

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU DI MI BAITUL HUDA NGALIYAN KOTA SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

RAHMA YUNIA CAMELLIA

NIM: 2003036057

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahma Yulia Camellia
NIM : 2003036057
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU DI MI BAITUL HUDA
NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 07 Juni 2024

Pembuat Pernyataan,



Rahma Yulia Camellia

NIM: 2003036057

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hawka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang**
Penulis : **Rahma Yunia Camellia**
NIM : **2003036057**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 04 Juli 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Drs. Wahyudi, M.Pd
NIP. 196803141995031001

Sekretaris Sidang,

Silviatul Hasanah, M.Stat
NIP. 199408042019032014

Penguji I,

Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP. 197704152007011032



Penguji II,

Syaiful Bakhri, M.MSI
NIP. 198810302019031011

Pembimbing,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP. 197708162005011003

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 07 Juni 2024

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

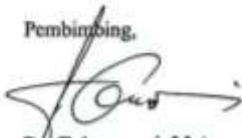
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda
Ngaliyan Kota Semarang**
Penulis : Rahma Yunia Camellia
NIM : 2003036057
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
NIP: 197708162005011003

ABSTRAK

Judul : Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda
Ngaliyan Kota Semarang

Penulis : Rahma Yunia Camellia

NIM : 2003036057

Dalam proses manajemen di lembaga pendidikan diperlukan seorang pemimpin untuk mampu mengarahkan tujuan lembaga pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, kepala madrasah berperan aktif terhadap peningkatan kinerja guru sehingga tenaga pendidik lebih produktif dan dapat mencapai tujuan lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, pendekatan yang paling sesuai adalah dengan manajemen peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil fokus penelitian: 1) Bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang? 2) Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang? 3) Bagaimana evaluasi peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang?.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi yang bersumber dari sekolah. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dan metode. Selain itu, analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Perencanaan peningkatan kinerja kepala madrasah dilakukan dengan: a. Menetapkan tujuan kinerja, melalui rapat kerja yang dilakukan setiap awal tahun ajaran baru, b. Menetapkan sasaran kinerja, melibatkan ketua yayasan, komite madrasah, dan semua GTK. c. Menetapkan standar kinerja bersama Tim Pengembang Madrasah. 2) Pelaksanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah meliputi: a. Pembinaan dan pengembangan profesi guru, b. Pembinaan disiplin, c. Pemberian motivasi, d. Pengawasan, e. Penghargaan. 3) Evaluasi peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah melalui rapat evaluasi bulanan dan evaluasi personal dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Kata Kunci : Manajemen Peningkatan Kinerja, Kinerja Guru

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	=
ث	ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ه	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
س	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أُو

ai = أَي

iy = إِي

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa kita panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan kemajuan.

Syukur atas anugerah dan rahmat Allah, penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang" sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana (S1) program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari rahmat Allah, dukungan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag.
3. Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Ibu Dr. Nur Asiyah, M.Ag dan Ibu Baqiyatush Sholihah, S. Th. I., M. Si
4. Dosen pembimbing, Bapak Dr. Fahrurrozi, M.Ag yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen wali, Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si. serta bapak dan ibu

dosen Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pengarahan selama perkuliahan

6. Kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian.
7. Seluruh bapak, ibu guru, dan staf tenaga kependidikan MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang yang telah berkenan membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Segenap dosen staf dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
9. Orang tuaku tercinta Bapak Khamiludin, S.Pd. dan Ibu Muhimah yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik moral, material, dan spiritual. Semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan Allah Swt. dan diberikan keberkahan dunia akhirat.
10. Sahabatku tercinta Hidayatul Afidah dan Tasya Tri Angelia yang telah menemani dan memberikan semangat selama proses perkuliahan.
11. Sahabat dan saudaraku tersayang Khoirin Nisak, Mila Sri, Wafiq Azizah, Izza, Riska Rosdiana, Fitri, Bibah yang selalu menemani saya di masa-masa senang dan susah selama di pondok.
12. Mas Moh. Zaki Qowiyun Amin, yang selalu menemani proses saya selama masa perkuliahan
13. Seluruh sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu, semua

kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati agar skripsi ini dapat selesai dengan baik. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam bidang ilmu pengetahuan, baik bagi penulis maupun semua pihak yang membaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 07 Juni 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rahma Yunia Camellia', written in a cursive style.

Rahma Yunia Camellia

NIM. 2003036057

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	7
MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU	7
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Konsep Kinerja Guru.....	7
2. Manajemen Kinerja Guru	20
B. Kajian Pustaka Relevan	40
C. Kerangka Berfikir.....	44
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47

C. Data dan Sumber Data.....	48
D. Fokus Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Uji Keabsahan Data.....	53
G. Teknik Analisis Data	53
BAB IV	55
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	55
A. Deskripsi Data	55
Analisis Data.....	96
Keterbatasan Penelitian	116
BAB V	118
PENUTUP	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119
C. Kata Penutup	120
LAMPIRAN.....	127
Lampiran 1 Transkrip Wawancara	127
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Riset.....	147
Lampiran 3 Pedoman Pencarian Data.....	148
Lampiran 4: Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian	158
Lampiran 5 Nilai Bimbingan.....	159
Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara.....	160
Lampiran 7 Kalender Akademik Madrasah.....	162
Lampiran 8: Angket Penilaian Kinerja Guru	163
RIWAYAT HIDUP.....	165

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kerangka Berpikir	46
Tabel 3.1. Tabel Observasi Penelitian	50
Tabel 3.2. Tabel Wawancara Penelitian	51
Tabel 3.3. Tabel Dokumentasi Penelitian	52
Tabel 4.1. Daftar Pelatihan Guru MI Baitul Huda	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Dokumentasi Foto Kegiatan Rapat Kerja Madrasah	60
Gambar 4.2. Dokumentasi Pembinaan Guru Setiap Awal Semester	69
Gambar 4.3. Dokumentasi Absensi Rapat Mingguan	76
Gambar 4.4. Dokumentasi Supervisi Administrasi	83
Gambar 4.5. Dokumentasi Rapat Rutin Bulanan	87
Gambar 4.6. Dokumentasi Ekstrakurikuler Tahfidz	90
Gambar 4.7. Foto Pembinaan Guru terhadap Siswa di Kelas	93
Gambar 4.8. Foto KBM Kuis Mengasah Keaktifan di Kelas	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan dalam pelaksanaannya perlu menerapkan manajemen dengan baik. Dalam proses manajemen diperlukan seorang pemimpin untuk mampu mengarahkan tujuan lembaga pendidikan menuju perkembangan yang lebih baik. Dalam hal ini, kepala madrasah selaku manajer di suatu lembaga pendidikan harus mampu mengelola dan mengendalikan program yang berjalan. Dengan demikian, pencapaian tujuan dalam proses manajemen di lembaga pendidikan dapat terwujud. Menurut *George R Terry*, manajemen meliputi POACE: (1) Perencanaan atau *planning* (2) Pengorganisasian atau *organizing* (3) Pelaksanaan atau *actuating* (4) Pengawasan atau *controlling* (5) Evaluasi atau *evaluating*.

Keberhasilan pimpinan dalam mengelola sekolah tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan perannya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah, bahwa ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap pemimpin kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penggerak disiplin bagi guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.

Menurut Dirjen Peningkatan Mutu Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), peran tenaga pendidik sangat penting dalam proses pembelajaran siswa.¹ Maka, sudah seharusnya guru selalu meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, keefektifan peran kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga tenaga pendidik lebih produktif dalam bekerja.

Menurut Suharsaputra, manajemen kinerja merupakan kegiatan mendorong peningkatan dan pengembangan kinerja menuju arah yang lebih baik dan bermutu, dengan mengkomunikasikannya secara intensif antara pimpinan dengan pegawai sesuai dengan harapan tim atau organisasi.²

Kinerja guru diatur dalam UU No. 14 tahun 2005, bahwa guru berkewajiban: 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik

¹ Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional* (Jogjakarta: Power Books (IHDINA), 2009).

² Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013).

guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Penelitian mengenai manajemen kinerja pernah dilakukan oleh Febrianti Wahyudi (2023), penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru untuk meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu dilakukan dengan tiga tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap perencanaan dilakukan pada awal tahun ajaran baru dengan melibatkan kepala madrasah, guru, wakil kepala bidang humas, wakil kepala bidang kurikulum, serta wakil kepala bidang sarana prasarana. Pelaksanaan manajemen kinerja ini antara lain: 1. Pembinaan dan pengembangan guru melalui kegiatan seminar, workshop, serta keikutsertaan dalam MGMP dan KKG. 2. Pembinaan disiplin yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan mengamati guru mulai dari kedatangan hingga selesai kegiatan pembelajaran. 3. Pemberian motivasi dengan memberikan dorongan, perhatian, apresiasi, dan hadiah kepada guru. 4. Pengawasan langsung oleh kepala madrasah. Evaluasi dilaksanakan secara langsung melalui kunjungan kelas, pertemuan formal dan informal serta evaluasi tidak langsung.³

Kepala sekolah dapat melakukan berbagai peranannya dan menunjukkan tanggung jawab terhadap bawahannya guna meningkatkan kinerja guru, terutama untuk diawasi, dibina, dan diberikan motivasi agar bekerja secara maksimal dalam melakukan pengajaran, dan aktivitas pendidikan lainnya sehingga kegiatan sekolah lebih efektif. Kepala

³ Wahyudi, Febrianti, "Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 Pringsewu" (2016).

sekolah harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja guru serta memiliki komitmen kuat agar strategi yang ditetapkan dipahami guru, sehingga pelaksanaan program kerja sekolah berjalan lancar dan mencapai tujuan. Berkaitan dengan itu, hal yang paling tepat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah adalah dengan manajemen peningkatan kinerja guru.⁴

Berdasarkan hasil observasi di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pelaksanaan manajemen kepala madrasah sudah berjalan. Namun, beberapa permasalahan masih menjadi kendala bagi kepala madrasah yang menjadikan kinerja guru belum berjalan optimal, diantaranya kurangnya partisipasi aktif guru ketika akan mengikuti evaluasi madrasah, yaitu rapat kegiatan, briefing mingguan, atau rapat bulanan. Selain itu, beberapa guru juga belum disiplin dalam masuk kerja dan memenuhi menyelesaikan administrasinya, masalah personal antar individu di lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja guru ketika mengajar di madrasah.

Permasalahan dalam kinerja guru merupakan isu yang kompleks karena melibatkan sejumlah faktor yang saling berkaitan. Kinerja guru sangat besar pengaruhnya terhadap kualitas siswa, bukan hanya dari segi kemampuan akademisnya saja, namun juga dari dimensi akhlak dan keterampilannya. Di sisi lain, pada kenyataannya manajemen kinerja guru belum diterapkan dengan baik di beberapa madrasah, sehingga

⁴ Muhammad Barnawi dan Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jakarta: Arruz Media, 2014).

diperlukan manajemen yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah.

Terkait dengan fenomena di atas, untuk memahami lebih detail terkait dengan manajemen peningkatan kinerja guru, maka dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang **“Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang?
3. Bagaimana evaluasi peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui evaluasi peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penyelenggara Pendidikan
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperluas wawasan bagi penelitian mengenai manajemen peningkatan kinerja guru.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Lembaga
 - 1) Fokus penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan koreksi agar kinerja guru bisa meningkat sehingga selalu ada perbaikan secara berkesinambungan.
 - 2) Dengan adanya penelitian ini, kepala madrasah dan semua pihak yang terlibat di dalamnya dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi Peneliti
 - 1) Penelitian ini memiliki manfaat berupa peningkatan wawasan dan pengalaman yang sangat berharga yang setara dengan apa yang diperoleh peneliti selama ini.
 - 2) Penelitian ini dapat memperluas wawasan dalam berpikir kritis bagi peneliti.

BAB II

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU

A. Deskripsi Teori

1. Konsep Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologi, kata kinerja berasal dari kata (*performance*) atau prestasi kerja, seperti yang dijelaskan Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* yang menggambarkan prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas, fungsi, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Mangkunegara juga berpendapat bahwa kinerja yaitu hasil dari pekerjaan seorang pegawai, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas tugas yang diamanahkan kepadanya.⁶

Performance atau kinerja merujuk pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Guru dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila berhasil menyelesaikan tugas yang diembannya. Kemampuan guru tersebut dapat diketahui dari seberapa besar guru menguasai perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran serta mengevaluasi hasilnya. Kaitannya dengan hal itu, salah satu cara agar kualitas kinerja guru dapat berkembang, yaitu melalui

⁵ Tri Andjarwati Beni Agus Setiono, *Kememimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019).

⁶ Ria Lestari Pangastuti Desi Kristanti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019).

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh kepala sekolah.⁷

Maka, di dalam organisasi atau sekolah, kepala sekolah mempunyai peran strategis karena berpengaruh besar terhadap kinerja guru, terutama dalam implementasi kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan sebagai pendidik (*educator*) yang dituntut mempunyai strategi yang tepat guna peningkatan kinerja guru di sekolah.⁸ Hal ini akan sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional secara signifikan. Oleh sebab itu, guru sebagai pendidik memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan peran dan fungsi yang diberikan.

Menurut Pasal 1 UU RI Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah.⁹ Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1, Standar Nasional Pendidikan mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan

⁷ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018).

⁸ Taswir, "Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejurusan (SMK)Negeri 2 Sinabang Kabupaten Simeulue," *Jurnal Ilmiah Didaktika XIV*, no. 2 (2014): 296.

⁹ "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen" (n.d.).

penilaian pendidikan.¹⁰ Oleh sebab itu, perlu ditetapkan standar kinerja yang jelas dari kepala sekolah sebagai manajer karena kepemimpinannya berpengaruh besar pada kinerja guru.¹¹

b. Kinerja Guru Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, bekerja bukan sekadar ubudiyah saja, tetapi juga sebuah proses yang akan memberikan pahala (balasan). Dalam konteks ini, bekerja tidak hanya memiliki dimensi spiritual atau ukhrowi, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl (16) 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Islam memandang dunia adalah jembatan atau ladang tempat seorang insan melakukan amal sebanyak mungkin untuk meraih kehidupan abadi dan kebahagiaan di akhirat. Akan tetapi,

¹⁰ “UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL” (n.d.).

¹¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: CV Jejak Publisher, 2018).

dalam Islam akhirat jauh lebih penting dibandingkan dengan kehidupan dunia sehingga orientasi pekerjaan selama di dunia adalah untuk akhirat. Oleh karena itu, setiap umat Islam yang ditugaskan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu seyogyanya dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Islam memberikan tanda kepada umatnya, bahwa keseriusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan menjadi hal yang mutlak untuk memperoleh hasil yang sesuai. Kesungguhan dalam melakukan amal untuk mencapai kebaikan dan ketaqwaan dalam Islam dapat dinilai sebagai sebuah jihad. Jihad dalam Islam memiliki makna mendalam dan tidak hanya terfokus pada konsep perang, tetapi juga mencakup upaya keras dan sungguh-sungguh untuk melakukan kebaikan, memperbaiki diri, dan menegakkan kebenaran. Oleh karena itu, kesungguhan dalam bekerja dan menjalankan hidup yang baik sebagai seorang muslim dapat dianggap sebagai bentuk jihad dalam pandangan Islam. Manusia yang melakukan pekerjaannya dengan serius, tidak hanya akan dilihat oleh manusia saja, bahkan Allah memandang sebagai kemuliaan baginya. Hal ini dikuatkan oleh sebuah hadist di bawah ini.

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوَّجُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya: “Dari Umar radhiyallahu 'anhu, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Amal itu tergantung niatnya dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau karena wanita yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu sesuai kemana ia hijrah," (HR. Bukhari, Muslim, dan empat Imam Ahli Hadits).

Pesan utama yang terdapat dalam hadist tersebut ialah pentingnya kesungguhan dan niat tulus dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Ketika seseorang memiliki niat yang sungguh-sungguh dan tulus dalam hatinya, maka aktivitas yang dilakukan juga akan penuh dengan kesungguhan. Hasil dari kegiatan itu akan mencerminkan niat yang terdapat dalam hatinya. Dengan demikian, kinerja seseorang sangat erat kaitannya dengan niat yang mendasari awal dari aktivitas tersebut.

Kinerja guru dapat diukur dari rasa tanggung jawab yang dimiliki guru saat melaksanakan tugas, yaitu rasa tanggung jawab moral yang diembannya. Dengan itu, loyalitas seorang guru akan tercermin dalam melaksanakan tugasnya baik di dalam maupun luar kelas. Loyalitas tenaga pendidik juga tercermin dari seberapa besar tanggung jawabnya saat mempersiapkan segala keperluan sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.

c. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Setiap guru mempunyai kepribadian berbeda-beda dalam suatu organisasi atau madrasah, begitu juga dengan kinerjanya. Kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya mampu memahami secara mendalam mengenai perbedaan-perbedaan tersebut dan berupaya untuk memaksimalkan kinerja para guru. Kinerja guru adalah elemen yang paling krusial dalam menentukan kesuksesan organisasi khususnya di sekolah.

Menurut Syaiful, faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) sikap (motivasi, disiplin, etika), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat pendapatan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) lingkungan kerja, 9) infrastruktur, 10) teknologi, dan 11) kesempatan berprestasi.¹²

Sebagaimana uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, berupa motivasi, keterampilan, dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Sedangkan faktor eksternal, seperti kondisi iklim serta lingkungan kerja, tingkat gaji, fasilitas, jaminan sosial, serta faktor lain yang berasal dari luar kendali individu. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah dan pihak terkait untuk memperhatikan dan mengoptimalkan kedua faktor ini guna meningkatkan kinerja guru dan kesejahteraan guru di sekolah.

¹² Syaiful Mustafa Jasmanii Asf, *Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).

d. Kriteria Kinerja Guru

Kriteria kinerja merupakan unsur penilaian kinerja seorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja yang menciptakan harapan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler dan Jackson, terdapat 3 jenis kriteria dalam kinerja, yaitu:¹³

- a. Kriteria berdasarkan tugas, berfokus pada karakter pribadi seseorang karyawan. Keandalan, loyalitas, keterampilan berkomunikasi, serta kepemimpinan adalah beberapa sifat yang sering di evaluasi selama proses penilaian. Kriteria ini mencakup penilaian terhadap sejauh mana individu atau tim dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Misalnya, seorang guru dinilai berdasarkan kemampuannya memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik ketika pembelajaran.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku, terfokus pada bagaimana perilaku individu atau tim di tempat kerja. Kriteria seperti ini sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan hubungan interpersonal. Kriteria tersebut melibatkan aspek seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, kedisiplinan, dan kemampuan memecahkan masalah. Misalnya, seorang guru dapat dinilai berdasarkan interaksi dan keterlibatannya dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua.

¹³ Riniwati Harsuko, *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM* (Malang: UB Press, 2011).

- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini mengukur pencapaian hasil nyata yang telah dicapai oleh individu, tim, atau unit kerja. Contohnya adalah hasil tes siswa, prestasi akademis, dan keterlibatan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Dengan menggunakan ketiga jenis dasar kriteria kinerja ini, organisasi dapat memperoleh gambaran yang komprehensif tentang pencapaian individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

e. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja adalah tolak ukur yang digunakan dalam menilai secara kuantitatif dan kualitatif tingkat pencapaian sasaran dan tujuan suatu kegiatan, yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.¹⁴ Indikator tersebut memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai sejauh mana suatu kegiatan atau program telah mencapai target yang ditetapkan. Dengan adanya indikator kinerja, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara sistematis dan terukur, sehingga memungkinkan perbaikan dan pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya penilaian terhadap kinerja guru. Depdiknas mengembangkan alat penilaian kompetensi guru (APKG) yang merupakan alat yang digunakan untuk menilai kinerja guru berdasarkan tiga komponen utama, yaitu: (1) rencana

¹⁴ Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat, Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Serang: IKAPI, 2022).

pembelajaran (RPP), mencakup evaluasi terhadap kualitas RPP yang telah tersusun (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), komponen ini menilai kemampuan guru dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, mengelola waktu secara efisien, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan (3) hubungan antar individu (*interpersonal skill*), kemampuan ini mengevaluasi kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, orangtua siswa, dan pihak terkait lainnya.¹⁵

Adapun indikator-indikator yang menunjukkan peran guru dalam meningkatkan kemampuannya dalam kegiatan pembelajaran, menurut Usman, yaitu:¹⁶ (1) Kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, termasuk kemahiran guru dalam menguasai bahan ajar, dapat diketahui melalui proses penyusunan kegiatan pembelajaran, seperti silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). (2) Kemampuan melakukan kegiatan pembelajaran, mencakup pengelolaan kelas, pemanfaatan media dan sumber belajar, penerapan metode dan strategi pembelajaran. (3) Kemampuan mengevaluasi, mencakup evaluasi formatif dan normatif, pelaporan hasil penilaian, dan pelaksanaan remedial serta pengayaan.

¹⁵ Faozan.

¹⁶ Muh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003).

Selain itu, dalam Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 menjelaskan indikator penilaian kinerja mengenai standar proses, yang meliputi:¹⁷

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merujuk pada penentuan tujuan yang ingin diraih melalui proses pembelajaran, metode, materi, atau bahan ajar yang akan diberikan, serta penentuan alat atau media yang mendukung pelaksanaan pembelajaran.¹⁸

b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Pada tahap ini, pendidik dan peserta didik berkolaborasi dalam pertukaran dan pengolahan informasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan dapat memberikan manfaat kepada siswa dan dijadikan sebagai dasar pembelajaran yang berkesinambungan, dengan harapan menghasilkan perubahan positif dalam tingkah laku individu dan memberikan dampak signifikan pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Keefektifan pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan kurikulum di lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, guru perlu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif agar peserta didik

¹⁷ Permendiknas, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007," 21 § (2007), <https://doi.org/10.1080/00102208008946937>.

¹⁸ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, 4th ed. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007).

mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kreativitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa peran guru sangat penting dalam kegiatan pembelajaran, yakni menyiapkan metode dan bahan ajar yang tepat bagi peserta didik serta memahami kepribadiannya sehingga kegiatan pembelajaran bisa dapat berjalan lancar.

c. Penilaian Hasil Belajar

Penilaian hasil belajar merupakan tahap penting dalam proses pendidikan yang melibatkan pengolahan dan pengumpulan informasi untuk menentukan sejauh mana pemahaman siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Dengan melakukan penilaian hasil belajar secara sistematis dan berkesinambungan, lembaga pendidikan dapat mengukur keefektifan kegiatan belajar mengajar yang telah diterapkan. Hal ini juga membantu dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dengan baik.¹⁹

d. Pengawasan Pembelajaran

Pengawasan pembelajaran merupakan usaha guna memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Pengawasan tersebut dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan yang dilaksanakan berkala dan berkesinambungan, yang mencakup kegiatan pemantauan,

¹⁹ Aswan Zain Djamarabahri, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

evaluasi, supervisi, pelaporan, serta tindak lanjut.²⁰ Dengan melaksanakan pengawasan secara berkala, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan optimal dan tujuan pendidikan dapat terwujud, serta hasilnya dapat dijadikan sebagai masukan untuk guru agar kinerjanya dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi No. 16 Tahun 2009, tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, terdapat lima indikator utama penilaian kinerja guru, yaitu:²¹

a. Perencanaan Pembelajaran

Pada tahap ini, guru diharapkan mampu menyusun rencana pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Perencanaan ini memuat tujuan pembelajaran, materi, media, metode, serta evaluasi yang akan diterapkan selama kegiatan pembelajaran.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pada proses pelaksanaan, penilaian dilakukan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, yang mencakup penerapan metode pengajaran, interaksi dengan siswa, penggunaan media

²⁰ Aswan Zain Djamarabahri.

²¹ Menpan dan Reformasi Birokrasi, "Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya" (2009).

dan alat bantu pembelajaran, serta pengelolaan kelas yang efektif.

c. Penilaian Hasil Belajar

Seorang guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kemajuan belajar siswa dengan memanfaatkan beragam teknik penilaian yang relevan. Tahap ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan pembelajaran telah dicapai dan memberikan umpan balik yang membangun bagi siswa.

d. Pembimbingan dan Pelatihan

Guru dinilai berdasarkan kemampuannya dalam memberikan bimbingan dan pelatihan kepada siswa. Hal ini mencakup bimbingan akademik, bimbingan pribadi, dan bimbingan karir, serta keterampilan dalam memberikan pelatihan tambahan atau ekstrakurikuler.

e. Tugas Tambahan yang Relevan dengan Fungsi Sekolah

Guru juga dinilai berdasarkan keterlibatan mereka pada tugas tambahan yang mendukung fungsi sekolah, seperti menjadi koordinator kegiatan, pembimbing ekstrakurikuler, atau mengelola program-program tertentu di sekolah.

Dengan menggunakan lima indikator penilaian kinerja ini, diharapkan kinerja guru dapat dievaluasi secara komprehensif dan objektif. Penilaian ini tidak hanya membantu dalam memperbaiki kinerja guru, tetapi

juga mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas pengajaran di sekolah.

2. Manajemen Kinerja Guru

a. Pengertian

Dalam KBBI kata “manajemen” didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan. Artinya, manajemen melibatkan pengorganisasian, pengaturan, perencanaan, pengarahan, serta pengendalian berbagai sumber daya termasuk manusia, finansial, material, dan informasi agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan “kinerja” dalam KBBI yang berarti sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diraih, dan kompetensi kerja. Hal ini mencakup hasil dari tugas yang dikerjakan seseorang atau kelompok, yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan tujuan atau standar tertentu.²² Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut *Stoener* yang dikutip oleh Sulistyorini dalam buku manajemen pendidikan Islam, manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya untuk

²² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, n.d.

mendukung pencapaian tujuan organisasi.²³ Menurut Amstrong dan Baron, kinerja dapat dipahami sebagai sarana untuk meraih hasil yang optimal melalui pemahaman dan pengelolaan organisasi, tim, dan individu untuk mencapai tujuan, standar, dan persyaratan yang sudah ditetapkan pada tahap perencanaan di awal.²⁴

Menurut Amstrong, arti manajemen kinerja, yaitu *“Performance management is a strategic and integrated process that delivers sustained success to organizations by improving the performance of the people who work in them and by developing the capabilities of individual contributors and teams.”*²⁵ Yang maknanya, manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan keterampilan baik individu maupun kelompok.²⁶

Sedangkan menurut Suharsaputra, manajemen kinerja merupakan kegiatan mendorong peningkatan dan pengembangan kinerja menuju arah yang lebih baik dan bermutu, dengan mengkomunikasikannya secara intensif antara pimpinan dengan pegawai sesuai dengan harapan tim atau organisasi.²⁷

Di sisi lain, Robert Bacal berpendapat dalam buku yang dia tulis, yaitu *“performance management”*. Menurutnya, manajemen

²³ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi Dan Aplikasi*, 1st ed. (Yogyakarta: Teras, 2009).

²⁴ Michael Armstrong, *Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines*, 3rd Ed (London: Kogan Page, 2006).

²⁵ Armstrong.

²⁶ Armstrong.

²⁷ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013).

kinerja merupakan suatu kegiatan komunikasi berkala dan berkesinambungan yang dilaksanakan antara karyawan dan pemimpin secara langsung. Kegiatan ini dilakukan untuk membangun tujuan dan memahami pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap anggota organisasi.²⁸

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses manajemen yang dirancang sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, melalui proses komunikasi untuk membantu mencapai tujuan yang disepakati bersama.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Kinerja Guru

Sheila J. Costello berpendapat bahwa tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas.²⁹ Menurutnya, tujuan dimulai dengan menyusun visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan oleh pemimpin, yang kemudian diturunkan menjadi tujuan jangka panjang dan diturunkan lagi menjadi tujuan jangka pendek atau tahunan. Tujuan tahunan tersebut dilaksanakan oleh penanggung jawab dan seluruh pegawai secara berkesinambungan mulai dari pemimpin sampai pegawai.³⁰

Manajemen kinerja memiliki tujuan umum untuk menciptakan budaya organisasi dengan mendorong individu dan

²⁸ Bacal Robert, *Performance Management, Terj. Surya Darma Dan Yanuar Irawan*, 1st ed. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001).

²⁹ Sheila J. Costello, *Effective Performance Management* (New York: Mc Graw-Hill Companies, inc, 1994).

³⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, Dan Implikasi*, 1st ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab dan berupaya untuk terus melakukan pengembangan operasional serta peningkatan kemampuan dan kontribusi para individunya. Maka, secara garis besar manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim, dan individu yang saling berkaitan, guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Fungsi manajemen kinerja sering digunakan sebagai dasar untuk menilai kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Anderson berpendapat bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sebagai fungsi evaluatif dan fungsi pengembangan.³¹ Fungsi evaluasi, yaitu suatu pengukuran atau penilaian perencanaan organisasi yang dilaksanakan pada pertengahan, akhir bulan, ataupun akhir tahun. Adapun pengembangan berarti bahwa manajemen kinerja berperan penting dalam pengembangan kinerja individu atau karyawan. Dalam hal ini, pemimpin mengidentifikasi kebutuhan karyawan guna mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga dapat mencapai keberhasilan yang diharapkan.

c. Model Manajemen Kinerja Guru

Dalam KBBI, kata “model” berarti pola, contoh, acuan, dari sesuatu yang akan dibuat.³² Namun, Snelbecker memberikan pandangan yang lebih teknis mengenai model. Menurutnya, model

³¹ Timpe A, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja = Performance* (Jakarta: PT. Gramedia Asri Media, 1992).

³² Kamus Besar Bahasa Indonesia

merupakan perwujudan dari suatu teori yang bertujuan untuk mewakili proses dan variabel yang dilibatkan dalam sebuah teori tersebut.³³

Untuk memahami lebih dalam mengenai model manajemen kinerja guru, para ahli mengemukakan model-model manajemen kinerja, yaitu.³⁴

- a. Model manajemen kinerja teori *Deming* diawali dengan merencanakan, melaksanakan, mengawasi, serta mengevaluasi kinerja atas pelaksanaan tugas yang dilakukan. Apabila ditemukan devias (penyimpangan) antara rencana dengan pelaksanaannya, maka akan dilakukan perbaikan agar dapat mencapai tujuan.³⁵ Model ini disebut siklus karena proses kerjanya dilakukan berulang kali melalui beberapa tahapan yang telah dijelaskan sebelumnya.
- b. Model manajemen kinerja *Torrington dan Hall* memiliki tahapan yang hampir sama dengan model Deming namun dengan aktivitas yang sedikit berbeda. Dalam Model Torrington dan Hall ini ada empat tahapan, yaitu: (1) menentukan harapan atau tujuan kinerja, (2) memberikan dukungan penuh terhadap kinerja para pegawainya, (3) pelaksanaan kinerja pada model ini dilakukan dengan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja yang telah

³³ Muhammad Yaumi, *Model Perbaikan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran; Designing, Training, and Mentoring* (Makassar: Alauddin Press, 2014).

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 4th ed. (Jakarta: Raja Press, 2016).

³⁵ Wiwiek Rabiatul Adawiyah, Bambang Agus Pramuka, and Zahrotush Sholikhah, "Deming's Quality Management Practices by Small Businesses in Rural Areas," *SHS Web of Conferences* 86 (2019): 2, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208601030>.

dilakukan, (4) pengelolaan serta tindak lanjut dari standar kinerja yang ada agar dapat terus mencapai tujuan.³⁶

- c. Model manajemen kinerja *Ken Blanchard dan Garry Ridge* cukup sederhana dibandingkan dua model sebelumnya. Model ini disebut sistem yang memiliki tiga bagian, yaitu: (1) *Performance Planning* (perencanaan kinerja), yang meliputi penetapan sasaran, tujuan, serta standar kerja, (2) *Day-to-Day Coaching* (coaching setiap hari) atau pelaksanaan adalah mengamati dan melakukan monitoring terhadap kinerja, memuji kemajuan yang dilakukan anggota atau tim serta melakukan pengarahan (3) *Performance Evaluation* (evaluasi kinerja) yaitu kegiatan meninjau ulang kinerja yang telah dilakukan bersama di akhir periode waktu.³⁷

d. Siklus Manajemen Kinerja Guru

Siklus manajemen kinerja guru didasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Blanchard dan Garry Ridge yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya. Siklus ini terbagi menjadi tiga tahap utama, yaitu:³⁸

1. Perencanaan Kinerja

Tahap pertama dalam siklus manajemen kinerja guru adalah perencanaan. Di tahap ini, tujuan dan sasaran kinerja guru ditetapkan dengan jelas. Guru dan kepala sekolah secara

³⁶ Stephen Taylor Derek Torrington, Laura Hall, *Human Resource Management* (London: Financial Times Prentice Hall, 2008).

³⁷ Garry Ridge and Ken Blanchard, *Helping People Win at Work* (New Jersey: FT Press, 2009).

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

kolektif melakukan perencanaan mengenai pekerjaan selama satu tahun mendatang, melakukan pengukuran atau penilaian kinerja, melakukan identifikasi dan mencari solusi dari kendala yang ada, serta terdapat saling pengertian antar guru mengenai pekerjaannya.³⁹

Blanchard dan Garry Ridge menekankan pentingnya *performance planning* dalam manajemen kinerja. Dalam perencanaan kinerja, dilakukan penetapan tujuan, sasaran, serta standar kinerja yang akan menjadi pedoman dalam mengevaluasi kinerja seseorang atau tim. Berikut adalah penjelasan mengenai pendapat yang dikemukakan oleh Blanchard dan Garry Ridge.

- a) Menetapkan tujuan (*setting goals*) yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh individu atau tim ditetapkan dengan jelas dan terencana. Tujuan tersebut harus spesifik, terukur, relevan, serta terbatas waktu. Penetapan tujuan yang baik membantu mengarahkan dan memberikan fokus pada aktivitas yang perlu dilakukan. Pada tahap ini, seorang pekerja harus mengetahui peran dan fungsinya dalam suatu pekerjaan, serta hasil apa yang perlu dicapai dalam memaksimalkan kontribusinya sebagai pekerja.
- b) Sasaran kinerja (*setting objectives*). Sasaran merupakan langkah konkret yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Penetapan sasaran

³⁹ Wibowo.

membantu dalam memecah tujuan yang besar menjadi lebih mudah dikelola dan diukur. Tahap ini merupakan penjelasan secara rinci mengenai tujuan yang harus dicapai, kapan tujuan akan tercapai, dan siapa saja yang terlibat (sasaran) dalam mencapai tujuan tersebut.

- c) Standar kinerja (*setting performance standards*). Standar kinerja merupakan kriteria atau tolak ukur yang digunakan untuk menilai tujuan dan sasaran telah tercapai.⁴⁰ Standar kinerja dapat berupa angka, persentase, kualitas, waktu, atau parameter lain yang dapat diukur.

2. Pelaksanaan Kinerja

Setelah adanya kesepakatan bersama antara kepala sekolah dan guru mengenai perencanaan kinerja, maka dilaksanakan realisasi. Pelaksanaan adalah perwujudan dari perencanaan dalam wujud kerja nyata. Dalam proses ini, kepala sekolah sangat berperan untuk menggerakkan para anggotanya, terutama guru dan staff sekolah. Dalam hal ini, konsep “menggerakkan” yang dijelaskan oleh *Terry* merupakan aktivitas yang sangat relevan dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah dalam merangsang anggota kelompok agar melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara maksimal.⁴¹ Dalam pelaksanaan kinerja, kepala sekolah melakukan pengamatan dan monitoring mengenai pelaksanaan

⁴⁰ Wibowo.

⁴¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007).

kinerja pegawainya, memberikan pujian atas keberhasilan pekerjaan, serta memberikan arahan apabila dibutuhkan.⁴²

Mulyasa mengemukakan bahwa terdapat berbagai upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, yakni melalui pengembangan kinerja guru, pembinaan disiplin, pengawasan, pemberian motivasi dan penghargaan.⁴³

a) Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru

Menurut Julie Bell, pembinaan adalah proses pemberian saran dan nasehat oleh pekerja yang berpengalaman kepada pekerja baru guna meningkatkan pengembangan profesional.⁴⁴ Pembinaan dan pengembangan profesi guru hendaknya diberikan guna meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan kesempatan bagi guru untuk dapat berkembang lebih baik.⁴⁵

Pembinaan memiliki orientasi yang berbeda dengan pengembangan. Pembinaan kinerja guru harus mencapai standar minimal agar dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya semaksimal mungkin dan meminimalisir hambatan. Sedangkan orientasi pengembangan, yakni pada proses peningkatan dan

⁴² Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

⁴³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, ed. Mukhlis, Cet. 5 (Bandung: Rosdakarya, 2007). 141

⁴⁴ Julie Bell, *Performance Intelephant at Work*, 1st ed (New York: McGraw Hill, 2023).

⁴⁵ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru* (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011).

perbaiki karir pegawai, termasuk upaya manajer lembaga pendidikan untuk memberikan fasilitas dan akses agar mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi kepada pegawai.⁴⁶

Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam pengembangan profesi guru. Berikut peran kepala sekolah dalam pengembangan profesi guru:.

1. Pembinaan dan pengembangan profesi guru.
2. Mendorong guru untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah, seperti program lokakarya, *workshop*, seminar, dan lainnya.
3. Mengarahkan guru untuk ikut serta dalam organisasi profesi, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).⁴⁷

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembinaan dan pengembangan kinerja guru adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Pembinaan berfokus pada pemenuhan standar minimal yang diperlukan agar guru dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi guru untuk mengembangkan karir dan mencapai kinerja yang lebih optimal.

⁴⁶ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007).

⁴⁷ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*.

b) Pembinaan Disiplin

Sebagai seorang manajer di bidang pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam menumbuhkan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan. Disiplin kerja yang baik menjadi fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun beberapa hal yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan disiplin kerja, yaitu.

1. Mendorong tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pengembangan pola perilakunya.
2. Menumbuhkan kesadaran berdisiplin kepada tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mampu meningkatkan standar perilaku dan melaksanakan kerjanya.
3. Menegakkan aturan sebagai alat dan acuan dalam bekerja.⁴⁸

Dengan menjadikan disiplin kerja sebagai pedoman prioritas untuk mencapai tujuan pembelajaran, maka tujuan pendidikan akan tercapai dan sekolah akan berhasil menciptakan standar pendidikan yang baik.

⁴⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004). 141

c) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah pendorong internal yang muncul pada individu, mendorong mereka untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan tertentu, terlepas apakah hal tersebut disadari atau tidak. Setiap pendidik mempunyai perbedaan karakter yang membutuhkan perhatian dan pelayanan berbeda pula dari seorang pemimpin untuk membantu mereka mengoptimalkan kompetensi mereka dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, maka pemimpin harus memberikan perhatian, motivasi kerja, serta hak-hak yang harus diterima oleh para pekerjanya.⁴⁹

Motivasi tersebut dapat kepala sekolah berikan dengan berbagai cara, seperti penghargaan, pemberian hadiah, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi, dan lain sebagainya. Dengan pemberian perhatian seperti itu, maka guru akan lebih bersemangat dalam bekerja.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah tahap penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan selanjutnya karena dalam tahap ini dilakukan penilaian dan perbaikan kinerja sehingga pelaksanaannya dapat terwujud secara efektif dan efisien sesuai perencanaan. Pengawasan merupakan upaya

⁴⁹ Mulyasa. 143

meneliti dan kegiatan yang akan dan telah dilaksanakan. Dalam tahap ini, dilakukan penyesuaian antara perencanaan yang telah disusun dengan pelaksanaannya, apakah berhasil dicapai sesuai dengan harapan atau masih banyak hambatan yang perlu diperbaiki.⁵⁰ Dalam Islam, pengawasan diatur dalam Q.S. Al- Infitar ayat 10-12:

وَأِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۙ ١٠

كِرَامًا كَاتِبِينَ ۙ ١١

يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۙ ١٢

“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.” (QS. Al- Infitar ayat 10-12).⁵¹

e) Penghargaan (*reward*)

Penghargaan merupakan hal terpenting untuk diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan diberikan penghargaan, tenaga pendidik akan merasa dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya. Penghargaan ini diberikan kepada seluruh pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga

⁵⁰ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi Dan Aplikasi*, 1st ed. (Yogyakarta: Teras Buku Kita, 2009).

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2009).

setiap pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kesempatan untuk mendapatkannya. Namun, pemberian penghargaan harus dialokasikan dengan tepat sesuai dengan sasaran yang ditetapkan sehingga tidak menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan.⁵²

Seorang kepala sekolah yang memahami kepentingan seorang guru, akan memberikan perhatian dan motivasi dengan menyerahkan penghargaan agar produktivitas guru juga dapat meningkat. Pemberian penghargaan tersebut harus sesuai dengan keberhasilan dan prestasi guru. Penghargaan yang diberikan dapat berbentuk piagam, finansial (uang), barang, atau kenaikan pangkat, dan lain sebagainya.

3. Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan evaluasi bertujuan untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu perencanaan. Evaluasi kinerja adalah proses terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dari berbagai perspektif. Bacal berpendapat bahwa evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai kinerja seorang individu.⁵³ Evaluasi kinerja dapat dilaksanakan oleh karyawan itu sendiri (*self-assessment*) atau oleh atasan. Dalam manajemen kinerja, tahapan ini adalah tahapan penting yang harus dilaksanakan dengan baik.

⁵² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. 151.

⁵³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 262.

Untuk memastikan penilaian ini berjalan dengan optimal, pemimpin dapat melakukan review atau peninjauan ulang. Hal ini akan memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai yang bisa dijadikan sumber informasi untuk penilaian kinerja.⁵⁴ Tujuan penilaian yaitu untuk mengetahui seberapa efektif dan efisiennya suatu pekerjaan. Dengan demikian, penilaian ini memungkinkan kita untuk melihat sejauh mana pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.⁵⁵

Riva'i menjelaskan bahwa evaluasi kinerja guru dalam organisasi terbagi menjadi 3 aspek, yaitu:⁵⁶

- a. Kemampuan teknik, merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, teknik, metode dan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas mengajarnya serta apa saja pengalaman dan pelatihan yang pernah diikuti oleh guru tersebut.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan dalam memahami kompleksitas organisasi dan menyesuaikan bidang gerak atau tugas dan fungsi kerja dari setiap individu.

⁵⁴ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. 164.

⁵⁵ Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006).

⁵⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain, kemampuan bernegosiasi, dan berinteraksi dengan sesama guru.

Dari penjelasan di atas, disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur dan menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang, untuk mengetahui keefektifan pekerjaan serta keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Nunung Mufarrihah, aspek dalam penilaian kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut.⁵⁷

- 1) Aspek perencanaan pembelajaran, meliputi, (a) memiliki kurikulum yang berlaku, (b) memiliki kalender pendidikan, (c) memiliki program semester, (d) memiliki program tahunan, dan (e) memiliki rencana pembelajaran.
- 2) Aspek pelaksanaan pembelajaran meliputi, (a) memulai pembelajaran tepat waktu, (b) mengoptimalkan waktu pembelajaran, (c) memberikan kesempatan siswa untuk bertanya dan berpendapat, (d) menggunakan suara lantang saat mengajar, (e) mengelola kelas dengan baik, dan (t) melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan.

⁵⁷ Nunung Mufarrihah, "Manajemen Evaluasi Kinerja Guru" (Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, 2008).

- 3) Aspek evaluasi pembelajaran meliputi, (a) memiliki kemampuan menyusun alat evaluasi, (b) melaksanakan evaluasi di awal, saat pembelajaran, dan di akhir pembelajaran, (c) menganalisis evaluasi yang dilakukan, serta (d) melakukan perbaikan.

Dalam Depdiknas, indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:⁵⁸

- 1) Perencanaan Pembelajaran

Tahap ini mencakup kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran, yang tercermin dari cara mereka menyusun program pembelajaran, seperti merancang silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

- 2) Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan inti dari pelaksanaan pendidikan yang mencakup manajemen kelas, penggunaan bahan ajar, metode dan strategi pembelajaran.

- 3) Penilaian Pembelajaran

Tahap ini adalah penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilaksanakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan pembelajaran. Dalam

⁵⁸ Depdiknas, *Instrumen Penilaian Kinerja Departemen Pendidikan Nasional* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2005).

evaluasi ini, guru harus mampu mengidentifikasi dan menerapkan pendekatan evaluasi, menyusun instrumen evaluasi, mengolah data evaluasi, serta mengambil tindakan berdasarkan evaluasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik garis besar bahwa indikator penilaian kinerja guru, meliputi: (1) tahap perencanaan, yang mencakup penyusunan program tahunan, program semester, silabus, serta rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (2) tahap melaksanakan, yaitu menentukan model, metode, penyampaian materi, serta strategi pembelajaran, menentukan alokasi waktu, pengaturan ruang kelas; (3) tahap evaluasi, dilakukan proses pendekatan evaluasi, penyusunan instrumen evaluasi, dan pengelolaan hasil evaluasi.

4) Pembinaan Siswa

Pembinaan siswa adalah salah satu langkah yang diambil dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut KBBI, pembinaan diartikan sebagai suatu tindakan, usaha, dan kegiatan yang diterapkan secara berdaya guna dan berhasil guna.⁵⁹ Secara umum, pembinaan mencakup proses, metode, perbaikan, peningkatan, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilaksanakan secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun begitu,

⁵⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia

definisi pembinaan bervariasi tergantung pada perspektif dan pandangan yang diambil oleh beberapa ahli.

Fatkhur menyatakan bahwa pembinaan adalah proses, cara, dan tindakan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.⁶⁰ Sementara itu, Rohiat berpendapat bahwa pembinaan peserta didik adalah pemberian layanan kepada siswa, baik selama jam pelajaran atau di luar jam tersebut dengan tujuan agar mereka menyadari tugas mereka sebagai pelajar.⁶¹ Mulyasa menguraikan lebih lanjut mengenai pembinaan siswa, menurutnya pembinaan siswa mencakup seluruh kegiatan yang melibatkan aspek perencanaan, pengawasan, penilaian, dan pemberian bantuan kepada siswa sebagai individu, sebagai komponen dari sistem pendidikan agar mereka dapat tumbuh dan berkembang menjadi manusia yang utuh.⁶²

Pembinaan peserta didik merupakan langkah penting dalam manajemen pendidikan, karena siswa membutuhkan bimbingan untuk mengembangkan potensi mereka. Nurhadi juga berpendapat bahwa begitu siswa diterima di sebuah sekolah, maka mereka menjadi bagian

⁶⁰ Fatkhur Rohman, "Peran Pendidik Dalam Pembinaan Disiplin Siswa Di Sekolah / Madrasah" 1, no. 4 (2018): 73.

⁶¹ A. Saridewi Rohiat, *Manajemen Sekolah : Teori Dasar Dan Praktik*, ed. 1 (Bandung: Refika Aditama, 2008).

⁶² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005).

dari warga sekolah, dan pertumbuhannya menjadi tanggung jawab sekolah.⁶³

Pendapat-pendapat di atas menyimpulkan bahwa pembinaan siswa adalah upaya penting dalam memberikan bimbingan kepada siswa untuk mengembangkan potensi mereka selama masa pendidikannya di suatu sekolah. Selain itu, tujuan pembinaan peserta didik diatur dalam Permendiknas Pasal 1 No. 39 Tahun 2008 yang menjelaskan bahwa tujuan pembinaan siswa, yaitu:⁶⁴

- a. Mengembangkan potensi siswa secara maksimal dan terpadu berupa bakat, minat, dan kreativitas.
- b. Memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dampak negatif yang bertentangan dengan tujuan pendidikan.
- c. Mengaktualisasikan potensi siswa dalam pencapaian prestasi yang unggul sesuai minat dan bakat.
- d. Menyiapkan siswa menjadi masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani.

⁶³ Muljani A. Nurhadi, *Administrasi Pendidikan Di Sekolah. Jil. I* (Yogyakarta: Andi Offset, 1983).

⁶⁴ Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional, “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008” (2008).

B. Kajian Pustaka Relevan

Berkenaan dengan penelitian ini, peneliti menemukan penelitian yang relevan dengan tema manajemen peningkatan kinerja guru, yaitu:

1. Aldinda Mutiara Sukma dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu” Tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Cepu sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan peran kepala sekolah sebagai koordinator utama mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan evaluasi program sekolah. Perencanaan dimulai dengan rapat yang diikuti oleh para guru untuk membahas kegiatan yang akan dilaksanakan, seperti menyusun jadwal program pelatihan untuk peningkatan kinerja guru, penetapan langkah-langkah yang harus dilakukan, serta mengevaluasi pelaksanaan program. Kepala sekolah memberikan beberapa kegiatan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya, seperti berbagai pelatihan, workshop media pembelajaran, pelatihan In House Training (IHT), kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi dan disiplin. Evaluasi dilakukan secara optimal melalui evaluasi pembinaan guru yang

rutin diadakan pada hari Senin pukul 13.00-selesai di ruang aula guru.⁶⁵

2. Aminatur Rizqiyah dalam tesisnya dengan judul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di MA Al Izzah International Boarding School)” tahun 2016. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu menghasilkan model manajemen berbasis kinerja, yaitu model peningkatan kinerja Deming yang merupakan campuran dari dua model, yakni model Torrington dan (Ken Blanchard & Gerry Ridge). Model ini mencakup perencanaan pembelajaran yang disusun sebagai harapan kinerja. Selain itu, pembinaan secara demokratis melalui musyawarah, studi banding, serta pembinaan dan pengembangan guru melalui diklat, pelatihan, seminar). Tidak hanya itu, evaluasi penilaian kinerja juga dilakukan.⁶⁶
3. Amran Aprillio Noor dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Wilayah Terpencil (Studi Kasus Di SD Negeri 19 Sindue) Kec. Sindue Kab. Donggala” tahun 2019. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 19 Sindue telah berjalan dengan baik. Hal itu terlihat dari proses perencanaan, pengelompokan, penggerakan, dan

⁶⁵ Aldinda Mutiara Sukma, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu” (2023).

⁶⁶ Aminatur Rizqiyah, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik” (2016).

pengawasan yang tercapai sesuai dengan harapan dan tujuan sekolah. Namun, kedisiplinan guru belum terlaksana dengan optimal dan program les pada sore hari juga belum berjalan dengan baik. Meski demikian, sekolah ini mampu melahirkan lulusan yang berkualitas.⁶⁷

4. Febrianti Wahyudi dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalitas di MIN 3 Pringsewu” tahun 2023. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru untuk meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu dilakukan dengan tiga tahap, meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi. Tahap perencanaan dilakukan pada awal tahun ajaran baru dengan melibatkan kepala madrasah, guru, wakil kepala bidang humas, wakil kepala bidang kurikulum, serta wakil kepala bidang sarana prasarana. Pelaksanaan manajemen kinerja ini antara lain: 1. Pembinaan dan pengembangan guru melalui kegiatan seminar, workshop, serta keikutsertaan dalam MGMP dan KKG. 2. Pembinaan disiplin yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan mengamati guru mulai dari kedatangan hingga selesai kegiatan pembelajaran. 3. Pemberian motivasi dengan memberikan dorongan, perhatian, apresiasi, dan hadiah kepada guru. 4. Pengawasan langsung oleh kepala madrasah. Evaluasi dilaksanakan secara langsung melalui

⁶⁷ A A NOOR, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Wilayah Terpencil (Studi Kasus Di SDN 19 Sindue) Kec. Sindue Kab. Donggala” (2019), [http://repository.iainpalu.ac.id/344/1/AMRAN APRILLIO NOOR.pdf](http://repository.iainpalu.ac.id/344/1/AMRAN%20APRILLIO%20NOOR.pdf).

kunjungan kelas, pertemuan formal dan informal serta evaluasi tidak langsung.⁶⁸

5. Ahmad Zubair dalam jurnalnya yang berjudul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru” tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna telah berjalan sesuai dengan rencana, yang digambarkan dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi serta masalah yang ditemukan. *Pertama*, dalam perencanaan peningkatan kinerja guru, program dan langkah yang diambil oleh guru ditetapkan melalui diskusi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. *Kedua*, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru telah berjalan sesuai dengan rencana, dimulai dengan pengorganisasian dan pembagian tugas kepada personil yang terlibat serta pembentukan tim panitia pelaksana atau penanggung jawab. *Ketiga*, kegiatan monitoring dan evaluasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi kekurangan dan perbaikan telah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah dan timnya. *Keempat*, masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru berupa masalah eksternal seperti kurangnya koordinasi antara madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan, serta masalah internal, seperti kedisiplinan guru

⁶⁸ Wahyudi, Febrianti, “Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 Pringsewu” (2016).

yang masih minim dan ketidaksesuaian antara tugas dan latar belakang pendidikan guru.⁶⁹

6. Slamet dan tim dalam jurnalnya yang berjudul “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya” tahun 2017, menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang tinggi ketika kepemimpinannya baik, kemudian kepedulian terhadap lingkungan yang sedang, dan komitmen yang baik. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa komitmen atau loyalitas guru terhadap peningkatan mutu sekolah merupakan faktor penentu kinerja mereka, dengan kontribusi sebesar 42,20%. Namun, variabel kepemimpinan guru dan kepedulian mereka terhadap lingkungan tidak menjadi penentu kinerja guru.⁷⁰

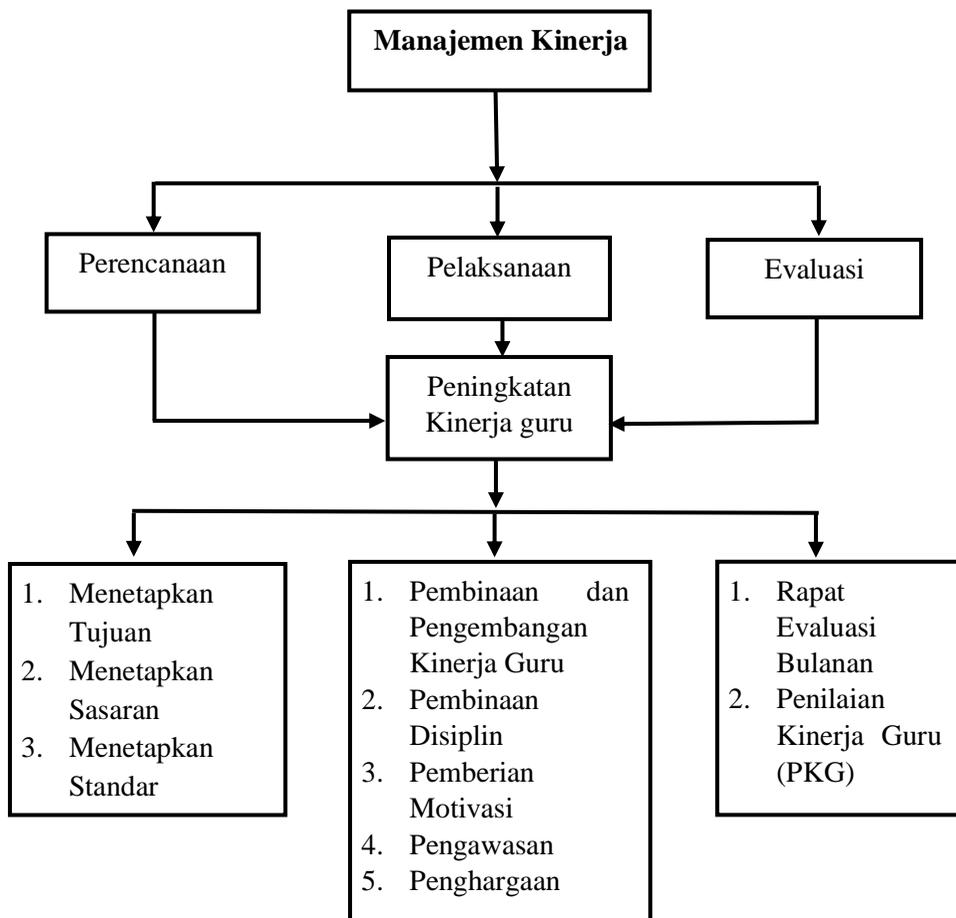
C. Kerangka Berfikir

Dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya madrasah diperlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam pelaksanaannya, diperlukan seorang pemimpin yakni kepala madrasah yang berperan sebagai manajer dalam kegiatan manajemen sekolah. Kegiatan manajemen ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas siswa dan mutu sekolah. Maka, untuk mencapai tujuan madrasah yang diharapkan, diperlukan guru yang profesional serta

⁶⁹ Ahmad Zubair, Rambat Nur Sasongko, and Aliman, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pendidikan Pascasarjana* 11, no. 4 (2017): 304–11.

⁷⁰ Slameto, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru,” *Pendidikan Ilmu Sosial* 27, no. 2 (2017): 38–47.

mempunyai kinerja yang baik. Kepala madrasah sebagai manajer harus bisa melakukan pembenahan terhadap para pendidik untuk lebih profesional dalam memberikan pembelajaran di kelas dan melaksanakan seluruh tugas administrasi di madrasah. Penelitian ini menyajikan kerangka teori dalam bagan berikut untuk penjelasan yang lebih sederhana.



Tabel 2.1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif mengacu pada paradigma pengetahuan yang bersandar pada pemahaman konstruktivistik, yang menekankan pada pengalaman individual, sosial, dan sejarah untuk membentuk teori yang lebih berkembang.⁷¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan secara detail fenomena atau kejadian yang terjadi pada saat ini. Fokus penelitian ini yaitu untuk menggambarkan bagaimana manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang yang beralamat di Jl. Raya Klampisan No. 01 RT. 02 RW. 02 Ngaliyan Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Alasan penulis memilih lokasi penelitian disini karena MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang merupakan salah satu madrasah berakreditasi A serta memiliki perkembangan yang cukup pesat jika dilihat dari waktu berdirinya yang baru 11 tahun.

⁷¹ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan, "Metode, Pendekatan, Dan Jenis"* (Jakarta: Kencana, 2019).

2. Waktu Penelitian

Pengambilan data, dilakukan pada tanggal 07 Februari sampai tanggal 05 Mei 2024. Selama periode tersebut, peneliti mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini.

C. Data dan Sumber Data

Untuk mendapatkan hasil yang baik, dibutuhkan data yang akurat serta relevan. Data ini harus didapatkan melalui sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan dua jenis data, berupa data primer dan sekunder.⁷²

a. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber penelitiannya. Dalam hal ini, data primer adalah hasil wawancara dan observasi langsung yang dilakukan peneliti kepada kepala madrasah, guru, serta siswa di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang. Setelah data ini diperoleh, data tersebut kemudian dianalisis dan diolah untuk menjawab rumusan masalah.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya, baik berupa tulisan maupun dokumentasi. Sumber data sekunder ini meliputi informasi

⁷² Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif: Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif* (Yogyakarta: Deeplublish Publisher, 2012).

tertulis atau dokumen yang berhubungan dengan sejarah madrasah, kalender akademik, dokumen tata tertib, dan informasi lain yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Peneliti memanfaatkan data sekunder ini sebagai tambahan informasi atau sebagai referensi untuk mendukung analisis dan interpretasi data primer yang telah diperoleh.

D. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini yaitu manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang. Fokus tersebut mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kinerja guru. Peneliti melakukan analisis dan deskripsi terkait manajemen peningkatan kinerja guru yang dilakukan di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat mengenai manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, peneliti menerapkan 2 jenis triangulasi, yakni triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber mengacu pada upaya memperoleh data dari kepala madrasah, guru, dan siswa. Sedangkan pengumpulan data dengan triangulasi teknik melalui tiga cara, yaitu:⁷³

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi terhadap manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang. Tujuan kegiatan observasi ini adalah untuk

⁷³ Mardawani.

mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti menggunakan berbagai alat bantu penelitian, seperti buku catatan, alat tulis, kamera dan perekorder. Observasi ini dilakukan guna mendapatkan informasi yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara.

Dalam penelitian ini, peneliti mengamati dan mencatat fenomena atau aktifitas yang terjadi dan berkaitan dengan kinerja, yaitu:

Tabel 3. 1 Tabel Observasi Penelitian

No	Observasi	Tanggal
1.	Observasi kedisiplinan guru di Hari Senin dan Selasa	12/02/2024 13/02/2024
2.	Observasi pengawasan guru di Hari Rabu dan Kamis	14/02/2024 15/02/2024
3.	Observasi pembinaan siswa oleh guru kelas di Hari Senin dan Selasa	12/02/2024 13/02/2024

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dari narasumber penelitian untuk mengumpulkan data.⁷⁴ Pada proses ini, peneliti menggunakan metode wawancara kepada beberapa pihak, yakni kepala madrasah,

⁷⁴ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020).

tenaga pendidik dan siswa di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang. Melalui teknik wawancara ini, peneliti bertujuan untuk mendapatkan informasi deskriptif terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja serta aspek lain yang relevan. Data yang diperoleh dari teknik wawancara ini kemudian akan digunakan oleh peneliti sebagai dasar menganalisis data dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data melalui wawancara untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak, yaitu:

Tabel 3. 2 Tabel Wawancara Penelitian

No	Informan	Tanggung Jawab	Tanggal
1.	Kepala Madrasah	Bertanggungjawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru	12/02/2024 13/02/2024
2.	Pendidik	Bertanggungjawab dalam melaksanakan kinerja	05/02/2024 12/02/2024 13/02/2024
3.	Peserta Didik	Sasaran kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang	05/02/2024

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang tidak melibatkan subjek penelitian secara langsung, tetapi dengan dokumen sebagai sumber data tambahan. Data yang diperoleh melalui dokumentasi mencakup berbagai informasi seperti profil MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, kalender akademik dan absensi guru, daftar peserta diklat, serta form Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian tentang strategi penguatan literasi dan bisa dijelaskan supaya kemurnian peneliti dapat dipertanggungjawabkan, yaitu:

Tabel 3. 3 Tabel Dokumentasi Penelitian

No	Dokumen	Penanggungjawab
1.	Sejarah MI Baitul Huda	Kepala Madrasah
2.	Profil MI MI Baitul Huda	Kepala Madrasah
3.	Visi Misi MI Baitul Huda	Kepala Madrasah
4.	Kalender Akademik MI Baitul Huda	Kepala Madrasah
5.	Form Penilaian Kinerja Guru (PKG) MI Baitul Huda	Kepala Madrasah
6.	Daftar Hadir Rapat Guru di MI Baitul Huda	Kepala Madrasah

F. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu uji triangulasi. Triangulasi adalah teknik yang menggabungkan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data.⁷⁵ Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan dua jenis triangulasi, yakni triangulasi teknik dan sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa data tentang manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang yang diperoleh dari teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya triangulasi sumber diambil dari data yang berasal dari kepala madrasah, guru, dan siswa di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

G. Teknik Analisis Data

Setelah semua data telah peneliti kumpulkan, langkah berikutnya yaitu pengolahan data. Berikut komponen utama dalam proses analisis data, yaitu:⁷⁶

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan rangkuman, pemilihan aspek penting, dan fokus pada informasi kunci, serta eliminasi informasi yang tidak relevan. Pada tahap reduksi data, peneliti merangkum beberapa data yang diperoleh dari lapangan yang melibatkan proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kinerja guru.

Data wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan siswa yang

⁷⁵ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Method* (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019).

⁷⁶ Hermawan.

relevan dengan fokus penelitian dianggap penting dalam tahap ini. Hasil reduksi data memberikan penjelasan mendalam serta mudah dipahami tentang manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

2. Penyajian Data

Pada penelitian kualitatif, hasil data dapat disajikan dalam berbagai bentuk. Pada umumnya, Penelitian kualitatif menggambarkan data dalam bentuk teks naratif.⁷⁷ Pada tahap penyajian data, peneliti akan merangkum hasil reduksi data pokok yang dianggap paling esensial, kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah melewati dua langkah sebelumnya, peneliti kemudian melakukan tahap terakhir, yakni penarikan kesimpulan. Dalam tahap ini, peneliti menguraikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian, rumusan masalah akan terjawab dengan baik.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Umum

a. Sejarah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

Manusia telah membangun sejarah kehidupan yang mencakup peradaban, kebudayaan, dan tradisi sebagai hasil dari kreativitas dalam memenuhi kebutuhan hidup. Seiring berjalannya waktu, kemajuan peradaban dan kebudayaan telah mengubah dinamika sosial dan masyarakat, serta menghadirkan berbagai persoalan yang memerlukan solusi, termasuk masalah dalam dunia pendidikan.

Tidak bisa disangkal bahwa kondisi pendidikan saat ini telah mencapai tingkat yang mengkhawatirkan. Konsep pemisahan antara ilmu umum dan ilmu agama telah menimbulkan kekhawatiran bahwa siswa menjadi terpecah belah dalam pemahaman dan penerimaan ilmu. Akibatnya, saat siswa harus memilih satu jalur, hal ini sering kali mengorbankan pemahaman dan pengembangan di jalur lain, sehingga membuat mereka semakin menjauh dari nilai-nilai agama. Inilah tantangan utama bagi para pendidik untuk mengambil langkah-langkah inovatif agar dapat membentuk generasi yang mempunyai kecerdasan yang seimbang, intelektual dan spiritual.

Yayasan Baitul Huda Klampisan Ngaliyan Kota Semarang dalam usaha mencapai kesetaraan tersebut telah mendirikan Madrasah Ibtidaiyah Plus di dukuh Klampisan Ngaliyan Semarang, sebuah wilayah yang sebagian besar penduduknya berprofesi sebagai buruh

pabrik. Sebelum yayasan ini berdiri, wilayah Klampisan belum memiliki pendidikan Agama dan tidak sama sekali memiliki pendidikan Al-Qur'an. Kepemimpinan dari bapak Zaenal Arifin, S.H.I, M.Ag Al-Hafidz yang mengetuai yayasan ini telah memberikan dukungan bagi empat jenjang pendidikan, yaitu KB (Kelompok Bermain Islami) Bina Mutiara Hati, RA Bina Mutiara Hati, MI Baitul Huda, dan TPQ Baitul Huda. Program unggulan ini mencakup fokus khusus pada Tahfidz al-Qur'an dan Nahwu Shorof. Langkah tersebut bukan hanya bertujuan untuk menjaga sistem pendidikan tradisional yang telah terbukti berhasil menghasilkan banyak kader potensial berdasarkan ijtihad para ulama, namun guna mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan yang sesuai dengan kemajuan peradaban

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Baitul Huda berada di bawah Yayasan Baitul Huda Klampisan Ngaliyan Semarang dengan akte notaris No. 02 Tanggal 13 Agustus 2010. Penanggung jawab lembaga periode 2010-2018 adalah Zaenal Arifin, S.H.I, M. Ag dan periode 2019/2024 adalah Maswan, S. Ag sebagai Ketua yayasan. Tempat pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Baitul Huda ini terletak di kecamatan Ngaliyan dalam Yayasan Baitul Huda Klampisan. Adapun sumber pembiayaan awal berdirinya Madrasah Ibtidaiyyah ini dari Kas Yayasan Baitul Huda dan Infak dari wali murid dan para donator. Setelah Ijin operasional terbit, sumber pembiayaan Madrasah Ibtidaiyah MI Baitul Huda bertambah dari Dana BOS.

Secara lebih rinci, profil MI Baitul Huda dapat dilihat pada uraian berikut:

- a. Nama Madrasah : MI Baitul Huda
- b. NPSN : 69819584
- c. Akreditasi Madrasah : A
- d. Alamat Lengkap Madrasah : Jl. Raya Klampisan No.1
- e. Kelurahan/Kecamatan : Ngaliyan
- f. Kab./Kota : Kota Semarang

MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang memiliki visi, misi, serta tujuan sebagai berikut:

a. Visi

Madrasah yang unggul dalam prestasi, berakhlak Qur'ani, berwawasan lingkungan dan global

b. Misi

1. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran Islam Ahlussunah Waljama'ah an Nahdliyah
2. Menanamkan sifat santun, disiplin, dan bertanggung jawab
3. Menumbuhkan dan mengembangkan pembiasaan taat terhadap aturan di lingkungan madrasah dengan berdisiplin
4. Melaksanakan bimbingan secara efektif sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal sesuai potensi dan skill yang dimiliki
5. Memiliki keunggulan dalam bidang akademik dan non akademik yang relevan dengan tuntutan zaman dan membentuk insan berilmu amali dan beramal ilmi yang berakhlaqul karimah sesuai dengan tuntutan zaman
6. Memfasilitasi kegiatan belajar yang aktif dan menyenangkan sesuai dengan tahapan perkembangan, minat dan potensi anak

7. Membangun pembiasaan perilaku jujur, bersih dan berakhlak mulia secara mandiri
8. Membangun kerjasama dengan orang tua, masyarakat, dan lingkup terkait dalam rangka pengelolaan madrasah yang profesional, akuntabel, dan berdaya saling nasional.

c. Tujuan

1. Menjadikan anak Islami yang Qur'ani, dengan mengamalkan ajaran Islam sebagai bekal menjalani kehidupan.
2. Mewujudkan anak yang memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang seimbang bekal mengikuti pendidikan lebih lanjut.
3. Mewujudkan anak yang jujur, berakhlak mulia, menguasai IPTEK, serta peduli terhadap diri sendiri, teman dan lingkungan sekitarnya.
4. Mewujudkan pengelolaan madrasah yang profesional

2. Deskripsi Data Khusus

A. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

1) Menetapkan Tujuan

Menetapkan tujuan ialah langkah dalam manajemen yang memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan tugasnya, serta hasil yang harus dicapai untuk meningkatkan kontribusinya secara maksimal.

Terkait proses kepala madrasah dalam menetapkan tujuan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, yaitu sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Dalam menetapkan tujuan, kami mengadakan rapat kerja yang dilakukan pada tahun pertama kepemimpinan untuk membahas rencana kerja madrasah (RKM) Selama 4 tahun mendatang dan rapat tahunan (Rencana Kerja Tahunan)...⁷⁸

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.03 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.



Gambar 4.1. Dokumentasi Foto Kegiatan Rapat Kerja Madrasah.⁷⁹

Rencana Kerja Madrasah (RKM) dibuat untuk mendukung upaya madrasah MI Baitul Huda dalam mencapai standar nasional secara berkelanjutan. Rencana tersebut mencakup perencanaan untuk periode empat tahun ke depan. Dokumen Rencana Kerja Madrasah berisi program kerja selama 5 tahun mendatang beserta rencana anggaran yang mencakup 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP).⁸⁰

Dalam fase ini, perencanaan diwujudkan dalam Program Kerja Madrasah yang mencakup Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM), dan Rencana Kerja Tahunan (RKT).⁸¹

⁷⁹ Dokumentasi madrasah pada hari Senin dan Selasa, 10-11 Juli 2023 pukul 09.27 WIB di Ruang Rapat MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

⁸⁰ Observasi dokumen Rencana Kerja Madrasah MI Baitul Huda Tahun 2022 – 2026.

⁸¹ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.05 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

Rencana kerja ini disusun berdasarkan hasil Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dan dibandingkan dengan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Standar Nasional Pendidikan (SNP). Perbandingan hasil ini dianalisis untuk mengidentifikasi kesenjangan dan menentukan program-program prioritas. Hasil EDM menjadi input kunci dalam pembuatan RKM di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang dengan harapan bahwa implementasi RKM dapat berjalan lancar dengan sedikit hambatan.⁸²

Dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) perlu memperhatikan ketersediaan dana yang terbatas. Perencanaan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa dana tercukupi sehingga rencana kerja dapat dilaksanakan sesuai ketersediaan dana.⁸³

Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

... saya mengikuti rapat kerja tahunan bersama kepala madrasah dan guru lain yang kemudian tercatat dalam jadwal kalender kegiatan madrasah. Kemudian guru bersama KKG kelas menentukan jadwal, materi,

⁸² Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.07 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

⁸³ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.08 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

metode, dan alat peraga apa saja yang dibutuhkan selama satu tahun.⁸⁴

Hal ini selaras dengan dokumen kalender akademik madrasah yang di dalamnya memuat jadwal kegiatan selama satu tahun pelajaran.⁸⁵

Dalam menyusun program tahunan, guru memiliki landasan dalam penyusunan programnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd yang merupakan guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, bahwa landasan dalam menyusun program yaitu kalender akademik. Guru juga memiliki tanggung jawab dalam menetapkan waktu yang diperlukan untuk setiap mata pelajaran. Seperti yang dijelaskan pada poin sebelumnya bahwa penyusunan program tahunan ini melibatkan guru kelas dan guru mata pelajaran.⁸⁶

Adapun dalam proses perumusan tujuan, kepala madrasah melibatkan beberapa stakeholder, sebagaimana yang disampaikan oleh kepala Madrasah, Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I:

... Tahap penyusunan RKM ini kami membentuk Tim Pengembang Madrasah yang terdiri dari kepala madrasah (sebagai ketua tim), ketua komite madrasah,

⁸⁴ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.15

⁸⁵ Dokumen Kalender Akademik Madrasah MI Baitul Huda Tahun Pelajaran 2023/2024

⁸⁶ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.20

pengurus yayasan, pengawas, perwakilan guru, dan tokoh masyarakat yang peduli dengan pendidikan.⁸⁷

Sedangkan dalam pelaksanaan rencana kerja tahunan (RKT) yang dilaksanakan setiap awal tahun, kepala madrasah hanya melibatkan ketua yayasan dan guru serta tenaga kependidikan.⁸⁸

Dalam proses perencanaan, guru bertugas menyusun program semester pada setiap tingkatan kelas. Hal ini juga ditegaskan oleh kepala madrasah, Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I. Menurutnya, penyusunan program semester di MI Baitul Huda melibatkan guru kelas dan guru mata pelajaran yang bersangkutan.⁸⁹

Selain menyusun program semester, guru juga berperan dalam menyusun silabus dan RPP. Dalam kurikulum merdeka istilah silabus disebut Alur Tujuan Pembelajaran (ATP) sedangkan RPP disebut Modul Ajar.⁹⁰

Dalam penyusunan modul ajar tersebut, guru wajib memperhatikan setiap elemen penting yang terdapat di

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.07 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

⁸⁸ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.08 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.09 WIB di Ruang Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.40

dalamnya. Seperti penjelasan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd sebagai guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau mengungkapkan bahwa:

...proses penyusunan modul ajar diawali dengan menganalisis kondisi & kebutuhan guru, murid, dan satuan pendidikan, penentuan dimensi profil pelajar pancasila, penentuan ATP, pengimplementasian modul ajar, kemudian melakukan evaluasi dan tindak lanjut.⁹¹

Penyusunan modul ajar di MI Baitul Huda sama dengan sekolah lain, menurut Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd, dalam penyusunan modul ajar ini guru kelas berkoordinasi dengan guru mata pelajaran dan Kelompok Kerja Guru di Kecamatan Ngaliyan untuk menentukan alokasi waktu dan menyelaraskan materi atau tema pembelajaran.⁹²

Berdasarkan data yang diperoleh dari Ibu kepala madrasah dan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang sebagaimana disajikan diatas, dapat diketahui bahwa kepala madrasah dapat memastikan bahwa tujuan dapat dirumuskan sesuai dengan kesepakatan bersama melalui rapat kerja yang dilaksanakan dua kali. Rapat kerja dilaksanakan pada tahun pertama kepemimpinan untuk membahas rencana kerja madrasah

⁹¹ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.40

⁹² Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.50

(RKM) selama 4 tahun mendatang dan rapat tahunan (Rencana Kerja Tahunan).

Perencanaan ini dipaparkan dalam bentuk Program Kerja Madrasah yang mencakup Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM), bersama dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Tim Pengembang Madrasah yang terdiri dari kepala madrasah (sebagai ketua tim), ketua komite madrasah, pengurus yayasan, pengawas, perwakilan guru, dan tokoh masyarakat bertanggung jawab atas penyusunan Rencana Kerja Madrasah (RKM).

Rapat kerja kedua diselenggarakan pada awal setiap tahun ajaran baru dengan melibatkan ketua yayasan, komite madrasah, seluruh staf pengajar, dan tenaga kependidikan untuk membicarakan Rencana Kerja Tahunan. Agenda rapat tersebut mencakup pembahasan mengenai visi, misi, dan tujuan madrasah, program kegiatan, target yang ingin dicapai, penanggung jawab kegiatan, indikator kinerja, Rencana Kerja Tahunan (RKT), serta rencana kegiatan dan anggaran madrasah (RKAM).

Adapun perencanaan yang dilakukan guru di MI Baitul Huda, yaitu dengan menyusun program semester seperti Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), dan modul ajar yang melibatkan guru kelas dan guru mata pelajaran bersama KKG (Kelompok Kerja Guru) untuk menentukan jadwal, materi, metode dan alat

peraga yang dibutuhkan selama kegiatan pembelajaran satu tahun yang akan datang.

2) Menetapkan Sasaran Kinerja

Sasaran merupakan langkah konkret yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menetapkan sasaran kepala madrasah melihat tupoksi dan aturan yang telah disepakati bersama, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Yang menjadi sasaran kinerja oleh kepala madrasah adalah semua guru dan tenaga kependidikan, sesuai dengan tupoksinya yang telah dibagi dan diatur sesuai dengan kesepakatan bersama.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu kepala madrasah seperti yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa sasaran kinerja oleh kepala madrasah mencakup semua guru dan tenaga kependidikan.

3) Menetapkan Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan kriteria atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai. Terkait standar kinerja, kepala madrasah menetapkan

⁹³ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.19 WIB.

kriteria kinerja yang sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh Yayasan Baitul Huda yang mengelola MI Baitul Huda, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

MI Baitul Huda tidak memiliki standar kinerja khusus, standar kinerja yang diterapkan sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh yayasan Baitul Huda, hampir sama dengan madrasah lainnya.⁹⁴

Dalam menentukan standar kinerja tersebut, kepala madrasah menjadikan hasil rapat kerja sebagai acuan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd, kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Acuan dalam penetapan standar kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh yayasan dan aturan dari kemenag.⁹⁵

Dalam penyusunan standar kinerja, kepala madrasah hanya melibatkan beberapa pihak, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.23

⁹⁵ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.25

Dalam menyusun standar kinerja hanya melibatkan kepala madrasah, ketua yayasan, dan komite madrasah.⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu kepala madrasah sebagaimana disajikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah menetapkan standar kinerja sesuai aturan yang telah dibuat oleh yayasan Baitul Huda yang menaungi MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, tidak ada standar kinerja yang dibuat khusus oleh kepala madrasah. Acuan dalam penetapan standar kinerja tersebut adalah peraturan dari Kementerian Agama dan pemerintah pusat. Adapun dalam penyusunan standar kinerja, kepala madrasah hanya melibatkan ketua yayasan dan komite madrasah.

B. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

1) Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru

Agar kualitas pembelajaran tetap terjaga, lembaga pendidikan harus berusaha untuk memberikan pembinaan dan pengembangan profesional bagi para guru.

Dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru kepala madrasah berperan penting untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan kinerja guru secara berkesinambungan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu

⁹⁶ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.29

Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Dalam menunjang kinerja, guru dan tenaga pendidikan diarahkan untuk mengikuti pembinaan yang difasilitasi oleh kepala madrasah. Selain itu guru juga diberikan banyak pelatihan, misalnya pelatihan online di aplikasi pintar kemenag, pelatihan proses pembelajaran, kurikulum, perpustakaan dan literasi, pelatihan BIMTEK P5RA, dan BIMTEK penulisan soal.⁹⁷



Gambar 4.2. Dokumentasi Pembinaan Guru Setiap Awal Semester.⁹⁸

Hal ini juga ditegaskan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan sebagai berikut:

Saya dan guru kelas lain biasanya mengikuti pelatihan online yang berkaitan dengan proses pembelajaran,

⁹⁷ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.31

⁹⁸ Dokumentasi madrasah, pada hari Selasa, 11 Juli 2023 pukul 10.29 WIB di Ruang Rapat MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

pelatihan kurikulum, dan pelatihan penulisan soal bersama KKG tingkat kecamatan.⁹⁹

Kepala madrasah juga berperan penting dalam menunjang kinerja guru, yaitu dengan mendelegasikan guru yang akan mengikuti diklat offline, ikut mendampingi, mengawasi kinerja guru pascadiklat, memberikan masukan dan pembinaan, serta memfasilitasi kegiatan diskusi dan sharing kendala pada saat implementasi hasil diklat tersebut.¹⁰⁰

Peran kepala madrasah juga sangat penting guna menunjang pengembangan profesi para guru, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

Selain menjadi fasilitator para guru untuk mengadakan KKG (Kelompok Kerja Guru), saya juga mengadakan rapat evaluasi bulanan dan briefing mingguan yang dilakukan rutin agar ketika ada informasi mendesak atau kendala dalam proses pembelajaran bisa didiskusikan bersama.¹⁰¹

Salah satu tujuan dari pelaksanaan pembinaan kinerja dan pengembangan profesi guru adalah meningkatnya kinerja guru sehingga memiliki dampak pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah. sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu

⁹⁹ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.51

¹⁰⁰ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.34

¹⁰¹ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.36

Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

...pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru, serta apa yang masih kurang, karena jika kinerja guru baik maka kualitas pembelajarannya baik, sehingga mutu pendidikan di madrasah juga baik.¹⁰²

Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd sebagai guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Ya saya sangat terbantu dengan adanya diklat ini. Terlebih sekarang banyak kegiatan diklat dan seminar online yang gratis. Kegiatan pelatihan seperti itu sangat membantu saya sebagai guru muda yang baru terjun di lapangan untuk bisa mengembangkan kinerja dan profesionalitas saya.¹⁰³

Adapun tabel daftar pelatihan guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Daftar Pelatihan di MI Baitul Huda Ngaliyan.¹⁰⁴

Nama Guru	Pelatihan	Waktu
Istiqomah, S. Ag., M. Pd	1. Bimtek Ikm	Februari 2023, November 2023

¹⁰² Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.38

¹⁰³ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.52

¹⁰⁴ Observasi pada hari Selasa, 13 Februari pukul 10.21 WIB di Ruang Tata Usaha MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

	2. Pelatihan Kinerja Berkelanjutan PKB/ KKG	
Azka nabiila, S.Pd	Pelatihan P5/ P2RA	25 Januari 2024
Titania Cahyaning Widhi	Bimtek Sharing Pembuatan Soal PAT Dan AM KKM 2 MI Kota Semarang	30 - 31 Januari 2024
Ike Dwi Hastuti,S.Pd	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (Pusdiklat Tenaga Pendidikan dan Keagamaan)	06 Februari - 10 Februari 2024
Radita Hani Nur Wirastiara	Pelatihan Bedah Rapor Pendidikan	18-20 Maret 2024
Radita Hani Nur Wirastiara	Diklat Strategi Pelatihan Mandiri di Platform Merdeka Mengajar Dengan Canva Education	27-29 Maret 2024
Siti Faizah	Pelatihan Kurikulum Merdeka	11 April 2024
Bella Rachmatul Ulya	Workshop Penciptaan Seni Lagu untuk Menyampaikan Pesan	28 Mei 2024

	Pendidikan Jenjang Paud dan Sekolah Dasar	
Nurul Lailis Sa'adah, S. Pd.I	Seminar Memahami Aspek Hukum "Bullying" Dalam Perspektif Prfil Pelajar Pancasila	29 Mei 2024

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru di MI Baitul Huda Ngaliyan diikuti oleh semua guru dan tenaga pendidikan. Semua guru harus mempunyai kompetensi sesuai bidangnya, sehingga seluruh manajemen kelas, mulai dari metode pembelajaran, penyampaian materi, penentuan alokasi waktu belajar bisa sesuai. maka dengan manajemen kelas yang baik tujuan madrasah bisa tercapai. Kaitannya dengan pembinaan dan pengembangan kinerja guru, kepala madrasah menggunakan 2 cara, yaitu pembinaan melalui rapat dan secara personal. Pembinaan melalui rapat diikuti oleh semua guru dan tenaga kependidikan serta dilakukan sharing antar guru kelas, adapun ketika pembinaan secara personal maka hanya melibatkan kepala madrasah dan guru yang bersangkutan.¹⁰⁵

Berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu kepala madrasah dan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas

¹⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.39

6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah menjadi fasilitator dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru guna menunjang kinerjanya. Kaitannya dengan hal ini, guru diberikan pembinaan secara rutin dan berbagai pelatihan dari yang online sampai offline, diantaranya pelatihan online di aplikasi pintar kemenag, pelatihan pembelajaran, kurikulum, perpustakaan dan literasi, BIMTEK P5RA, dan BIMTEK pelatihan soal. Guru kelas juga tergabung dalam KKG kecamatan Ngaliyan, sebuah wadah untuk mendiskusikan bagaimana proses pembelajaran dilakukan, mulai dari pembahasan materi, penilaian pembelajaran, dan kendala yang dapat didiskusikan bersama.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru penting untuk dilaksanakan, karena berdampak terhadap kinerja guru dan berdampak pada kegiatan pembelajaran siswa. Selain itu pembinaan dan pengembangan profesi guru juga berdampak pada kualitas guru dan mutu pendidikan madrasah.

2) Pembinaan Disiplin

Salah satu pembinaan yang diberikan kepala madrasah adalah pembinaan disiplin, karena dengan sikap kedisiplinan maka akan tercipta lingkungan madrasah yang kondusif sehingga proses pembelajaran bisa berjalan secara maksimal. Kepala madrasah mempunyai peran penting dalam membina disiplin kerja guru melalui peraturan yang telah dibuat.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Semua aturan dan tata tertib tercantum dalam dokumen pedoman akademik. Ada peraturan bagi guru dan siswa. saya juga melakukan pengawasan disiplin bagi guru dan siswa setiap harinya. Hasil dari pengawasan itu akan disampaikan saat rapat bulanan.¹⁰⁶

Dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja guru di lingkungan madrasah, kepala madrasah berharap sikap disiplin yang dilakukan oleh guru bisa ditiru oleh para siswa, kemudian akan berdampak juga pada pada aktivitas kerja yang lain, yaitu disiplin dalam waktu, pakaian, dan lainnya.¹⁰⁷

Salah satu peraturan yang diterapkan di madrasah adalah penggunaan finger print oleh semua tenaga pendidik dan staff karyawan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Untuk memastikan bahwa guru-guru di madrasah disiplin dalam bekerja yaitu dengan diterapkannya finger print setiap masuk dan pulang kerja. Aturan ini bertujuan agar saya bisa memantau kedisiplinan guru. Penggunaan finger print ini baru diterapkan karena masih banyak guru yang sering terlambat masuk kerja, peraturan disini jam 6.45 WIB sudah sampai di sekolah. Ada sekitar 15% guru masih belum disiplin,

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.40

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.41

sering terlambat, sama halnya dengan pengumpulan administrasi guru juga tidak sedikit yang terlambat. Selain itu, pada rapat bulanan juga tidak selalu full team, pasti ada yang berhalangan¹⁰⁸

No	Nama Lengkap	Waktu Kehadiran	Waktu Tidak Hadir
1	...		
2	...		
3	...		
4	...		
5	...		
6	...		
7	...		
8	...		
9	...		
10	...		
11	...		
12	...		
13	...		
14	...		
15	...		
16	...		
17	...		
18	...		
19	...		
20	...		
21	...		
22	...		
23	...		
24	...		
25	...		
26	...		
27	...		
28	...		

Gambar 4.3. Dokumentasi Absensi Rapat Mingguan¹⁰⁹

Hal ini juga disampaikan oleh ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Iya setiap berangkat dan pulang disini menggunakan finger print, selain lebih efisien menurut saya juga

¹⁰⁸ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.43

¹⁰⁹ Dokumentasi madrasah, pada hari Jumat, 06 Oktober 2023 di Ruang Rapat MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

dengan cara ini guru jadi terguhah rasa kedisiplinannya.¹¹⁰

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Lu'lu' Nadia Husna, siswi kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang:

Iya kadang masih ada bapak/Ibu Guru yang terlambat masuk ke kelas, biasanya ketua kelas saya mencari guru tersebut di kantor untuk memastikan berangkat atau tidaknya.¹¹¹

Sejauh ini, kepala madrasah belum menerapkan sanksi kepada guru yang terlambat masuk kerja, hanya sebatas memberikan teguran. Selain itu, pemberian reward bagi guru yang disiplin dalam bekerja juga belum diterapkan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sbagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Saya belum menerapkan sanksi di sini, sejauh ini hanya memberikan teguran selagi waktu terlambatnya masih bisa ditoleransi dan tidak sampai melewatkan jam pembelajaran.¹¹²

Hasil observasi, peneliti melihat bahwa 85% guru dan tenaga kependidikan di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang berangkat sebelum jam 07 pagi. Sisanya berangkat

¹¹⁰ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.11

¹¹¹ Wawancara dengan Lu'lu' Nadia Husna selaku siswa kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.00

¹¹² Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.45

antara pukul 07.00 – 07.30 WIB. Guru dan tenaga pendidik yang terlambat masuk kerja tidak dikenai sanksi atau teguran secara langsung.¹¹³

Dengan belum diterapkannya sanksi bagi yang terlambat ini, menjadi hal yang disayangkan karena penggunaan finger print ini belum memberikan hasil yang efektif dan jera. Hal ini juga disampaikan oleh ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Iya disini belum ada sanksi bagi guru maupun siswa yang terlambat, jadi meskipun menggunakan sistem finger print dan ada guru yang terlambat hanya diberikan teguran, belum ada sanksi apapun.¹¹⁴

Penerapan kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap pembelajaran dan aktivitas belajar siswa. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap pembelajaran dan aktivitas belajar siswa, jika di prosentasikan pengaruhnya lebih dari 70%. Karena apa yang dilakukan guru akan ditiru oleh siswa, sehingga guru harus disiplin dulu.¹¹⁵

¹¹³ Observasi pada hari Senin-sabtu, 12-17 Februari 2024 pukul 11.26 WIB di lingkungan MI Baitul Huda Ngaliyan Semarang.

¹¹⁴ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.12

¹¹⁵ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 10.55

Hal ini juga ditegaskan oleh ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Iya kedisiplinan guru sangat berpengaruh, saya selalu mencontohkan kedisiplinan kepada mereka dengan berangkat pagi dan masuk kelas tepat waktu. Dengan itu, maka proses pembelajaran bisa berjalan optimal sesuai dengan alokasi waktu yang ada.¹¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu kepala madrasah dan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang sebagaimana disajikan di atas, dapat diketahui bahwa pembinaan disiplin bagi para guru memiliki urgensi dan pengaruh yang cukup besar, karena kedisiplinan guru berpengaruh langsung terhadap aktifitas belajar siswa. Semua aturan dan tata tertib di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang tercantum dalam pedoman akademik, baik peraturan bagi guru dan siswa. Kepala madrasah juga rutin melaksanakan pengawasan disiplin setiap hari dengan mengamati guru dan siswa pada jam keberangkatan sekolah. Penggunaan finger print oleh semua tenaga pendidik dan staff karyawan juga menjadi upaya dalam meningkatkan kedisiplinan guru di madrasah. Akan tetapi, kepala madrasah belum menerapkan sanksi bagi para guru dan

¹¹⁶ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.13

siswa yang melanggar peraturan atau tidak disiplin, sejauh ini hanya memberikan teguran.

3) Pemberian Motivasi

Seorang kepala madrasah perlu memberikan motivasi secara berkala kepada para guru supaya mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja guru bisa meningkat. Bentuk motivasi yang diberikan madrasah bermacam-macam, seperti yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I sebagai kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Bentuk motivasi yang saya berikan adalah ketika rapat diberikan dorongan supaya ketika bekerja selalu semangat, profesional, dan disiplin, sehingga guru juga diharapkan mampu mendisiplinkan siswa, sehingga semuanya akan berjalan dengan baik.¹¹⁷

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd sebagai guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Kepala madrasah dalam rapat bulanan atau evaluasi sering menyampaikan terimakasih dan memberikan motivasi kepada kami para GTK dan dorongan untuk terus semangat serta ikhlas dalam menyampaikan ilmunya.¹¹⁸

¹¹⁷ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.00

¹¹⁸ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.13

Berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu kepala madrasah sebagaimana disajikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa pentingnya pemberian motivasi oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru. Bentuk motivasi yang diberikan adalah penyampaian terimakasih dan dorongan supaya ketika bekerja selalu semangat, profesional, dan disiplin.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah langkah kepala madrasah dalam melakukan penilaian serta perbaikan kinerja guru sehingga apa yang telah direncanakan dapat terwujud sesuai dengan pelaksanaannya.

Pengawasan di MI Baitul Huda Ngaliyan dilaksanakan secara rutin oleh kepala madrasah dengan bantuan ketua yayasan, seperti yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Pegawasan yang saya lakukan tidak terjadwal. Salah satu pengawasan yang saya lakukan yaitu kegiatan supervisi. Kemudian ada finger print juga yang bisa membantu saya untuk memantau atau mengontrol waktu masuk dan pulang kerja.¹¹⁹

Hasil observasi, peneliti melihat bahwa setiap pagi, kepala madrasah melakukan pengawasan dengan berkeliling

¹¹⁹ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.05

kelas dan mengecek siapa saja guru yang belum masuk kelas atau belum memulai kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwalnya.¹²⁰

Ada beberapa indikator pengawasan kinerja guru, seperti yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menyampaikan bahwa:

Indikator pengawasan kinerja guru di MI Baitul Huda yaitu kedisiplinan kerja para guru, administrasi pembelajaran, dan bagaimana proses pembelajarannya.¹²¹

Pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan di MI Baitul Huda ada dua jenis, yaitu supervisi administrasi dan akademik, sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

Kami melakukan supervisi administrasi yang dilakukan setiap bulan, supervisi ini meliputi; jurnal guru, jurnal kelas, daftar hadir siswa, dan modul ajar. Selain itu dilakukan juga supervisi akademik atau pembelajaran yang dilakukan satu kali persemester.¹²²

¹²⁰ Observasi pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.28 WIB di lingkungan MI Baitul Huda Ngaliyan Semarang.

¹²¹ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.10

¹²² Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.15



Gambar 4.4. Dokumentasi Supervisi Administrasi.¹²³

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, pengawasan di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, dilakukan dengan supervisi oleh kepala madrasah. Supervisi yang dilakukan ada 2, supervisi administrasi dan supervisi akademik atau pembelajaran. Supervisi administrasi ini meliputi jurnal guru, jurnal kelas, daftar hadir siswa, dan modul ajar yang dilaksanakan setiap bulan pada rapat bulanan. Sedangkan supervisi akademik meliputi metode dan model penyampaian materi, alat peraga pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan semua elemen yang terlibat dalam proses pembelajaran yang dilakukan sekali setiap semester.

¹²³ Dokumentasi madrasah pada hari Senin, 18 Desember 2023 pukul 10.00 WIB di ruang kelas MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

5) Penghargaan (Reward)

Penghargaan adalah salah satu hal yang dapat mendorong produktivitas kerja. Dengan pemberian penghargaan ini tenaga pendidik bisa lebih semangat untuk meningkatkan kinerja sehingga terciptanya produktivitas kerja.

MI Baitul Huda merupakan sekolah dengan basis agama yang baru berdiri belum lama, sehingga budaya pemberian penghargaan (reward) ini baru terlaksana dalam bentuk pemberian apresiasi dan pujian saja, belum ada pemberian reward yang berupa materiil. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

Sejauh ini belum ada penghargaan dalam bentuk uang atau materi, saya hanya memberikan ucapan apresiasi dan terimakasih. Akan tetapi, rencananya nanti akan ada penghargaan secara global entah itu dalam bentuk uang atau barang.¹²⁴

Pemberian penghargaan itu tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

...pemberian penghargaan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja guru, terlebih jika guru mempunyai prestasi di luar madrasah. Karena jika ada guru yang mendapatkan penghargaan maka guru lain

¹²⁴ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.18

akan termotivasi untuk lebih disiplin dan meningkatkan kinerja dan prestasinya.¹²⁵

Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menyampaikan bahwa:

Menurut saya pemberian penghargaan itu sangat berarti, karena dengan pemberian apresiasi dalam bentuk ucapan, materi, atau barang, kita merasa lebih dihargai dan juga bisa meningkatkan semangat dan produktivitas kerja kita di sekolah.¹²⁶

Dari hasil wawancara dengan Ibu kepala madrasah dan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang sebagaimana dipaparkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan dalam bentuk uang atau materi, belum diterapkan, penghargaan yang diberikan hanya berupa ucapan apresiasi dan terimakasih. Namun, pemberian penghargaan kepada guru sebenarnya sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja guru, terlebih jika guru mempunyai prestasi di luar madrasah.

¹²⁵ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.21

¹²⁶ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.15

C. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

Evaluasi penting dilakukan untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi dari pelaksanaan kinerja guru serta untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kinerja sehingga dapat dilakukan perbaikan secara terus menerus.

Pendekatan evaluasi yang diterapkan oleh kepala madrasah dilakukan dengan dua cara, yaitu secara personal dan global, yang melibatkan semua tenaga pendidik dan staf karyawan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

Pendekatan yang saya berikan dengan cara personal dan global tergantung situasinya, pendekatan yang paling sering dilakukan adalah melalui rapat evaluasi rutin dan sharing pendapat yang dilakukan setiap bulan dan pada rapat akhir tahun pembelajaran.¹²⁷

¹²⁷ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.25



*Gambar 4.5. Dokumentasi Rapat Rutin Bulanan.*¹²⁸

Setelah diadakan rapat evaluasi, maka akan diketahui berbagai kendala yang menghambat kinerja para guru dan dicari bersama bagaimana solusinya. Kemudian kepala madrasah sebagai leader menyampaikan kekurangan dari setiap guru mengenai pembelajaran yang telah dilaksanakan untuk segera dilakukan perbaikan. Kemudian akan diamati lagi bagaimana perbaikan kinerja dari yang dilakukan oleh para guru untuk diadakan tindak lanjut setelah pelaksanaan evaluasi sebelumnya.

Dalam menilai kinerja guru, menurut kepala madrasah terdapat sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang formatnya bersumber dari sistem penilaian pusat. Menurutnya, ada beberapa indikator yang perlu dievaluasi atau dinilai dari kinerja guru, sebagaimana yang beliau jelaskan.

¹²⁸ Dokumentasi madrasah pada hari Sabtu, 27 Januari 2024 pukul 10.30 WIB di ruang guru MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

Ada beberapa indikator penilaian kinerja guru (PKG), yaitu sesuai dengan 4 kompetensi guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Semuanya sudah tertera di sistem aplikasi PKG.¹²⁹

Evaluasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan dan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I, kepala madrasah MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

Dengan dilaksanakannya evaluasi kinerja guru setiap bulan dan Penilaian Kinerja Guru (PKG), kinerja guru dapat meningkat dan bisa melakukan perbaikan secara terus menerus, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan guru yang awalnya hanya 85% yang disiplin menjadi hampir 95%, selain itu guru juga menyelesaikan administrasi lebih awal dari sebelumnya. Akan tetapi saya tetap melakukan pengawasan yang rutin agar kinerja guru bisa terus meningkat.¹³⁰

Menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi dilakukan oleh kepala madrasah melalui rapat evaluasi bulanan yang dihadiri seluruh guru dan tenaga kependidikan. Pendekatan evaluasi ini dilakukan dalam dua cara, yaitu personal dan global. Pendekatan personal dilakukan ketika ada permasalahan individu atau pembahasan yang hanya berkaitan dengan individu yang bersangkutan saja, sedangkan pendekatan

¹²⁹ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.28

¹³⁰ Wawancara dengan Ibu Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I selaku kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 5 Februari 2024 pukul 11.29

global diberikan kepada seluruh guru dan tenaga pendidik secara luas. Kemudian kepala madrasah juga melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk menilai kinerja secara perorangan. Dengan adanya evaluasi bulanan dan Penilaian Kinerja Guru (PKG), terjadi peningkatan kinerja secara terus menerus, terutama dalam hal kedisiplinan.

Pentingnya pembinaan bagi peserta didik tak kalah pentingnya dengan evaluasi dan pembinaan bagi guru. Pembinaan ini menjadi salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan pendidikan. Pasalnya, siswa yang berada di lingkungan pendidikan memerlukan bimbingan untuk mengembangkan potensi mereka.

Guru sebagai tenaga pendidik berperan dalam memberikan pembinaan kepada para siswa, baik pembinaan karakter maupun minat dan bakat siswa. Guru juga mempunyai berbagai cara dalam memberikan pembinaan kepada para siswa. Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

...saya mendorong siswa untuk mengikuti ekstra yang mereka minati dan menyaring siswa yang memiliki kemampuan lebih dibidang sains untuk mengikuti perlombaan seperti olimpiade matematika dan IPA¹³¹

MI Baitul Huda memiliki beragam kegiatan ekstrakurikuler yang dapat diikuti oleh siswa sesuai dengan bakat dan minat

¹³¹ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.13

mereka. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Lu'lu' Nadia Husna, siswi kelas 6 MI Baitul Huda.:

Bakat dan minat saya tersalurkan dengan adanya ekstrakurikuler, seperti badminton, tahfidz, pencak silat, seni tari, kaligrafi, english club, tenis meja, dan tilawah. Saya mengikuti badminton dan tahfidz karena saya hanya minat di bidang itu.¹³²



Gambar 4.6. Dokumentasi ekstrakurikuler Tahfidz.¹³³
Guru sebagai pengajar di kelas harus mampu

mengetahui potensi, minat, bakat, dan kreativitas siswa, karena guru kelas yang lebih sering berinteraksi dengan mereka. Oleh karena itu, guru harus bisa mencermati bagaimana potensi, minat, dan bakat yang dimiliki siswa. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Ketika pembelajaran di kelas, saya sering memperhatikan apa bakat mereka, misalnya siswa

¹³² Wawancara dengan Lu'lu' Nadia Husna selaku siswa kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.40

¹³³ Dokumentasi madrasah pada hari Sabtu, 09 Maret 2024 pukul 11.00 WIB di Aula MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

yang sering menjawab quiz matematika berarti dia berbakat di matematika, dan siswa yang kurang berbakat di matematika unggul di mata pelajaran lain.¹³⁴

Keterlibatan guru cukup penting dalam membantu siswa mengembangkan potensi minat bakatnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.P, guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Peran guru dalam mengembangkan potensi minat bakat siswa sangat besar, saya hanya bisa mengarahkan dan membina mereka. Namun, tetap mereka yang memutuskan mau memilih kegiatan ekstrakurikuler apa sesuai minat dan bakatnya masing-masing.¹³⁵

Selain membina siswa dalam bidang minat bakat, guru juga berperan dalam membina kepribadian dan karakter siswa, agar memiliki akhlak yang baik, dapat melakukan interaksi sosial dengan sesama teman dan guru, serta bisa berdampak baik bagi keluarganya. Penanaman kepribadian itu harus terus dilakukan guru kepada para siswanya, tentunya dengan berbagai cara yang bisa dilakukan oleh guru. Sebagaimana penjelasan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd sebagai guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Saya selalu menanamkan bagaimana berkepribadian yang baik setiap masuk kelas, dan ketika ada siswa yang melakukan hal kurang baik diluar kelas juga tetap diberikan

¹³⁴ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.15

¹³⁵ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.18

pengarahan dengan menggunakan bahasa yang baik dan tidak menyakitinya.¹³⁶

Hasil observasi, peneliti melihat bahwa guru kelas selalu melakukan pembinaan akhlak dan kepribadian secara tidak terjadwal pada awal dan akhir pelajaran sebagai refleksi pembelajaran, yang bertujuan agar siswa selalu mengingat dan melaksanakan apa yang sudah disampaikan guru kelas. Akan tetapi, MI Baitul Huda belum menyediakan layanan khusus konseling untuk siswa.¹³⁷

Guru juga memberikan pembinaan khusus kepada siswa. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Lu'lu' Nadia Husna siswa kelas 6 A :

Pembinaan khusus dilakukan guru ketika ada yang melakukan kesalahan, guru membina siswa dengan cara yang baik, halus, dan tidak menggunakan kekerasan.¹³⁸

Guru juga harus selalu bersikap baik sebagai bentuk teladan dan cerminan yang baik kepada siswanya, karena apa yang dilakukan guru selalu dilihat oleh siswa dan akan ditiru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd, guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Saya selalu menggunakan bahasa Indonesia ketika berkomunikasi, berperilaku sopan santun, dan disiplin

¹³⁶ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.20

¹³⁷ Observasi pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.28 WIB di ruang kelas 6A

¹³⁸ Wawancara dengan Lu'lu' Nadia Husna selaku siswa kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.50

dalam kegiatan pembelajaran sehingga kita bisa meniru apa yang sudah saya lakukan.¹³⁹



Gambar 4.7. Foto Pembinaan Guru terhadap Siswa di Kelas¹⁴⁰

Setelah melakukan pembinaan, guru juga harus bisa menilai seberapa jauh siswa mampu merubah dirinya menjadi lebih berkembang dan berkarakter baik. Sebagaimana yang dikemukakan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd sebagai guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Cara menilai kepribadian siswa dengan melihat tingkah laku siswa di sekolah, ketika perilaku siswa baik, berarti kepribadiannya juga baik, begitu juga sebaliknya, jadi ada pembinaan lebih lanjut.¹⁴¹

Motivasi dan dorongan kepada siswa juga harus diberikan oleh seorang guru sebagai bentuk pembinaan moril untuk memberikan semangat belajar kepada mereka sehingga para siswa

¹³⁹ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.23

¹⁴⁰ Observasi pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di Ruang kelas 6A.

¹⁴¹ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.23

bisa bersemangat dalam mencetak prestasi di sekolah. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd, guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, beliau menjelaskan bahwa:

Saya sering memberikan motivasi sebelum pembelajaran dimulai dan kegiatan apersepsi. Bentuk motivasi akademik yang saya lakukan dengan cara memberikan materi pembelajaran yang merata...¹⁴²

Hasil observasi, peneliti melihat bahwa guru kelas selalu memberikan motivasi kepada seluruh siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan selalu mempertahankan prestasinya di kelas. Pembinaan dan pemberian motivasi tersebut selalu diberikan setiap jam pelajaran berakhir atau sebelum jam pulang.¹⁴³

Dengan pembinaan lebih lanjut, maka guru dapat menilai bagaimana prestasi dan kepribadian siswa. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd, guru kelas 6 MI Baitul Huda, beliau menjelaskan bahwa:

Kita bisa menilai dari mata pelajaran dan keaktifannya di kelas, serta prestasi diluar kelas. Kita juga memberikan pembinaan karakter melalui pembiasaan pagi, bersalaman dengan guru, shalat dhuha berjamaah, dan murojaah surat-surat pendek¹⁴⁴

¹⁴² Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.25

¹⁴³ Observasi pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.27 WIB di ruang kelas 6A.

¹⁴⁴ Wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6 MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 11.29



Gambar 4.8. Foto KBM Kuis Mengasah Keaktifan di kelas.¹⁴⁵

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Marsela Dewi Lestari, S.Pd selaku guru kelas 6, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pembinaan siswa sudah dilaksanakan dengan baik, yaitu dengan mendorong dan mengarahkan para siswa untuk mengikuti ekstrakurikuler yang diminati. Ibu Marsela Dewi Lestari juga menjelaskan bahwa pembinaan karakter dan akhlak di kelas dilakukan setiap hari. Selain itu, siswa juga sering diberikan motivasi sebelum pembelajaran dimulai dan ketika kegiatan apersepsi agar siswa lebih semangat ketika belajar dan bisa meraih prestasi di kelas maupun madrasah.

¹⁴⁵ Observasi pada hari Senin, 12 Februari 2024 pukul 10.15 WIB di Ruang kelas 6A.

B. Analisis Data

1. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan perencanaan peningkatan kinerja guru sudah berjalan. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan yang telah disusun oleh kepala madrasah. Berikut ini analisis dari hasil penelitian mengenai perencanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

a. Menetapkan Tujuan Kinerja Guru

Kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang membentuk tim Pengembang Madrasah yang terdiri dari kepala madrasah (sebagai ketua tim), ketua komite madrasah, pengurus yayasan, pengawas, perwakilan guru, dan tokoh masyarakat yang peduli dengan pendidikan untuk menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM) melalui rapat kerja setiap awal tahun ajaran baru yang membahas tentang penetapan tujuan kinerja guru. Rencana Kerja dibuat berdasarkan pada hasil Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dan dibandingkan dengan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam rapat kerja tersebut, kepala madrasah menetapkan tanggungjawab dan tugas pokok dan fungsi setiap guru serta tenaga pendidikan agar sesuai dengan visi misi dan mendukung ketercapaian tujuan madrasah.

Menurut Blanchard dan Garry Ridg dalam buku *Helping People Win at Work*, menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.¹⁴⁶

b. Menetapkan Sasaran Kinerja

Kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang dalam menetapkan sasaran kinerja yaitu dengan cara membagi tugas dan pokok fungsi yang telah disepakati bersama agar stakeholder yang bersangkutan dapat melaksanakan tupoksinya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Adapun yang menjadi sasaran dari kinerja adalah semua guru dan tenaga kependidikan di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang. Berkaitan dengan hal ini Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tupoksinya selaku pengajar.¹⁴⁷

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan

¹⁴⁶ Ken Blanchard, *Helping People Win at Work*.

¹⁴⁷ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru."

hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.¹⁴⁸

c. Menetapkan Standar Kinerja

Kaitannya dengan standar kinerja, kepala madrasah menetapkan standar kinerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh yayasan Baitul Huda yang menaungi MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, tidak ada standar kinerja yang dibuat khusus oleh kepala madrasah, hanya berlandaskan pada aturan pemerintah yang sudah ada.

Didi Pianda menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya, sehingga peran kepala sekolah sebagai manajer sangat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitasnya sebagai tenaga pendidik.¹⁴⁹

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja harus ada karena merupakan tolak ukur terhadap efektivitas kinerja.¹⁵⁰

Tahap perencanaan ini, peneliti menemukan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldinda

¹⁴⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

¹⁴⁹ Pianda, *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

¹⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

Mutiara Sukma pada tahun 2023, bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 dimulai dengan perencanaan yang dilakukan dengan rapat oleh jajaran guru dengan membahas terkait agenda kegiatan yang akan dilaksanakan.¹⁵¹ Kemudian temuan yang sama juga ada pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zubair pada tahun 2017, bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna dimulai dengan perencanaan, yaitu personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan.

Temuan di atas menjelaskan bahwa perencanaan kinerja di MI Baitul Huda sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Ken Blanchard dan Garry Ridge* dalam bukunya yang berjudul *Helping People Win at Work*, bahwa manajemen kinerja diawali dengan *Performance Planning* (perencanaan kinerja), yaitu dengan menetapkan tujuan, sasaran, dan standar kerja.¹⁵²

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Deming, bahwa manajemen kinerja dimulai dengan perencanaan dimana manajer menganalisis atau mengidentifikasi masalah kondisi kerja saat ini serta

¹⁵¹ Mutiara Sukma, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu."

¹⁵² Ken Blanchard, *Helping People Win at Work*.

membandingkannya dengan hasil yang diinginkan.¹⁵³ *Torrington dan Hall* juga mengemukakan hal yang hampir sama dengan teori Deming dengan aktivitas berbeda dimana tahapan manajemen kinerja diawali dengan merumuskan/menentukan harapan kinerja.¹⁵⁴

Peneliti dalam proses perencanaan ini, menemukan kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldinda Mutiara Sukma pada tahun 2023. Penelitian tersebut menyatakan bahwa manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Cepu dimulai dengan rapat yang dihadiri oleh jajaran guru, di mana mereka membahas agenda kegiatan yang akan dilaksanakan.¹⁵⁵

Terdapat kesamaan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Aminatur Rizqiyah pada tahun 2016, bahwa manajemen peningkatan kinerja guru untuk menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al Izzah IIBS Batu dimulai dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran. Desain tersebut dirumuskan sebagai harapan kinerja dan dilakukan pembinaan secara demokratis melalui musyawarah dalam forum halaqoh.¹⁵⁶

¹⁵³ Rabiatul Adawiyah, Agus Pramuka, and Sholikhah, "Deming's Quality Management Practices by Small Businesses in Rural Areas."

¹⁵⁴ Derek Torrington, Laura Hall, *Human Resource Management*.

¹⁵⁵ Mutiara Sukma, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu."

¹⁵⁶ Rizqiyah, "Manajamen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik."

Pentingnya melakukan perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, karena hal ini membantu kinerja guru berjalan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan melakukan perencanaan kinerja ini, tidak hanya tujuan madrasah yang dapat tercapai, tetapi kepala madrasah juga dapat menggunakan tujuan tersebut sebagai alat untuk mengukur kinerja guru secara objektif.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pelaksanaan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang sudah berjalan cukup baik, tetapi masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum maksimal. Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru melakukan beberapa langkah, yaitu melakukan pembinaan dan pengembangan kinerja guru melalui pelatihan pembelajaran kurikulum, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, peninjauan dan pengawasan melalui supervisi administrasi dan akademik atau pembelajaran, serta pemberian penghargaan.

Berikut ini analisis dari hasil penelitian mengenai pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

a. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi guru, kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang memberikan pembinaan dan pengarahannya bagi para guru agar bisa mengikuti berbagai pelatihan pendidikan sebagai salah satu pengembangan profesi guru, misalnya pelatihan kurikulum merdeka, pelatihan pengelolaan perpustakaan dan literasi, serta pelatihan Bimtek P5RA (Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Rahmatan Lil'alam). Kepala MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang menjadi fasilitator untuk mengadakan KKG (Kelompok Kerja Guru) agar para guru bisa mengadakan diskusi terkait proses pembelajaran. Kepala madrasah juga mengadakan pembinaan rutin melalui rapat evaluasi bulanan bersama para guru dan tenaga pendidikan di madrasah.

Menurut Suharsaputra, manajemen kinerja adalah suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas.¹⁵⁷ Berkaitan dengan itu, Darmadi menjelaskan bahwa upaya untuk memperoleh dan mengembangkan kualitas kinerja guru adalah dengan diselenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat).¹⁵⁸

Menurut Julie Bell, pembinaan merupakan proses dimana seorang pekerja yang lebih berpengalaman memberikan

¹⁵⁷ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*.

¹⁵⁸ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*.

saran dan nasehat untuk meningkatkan pengembangan profesional pekerja baru.¹⁵⁹

Sedangkan menurut Mujtahid upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya:¹⁶⁰

1. Pembinaan dan pengembangan profesi guru.
2. Partisipasi dalam kegiatan ilmiah, kegiatan tersebut antara lain: program lokakarya, *workshop*, seminar dan lainnya.
3. Mengaktifkan guru dalam organisasi profesi, organisasi yang dimaksud seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

b. Pembinaan Disiplin

Menurut Kepala Madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, pembinaan disiplin bagi para guru memiliki urgensi dan pengaruh yang cukup besar, karena kedisiplinan guru berpengaruh langsung terhadap aktifitas belajar siswa. Semua aturan dan tata tertib di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang tercantum dalam pedoman akademik, baik peraturan bagi guru dan siswa. Kepala madrasah juga rutin melaksanakan pengawasan disiplin setiap hari dengan mengamati guru dan siswa pada jam keberangkatan sekolah. Penggunaan finger print oleh semua tenaga pendidik dan staff karyawan juga menjadi upaya dalam meningkatkan kedisiplinan guru di

¹⁵⁹ Bell, *Performance Intelegent at Work*.

¹⁶⁰ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*.

madrasah. Akan tetapi, penerapan peraturan dan pembinaan disiplin ini dirasa kurang maksimal karena kepala madrasah belum menerapkan sanksi bagi para guru dan siswa yang melanggar peraturan atau tidak disiplin, sejauh ini hanya memberikan teguran.

Menurut Mulyasa, dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:¹⁶¹

1. Membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
2. Membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya
3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

c. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru. Bentuk motivasi yang diberikan kepala MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang adalah dengan menyampaikan ucapan terimakasih dan dorongan supaya ketika bekerja selalu semangat, profesional, dan disiplin. Akan tetapi sejauh ini bentuk apresiasi yang diberikan oleh kepala madrasah hanya dalam bentuk ucapan.

¹⁶¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*.

Menurut Mulyasa, motivasi yang dapat diberikan dari Kepala Madrasah, yaitu melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kinerjanya jika mendapat motivasi tersebut dari kepala madrasah.¹⁶² Sama halnya menurut Syaiful, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.¹⁶³

d. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang dilakukan dengan supervisi. Supervisi yang dilakukan di MI Baitul Huda ada dua, supervisi administrasi dan supervisi supervisi akademik atau pembelajaran. Supervisi administrasi dilakukan setiap bulan ketika rapat, supervisi ini meliputi jurnal guru, jurnal kelas, daftar hadir siswa, RPP, dan lainnya. Sedangkan supervisi pembelajaran dilaksanakan minimal satu kali pada setiap semester, meliputi metode dan model penyampaian materi, alat peraga pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan semua unsur yang ada dalam proses belajar mengajar. Selain itu, kepala

¹⁶² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.

¹⁶³ Jasmanii Asf, *Supervisi Pendidikan*.

madrasah juga melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan para guru dengan mengamati kelas setiap pagi. Sehingga akan diketahui siapa saja yang belum berangkat atau telat masuk kelas.

Menurut Sulistyorini, pengawasan merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan juga merupakan suatu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.¹⁶⁴ Hal ini juga dijelaskan oleh Aswan, bahwa pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.¹⁶⁵

e. Penghargaan (Reward)

Kepala madrasah MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang belum menerapkan penghargaan dalam bentuk uang atau materi, penghargaan yang diberikan hanya berupa ucapan apresiasi dan terimakasih. Namun, pemberian penghargaan kepada guru sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja guru, terlebih jika guru mempunyai prestasi di luar madrasah. Karena dengan pemberian penghargaan ini, akan memacu semangat kerja guru lainnya, sehingga akan ada kompetensi dan kolaborasi kerja yang baik.

¹⁶⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi Dan Aplikasi*, 2009.

¹⁶⁵ Aswan Zain Djamarabahri, *Strategi Belajar Mengajar*.

Menurut Mulyasa, melalui penghargaan guru dan tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.¹⁶⁶ Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan

Peneliti menemukan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti Wahyudi pada tahun 2023, bahwa manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN 3 Pringsewu disusun melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam pelaksanaan manajemen kinerja, kepala madrasah melakukan berbagai program, yaitu meliputi: 1. Pembinaan dan Pengembangan Guru, yaitu pemberian berbagai kegiatan pembinaan dan pengembangan, kegiatan tersebut yang meliputi seminar, workshop, mengikuti MGMP dan KKG. 2. Pembinaan disiplin, dalam pemberian kedisiplinan kepala madrasah selalu mengamati mulai dari guru berangkat sampai selesai pembelajaran. 3. Pemberian motivasi, kepala madrasah slalu memberikan motivasi kepada guru, motivasi yang diberikan bisa berupa apresiasi, penghargaan dan lain sebagainya. 4. Pengawasan, proses pengawasan manajemen kinerja dalam

¹⁶⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.

meningkatkan profesionalitas guru MIN 3 Pringsewu dilakukan langsung oleh kepala madrasah.¹⁶⁷

Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa cara meningkatkan kinerja guru di MI Baitul Huda sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa, langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah meliputi pembinaan dan pengembangan kinerja guru, pembinaan disiplin, memberikan motivasi, melakukan pengawasan, dan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi (Reward).¹⁶⁸

Temuan tersebut juga sesuai dengan teori Ken Blanchard dan Garry Ridge yang dikutip oleh Wibowo bahwa pada tahap pelaksanaan, hal penting yang harus dilakukan adalah pengawasan (monitoring) dimana manajer mengamati dan memonitor kinerja karyawannya, memuji kemajuan, dan mengarahkan ulang apabila diperlukan.¹⁶⁹

Torrington dan Hall juga mengemukakan hal yang hampir sama, bahwa proses manajemen kinerja bersifat berkelanjutan, dimana dalam tahapan pelaksanaan ini dilakukan peninjauan kembali (review) dan penilaian terhadap kinerja.

¹⁶⁷ Wahyudi, Febrianti, "Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 Pringsewu."

¹⁶⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.

¹⁶⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus berkembang dan diperbarui.¹⁷⁰

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, peneliti menemukan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti Wahyudi pada tahun 2023 di MIN 3 Pringsewu. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa kepala madrasah melakukan berbagai program untuk meningkatkan profesionalitas guru, termasuk pembinaan dan pengembangan, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, serta pengawasan.¹⁷¹

Persamaan juga terlihat dalam penelitian tesis yang dilakukan oleh Aminatur Rizqiyah pada tahun 2016. Dalam proses pelaksanaan kinerja, dilakukan pengembangan dan pembinaan guru melalui berbagai kegiatan seperti diklat, pelatihan, dan workshop.¹⁷²

Penelitian yang sama juga ditemukan pada Aldinda Mutiara Sukma pada tahun 2023, bahwa pelaksanaan program yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengikutsertakan guru melalui program pelatihan berupa workshop media pembelajaran, pelatihan In House Training (IHT), Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pemberian penghargaan (reward)

¹⁷⁰ Derek Torrington, Laura Hall, *Human Resource Management*.

¹⁷¹ Wahyudi, Febrianti, "Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 Pringsewu."

¹⁷² Rizqiyah, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik."

kepada guru yang disiplin dan berprestasi. Hanya saja pada penelitian ini, tidak dilaksanakan pengawasan atau supervisi oleh kepala sekolah.¹⁷³

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru adalah suatu hal yang sangat penting dilakukan secara efektif guna meningkatkan mutu pendidik serta mutu pembelajaran, yang kemudian akan berdampak positif pada mutu pendidikan di madrasah.

3. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Kepala Madrasah MI Baitul Huda dalam melaksanakan evaluasi peningkatan kinerja guru melalui rapat rutin akhir bulan secara global (menyeluruh) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) secara personal yang diikuti oleh seluruh guru dan tenaga kependidikan untuk mengetahui kekurangan dalam pelaksanaan kinerja selama sebulan agar dilakukan perbaikan yang berkelanjutan. Selain itu, bentuk evaluasi kepala madrasah kepada setiap guru secara personal dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk menilai kinerja secara individu. Aspek yang dinilai, yaitu empat kompetensi guru, yaitu pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Seperti proses pembelajaran (metode, teknik, dan peralatan mengajar),

¹⁷³ Mutiara Sukma, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu."

administrasi, dan hubungan sosial dengan rekan guru, walimurid, dan siswa.

Dengan dilaksanakannya evaluasi kinerja guru setiap bulan dan Penilaian Kinerja Guru (PKG), kinerja guru dapat meningkat dan guru dapat melakukan perbaikan secara terus menerus, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan guru yang awalnya hanya 85% yang disiplin menjadi hampir 95%, selain itu guru juga menyelesaikan administrasi lebih awal dari sebelumnya.

Hal terpenting selain evaluasi dan pembinaan bagi guru adalah pembinaan bagi peserta didik yang menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini dikarenakan peserta didik yang masuk di lembaga pendidikan membutuhkan bimbingan untuk dapat mengolah potensi yang dimilikinya. Pelaksanaan pembinaan di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang sudah dilaksanakan dengan baik, yaitu dengan mendorong dan mengarahkan para siswa untuk mengikuti ekstrakurikuler yang diminati, kemudian memacu siswa yang pintar di bidang sains untuk mengikuti olimpiade. Pembinaan karakter dan akhlak di kelas dilakukan setiap hari. Akan tetapi belum ada layanan khusus konseling yang disediakan oleh madrasah untuk siswa. Selain itu, siswa juga sering diberikan motivasi sebelum pembelajaran dimulai dan ketika kegiatan apersepsi agar siswa lebih semangat belajar dan bisa meraih prestasi di kelas maupun madrasah. belajar agar siswa lebih semangat ketika belajar dan bisa meraih prestasi di kelas maupun madrasah.

Dalam proses evaluasi, peneliti menemukan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Zubair pada tahun 2017, bahwa monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.¹⁷⁴ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aldinda menjelaskan bahwa evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Cepu sudah dilaksanakan secara optimal. Kepala sekolah mengadakan evaluasi pembinaan guru secara rutin setiap hari senin pada pukul 13.00-selesai yang diadakan di ruang aula guru.¹⁷⁵

Temuan yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Aminatur Rizqiyah pada tahun 2016, bahwa dalam manajemen peningkatan kinerja guru, ada pembinaan secara demokratis serta pengembangan dan pembinaan guru (diklat, pelatihan, workshop) serta adanya evaluasi penilaian kinerja.¹⁷⁶

Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.¹⁷⁷ Lain halnya dengan pendapat Rohiat mengenai pembinaan peserta didik,

¹⁷⁴ Zubair, Sasongko, and Aliman, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru."

¹⁷⁵ Aldinda Mutiara Sukma, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu" (2023).

¹⁷⁶ Aminatur Rizqiyah, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik" (2016).

¹⁷⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 262.

menurutnya pembinaan merupakan pemberian layanan kepada siswa di sekolah baik pada jam pelajaran ataupun di luar jam pelajaran sekolah dengan tujuan agar peserta didik menyadari posisi dirinya sebagai pelajar dan dapat menyadari tugasnya secara baik.¹⁷⁸

Tujuan pembinaan peserta didik termuat dalam Permendiknas No. 39 Tahun 2008 Pasal 1 yang meliputi:¹⁷⁹

- a. Mengembangkan potensi siswa secara optimal dan terpadu meliputi bakat, minat, dan kreativitas.
- b. Memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan bertentangan dengan tujuan pendidikan.
- c. Mengaktualisasikan potensi siswa dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat.
- d. Menyiapkan siswa agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani.

Menurut Riva'i, yang dikutip oleh Supardi dalam buku kinerja guru, aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu

¹⁷⁸ Rohiat, *Manajemen Sekolah : Teori Dasar Dan Praktik*.

¹⁷⁹ Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008.

kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.¹⁸⁰

- a. Kemampuan Teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Temuan di atas menjelaskan bahwa evaluasi peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda sesuai dengan teori yang dijelaskan Riva'i bahwa aspek yang dapat dievaluasi dari kinerja guru dalam suatu organisasi, mencakup kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.¹⁸¹

Teori yang diperkenalkan oleh Departemen Pendidikan Georgia dan kemudian diadaptasi oleh Kementerian Pendidikan Nasional (Depdiknas) juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Teori tersebut mencakup alat penilaian kemampuan guru, yang terdiri dari: perencanaan pembelajaran (teaching plans and materials) atau yang lebih

¹⁸⁰ Supardi, *Kinerja Guru*.

¹⁸¹ Supardi, *Kinerja Guru*.

dikenal sebagai RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan kemampuan dalam membangun hubungan interpersonal (interpersonal skill).¹⁸²

Teori yang dikemukakan oleh *Ken Blanchard dan Garry Ridge* juga menggambarkan prinsip yang sama dengan temuan peneliti, yakni bahwa evaluasi kinerja atau *Review and Learning* (peninjauan ulang dan pembelajaran) melibatkan proses duduk bersama untuk mengevaluasi kinerja pada akhir periode waktu tertentu.¹⁸³

Dalam evaluasi kinerja guru, terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zubair pada tahun 2017. Penelitian tersebut menyatakan bahwa monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dan tim untuk mengidentifikasi kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan selanjutnya.¹⁸⁴

Kesamaan juga ditemukan pada penelitian Aldinda Mutiara Sukma pada Tahun 2023. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Cepu sudah dilaksanakan secara optimal dengan mengadakan evaluasi

¹⁸² Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat, Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru.*

¹⁸³ Ken Blanchard, *Helping People Win at Work.*

¹⁸⁴ Zubair, Sasongko, and Aliman, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru."

pembinaan guru secara rutin setiap hari Senin pada pukul 13.00-selesai di ruang aula guru.¹⁸⁵

Evaluasi peningkatan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja guru serta membantu sekolah dalam menyusun kembali rencana dan strategi baru untuk mencapai tujuan. Dengan ini, madrasah dapat mengalami peningkatan mutu secara berkelanjutan sehingga kualitas di madrasah juga akan meningkat.

C. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan karena penulis menemui berbagai keterbatasan, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Penulis menyadari beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- e. Keterbatasan waktu penelitian. Saat melakukan penelitian belum maksimal karena pihak yang menjadi narasumber ada keperluan di luar sekolah
- f. Keterbatasan dalam pemilihan lokasi penelitian. Peneliti hanya dapat melakukan penelitian di satu lokasi, sehingga masih ada potensi adanya variasi atau perbedaan yang belum lengkap.

¹⁸⁵ Mutiara Sukma, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu."

- g. Keterbatasan penulis dalam mengumpulkan data, dan pengetahuan serta pemahaman penulis yang dapat berpengaruh pada hasil penelitian.

Meskipun terdapat beberapa keterbatasan selama proses penelitian, penulis merasa bersyukur dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis berharap bahwa tugas akhir ini akan memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi penelitian di masa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian terkait manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan peningkatan kinerja, dilakukan dengan membentuk Tim Pengembang Madrasah yang terdiri dari kepala madrasah (sebagai ketua tim), ketua komite madrasah, pengurus yayasan, pengawas, perwakilan guru, dan tokoh masyarakat yang peduli dengan pendidikan, ada beberapa hal yang dilakukan kepala madrasah, yaitu:
 - a. Menetapkan tujuan kinerja, melalui rapat kerja yang dilakukan setiap awal tahun pelajaran baru untuk membahas Rencana Kerja Madrasah (RKM)
 - b. Menetapkan sasaran kinerja, sasaran dari pelaksanaan kinerja, yaitu ketua yayasan, komite madrasah, guru, dan tenaga kependidikan
 - c. Menetapkan standar kinerja, kepala madrasah menetapkan standar kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh Tim Pengembang Madrasah dan Kemenag
2. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru yang diprakarsai oleh kepala madrasah di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang, meliputi:
 - a. Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru, Kepala madrasah melakukan pembinaan melalui rapat bulanan dan pelatihan

- guru mengenai kurikulum, Bimtek P5RA, dan Bimtek pelatihan soal, dan lain-lain.
- b. Pembinaan disiplin, kepala madrasah rutin melaksanakan pengawasan disiplin setiap hari dengan mengamati guru dan siswa pada jam keberangkatan sekolah.
 - c. Pemberian motivasi, bentuk motivasi yang diberikan adalah penyampaian terimakasih dan dorongan supaya ketika bekerja selalu semangat, profesional, dan disiplin.
 - d. Pengawasan, kepala madrasah melaksanakan supervisi administrasi dan supervisi akademik atau pembelajaran.
 - e. Penghargaan, pemberian penghargaan dalam bentuk uang atau materi, belum diterapkan, penghargaan yang diberikan hanya berupa ucapan apresiasi dan terimakasih.
3. Evaluasi peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MI Baitul Huda dengan cara rapat evaluasi bulanan dan evaluasi personal dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hasil evaluasi menunjukkan, bahwa kedisiplinan guru meningkat sebesar 10% setelah beberapa kali melakukan evaluasi. Hal ini dilihat dari pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru setiap pagi dan kedisiplinan guru dalam menyelesaikan administrasi.

B. Saran

Dari temuan dan analisis hasil penelitian, dengan tetap menghargai semua pihak yang terlibat, penulis bermaksud untuk memberikan rekomendasi atau saran sebagai langkah lebih lanjut dalam

meningkatkan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang.

1. Kepala madrasah dalam melakukan perencanaan sudah cukup baik. Akan tetapi guru belum sepenuhnya memahami secara rinci mengenai rencana yang telah ditetapkan, kepala madrasah hendaknya melakukan sosialisasi ke semua stakeholder di madrasah agar mereka dapat memahami penuh mengenai perencanaan yang telah disusun.
2. Kepala madrasah dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru sudah cukup baik. Akan tetapi peraturan dan tata tertib belum sepenuhnya dipatuhi oleh guru, terutama mengenai kedisiplinan, hendaknya kepala madrasah memberikan sanksi bagi yang belum disiplin dan reward bagi yang telah disiplin serta berprestasi.
3. Kepala madrasah dalam melaksanakan evaluasi peningkatan kinerja guru sudah cukup baik. Akan tetapi, ada beberapa guru yang belum maksimal dan konsisten dalam melaksanakan perbaikan kinerja, hendaknya kepala madrasah selalu memberikan arahan dan motivasi secara rutin agar guru selalu meningkatkan kinerjanya.

C. Kata Penutup

Puji syukur alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Hal tersebut semata-mata bukan karena kesengajaan, akan tetapi keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran yang membangun

untuk perbaikan hasil tugas akhir. Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, mendoakan, dan membimbing di setiap penyusunan tugas akhir. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja = Performance*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media, 1992.
- Armstrong, Michael. *Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines*. 3rd Ed. London: Kogan Page, 2006.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional*. Jogjakarta: Power Books (IHDINA), 2009.
- Aswan Zain Djamarabahri. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Bahasa, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, n.d.
- Barnawi dan Arifin, Muhammad. *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta: Arruz Media, 2014.
- Bell, Julie. *Performance Intelephant at Work*. 1st ed. New York: McGraw Hill, 2023.
- Beni Agus Setiono, Tri Andjarwati. *Kememimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019.
- Costello, Sheila J. *Effective Performance Management*. New York: Mc Graw-Hill Companies, inc, 1994.
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Depdiknas. *Instrumen Penilaian Kinerja Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2005.
- Derek Torrington, Laura Hall, Stephen Taylor. *Human Resource Management*.

- London: Financial Times Prentice Hall, 2008.
- Desi Kristanti, Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Faozan, Ahmad. *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat, Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru*. Serang: IKAPI, 2022.
- Harsuko, Riniwati. *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press, 2011.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Method*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019.
- Jasmanii Asf, Syaiful Mustafa. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Jaya, I Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.
- Ken Blanchard, Garry Ridge and. *Helping People Win at Work*. New Jersey: FT Press, 2009.
- Mardawani. *Praktis Penelitian Kualitatif: Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: Deeplublish Publisher, 2012.
- Menpan dan Reformasi Birokrasi. Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (2009).
- Mujtahid. *Pengembang Profesi Guru*. Malang: UIN-Maliki Perss, 2011.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. 4th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

- . *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- . *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Edited by Mukhlis. Cet. 5. Bandung: Rosdakarya, 2007.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mutiara Sukma, Aldinda. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Cepu,” 2023.
- Nasional, Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 (2008).
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- NOOR, A A. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Wilayah Terpencil (Studi Kasus Di SDN 19 Sindue) Kec. Sindue Kab. Donggala,” 2019. <http://repository.iainpalu.ac.id/344/1/AMRAN-APRILLIO-NOOR.pdf>.
- Nunung Mufarrihah. “Manajemen Evaluasi Kinerja Guru.” Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, 2008.
- Nurhadi, Muljani A. *Administrasi Pendidikan Di Sekolah. Jil. I*. Yogyakarta: Andi Offset, 1983.
- Permendiknas. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007, 21 § (2007). <https://doi.org/10.1080/00102208008946937>.

- Pianda, Didi. *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak Publisher, 2018.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rabiatul Adawiyah, Wiwiek, Bambang Agus Pramuka, and Zahrotush Sholikhah. “Deming’s Quality Management Practices by Small Businesses in Rural Areas.” *SHS Web of Conferences* 86 (2019): 2. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208601030>.
- RI, Departemen Agama. *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*. Surabaya: Duta Ilmu, 2009.
- Rizqiyah, Aminatur. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik,” 2016.
- Robert, Bacal. *Performance Management, Terj. Surya Darma Dan Yanuar Irawan*. 1st ed. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Rohiat, A. Saridewi. *Manajemen Sekolah : Teori Dasar Dan Praktik*. Edited by 1. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Rohman, Fatkhur. “Peran Pendidik Dalam Pembinaan Disiplin Siswa Di Sekolah / Madrasah” 1, no. 4 (2018): 73.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Salim dan Haidir. *Penelitian Pendidikan, “Metode, Pendekatan, Dan Jenis.”* Jakarta: Kencana, 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, Dan Implikasi*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Slameto. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.” *Pendidikan Ilmu Sosial* 27, no. 2 (2017): 38–47.

- Sugiyono. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi Dan Aplikasi*. 1st ed. Yogyakarta: Teras, 2009.
- . *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi Dan Aplikasi*. 1st ed. Yogyakarta: Teras Buku Kita, 2009.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Taswir. “Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejurusan (SMK)Negeri 2 Sinabang Kabupaten Simeulue.” *Jurnal Ilmiah Didaktika* XIV, no. 2 (2014): 296.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (n.d.).
- UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL (n.d.).
- Usman, Muh Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003.
- Wahyudi, Febrianti. “Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalitas Di MIN 3 Pringsewu,” 2016.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 4th ed. Jakarta: Raja Press, 2016.
- Yaumi, Muhammad. *Model Perbaikan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran; Designing, Training, and Mentoring*. Makassar: Alauddin Press, 2014.
- Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pendidikan Pascasarjana* 11, no. 4 (2017): 304–11.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara

WAWANCARA KEPALA MADRASAH

Nama : Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I

Jabatan: Kepala Madrasah

Waktu : 05 Februari 2024

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam menetapkan tujuan kinerja guru?	Dalam menetapkan tujuan, kami mengadakan rapat kerja yang dilakukan pada tahun pertama kepemimpinan untuk membahas rencana kerja madrasah (RKM) Selama 4 tahun mendatang dan rapat kerja tahunan.
2. Siapa saja yang terlibat dalam perumusan tujuan kinerja guru?	Kepala madrasah, ketua yayasan, komite madrasah, semua guru, dan tenaga kependidikan, serta perwakilan wali murid atau tokoh masyarakat yang terlibat dalam perumusan tujuan kinerja guru melalui kegiatan rapat kerja.
3. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam menentukan tujuan kinerja guru?	Ada perencanaan kinerja, proses rekrutmen yang sesuai dengan aturan, menugaskan tugas tambahan

	guru sesuai keahliannya, melengkapi sarana prasarana, mengikut sertakan guru dalam kegiatan diklat seperti IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka), pelatihan peningkatan metode pembelajaran, rapat evaluasi kinerja setiap bulan.
4. Siapa yang menjadi sasaran kinerja oleh kepala madrasah?	Semua GTK
5. Bagaimana kepala madrasah dalam menentukan standar kinerja?	MI Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang tidak mempunyai standar khusus, kepala madrasah menetapkan standar kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh yayasan Baitul Huda dan dinas terkait, hampir sama dengan madrasah lainnya.
6. Apa yang menjadi acuan dalam penetapan standar kinerja?	Sesuai dengan hasil rapat kerja tahunan bersama yayasan dan aturan dari pemerintah
7. Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan standar kinerja?	Kepala madrasah, ketua yayasan, serta komite madrasah
8. Apakah guru disini diberikan pelatihan untuk menunjang kinerja guru?	Iya ada banyak pelatihan, misalnya pelatihan online di aplikasi pintar kemenag didalamnya ada pelatihan

	<p>proses pembelajaran, kurikulum, perpustakaan dan literasi, dan pelatihan BIMTEK P5RA, BIMTEK penulisan soal.</p>
<p>9. Bagaimana peran kepala madrasah dalam membina kinerja guru?</p>	<p>Kepala madrasah yang memutuskan delegasi yang akan mengikuti diklat offline, mendelagasikan semua guru untuk mengikuti kegiatan diklat online, ikut mendampingi kegiatan diklat guru, mengawasi kinerja guru setelah pelaksanaan diklat apakah kinerjanya meningkat atau menurun, memberikan masukan dan pembinaan serta melakukan diskusi dan sharing apabila ada kendala dalam pelaksanaan kinerja.</p>
<p>10. Kegiatan apa yang menunjang pengembangan profesi guru?</p>	<p>Mengadakan KKG (Kelompok Kerja Guru) agar guru bisa mengadakan diskusi terkait strategi dalam proses pembelajaran di kelompok kerja tersebut, mengadakan rapat evaluasi bulanan agar ketika ada kendala dalam proses pembelajaran akan didiskusikan terkait solusi yang akan dilaksanakan</p>

11. Apa tujuan diadakannya pembinaan kinerja dan pengembangan profesi guru	Meningkatkan kinerja guru, dan memperbaiki dari waktu ke waktu supaya semakin baik, karena jika kinerja guru baik maka kualitas pembelajaran semakin baik.
12. Siapa sasaran dalam kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Kinerja guru?	Semua guru dan staff karyawan
13. Apa yang ingin dicapai dalam kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Kinerja guru?	Harapannya bisa memperbaiki kinerja yang kurang dan jika ada yang keliru bisa diluruskan.
14. Siapa saja yang berpartisipasi dalam kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Kinerja guru	Jika pembinaannya dilakukan melalui rapat, itu diikuti oleh semua guru dan tenaga kependidikan, dan biasanya dilakukan sharing antar guru kelas. Jika pembinaannya dilakukan secara personal hanya melibatkan kepala madrasah dan guru yang bersangkutan.
15. Apa ada peraturan mengenai disiplin kerja bagi guru?	Ada, semua tercantum di pedoman akademik, mulai masuk sekolah dan masuk kelas ada jadwalnya, saya sering mengawasi dengan berkeliling kelas dan nanti akan terlihat guru yang telat dan baru masuk ke gerbang, ketika di jam pelajaran juga saya

	keliling untuk melihat siapa saja guru yang belum masuk ke kelas.
16. Bagaimana cara yang dilakukan kepala madrasah untuk mengukur tingkat kedisiplinan guru?	Tidak ada cara yang pasti, hanya dengan memberikan penekanan untuk selalu disiplin, dan untuk izin dipusatkan ke kepala madrasah, sehingga saya tahu siapa saja yang izin dan telat.
17. Program kegiatan apa saja yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan disiplin kerja guru?	Untuk memastikan bahwa guru-guru di madrasah disiplin dalam bekerja yaitu dengan diterapkannya finger print setiap masuk dan pulang kerja.
18. Apa hal yang ingin dicapai dari adanya pelaksanaan disiplin kerja guru?	Dengan adanya pelaksanaan disiplin ini saya berharap sikap disiplin yang dilakukan oleh para guru bisa ditiru oleh para siswa, kemudian akan berdampak juga pada pada aktivitas kerja yang lain, yaitu disiplin dalam waktu, pakaian, dan lainnya.
19. Bagaimana cara kepala madrasah memastikan bahwa guru-guru di madrasah disiplin dalam bekerja?	Dengan cara finger print setiap masuk dan pulang kerja
20. Apakah aturan tersebut terumuskan dalam bentuk	Ada, masuknya dalam tata tertib

dokumen?	
21. Apakah ada reward (penghargaan) bagi guru yang disiplin dalam bekerja?	Belum ada
22. Apakah ada punishment (sanksi) bagi guru yang tidak disiplin dalam bekerja?	Belum ada sanksi, sejauh ini saya hanya memberikan teguran selagi waktu terlambatnya masih bisa ditoleransi dan tidak sampai melewati jam pembelajaran
23. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan guru terhadap pembelajaran? Apa manfaat/dampak kedisiplinan guru terhadap aktivitas belajar siswa?	Sangat berpengaruh, lebih dari 70%. Dan ketika ada guru yang telat maka akan dilihat dan diamati oleh siswa, apalagi siswa yang kritis maka akan ditegur langsung. Jika guru selalu disiplin, maka siswa akan mendapatkan jam pelajaran yang maksimal.
24. Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru?	Ketika rapat diarahkan dalam pembelajaran, dalam kerja, dalam kegiatan harus profesional dan disiplin, maka otomatis akan mendisiplinkan siswa, sehingga semuanya akan berjalan dengan baik.
25. Apakah motivasi berdampak terhadap kinerja guru?	Berdampak, tapi tidak terlalu besar. Kadang setelah evaluasi, maka guru

	akan disiplin, tapi semakin lama kedisiplinanya akan berkurang. Maka perlu diingatkan kembali.
26. Bagaimana kepala madrasah dalam melakukan controlling (pengawasan) terhadap kinerja guru?	Tak terjadwal, pagi dan siang. Kemudian ada finger print yang bisa digunakan untuk memantau atau mengontrol waktu masuk dan pulang guru.
27. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pengawasan kinerja guru?	Kepala madrasah serta ketua yayasan.
28. Apa saja indikator pengawasan dari kinerja guru?	Kedisiplinan waktu, proses pembelajarannya.
29. Kapan pelaksanaan pengawasan kinerja guru dilaksanakan?	Supervisi ada 2, supervisi administrasi dilakukan setiap bulan ketika rapat (jurnal guru, jurnal kelas, daftar hadir siswa, RPP, dan lainnya) sedangkan supervisi pembelajaran, dilakukan minimal satu kali pada setiap semester, semester kemarin dilakukan pada bulan november 2023
30. Apakah ada budaya kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru?	Karena saya menjabat kepala madrasah baru satu tahunan jadi belum ada penghargaan, karena gurunya juga masih dipantau, tapi

	rencananya akan ada penghargaan secara global melalui guru teladan, kedisiplinannya dalam masuk kerja, dalam pembelajarannya aktif, efektif, dan inovatif, dan dalam administrasinya juga baik
31. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja guru?	Berpengaruh, karena jika ada guru yang mendapatkan penghargaan maka akan memotivasi guru lainnya untuk lebih disiplin dan meningkatkan kinerjanya
32. Apa penghargaan yang diberikan kepala madrasah kepada guru yang kinerjanya baik?	Kalo sejauh ini belum ada, tapi rencananya nanti akan diberikan sertifikat dan bonus khusus entah itu bentuknya uang tunai atau barang
33. Bagaimana cara pendekatan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah?	Pendekatannya melalui rapat evaluasi bulanan dan pada rapat akhir tahun pembelajaran
34. Bagaimana kepala madrasah melakukan pengelolaan evaluasi terhadap kinerja guru	Setelah evaluasi maka akan disampaikan kekurangan dari setiap guru mengenai pembelajaran yang telah dilaksanakan, kemudian akan diamati lagi bagaimana perbaikan dan tindak lanjut setelah pelaksanaannya

<p>35. Bagaimana sistem penilaian kinerja guru?</p>	<p>Mengisi penilaian kinerja guru di aplikasi PKG tentang beberapa item, administrasi, sosial, hubungan dengan wali murid, hubungan dengan siswa dalam proses pembelajarannya dan akan dimasukkan ke sistem Simpatika SKMT/SKBK dan format yang sudah ada di sistem Simpatika.</p>
<p>36. Apa dasar dalam melakukan penilaian kinerja guru?</p>	<p>Sistem penilaian aplikasi dari pusat, misal tentang kedisiplinan ada rentang nilainya</p>
<p>37. Apa saja indikator yang perlu dievaluasi/dinilai dari kinerja guru?</p>	<p>Proses pembelajaran, administrasi, penilaian pembelajaran siswa, hubungan dengan rekan guru</p>
<p>38. Kapan pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kinerja guru?</p>	<p>Setiap satu bulan sekali ketika rapat bulanan</p>
<p>39. Bagaimana tindak lanjut kepala madrasah terhadap evaluasi kinerja guru?</p>	<p>Melakukan pengawasan lanjutan apakah kinerjanya sudah meningkat atau belum, jika belum maka akan diberikan pembinaan khusus bagi guru tersebut.</p>

WAWANCARA GURU KELAS 6A

Nama : Marsela Dewi Lestari, S.Pd

Jabatan: Guru Kelas 6A

Waktu : 12 Februari 2024

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana proses guru dalam penyusunan program tahunan?	Guru mengikuti rapat kerja tahunan dan bersama KKG kelas menentukan seputar target selama satu tahun jadwal materi atau tema yang akan disampaikan dalam KBM, penentuan metode dan alat peraga apa saja yang dibutuhkan selama satu tahun.
2. Apa landasan guru dalam penyusunan program tahunan?	Landasan guru dalam menyusun program tahunan meliputi kalender akademik.
3. Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan program tahunan?	Guru kelas dan guru mata pelajaran yang bersangkutan
4. Apa landasan guru dalam penyusunan program semester	Kalender pendidikan, GBPP (garis-garis besar program pengajaran) mata pelajaran, hasil analisis mata pelajaran, format program semester.

5. Apa yang menjadi acuan dalam penetapan standar kinerja?	Sesuai dengan hasil rapat kerja tahunan bersama yayasan dan aturan dari pemerintah
6. Bagaimana proses guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	mengkaji silabus tematik, mengidentifikasi materi pembelajaran, dan mengacu pada kalender akademik.
7. Apa landasan guru dalam menyusun RPP?	(1) data sekolah, mata pelajaran, dan kelas/semester; (2) materi pokok; (3) alokasi waktu; (4) tujuan pembelajaran, KD dan indikator pencapaian kompetensi; (5) materi pembelajaran; (6) langkah-langkah kegiatan pembelajaran; dan (7) penilaian.
8. Siapa saja yang terlibat dalam RPP?	guru kelas dan guru mata pelajaran yang bersangkutan.
9. Apa landasan guru dalam menentukan model dan metode pembelajaran?	kondisi Kompetensi Dasar (KD), tujuan yang akan dicapai dalam pengajaran, sifat dari materi yang akan diajarkan, dan tingkat kemampuan peserta didik, RPP, dan silabus.
10. Bagaimana proses guru dalam menentukan model dan metode	Menentukan alokasi waktu, mengetahui karakter dan

pembelajaran, bagaimana strateginya?	kemampuan siswa, menentukan alat peraga yang dibutuhkan.
11. Bagaimana model dan metode yang digunakan guru dalam pembelajaran?	Disesuaikan dengan karakter siswa, biasanya dengan LKPD, kerja kelompok, diskusi, game, kuis
12. Bagaimana guru melakukan pengaturan ruang kelas	Pengaturan ruang kelas yang saya lakukan di Kelas 6A yaitu dengan merubah tempat duduk siswa berkala setiap dua minggu sekali, dengan harapan siswa bisa merasakan suasana belajar yang baru dan tidak cepat bosan, contohnya tempat duduk dengan model berkelompok agar siswa bisa berdiskusi, atau dengan duduk 2 orang setiap siswa, melingkar.
13. Apa manfaat/dampak kedisiplinan guru terhadap siswa?	Siswa akan disiplin dalam kegiatan belajar dan dalam aturan sekolah karena guru menjadi contoh siswa dalam hal kedisiplinan sesuai dengan peribahasa jawa guru itu di gugu lan ditiru, jadi kedisiplinan guru sangat bermanfaat dalam mendorong siswa lebih disiplin.

<p>14. Apa yang mempengaruhi semangat guru dalam bekerja?</p>	<p>Lingkungan kerja yang nyaman, siswa yang semangat dalam kegiatan belajar, dan motivasi kepala madrasah yang diberikan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja,. Dengan menyampaikan ilmu pengetahuan yang saya punya kepada para siswa, siswa merasa terbantu dan kapasitas ilmu pengetahuan mereka menjadi bertambah, sehingga saya lebih bersemangat dalam bekerja.</p>
<p>15. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja guru?</p>	<p>Iya berpengaruh, salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepala madrasah adalah apresiasi yang membuat para guru lebih bersemangat dan produktivitas guru lebih meningkat</p>
<p>16. Bagaimana guru menggunakan pengetahuannya dalam melaksanakan tugas?</p>	<p>Dalam kegiatan belajar mengajar, saya menggunakan ilmu pengetahuan saya dalam menyampaikan materi sesuai dengan pengetahuan siswa. Saya memberikan ilmu pengetahuan berdasarkan apa yang saya alami, bukan hanya sebatas teori yang saya</p>

	<p>dapatkan di masa perkuliahan saya. Jadi siswa tidak hanya paham dengan materi, tetapi juga tahu tentang ilmu kehidupan.</p>
<p>17. Bagaimana metode guru dalam melaksanakan tugas?</p>	<p>Metode yang saya gunakan fleksibel, jadi tergantung mata pelajaran dan tingkatan kelasnya. Biasanya sebelum istirahat saya mengulas pengetahuan siswa dengan pemberian game dan kuis yang dijawab langsung secara lisan, jadi bagi siswa yang bisa jawab bisa langsung istirahat.</p>
<p>18. Bagaimana guru dalam menentukan teknik dan peralatan mengajar?</p>	<p>Disesuaikan dengan mata pelajaran dan karakter anaknya, jadi tidak disamaratakan. Terkadang dengan ceramah ada beberapa siswa yang bosan, maka diselingi dengan game atau kuis sehingga siswa lebih aktif.</p>
<p>19. Bagaimana guru dalam memahami kompleksitas organisasi?</p>	<p>Dengan cara mengetahui dan memahami karakter masing-masing orang agar kita bisa saling memahami ketika terjadi perbedaan pendapat atau perselisihan yang terjadi dalam organisasi sekolah.</p>

<p>20. Bagaimana guru dalam melaksanakan penyesuaian bidang kerjanya?</p>	<p>Dalam melaksanakan penyesuaian kinerja saya memahami dahulu tupoksi dan peraturan yang diberikan kepala madrasah agar saya dalam melaksanakan kinerja bisa sesuai yang diharapkan dan kerjanya bisa meningkat terus menerus.</p>
<p>21. Bagaimana hubungan guru dengan siswa dan sesama rekan kerja?</p>	<p>Hubungan guru dengan siswa terjalin baik karena di MI Baitul Huda merupakan madrasah yang ramah anak, guru dan siswa bisa berhubungan seperti teman atau saudara agar ketika ada kendala dalam pembelajaran maupun masalah di luar siswa bisa berbagi cerita dengan nyaman, akan tetapi hal itu tidak mengurangi siswa untuk hormat terhadap guru, dengan cara memberikan pengertian kepada siswa pentingnya akhlakul karimah.</p>
<p>22. Bagaimana kemampuan guru dalam melakukan kerjasama dengan rekan kerja?</p>	<p>Kerjasama dengan sesama guru berjalan dengan baik, hal itu dibuktikan dengan hubungan guru dengan wali murid siswa atau komite, masyarakat sekitar melakukan</p>

	<p>musyawarah bersama ketika ada permasalahan yang dialami, guru juga melakukan kegiatan yang melibatkan wali murid dan masyarakat sekitar seperti bazar UMKM dan kerjasama sponsorship dalam melaksanakan kegiatan.</p>
<p>23. Bagaimana cara guru dalam mengarahkan/mengembangkan potensi bakat, minat, dan kreativitas siswa?</p>	<p>Guru mendorong siswa untuk mengikuti ekstra yang mereka minati atau mereka sukai, guru juga menyaring siswa yang memiliki kemampuan lebih dibidang sains disetiap kelas untuk mengikuti perlombaan seperti olimpiade matematika dan IPA, kemudian diberikan waktu khusus untuk dilatih dan mempersiapkan perlombaan.</p>
<p>24. Bagaimana guru dalam mengetahui potensi bakat, minat, dan kreativitas siswa</p>	<p>Dilihat ketika kegiatan belajar mengajar di kelas, misalnya siswa yang sering menjawab quiz matematika berarti dia bakat di matematika, dan siswa yang kurang berbakat di matematika ternyata unggul di mata pelajaran lain seperti di bidang olahraga.</p>

<p>25. Bagaimana keterlibatan guru terhadap pembelajaran siswa, baik dalam pembelajaran yang berfokus di intrakulikuler, kokulikuler, maupun ekstrakurikuler?</p>	<p>Guru hanya bisa mengarahkan dan membina untuk pilihannya tergantung minat dan bakatnya masing-masing, beberapa guru juga mempunyai peran sebagai pembina olimpiade sains, pramuka, bulutangkis, dan tenis meja.</p>
<p>26. Bagaimana cara guru dalam membina kepribadian siswa?</p>	<p>Dengan menanamkan kepada siswa bagaimana berkepribadian yang baik dan berakhlakul karimah disetiap masuk ke kelas, dan ketika ada siswa yang melakukan hal kurang baik diluar kelas juga diberikan pengarahan yang baik.</p>
<p>27. Apa bentuk teladan baik yang guru berikan kepada siswa?</p>	<p>Selalu menggunakan bahasa indonesia yang baik ketika berkomunikasi, selalu sopan santun dan disiplin dalam pembelajaran.</p>
<p>28. Bagaimana guru dalam menilai kepribadian siswa?</p>	<p>cara menilainya dengan melihat tingkah laku dan perilaku siswa di sekolah, ketika perilaku siswa baik, berarti kepribadiannya juga baik, ketika kurang baik, berarti kepribadiannya juga kurang baik sehingga membutuhkan pembinaan</p>

	lebih lanjut.
29. Apakah guru memberikan dorongan/motivasi belajar kepada siswa?	Motivasi saya berikan setiap sebelum pembelajaran dimulai atau kegiatan apersepsi.
30. Bagaimana cara guru dalam membina siswa agar berprestasi?	Dengan cara memberikan materi pembelajaran yang merata kepada setiap siswa, ketika ada daya serap yang tinggi maka akan diberikan materi tambahan diluar kelas agar bisa diikutsertakan lomba sehingga siswa bisa berprestasi, mendorong siswa untuk mengikuti ekstra kurikuler dan mengikuti lomba sesuai bakatnya masing-masing.
31. Bagaimana guru dalam menilai prestasi siswa?	Dari nilai mata pelajaran dan keaktifan di kelas serta prestasi yang diraih diluar kelas.
32. Bagaimana cara guru dalam membina siswa agar mempunyai akhlakul karimah?	Dengan cara melaksanakan pembiasaan pagi salam dengan guru, shalat dhuha bersama, berdo'a dan murojaah surat-surat pendek bersama, shalat dzuhur berjamaah latihan kultum, dan selalu sopan santun kepada semua orang.

WAWANCARA SISWA KELAS 6A

Nama : Lu'lu' Nadia Husna

Jabatan: Siswa Kelas 6A

Waktu : 12 Februari 2024

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana guru dalam menyampaikan pembelajaran? Guru kelas kamu menggunakan model dan metode apa?	Dalam proses penyampainnya sudah bagus, jelas. Metode penyampaian materi biasanya ceramah, diskusi dan kuis, pembukaan materi biasanya mengulas materi sebelumnya dan biasanya menggunakan game sebelum istirahat dan pulang.
2. Apakah kamu paham dengan apa yang disampaikan gurumu?	Sudah paham, tetapi saya sendiri terkadang sering bertanya ketika kurang paham.
3. Menurutmu jam pelajaran yang sudah diterapkan sesuai/kurang/lebih?	Cukup, karena terkadang membosankan, kurang konsentrasi.
4. Apakah kamu sudah nyaman dengan pengaturan ruang kelasnya? Tempat duduk, posisi papan tulis, dll?	Sudah nyaman, karena biasanya tempat duduknya sering dirubah posisinya agar tidak bosan dan menyesuaikan metode yang digunakan dalam pembelajaran.

5. Menurutmu apa model/metode yang tepat untuk digunakan di kelasmu? Apa alasannya?	Metode game dan diskusi, karena seru, tidak membosankan dan bisa melatih keaktifan dan kerjasama.
6. Apakah bakat dan minat kamu tersalurkan di sekolah?	Iya tersalurkan
7. Apa wadah bakat/ekstra yang kamu ikuti di sekolah?	Badminton dan tahfidz
8. Siapa yang menjadi pelatih di ekstra yang kamu ikuti? Guru/dari luar?	Ekstra badminton pelatihnya guru olahraga dan ekstra tahfidz pelatihnya guru tahfidz
9. Apakah ada pembinaan khusus yang dilakukan guru kamu di kelas?	Terkadang ada, kalau ada yang melakukan kesalahan akan dibina secara khusus.
10. Jika ada, seperti apa pembinaan yang disampaikan?	membina siswa dengan cara yang baik, halus tidak menggunakan kekerasan.

Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 4435/Un.10.3/DI/TA.00.01/01/2024

Semarang, 22 Januari 2024

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Rahma Yunia Camellia

NIM : 2003036057

Yth.

Kepala MI Baitul Huda Ngaliyan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr,Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa:

Nama : Rahma Yunia Camellia

NIM : 2003036057

Alamat : Padanama, Mendala, Kec. Sirampog, Kab. Brebes

Judul skripsi : *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di Mi Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang*

Pembimbing : Dr. Fahrurrozi, M.Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 2 bulan, mulai tanggal 23 Januari 2024 sampai dengan tanggal 23 Maret 2024.

Demikian atas perhatian dan terkaabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr,Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Maslud Imaedi, M.Ag.

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 3 Pedoman Pencarian Data

PEDOMAN PENCARIAN DATA

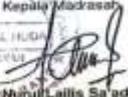
No.	Fokus	Indikator	Sub Indikator	Data	Sumber	Telah Pengumpulan Data			
						W	O	D	
1.	Manajemen Kinerja Guru	Perencanaan Kinerja	1.1 Merencanakan tujuan	1.1.1 Bagaimana cara kepala madrasah dalam menetapkan tujuan?	Kepala Madrasah	√			
				1.1.2 Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan tujuan		√			
				1.2 Merencanakan sasaran Kinerja		1.2.1 Bagaimana strategi kepala madrasah dalam menentukan sasarnya?	√		
				1.2.2 Siapa yang menjadi sasaran kinerja oleh kepala madrasah?		√			
				1.3 Menentukan standar Kinerja		1.3.1 Bagaimana kepala madrasah dalam menentukan standar kinerja?	√		
				1.3.2 Apa yang menjadi acuan dalam penetapan standar kinerja?		√			
				1.3.3 Apakah standar kinerja terumuskan dalam bentuk dokumen?		√		√	
				1.3.4 Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan standar kinerja		√			

				1.7.2 Apa saja indikator pengawasan dari kinerja guru		✓	✓
				1.7.3 Apakah ada dokumentasi setiap kepala madrasah melaksanakan pengawasan kinerja guru		✓	
				1.7.4 Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pengawasan kinerja guru		✓	
				1.7.5 Kapan pelaksanaan pengawasan kinerja guru dilaksanakan		✓	
		1.8 Penghargaan (Reward)		1.8.1 Apakah ada budaya pemberian penghargaan kepada guru	Kepala Madrasah	✓	
				1.8.2 Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja guru		✓	
				1.8.3 Apa penghargaan yang diberikan kepala madrasah kepada guru yang kinerjanya baik		✓	
	Evaluasi kinerja	1.9 Kemampuan Teknik		1.9.1 Bagaimana guru menggunakan pengetahuannya dalam melaksanakan tugas	Guru	✓	
				1.9.2 Bagaimana metode guru dalam melaksanakan tugas		✓	✓
				1.9.3 Bagaimana guru dalam menentukan teknik dan peralatan mengajar		✓	✓

	1.10 Kemampuan Konseptual	1.10.1 Bagaimana guru dalam memahami kompleksitas organisasi	✓	✓
2. Kinerja Guru	Perencanaan Kinerja Guru	1.11 Kemampuan hubungan interpersonal		
		2.1 Menyusun program tahunan	2.1.1 Bagaimana proses guru dalam penyusunan program tahunan	✓
		2.2 Menyusun program semester	2.2.1 Bagaimana proses guru dalam penyusunan program semester	✓
		2.3 Menyusun silabus	2.3.1 Bagaimana proses guru dalam penyusunan silabus	✓
			2.3.2 Apa landasan guru dalam penyusunan silabus	✓
			2.3.3 Siapa saja yang terlibat dalam	✓

Evaluasi Kinerja ^{2.9} Guru	Pendidikan	2.9.1	Bagaimana cara pendekatan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah	Kepala Madrasah	
2.10 Pengelolaan Evaluasi	2.10.1 Bagaimana kepala madrasah dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru	2.10.1	Bagaimana kepala madrasah dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru	Kepala Madrasah	√
	2.10.2 Bagaimana kepala madrasah melakukan pengelolaan evaluasi terhadap kinerja guru	2.10.2	Bagaimana kepala madrasah melakukan pengelolaan evaluasi terhadap kinerja guru	Kepala Madrasah	√
	2.10.3 Bagaimana sistem penilaian kinerja guru di madrasah	2.10.3	Bagaimana sistem penilaian kinerja guru di madrasah	Kepala Madrasah	√
	2.10.4 Apa dasar dalam melakukan penilaian kinerja guru?	2.10.4	Apa dasar dalam melakukan penilaian kinerja guru?	Kepala Madrasah	√
	2.10.5 Apa saja indikator yang perlu dievaluasi/diambil dari kinerja guru?	2.10.5	Apa saja indikator yang perlu dievaluasi/diambil dari kinerja guru?	Kepala Madrasah	√
	2.10.6 Kapan pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kinerja guru?	2.10.6	Kapan pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kinerja guru?	Kepala Madrasah	√
	2.11 Penggunaan dan pengembangan evaluasi	2.11.1	Bagaimana tindak lanjut kepala madrasah terhadap evaluasi kinerja guru	Kepala Madrasah	√
Pembinaan Siswa	2.12 Pengembangan potensi bakat, minat, dan kreativitas siswa	2.12.1	Bagaimana cara guru dalam mengembangkan/bengunahkan potensi bakat, minat, dan kreativitas siswa	Kepala Madrasah, Guru, dan siswa	√
		2.12.2	Bagaimana guru dalam mengetahui potensi bakat, minat, dan kreativitas siswa	Kepala Madrasah, Guru, dan siswa	√
		2.12.3	Bagaimana keterampilan guru terhadap pembelajaran siswa, baik dalam pembelajaran yang berfokus di	Kepala Madrasah, Guru, dan siswa	√

Lampiran 4 Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

	<p>YAYASAN BAITUL HUDA KLAMPISAN MADRASAH IBTIDAIYAH BAITUL HUDA TERAKREDITASI "A" NNM : 111233740082 NPSN: 69819584 Jl. Raya Klampisan No. 01 RT. 002 RW. 002 Ngaliyan Kota Semarang www.ibhuda.sch.id email: mi.baitulhuda@gmail.com 02476332550</p>
SURAT KETERANGAN Nomor : 09/043/SKet-MIBHK/VI/2024	
Yang bertanda tangan dibawah ini :	
Nama	Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I
Jabatan	Kepala Madrasah
Instansi	Mi Baitul Huda
Alamat	Jl. Raya Klampisan No. 01 RT. 002 RW. 002 Kelurahan Ngaliyan Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :	
Nama	Rahma Yulia Camelia
NIM	2003035057
Alamat	Jl. Wahyu Asri, Perum Wahyu Utomo, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang
Waktu Riset	07 Februari – 05 Mei 2024
benar-benar telah melaksanakan Riset/Penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Mi Baitul Huda Ngaliyan Kota Semarang".	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.	
<p>Kota Semarang, 06 Juni 2024 Kepala Madrasah  Nurul Lailis Sa'adah, S.Pd.I</p>	

Lampiran 5 Nilai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat kami beritahukan, setelah kami membimbing skripsi mahasiswa :

Nama : Rahma Yunia Camellia
NIM : 2003036057
Judul : Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MI Baitul Huda Ngaliyan
Kota Semarang

Maka nilai naskah skripsinya adalah 4,0

Catatan khusus pembimbing:

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana semestinya

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pembimbing,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag

NIP: 197708162005011003

Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Guru Kelas 6A



Wawancara dengan siswa kelas 6A



Kegiatan observasi di kelas 6A

Lampiran 7 Kalender Akademik Madrasah

GURU & STAF (KEMUKA)		KEWALIDINAN (KEMUKA)	
KEMUKA		KEMUKA	
16-17 Juli 2023	Supat MIRA	18-19 Juli 2023	Tahun Baru Mawlid
13 Juli 2023	Peringatan Kemerdekaan Negeri & Guru	2 Agustus 2023	Tahun Baru Mawlid
15 Juli 2023	Seputar program keislaman (1-4)	2 Agustus 2023	Azhar insani seminar group TP 2023/2024
17 Juli 2023	Hari peringatan maulid muslim TP 2023/2024 (jumat)	6 Januari 2024	Rapat Bulanan Guru Kajian Peningkat
17 - 20 Juli 2023	Peringatan maulid MMTS/MAW	27 Januari 2023	Rapat Bulanan Guru
18 Juli 2023	Tahun Baru Islam 1445 H	3 Februari 2024	im. Miting Negeri Muhammadiyah SAW
29 Juli 2023	Rapat Bulanan Guru MI	5 Februari 2024	perangai hari MTW
5 Agustus 2023	Kajian Peningkat	24 Februari 2024	Rapat Bulanan Guru
14-16 Agustus 2023	Upacara hari Pramuka	24 Maret 2024	Tarbiyah Ramadhan + seminar PPTG
17 Agustus 2023	berha-hadits	11-13 Maret 2024	har. saat Ramadhan
28 Agustus	Rapat Bulanan Guru MI	16 - 20 Maret 2024	PPTG / STS Group
1-3 September 2023	Keriah Terorid Peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW	20 Maret 2024	Rapat Bulanan Guru + Bulan Ramadhan
28 Sep-23	Rapat Bulanan Guru MI	6-6 April 2024	Pemerintah Ramadhan
20 September 2023	ujian Peningkat (Mawid Nabi)	8 - 20 April 2024	har. Idul Fitri
2-12 Oktober 2023	Perkuliahan Terapan Semester (PTS) Group	22 April 2024	Maulid Ethalid + pengajian hari kares (juga mawid)
14-16 Oktober 2023	Pedagogian 1 hari (Group)	27 April - 11 Mei 2024	Perkuliahan mingguan untuk Asosiasi Mahasiswa Jombang MI dan MTS
20 Oktober 2023	Udang Cula	1 Mei 2024	har. Raya Waskit
20 Oktober 2023	perangai hari Saati	21 Mei 2024	Konfirmasi Tahun Kiblat
25-26 Oktober 2023	AHUK	27 Mei - 8 Juni 2024	Asosiasi Buruh Aduh Semester Group
28 Oktober 2023	Rapat Bulanan Guru MI (pedagogian PPTG)	1 Juni 2024	har. Lahir Peristiwa
4 November 2023	ujian Peningkat	10-12	seminar terpadu, danrembang
27 Nov-3 Des 2023	Asosiasi Guru/Asst Semester Group	15 Jan	ujian penerjemahan kitab
16-18 Desember 2023	im. Tahlid + Tahsinat Rasul	17 Jan 2023	har. Raya Idul Adha 1445 H
19 Desember 2023	ujian penerjemahan kitab	21 Jan 2024	Peringatan ngaji semester group
18-21 Desember	Cheerleading	24 Jan - 12 Feb 2024	Ujar partisipasi oleh teman pedogian
22 Desember 2023	Peringatan ngaji semester Group (juga kury)	23 Jan	ujian kury belajar quran 2024/2025
27-29 Desember 2023	Peringatan semester Group	03-04 Jan 2025	har. Raya Idul Adha 1445 H
		21 Jan 2024	Peringatan ngaji semester group
		24 Jan - 12 Feb 2024	Ujar partisipasi oleh teman pedogian

Lampiran 8 Angket Penilaian Kinerja Guru

REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS / MATA PELAJARAN

- a. Nama : Siti Faizah, S.Pd.I
 N I P : 0
 NUPTK/NRG : 222352204587
 Tempat / Tgl Lahir : Magelang, 17 September 1980
 Pangkat/Jab./Gol. : /
 TMT Guru : 13/07/2012
 Masa Kerja : 12 tahun 4 bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pend. Terakhir : SI
 Spesialisasi : GURU KELAS/MATA PELAJARAN
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS/MATA PELAJARAN
- b. Nama Instansi/Skth. : MI Baitul Huda
 Telepon / Fax : 2476332550
 Kelurahan : Ngalyan
 Kecamatan : Ngalyan
 Kabupaten/Kota : Kota Semarang
 Propinsi : Jawa Tengah

Periode penilaian		Formatif	V	Tahun
2 Januari s.d. 31 Desember 2023		Sumatif	V	
		Kemajuan		
NO	KOMPETENSI	NILAI *)		
A. PEDAGOGIK				
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3		
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3		
3	Pengembangan kurikulum	4		
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3		
5	Pengembangan potensi peserta didik	3		
6	Komunikasi dengan peserta didik	3		
7	Penilaian dan evaluasi	3		
B. KEPRIBADIAN				
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3		
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4		
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3		
C. SOSIAL				
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4		
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	2		
D. PROFESIONAL				
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4		
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3		
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		45		

*) Nilai diisi berdasarkan laporan dan evaluasi PK Guru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4

PEROLEHAN ANGKA KREDIT PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

- a. Nama : Siti Faizah, S.Pd.I
 N I P : 0
 NUPTK : 222352204587
 Tempat / Tgl Lahir : Magelang, 17 September 1980
 Pangkat./Jab./Gol. : /
 TMT Guru : 13/07/2012
 Masa Kerja : 12 tahun 4 bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pend. Terakhir : SI
 Spesialisasi : GURU KELAS/MATA PELAJARAN
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS/MATA PELAJARAN
- b. Nama Instansi/Skth : MI Baitul Huda
 Telepon / Fax :
 Kelurahan : Ngalyan
 Kecamatan : Ngalyan
 Kabupaten/Kota : Kota Semarang
 Propinsi : Jawa Tengah

Nilai PK Guru / Mata Pelajaran	45						
Konversi nilai PKGuru ke dalam skala 0 - 100 sesuai Permeneq PAN dan RB No. 16 Tahun 2010 dengan Rumus	80						
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan Dan Nilai Persentase Angka Kreditnya	Baik 100%						
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>AKK Minimal Golongan</th> <th>AKPKB Minimal</th> <th>AKP Minimal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">00 Januari 1900 Ke</td> </tr> </tbody> </table> <p>Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus.</p>	AKK Minimal Golongan	AKPKB Minimal	AKP Minimal	00 Januari 1900 Ke			-
AKK Minimal Golongan	AKPKB Minimal	AKP Minimal					
00 Januari 1900 Ke							

Guru yang dinilai,

Penilai,

Kota Semarang, 20-11-2023
Kepala Sekolah,

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Rahma Yunia Camellia
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Brebes, 15 Juni 2002
3. Alamat Rumah : Padanama, Kec. Sirampog, Kab. Brebes, Jawa Tengah
4. No. HP : 083896316366
5. E-mail : cameliarahmayunia@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri 02 Kaligiri
 - b. SMP Negeri 02 Sirampog
 - c. MA Negeri 01 Tegal
 - d. UIN Walisongo Semarang Prodi Manajemen Pendidikan Islam
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Madrasah Al Jamiah Hidayah Sirampog
 - b. Asrama Putri Dar Az-Zahra Babakan Tegal
 - c. Pondok Pesantren Al-Ihya' 2 Semarang

Semarang, 07 Juni 2024



Rahma Yunia Camellia

NIM: 2003036057