang baik dengan maksud mengagungkan ilmu dan syariat.

Ketika keluar dari rumah, hendaknya guru selalu berdoa agar tidak sesat menyesatkan dan terus berdzikir kepada Allah Swt hingga ke majlis pengajaran. Ini menegaskan bahwa sebelum mengajarkan ilmunya, seorang guru sepatutnya mensucikan hati dan niatnya.

Hendaknya guru mengambil tempat pada posisi yang membuatnya dapat terlihat oleh semua murid. Artinya ia harus berusaha agar apa yang disampaikannya hendaknya diperkirakan dapat dinikmati siswanya dengan baik

Sebelum memulai mengajar, guru hendaknya membaca sebagian dari ayat Al Qur'an agar memperoleh berkah dalam mengajar, kemudian membaca basmalah.

Hendaknya guru mengajarkan bidang study sesuai dengan hirarki nilai kemuliaan dan kepentingannya yaitu tafsir Al Quran, hadis, ushul al Din, ushul fikih dan seterusnya.

Barang kali untuk seorang guru atau pendidik pemegang mata pelajaran umum, hendaklah selalu mendasarkan materi pelajarannya dengan Al Qur'an dan hadis Nabi Saw, dan kalau perlu mencoba untuk meninjaunya dari kacamata Islam.

Hendaknya guru selalu mengatur volume suaranya agar tidak terlalu keras hingga membisingkannya, tidak pula terlalu rendah sehingga tidak terdengar oleh murid/siswa.

Hendaknya guru menjaga ketertiban majelis dengan mengarahkan pembahasan pada obyek tertentu. Artinya dalam memberikan materi seorang pedidik memperhatikan

tata cara penyampaian yang baik (sistematis) sehingga apa yang disampaikan akan mudah dicerna oleh peserta didik.

Guru hendaknya menegur murid yang tidak menjaga span santun dalam kelas. Seperti menghian ateman, tertawa keras, tidur, berbiacara dengan teman atau tidak menerima kebenaran. Ini berarti bahwa seorang pendidik dituntut untuk selalu menanamkan dasr-dasar akhlak terpuji dan sopan santun, baik di dalam ruangan ataupun diluar ruangan belajar.

Guru hendaknya bersikap bijak dalam melakukan pembahasan, menyampaikan peajaran dan menjwab pertanyaan. Apabila ia ditanya tentang sesuatu yang ia tidak tahu hendaklah menyatan bahwa ia tidak tahu.

Terhadap murid baru, guru hendaknya bersikap wajar dan menciptakan suasana yang membuatnya telah merasa menjadi bagian dari kesatuan teman-temannya. Dengan arti lain, bahwa pendidik harus mempersatukan hati pesertan didiknya antara satu dengan yang lainnya.

Guru hendaknya menutup setap akhir kegiatan belajar mengajar dengan kata-kata wallohu a'lam ((Alah yang Maha tahu yang menunjukkan keikhlasan kepada Allah Swt.

Guru hendaknya tidak mengsuh bidang study yang tidak dikuasainya. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi pelecehan ilmiah dan sebaliknya akan terjadi hal yang sifatnya memuliakan ilmu dalam proses belajar mengajar.

Ketiga syarat-syarat guru di tengah-tengah para murid nya antara lain :

Guru hendaknya mengajar dengan niat mengharapkan ridho Allah swt, menyebarkan ilmu dan menghidupkan syara', menegakkan kebenaran dan melenyapkan kebathilan serta memelihara kemaslahatan umat.

Guru hendaknya tidak menolak untuk mengajar murid yang tidak mempunyai niat tulus dalam belajar. Sebagian ulama memang pernah berkata “ami pernah menuntut ilmu dengan tujuan bukan karena Allah, sehingga guru menolak kecuali jika kami menuntut ilmu karena Allah “. Sebab kalau niat tulus ini disyaratkan pd awal penerimaan peserta didik maka peserta didik akan mengalami kesulitan.

Guru hendaknya mencintai muridnya seperti ia mencintai dirinya sendiri. Artinya seorang pendidik

hendaknya menganggap bahwa peserta didiknya itu adalah merupakan bagian dari dirinya (bukan orang lain.

Guru hendaknya menyampaikan pelajaran dengan bahasa yang mudah dan berusaha agar muridnya dapat memahami pelajaran. Artinya, seorang guru harus memahami kondisi murid-uridnya dan memahami tingkat kemampuannya dalam berbahasa.

Guru hendaknya memotivasi murid untuk menuntut ilmu seluas mungkin.

Guru hendaknya melakukan evaluasi terhadap kegiatan belajar mengajar yang dilakukannya. Hal ini dimaksudkan agar guru selalu memperhatikan tingkat pemahaman siswanya dan penambahan keilmuan yang diperolehnya.

Guru hendaknya berusaha membantu memenuhi kemaslahatan murid, baik dengan kedudukan atau hartanya.

Guru hendaknya terus memantau perkembangan murid, baik intelektual maupun akhlaknya.

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen kinerja guru merupakan hal yang sangat kompleks dan menyeluruh dalam bidangnya masing - masing, teridentifikasi, terukur, untuk mengembangkan individu dan tim sehingga selaras dalam mencapai tujuan organisasi

BAB IV

MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA DIDIK

A. Tinjauan Historis

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Cilacap terletak di jalan Raya Kalisabuk Km 15 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah. Kondisi lingkungan di Cilacap sangat heterogen, terdiri dari masyarakat nelayan (perikanan), pertanian, perkebunan dan industry, namun pengaruh industry sangat dominan sehingga menuntut perkembangan masyarakat untuk maju dan berkembang ke arah peradaban modern. Kondisi ini semakin membuat MAN 1 Cilacap menjadi sangat strategis dan potensial sebagai lembaga control terhadap perkembangan moral dan social masyarakat di Cilacap.

Dari sisi geografis MAN 1 Cilacap termasuk madrasah yang sangat strategis, kedekatan dengan batas kota hanya berkisar 1,2 km, transportasi relative mudah dijangkau dari berbagai penjuru arah di kabupaten Cilacap.

Tahun 1967 berawal dari keinginan mendirikan madrasah menengah atas berbasis agama di bawah yaysan penangung jawab YASMIN (Yayasan Amal Muslimin Indonesia). Untuk mewujudkan keinginan itu beberapa tokoh MWC NU Kecamatan Kesugihan dan Maos yang memiliki hubungan baik dengan professor Mukidi Ali

selaku Menteri Agama juga sekaligus rector IAIN Kalijaga Yogyakarta yang bertugas membawahi PGA yang bernama "MUALIMIN FOUNDING SCHOOL" sebagai pemasok mahasiswa IAIN, SPAIN, dan SPIAIN merintis SMA berbasis agama. Setelah bekerja lebih kurang selama 1 tahun membuahkan hasil namun madrasah Ini belum bisa di negerikan di bawah Yayasan penanggung jawab MIN (YASMIN). Dengan formasi ketua dibantu 7 orang sebagai anggota.

Usaha penerangan dimulai sejak tahun 1968, diusulkan ke Departemen Agama di Jakarta. Kemudian usulan ini diperbaharui lagi pada tahun 1969 tetapi masih belum ada hasilnya. Kemudian pada tahun 1970 Bapak H. Basrowi selaku kepala memberanikan diri datang menghadap Menteri Agama tetapi dipersulit oleh Direktorat, beliau memaksa agar bertemu dengan menteri agama pada saat itu adalah Bapak Mohamad Dahlan dengan menunjukkan berkas-berkasnya. Dan menteri agama pada saat itu tidak menduga ternyata di Cilacap sudah berdiri SPIAIIIN, kemudian Menteri Agama memberikan nota Menteri Agama. Setelah lebih kurang 2 bulan mendapat panggilan dari Departemen Agama yang pada intinya akan dinegerikan pada waktu yang tepat. Setelah itu hasilnya akan dilaporkan pada Yayasan dan kemudian dibentuk panitia penerangan SPIAIN, sesuai dengan Surat keputusan Menteri Agama no : 34 tahun 1970, tanggal 2 April 1970.

Dengan berdirinya madrasah persiapan, maka sesuai dengan surat keputusan Menteri Agama No : 33 tahun 1970, tanggal 7 Juli 1970, maka madrasah persiapan di Maos menjadi Madrasah Persiapan Institut Agama Islam Negeri "Aljami'ah Sunan Kalijaga" cabang Cilacap di Maos, Cilacap Jawa Tengah.

Pada saat itu pasca G30 SPKI bupati Cilacap, Kartabrata merasa dengan adanya IAIN ini sangat membantu dalam hal merehabilitasi masyarakat Cilacap yang tadinya merah menjadi hijau, sehingga mendapat kemudahan dari kabupaten Cilacap. Tempat peresmian penegerian berada di pendopo kabupaten Cilacap dilaksanakan dengan upacara pada tanggal 8 Juli 1970. Setelah dinegerikan pendiri dan pengurus SPIAIN berhenti bertugas karena sudah diambil alih oleh pemerintah dan segala biaya ditanggung oleh pemerintah.

Perubahan dari status SPIAIN menjadi Madrasah Aliyah Negeri di Maos tertuang dalam keputusan menteri agama RI no.17 tahun 1978, tanggal 16 Maret 1978 dan dituangkan dalam "Berita Acara Serah Terima Madrasah Persiapan IAIN Sunan Kalijaga" tanggal 31 Juli 1978 penegerian ini dilakukan oleh Menteri Kesejahteraan Rakyat yang pada saat itu dijabat oleh Dr. Idham Kholid.

Tahun 1981 MAN Cilacap di Maos mendapat proyek pembangunan 3 RKB, sebelum pelaksanaan ada tinjauan dari pusat bersama-sama dengan kantor wilayah Semarang. Ternyata setelah ditinjau lokasinya tidak memenuhi syarat. Kalau demikian uang tidak dapat dicairkan. Melihat situasi

seperti ini Bapak Basrowi berusaha dan memberanikan diri agar uang dapat dicairkan. Beliau menggunakan uangnya sendiri untuk membayar tanah di Kalisabuk Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap karena madrasah hanya dapat membayar 3500 meter persegi. Kemudian uang yang dapat dicairkan digunakan untuk membangun dari tahun 1992 - 1993. Sehingga MAN yang tadinya di Kecamatan Maos Kab.Cilacap pindah ke Kalisabuk Kec.Kesugihan Kab. Cilacap sampai sekarang.

1. Visi dan Misi MAN 1 Cilacap

Visi

“TEMU BERLIAN (Terdepan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, berbudaya lingkungan, agamis dan nasionalis.

Misi MAN 1 Cilacap

- a. Mengembangkan ilmu dan teknologi tepat guna
- b. Membina dan menyiapkan eserta didik, unggul dalam prestasi di taraf nasinal maupun Internasioal
- c. Mengkampanyekan usaha pelestarian lingkungan hidup, pengendalian kerusakan lingkungan, dan pengendalian pencemarn serta menetapkan kebiakan tetang madrasah adiwiyata
- d. Mewujudkan MAN 1 Cilacap sebagai madrasah berbudaya ligkungan
- e. Menumbuhkemangkan perilaku religius dalam diri peserta didik sehingga dapat menghayati dan

mengamalkan nilai-nilai Asmaul husna dalam segala aspek kehidupan

- f. Meningkatkan akhlakul karimah seluruh warga madrasah
- g. Eningatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berwawasan kebangsaa
- h. Mengembangkan semangat kebangsaan yang berakal pada nilai-nilai budaya bangsa

2. Keadaan Siswa MAN 1 Cilacap

Siswa MAN 1 Cilacap pada tahun pelajaran 2021/2022 berjumlah 1173 dengan rincian laki-laki 270 dan perempuan 903. Jumlah ini mengalami peningkatan dari tahun pelajaran 2020/2021 yang hanya berjumlah 1085. Kenaikan ini menjadi indikasi bahwa minat orang tua siswa menyekolahkan anaknya di MAN 1 Cilacap semakin tinggi.

Data perkembangan jumlah siswa MAN 1 Cilacap dalam 17 tahun terakhir dapat dilihat dari table berikut

Tabel Data Perkembangan Siswa dalam 17 (tujuh belas) tahun terakhir

No	Tahun Pelajaran	Jml Peserta Didik		
		L	P	Jumlah
1	2005/2006	318	580	898
2	2006/2007	317	604	921
3	2007/2008	269	603	872
4	2008/2009	235	613	848
5	2009/2010	205	601	806
6	2010/2011	208	575	783

7	2011/2012	184	568	752
8	2012/2013	164	527	691
9	2013/2014	163	528	691
10	2014/2015	173	511	684
11	2015/2016	210	598	808
12	2016/2017	235	652	887
13	2017/2018	245	649	903
14	2018/2019	226	723	949
15	2019/2020	220	720	940
16	2020/2021	246	839	1085
17	2021/2022	270	903	1173

3. Sarana dan prasarana di MAN 1 Cilacap

MAN 1 Cilacap berdiri di atas tanah seluas

13.210 meter persegi. Dengan luas bangunan seluruhnya 3427 meter persegi sedangkan luas halaman 1816 meter persegi. Daftar bangunan di MAN 1 Cilacap sebagai berikut :

Tabel Data Sarpras MAN 1 Cilacap

No.	Nama Bangunan	satuan	Luas/m2
1.	R.kepala Madrasah	1	96
2.	R.Waka	1	32
3.	R.Guru	1	380
4.	R.Kelas	30	2391
5.	R.Laboratorium	7	570
6.	Perpustakaan	1	100
7.	R.Ket.Menjahit	1	32
8.	R.OSIM	1	20
9.	R.UKM	2	20
10.	R.BP/BK	1	64

11.	R.TU	1	96
12.	R.Sanggar Pramuka	1	20
13.	R. Mushola	1	225
14.	R.Multi media	1	100
15.	R.Rapat Kordinasi	1	86
16.	R.Aula	1	384
17.	R.Komite	1	6
18.	R.PKM	1	12
19.	R. Mesin Penggandaan	1	9
20.	R.Alat music	1	16
21.	R.Dapur umum	1	32
22.	R.Kantin	9	180
23.	Lapangan Basket Indoor	1	756
24.	R.WC/Toilet	34	120
26.	R.Koperasi	1	64
27.	Gudang	3	50
28.	Pos Satpam	1	15
29.	Tempat parker	2	250
30.	R.Arsip	1	48
	JUMLAH		6314

Ruang belajar yang tersedia sebanyak 35 lokal dengan kondisi baik. Perpustakaan berupa bangunan integral yang terdiri dari ruang baca, ruang koleksi, ruang kerja perpustakaan, ruang layanan, ruang referensi, ruang diskusi dan ruang buku. Koleksi buku yang dimiliki MAN 1 Cilacap sebagai berikut :

- a. 242 judul buku fiksi (856 eksemplar)
- b. 378 judul buku non fiksi (12.767 eksemplar)

MAN 1 Cilacap memiliki laboratorium yang representative untuk mendukung kegiatan pembelajaran terutama yang bersifat praktikum. Keberadaan laboratorium juga sangat mendukung dalam kegiatan peningkatan prestasi peserta didik. Keadaan laboratorium MAN 1 Cilacap dapat dilihat dari table berikut ini :

Tabel Data laboratorium

No.	Nama Lab.	Banyaknya	Keterangan
1	Lab. Biologi	1	Modular KIT MA lengkap
2	Lab.Fisika	0	Gedung ada, peralatan belum lengkap
3	Lab.Kimia	1	Lengkap
4	Lab. Bahasa	1	Perangkat Multi Media lengkap
5	Lab. Komputer	2	PC,IP,IV 12 Unit & PC IP II 30 Unit LAN & Internet
6	Lab. Multi Media	1	Modular kit MA lengkap
7	Lab.IPS	1	Peralatan belum lengkap
8	Lab.Agama	1	Peralatan belum lengkap

MAN 1 Cilacap juga memiliki sarana olahraga yang memadai sehingga dapat menjadi fasilitas bagi siswa untuk mengembangkan bakat dan minatnya dalam olahraga sekaligus menorehkan prestasi di bidang olahraga.

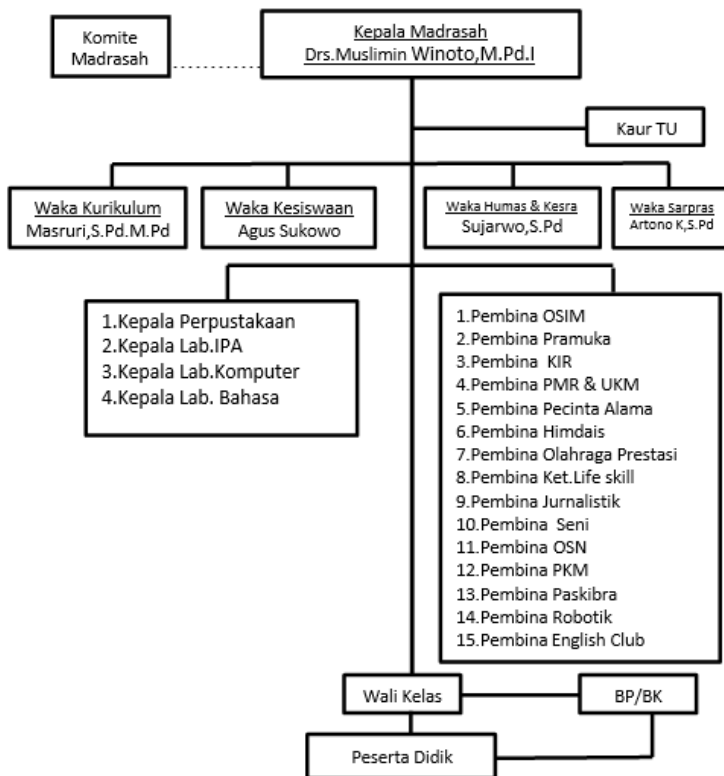
Sarana Olahraga yang dimiliki MAN 1 Cilacap Sebagai berikut :

Table Sarana Olahraga MAN1 Cilacap

No.	Nama	Banyaknya	Keterangan
1.	Lapangan Bola Voli	1	Lengkap
2.	Lapangan Basket/Futsal	1	Lengkap
3.	Lapangan Tennis Meja	2	Lengkap
4.	Sarana Atletik :		Lengkap
	a. Lompat jauh	1	
	b. Lompat tinggi	1	
	c. Matras	5	
	d. Lempar cakram	9	
	e. Tolak peluru	10	
5.	Lapangan Bulu Tangkis	2	GOR

4. Struktur Organisasi MAN 1 Cilacap

Struktur organisasi MAN 1 Cilacap tahun 2021/2022 adalah sebagai berikut :



5. Keadaan Personil MAN 1 Cilacap

Berikut merupakan personil yang ada di MAN 1 Cilapaca, mulai dari kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan.

Kepala madrasah

No.	Nama	Tahun Periode
1.	Drs. Basrowi Mukhsin	1968-1983
2.	Ahmad Muchtarom	1983-1984
3.	Drs. Ramelan	1984-1991
4.	H. Mohamad Tohar, BA	1991-1993

No.	Nama	Tahun Periode
5.	Drs.Ghani Ibrohim	1993-1997
6.	Drs.Suwarno WS	1997-2000
7.	Drs.Abdul Aziz Fahrudin	2000-2003
8.	Drs.Abdurrahman	2003-2004
9.	Drs.Khamid Alwi,M.Pd	2004-2007
10	Drs.H.Mohamad Alwi,M.Pd.I	2007-2011
11.	Drs.H.Muhadin,M.Ag	2011-2018
12	Drs.Suratno.M.Pd.I	2018-2021
13.	Drs.H.Muslimin Winoto,M.Pd.I	2021- sekarang

Guru

Penddkn Tertinggi	PNS	Jumlah GTT
S3	-	-
S2	11	1
S1	31	16
D3	-	-
D2	-	-
D1	-	-
SLTA	-	-
Jumlah	42	17
TOTAL GURU		59

Dari tabel di atas jumlah guru yang mengajar di MAN 1 Cilacap terdiri dari PNS dan honorer. Guru PNS lebih banyak dari guru honorer akan tetapi jumlah guru honorer juga tidak kalah banyak jumlahnya dan mereka sama - sama telah menyelesaikan pendidikan keguruan di perguruan tinggi sesuai dengan keahliannya masing-

masing dan telah mendapat gelar sarjana bahkan beberapa guru sudah menyelesaikan magister pendidikan.

Setiap guru mendapatkan tugas dan beban kerja masing-masing sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya. Berikut uraian pembagian tugas mengajar guru MAN 1 Cilacap (terlampir).

Dari tabel di atas diketahui bahwa guru MAN 1 Cilacap tidak semuanya berstatus PNS akan tetapi ada 16 (enam belas) guru yang berstatus honorer. Dari guru yang berstatus PNS pun memiliki pangkat dan golongan yang berbeda-beda. Hal ini tentu berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan masing-masing guru. Untuk mengurangi tingkat kesenjangan ini madrasah melakukan kebijakan dengan memberikan tugas tambahan bagi guru-guru honorer atau PNS dengan golongan rendah. Dengan adanya kebijakan ini, para guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik karena merasa dipenuhi hak-haknya oleh madrasah.

Selain memberikan tugas kepada guru, madrasah juga mengatur pembagian tugas tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Disamping itu juga memberdayakan guru yang masih memiliki kekurangan beban mengajar. Hal ini dapat dilihat dari table di bawah ini :

No.	Staff	Jml	Penddkn
1.	Perpustakaan	3	S1,D3,SMA
2.	BP/BK	5	5 S1
3.	Lab.Biologi	1	S1
4.	Lab.Kimia	2	S1

No.	Staff	Jml	Penddkn
5.	Lab.Fisika	0	0
6.	Lab.Bahasa	1	S1
7.	Lab.Komputer	1	S1
8.	Lab.IPS	0	0
9.	Lab.Agama	0	0
10.	TU	10	4 S1, 1 d3, 5 SMA
11.	Cleaning service	2	2 SD, 1 SMP
12.	Security	4	4 SMA
13	Pramusaji	1	1 SMP
Jumlah		30	

Temuan khusus hasil Studi Kasus ini, disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dalam Studi Kasus melalui wawancara dan pengamatan langsung ke lapangan. Untuk mendeskripsikan mengenai Manajemen Kinerja Guru dalam meningkatkan Prestasi peserta Didik di MAN 1 Cilacap berikut ini disajikan dalam wawancara Studi Kasus, selain itu peneliti juga akan mendeskripsikan data dari hasil observasi dan study dokumen.

B. Perencanaan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik

Dalam perencanaan untuk melaksanakan manajemen kinerja guru, kepala madrasah dan personil lainnya memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Cilacap. Perencanaan merupakan keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu perencanaan kinerja guru harus disiapkan secara matang melalui visi madrasah. Kepala madrasah sangat berhak dan berperan penting untuk mengelola madrasah termasuk mengelola kinerja guru yang ada didalamnya. Seperti wawancara yang telah dilakukan dengan kepala MAN 1 Cilacap Bapak Muslimin Winoto, M.Pd tentang program perencanaan kinerja guru sebagai berikut :

Guru di madrasah ini memang selalu dilibatkan dalam perencanaan kinerja guru atau mencari solusi untuk meningkatkan prestasi peserta didik baik dalam hal proses pembelajaran maupun kegiatan lain yang menunjang tercapainya tujuan dari madrasah. Perencanaan-perencanaan ini dilakukan melalui rapat bersama dewan guru dan personil lainnya yang terkait meliputi pengawas madrasah/komite. Sehingga semua guru akan satu pemahaman dalam langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam menentukan perencanaan kinerja guru untuk mencari ide/solusi dalam meningkatkan prestasi peserta didik di MAN 1 Cilacap selalu melibatkan personil terkait dan guru-guru dalam rapat dinas. Seluruh guru dan personil lainnya akan dilibatkan untuk memberikan ide dalam menentukan perencanaan yang akan dibuat. Perencanaan yang dilakukan bukan hanya keputusan kepala madrasah sendiri melainkan keputusan rapat bersama. Dalam rapat tersebut biasanya kepala madrasah

akan meminta guru untuk menyampaikan ide/pendapat/saran yang nantinya akan didapatkan kesimpulan dan diputuskan oleh kepala madrasah.

Hal ini sejalan dengan ungkapan seorang guru (Wahyu Jatmiko, S.Pd) dalam wawancara yang dilakukan sebagai berikut :

Saya selaku guru dan guru-guru lainnya biasanya dilibatkan oleh Kepala madrasah dalam menentukan perencanaan dan program-program yang akan dilaksanakan salah satunya kinerja guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik melalui rapat dinas. Biasanya guru dipersilakan menyampaikan ide/pendapat tentang bagaimana dalam meningkatkan prestasi peserta didik di madrasah ini.

Suatu madrasah perlu dijalankan secara bersama, kalau bersama dalam merumuskannya tentu untuk mencapainya juga harus dilaksanakan secara bersama sesuai dengan tugas dan fungsi pokok serta tanggung jawab/ dedikasi yang tinggi dari para guru termasuk dalam hal meningkatkan prestasi pesera didik. Jadi intinya adalah kebersamaan dan tanggung jawab/dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas masing - masing guru dan personil madrasah lainnya.

Dengan demikian tujuan madrasah akan lebih mudah untuk dicapai. Seperti pernyataan guru sekaligus Wakil Kepala urusan kurikulum Bapak Masruri, M.Pd sebagai berikut :

Menurut saya bapak Kepala madrasah sangat baik dan humanis dalam menjalin hubungan dengan guru dan personil madrasah lainnya. Dalam setiap mengambil keputusan selalu melalui musyawarah dalam rapat dinas atau rapat terbatas. Dan selalu berpesan agar setiap guru selalu semangat dalam menjalankan tugasnya baik tugas pokok sebagai guru maupun tugas tambahan lainnya.

C. Pelaksanaan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik

Guru merupakan salah satu yang memegang peranan penting di madrasah karena itu dalam menjalankan tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya diharuskan memiliki kesiapan, baik itu kesiapan ilmu pengetahuan yang dimilikinya, maupun ketrampilan dan kesiapan mental. Kesiapan guru merupakan hal mutlak yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Guru akan benar-benar professional dalam menjalankan tugas mengajar apabila yang diajarkan sesuai dengan keahliannya atau sesuai dengan bidangnya. Karena itu pemberian tugas yang sesuai dengan bidang masing-masing guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Di madrasah ini setiap guru mendapat tugas mengajar sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing, hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak kepala madrasah dalam wawancara berikut :

Salah satu perencanaan mengenai kinerja guru yang telah saya laksanakan adalah memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan kualifikasi

pendidikan yang telah ditempuh dan pengalamannya, sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional dan terfokuskan.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kinerja guru yang baik kepala madrasah telah memberikan beban tugas mengajar kepada guru- gurunya sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan keahliannya sehingga dapat menjalankan tugas dengan profesional dan maksimal terlebih dalam meningkatkan prestasi peserta didik.

Lebih lanjut Bapak kepala madrasah menyampaikan bahwa kinerja guru yang tinggi secara profesional sedikit banyak akan mempengaruhi kemampuan peserta didik dalam mengukir prestasi di semua bidang, baik itu dalam bidang akademik maupun non akademik. Semakin tinggi profesionalitas guru dalam menjalankan tugas, serta menjalin sinergitas antar guru maupun dengan personil pemangku jabatan madrasah lainnya yang mendukung maka akan semakin memudahkan peserta didik untuk mencapai tujuan madrasah yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil prestasi yang telah diperoleh oleh siswa siswi MAN 1 Cilacap

Namun Bapak kepala madrasah juga mengemukakan bahwa walau demikian kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Pelaksanaan perencanaan kinerja guru salah satunya yaitu dengan mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, workshop yang ada sesuai dengan bidangnya karena harus selalu mengikuti perkembangan zaman sekarang ini. Pelatihan ini bisa diikuti sesuai surat

tugas dari madrasah ataupun secara mandiri mengikuti pelatihan di luar kedinasan seperti yang diutarakan oleh kepala madrasah dalam wawancara di bawah ini :

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam mealaksanakan tugas saya sering mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau seminar atau MGMP atau Workshop dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Wawancara di atas membuktikan bahwa dalam kepemimpinannya kepala MAN 1 Cilacap telah berupaya meningkatkan kinerja para guru yaitu dengan memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar atau MGMP atau workshop bahkan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

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 Kepala madrasah sebagai berikut :

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.

Di luar itu sebagai seorang pemimpin kepala madrasah juga merasa bertanggung jawab terhadap setiap kinerja para gurunya sehingga kepala madrasah juga akan memberikan pengarahan kepada para guru yang kurang

dalam kinerjanya. Seperti yang disampaikan oleh salah seorang guru madrasah MAN 1 Cilacap Ibu Juwita Aprilianti,S.Sos sebagai berikut :

Biasanya bapak kepala madrasah akan memberikan pengarahan kepada kami para guru apabila kinerja yang kami berikan kurang baik.

Hal ini juga didukung oleh perkataan 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.

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

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

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

yang lainnya. Di ruang kantor, juga 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.

D. Evaluasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik

Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai di manakah tujuan yang telah di rumuskan sebelumnya sudah dapat di laksanakan. Dengan evaluasi dapat dilihat tahapan manakah yang sudah dapat di selesaikan, tahapan manakah yang sudah berjalan sesuai dengan rencana, dan adakah kendala yang di alami selama pelaksanaannya. Begitu pula 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 Bapak Masruri, M.Pd Waka Kurikulum MAN 1 Cilacap 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.

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 madrasah menjelaskan dalam wawancara sebagai berikut :

Saya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru agar saya mengetahui bagaimana perkembangan tingkat kinerja guru saya, dan juga agar saya mengetahui apa yang menjadi kendala para guru dalam bekerja apabila tingkat kinerja mereka mengalami penurunan.

Menurut pendapat seorang guru Bapak Wahyu Jatmiko,S.Pd tingkat kinerja guru di sini sudah baik seperti ungkapan dalam wawancara berikut ini :

Menurut saya kinerja guru di madrasah ini sudah baik apalagi guru-guru di madrasah ini merupakan lulusan sarjana jadi pengetahuannya juga cukup tinggi. Walaupun sebagian berstatus PNS namun tidak sedikit pula yang berstatus honorer yang sama-sama bekerja secara profesional, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil wawancara dari kepala madrasah yang menyatakan sebagai berikut :

Kinerja para guru di madrasah ini cukup baik terlihat dari banyak peserta didik dari madrasah kami yang sudah berhasil mengikuti lomba ataupun olimpiade-olimpiade ke berbagai daerah baik itu bidang pendidikan umum, agama maupun olahraga. Mulai dari tingkat kabupaten, Provinsi, nasional hingga internasional.⁴⁹

Dari penjelasan kepala madrasah ini dapat dipahami bahwa, prestasi yang dihasilkan oleh peserta didik melalui lomba atau olimpiade yang diikuti merupakan prestasi yang dihasilkan oleh para guru juga, karena guru lah yang telah membimbing siswa siswinya sehingga dapat berhasil meraih prestasi seperti demikian. Setiap kegiatan atau program yang telah direncanakan dan dilaksanakan akan memerlukan yang namanya evaluasi demi penyempurnaan rencana yang telah dirumuskan. Evaluasi bukan hanya menilai tetapi juga sebagai perbaikan. Suatu rencana akan berjalan sempurna apabila telah dilakukan evaluasi,

dengan melihat sejauh mana keberhasilan yang telah di dapatkan serta apa kendala yang dirasakan selama ini untuk kemudian dilakukan perbaikan agar rencana yang dirumuskan semakin baik dan sempurna

E. Tindak Lanjut Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik

Prestasi peserta didik merupakan barometer keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Lembaga pendidikan dikatakan memiliki mutu yang baik apabila peserta didiknya memiliki berbagai macam prestasi baik akademik maupun non akademik dari tingkat daerah, nasional maupun internasional. Selain itu kemampuan mempertahankan atau meningkatkan prestasi yang telah diraih juga tidak kalah penting untuk selalu diupayakan oleh lembaga pendidikan. Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilacap selalu berupaya mempertahankan sekaligus meningkatkan prestasi yang telah dicapai dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja guru seperti workshop, diklat, seminar, pelatihan atau kegiatan lain yang menunjang kegiatan pembelajaran. Selain itu kepala madrasah juga melakukan pendampingan bagi guru yang mengalami kesulitan dalam membimbing peserta didik meraih prestasi, hal ini sesuai dengan hasil wawancara salah satu guru MAN 1 Cilacap Bapak Masruri, M.Pd selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru Bapak kepala madrasah sering mengikutsertakan guru dalam berbagai

kegiatan seperti MGMP, workshop, diklat, seminar dan pelatihan. Hal ini sangat kami rasakan manfaatnya untuk mengupdate kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil wawancara dengan waka kurikulum tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru pengampu OSN sebagai berikut :

Untuk mempertahankan prestasi dalam bidang OSN biasanya saya diarahkan untuk mengikuti seminar pendampingan OSN biasanya menghadirkan dari dosen universitas.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan prestasi peserta didik hal yang dilakukan oleh madrasah yaitu dengan meningkatkan kemampuan atau skill individu para guru melalui berbagai kegiatan baik yang diselenggarakan madrasah atau mengikutsertakan dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak lain.

Berdasarkan paparan data dan hasil Studi Kasus, pembahasan Studi Kasus ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil Studi Kasus sesuai dengan teori yang di gunakan. Pembahasan ini dilakukan sebagai berikut : Temuan pertama Studi Kasus 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 antara kepala madrasah, guru dan seluruh personil

madrasah sehingga hasil keputusan bukan hanya dari kepala madrasah seorang melainkan hasil keputusan bersama.

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 sesuai 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 masih kurang maka hasil yang akan di dapatkan juga tidak akan baik atau tidak akan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Temuan kedua dalam Studi Kasus ini tentang bagaimana implementasi rencana kinerja guru di MAN 1 Cilacap, di dalam proses pelaksanaan rencana kinerja guru di madrasah ini di lakukan kepala madrasah 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 profesional untuk itu diperlukan peningkatan kualitas kinerja guru melalui pelatihan-pelatihan mengikuti seminar serta melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja para guru di madrasah.

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat di bina dan selalu di tingkatkan untuk mencapai standart tertentu, maka di butuhkan suatu manajemen kinerja atau usaha, khususnya yang di lakukan pada tingkatan madrasah. 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 madrasah untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada guru tentang pentingnya pelatihan- pelatihan dan seminar untuk para guru guna meningkatkan kinerja guru sehingga lebih profesional

dalam melaksanakan tugas kedepannya. Seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila ia telah profesional dalam pekerjaannya.

Temuan ketiga Studi Kasus ini tentang evaluasi kinerja guru di MAN 1 Cilacap yang di lakukan secara rutin oleh kepala madrasah pada setiap akhir semester. Kepala madrasah akan mengajak para guru untuk rapat dan berdiskusi untuk saling bertukar pikiran dan mengutaran permasalahan apa saja yang di hadapi para guru dalam pelaksanaan tugasnya dan mencari solusinya 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.

Temuan keempat melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru dalam peningkatan kinerjanya menurut kepala madrasah guru tersebut dalam kinerjanya semakin bertambah dan lebih terarah demi pencapaian tujuan pendidikan khususnya kinerja guru di madrasah ini

EPILOG

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil Studi Kasus, maka secara umum dapat disimpulkan : Perencanaan yang di lakukan oleh kepala madrasah di MAN 1 Cilacap 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 rencana program kerja guru, rencana penempatan kinerja guru, serta proses yang akan di lakukan dalam hal meningkatkan kinerja guru dan profesionalisme guru.

Pelaksanaan rencana kinerja guru di lakukan Kepala madrasah di MAN 1 Cilacap yaitu dengan memberikan tugas kepada guru sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki masing-masing guru dan di tempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Selain itu peningkatan kinerja guru juga dilakukan melalui memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru dan juga seminar guna meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja yang di berikannya juga akan semakin baik dan juga profesional. Semua itu dapat dilihat dari keaktifan guru dalam mengajar serta dari hasil prestasi siswa/i yang bimbing atau di ajarnya.

Evaluasi kinerja guru di MAN 1 Cilacap yang di lakukan kepala madrasah melalui monitoring yang

dilakukan kepada para guru saat bekerja untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja guru telah berjalan apakah sudah lebih baik atau belum, sehingga akan dilihat apa kendala dan permasalahan yang di hadapi para guru untuk di carikan solusinya. Selain itu di akhir semester kepala madrasah dan para guru juga akan melakukan rapat untuk melihat sejauh mana prestasi yang telah di hasilkan para siswa/i selama semester ini.

Tindak Lanjut. Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilacap selalu berupaya mempertahankan sekaligus meningkatkan prestasi yang telah dicapai dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja guru seperti workshop, diklat, seminar, pelatihan atau kegiatan lain yang menunjang kegiatan pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. 2014. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah, Konsep Strategi dan Inovasi Menuju Madrasah Efektif. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Barnawi dan Mohamad Arifin, 2014. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudirwan. 2002 . Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung : Pustaka Setia.
- E.Mulyasa. 2011. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- E.Mulyasa. 2011. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.
- Fathurrohman, Muhammad dan Sulistiyorini. 2012. Meretas Pendidik Berkualitas Dalam Pendidikan Islam. Yogyakarta: Sukses Of Set.
- Fathurrohman, Muhammad dan Sulistiyorini. 2012. Meretas Pendidikan Berkualitas dalam Pendidikan Islam. Yogyakarta : SUKSES Offset
- <http://digilib.iainpalangkaraya.ac.id/1966/1/Tesis%20St.Ruaida-15013134.pdf> Diakses pada Kamis, 21 April 2022 jam 11.10 WIB
- <http://eprints.iainukebumen.ac.id/id/eprint/149/1/coce r%20&%20BAB%20I%20Tesis.pdf> Diakses pada hari Selasa, 14 Juni 2022 jam 10.00 WIB

- <http://etheses.uin-malang.ac.id/33536/7/17710015.pdf>
Diakses pada hari Selasa, 14 Juni 2022 jam 09.30 WIB
- <http://etheses.uin-malang.ac.id/5570/1/14710031.pdf>
Diakses pada Kamis, 21 April 2022 jam 10.15 WIB
- http://etheses.uinmataram.ac.id/1651/1/Munawir%20Haris%20190403037_opt.pdf Diakses pada hari Selasa, 14 Juni 2022 jam 09.00 WIB
- <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3066/1/KE-NSIWI.pdf> Diakses pada Kamis, 21 April 2022 jam 11.00 WIB
- <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3066/1/KE-NSIWI.pdf> Diakses pada hari Selasa, 14 Juni 2022 jam 09.10 WIB
- <http://repository.uinjambi.ac.id/10381/1/182860%20MANAJEMEN%20KEPALA%20SEKOLAH%20DALAM%20MENINGKATKAN%20KINERJA%20GURU%20DI%20SEKOLAH%20MENENGAH%20PERTAMA%20NEGERI%202%20SINGKEP.pdf> Diakses pada Jumat, 22 April 2022 jam 11.30 WIB
- <https://docplayer.info/141427515-Tesis-manajemen-kinerja-guru-di-madrasah-ibtidaiyah-darussalam-01-kartasura-sukoharjo-tahun-2017-2018.html> Diakses pada Kamis, 21 April 2022 jam 11.20 WIB
- Kholik, Abdul. 2014. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Ombak.
- Maunah, Binti. 2009. Landasan Pendidikan. Yogyakarta : TERAS

- Prastowo, Andi. 2014. Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prihatin, Eka. 2011. Manajemen Peserta Didik. Bandung : ALFABETA
- Rosyadi, Khoeron. 2004. Pendidikan Profetik, Cet.1.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Susanto, Ahmad. 2016. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta : Kencana.
- Tesis dari Kensiwi “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD N 14 Temmalullu Kota Palopo”, (Palopo : Pascasarjana IAIN Palopo, 2021)
- Tesis dari M.Izam Shofkhal Jamil “Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di MI Al Huda Ploso Nganjuk dan MI Al Qamar Bagor Nganjuk). (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021)
- Tesis dari Munawir Haris “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru di MA NW Kembang Kerang”. (Mataram : Pascasarjana UIN Mataram, 2021)
- Tesis dari Sulasmi “Manajemen Strategik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MI Ma’arif NU 2 Bungkel Purbalingga”(Kebumen : IAINU Kebumen, 2021)

- Umar, Bukhori. 2010. Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta : Sinar Grafika
- Ahmadi, Abu dan Uhbiyati, Nur. 2001. Ilmu Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- Wibowo. 2007. Managemen Kinerja .Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. Managemen Kinerja. Jakarta :Rajagrafindo Persada
- Yusuf, A. Muri. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.

PROFIL PENULIS



A. Identitas Diri

Nama : Mafahir
Tempat/tgl.Lahir : Cilacap, 11 Januari 1981
Jabatan : Kepala MA AL MA'WA Cilacap
Alamat Rumah : Jl.Kebon Sayur RT 05/09 Kesugihan Kidul
Nama Ayah : Tumaryo
Nama Ibu : Rohimah
Nama Istri : Rumiaturun
Nama Anak : 1. Muhammad Munif Fahir 2
Muhammad Ezra Brilliant

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD : MI Al Hidayah Lulus Tahun 1994
- b. SMP : SMP N 3 Majenang Lulus Tahun 1997
- c. SMA : SMK N 2 Cilacap Lulus Tahun 2001

- d. S1 : IAIIG Cilacap Lulus Tahun 2015
 - 2. Pendidikan Non Formal: Pon-Pes Al Ihya 'Ulumaddin Cilacap
- C. Riwayat Pekerjaan Pernah Bekerja Menjadi Tenaga Dekorasi
- D. Riwayat Organisasi
- 1. Menjadi Ketua Pengurus di Pon-Pes Al Ihya 'Ulumaddin Cilacap
 - 2. Menjadi Ketua Tim Dekorasi Zida - Nila Kebonbaru Cilacap

MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA DIDIK

Manajemen kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi peserta didik dalam rangka meningkatkan mutu madrasah. Apabila kinerja guru di suatu madrasah baik, maka baik pula prestasi peserta didiknya. Guru berperan sebagai kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana belajar yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman ketika menuntut ilmu bersamanya. Kemudian, guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi sebuah teladan bagi peserta didiknya sebagaimana pepatah mengatakan bahwa guru adalah seorang yang patut ditiru, sosok yang didengar ucapan petuahnya, serta diikuti dan diteladani. Peningkatan prestasi peserta didik tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur yang paling utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Walaupun dengan setumpuk tugas dan tanggung jawab yang diembannya, guru harus dapat menunjukkan bahwa dia mampu dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu



Penerbit
PT ARR RAD PRATAMA
Gunung Jati Cirebon Jawa Barat
Indonesia 45151
email : arrradpratama@gmail.com

