

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU PNS DAN
NON PNS DI MTs NEGERI 1 KENDAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian Syarat
memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

Sayla Fauziah

Nim: 1503036015

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLMAN NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sayla Fauziah
Nim : 1503036015
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU PNS DAN NON PNS DI MTs NEGERI 1 KENDAL

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

Semarang, 12 Maret

2020

Pembuat Pernyataan,



Sayla Fauziah

NIM: 1503036015



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:


Judul : **MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU PNS DAN NON PNS DI MTs NEGERI 1 KENDAL**
Penulis : Sayla Fauziah
Nim : 1503036015
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

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


Semarang,


DEWAN PENGUJI

Ketua



Dr. Fatmuroji, M.Pd.
NIP. 197704152007011032
Penguji I,

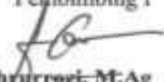
Sekretaris



Agus Khunaiji, M.Pd.
NIP. 19691741994031003
Penguji II,


Drs. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 196803141995031001
Pembimbing I




Mukhammad Rikza, S.Pd, M.Si
NIP. 198003202007101001
Pembimbing II,


Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP: 1977081620005011003


Prof. Dr. H. Fahah Syukur, M.Ag
NIP: 1981121219943031003

NOTA DINAS

Semarang, 12 Maret 2020

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

Assalamu'alaikum wr.wb

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

Judul : **MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU
PNS DAN NON PS DI MTs NEGERI 1 KENDAL**

Nama : Sayla Fauziah

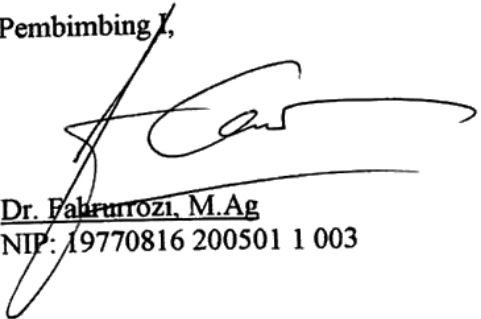
Nim : 1503036015

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing I,



Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP: 19770816 200501 1 003

NOTA DINAS

Semarang, 12 Maret 2020

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

Assalamu 'alaikum wr.wb

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

Judul : **MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU
PNS DAN NON PNS DI MTs NEGERI 1 KENDAL**

Nama : Sayla Fauziah

Nim : 1503036015

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag
NIP: 19812121994031003

ABSTRAK

Sayla Fauziah, 2020. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal. Dr. Fahrurrozi, M.Ag, Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

Kajian skripsi ini dilatar belakangi untuk mengetahui Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal. Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran tautujuan tertentu. Penelitian ini dimaksud untuk menjawab pertanyaan: Bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?. Permasalahan tersebut dibahas melalui studi lapangan yang dilaksanakan di MTs Negeri 1 Kendal.

Jenis metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Datanya diperoleh dengan melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Semua data dianalisis dan interaksi, dengan menggunakan analisis deskriptif instrumen pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen observasi awal, dokumentasi serta melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Kendal. Setelah mendapatkan data yang diperlukan penulis, data dideskripsikan lalu dianalisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru sangat dibutuhkan kerja sama antara semua guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal. Manajemen Peningkatan kinerja guru harus lebih ditingkatkan lagi agar mencapai apa yang diinginkan oleh sekolah tersebut.

Kata Kunci: *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS*

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	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	’
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang
i = i panjang
ū = u panjang

Bacaan diftong:

au = أَوْ
ai = أَيَّ
iy = أَيِّ

MOTTO

“Kinerja Guru merupakan pintu kesuksesan Pendidikan ”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kebodohan menuju jalan yang terang. Semoga kita semua senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan akhirat. *Amin*

Usaha dalam menyelesaikan skripsi ini memang tidak bisa lepas dari berbagai kendala dan hambatan, akan tetapi dapat penulis selesaikan walaupun masih banyak kekurangan yang ada. Oleh karena itu izinkan penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan, serta bimbingan baik secara moril maupun material. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr.Hj. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd., dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Agus Khunaifi, M.Ag, yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.

4. Pembimbing I, Dr. Fahrurrozi, M.Ag dan pembimbing II Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
6. Kepala UPT Pusat Perpustakaan UIN Walisongo dan Kepala Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberi pelayanan yang baik.
7. Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Kendal Drs. Sugiyanto, M.Pd.I beserta guru-guru dan karyawan, yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Terimakasih untuk kedua orangtua tercinta Ayahanda H. Abdul Qoyum, S.H dan Ibunda Hj. Umi Kulsum yang telah memberi dukungan dan doa sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
9. Segenap keluarga khususnya kakak laki-laki tercinta Muhammad Musta'in Lutfi dan Muhammad Faruq yang selalu memberikan dukungan dan dorongan agar selalu sukses dalam menulis skripsi ini.

10. Sahabat MPI 2015 terkhusus MPI A yang selalu menemani, memberikan arahan dan bertukar pikiran dalam mengerjakan penulisan skripsi ini.
11. Untuk Tim PPL MA Darul Ulum dan Tim KKN posko 20 Kelurahan Kedungpane yang telah mendukung proses penulisan skripsi ini.
12. Teruntuk Muhammad Agus Faozi yang telah memberikan semangat dan dukungan penulis selama ini.
13. Teruntuk Resti Maulida yang selalu membantu penulis.
14. Semua pihak yang tiada dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak penulis tidak dapat memberikan apa-apa, hanya ucapan terimakasih dengan tulus serta iringan doa', semog Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dan melimpahkan *rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik saran yang membangun dari semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 12 Maret 2020

Penulis

Sayla Fauziah
1503036015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah	6
C. Signifikan Penelitian.....	7
BAB II MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA	
GURU PNS DAN NON PNS	9
A. Kajian Teori	9
1. Manajemen Kinerja Guru	9
a. Pengertian manajemen Kinerja Guru	9
b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Kinerja.....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Kinerja Guru	20
d. Evaluasi Kinerja Guru.....	23
2. Guru.....	26
a. Pengertian Guru	26
b. Tugas Guru.....	27
c. Pegawai Negeri Sipi.....	36
d. Guru Tenaga Honoror	37

B. Kajian Teori	38
C. Kerangka Berfikir	43
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Sumber Data	47
D. Fokus Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Uji Keabsahan Data	56
G. Teknik Analisis Data	57
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	60
A. Gambaran Umum MTs Negeri 1 Kendal.....	60
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Negeri 1 Kendal	60
2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Negeri 1 Kendal.....	62
B. Deskripsi Data	68
1. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal.....	68
2. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1Kendal.....	81
3. Evaluasi Peningkatn Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal.....	89
C. Analisi Data	103
1. Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	104
2. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Negeri 1 Kendal.....	106
3. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru PNS Dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal.....	110
D. Keterbatasan Penelitian	111

BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
C. Kata Penutup	115
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Instrumen observasi, wawancara dan dokumentasi di
MTs Negeri 1 Kendal.
- Lampiran 2** Transkrip Wawancara
- Lampiran 3** Surat Izin Riset
- Lampiran 4** Surat Keterangan Pelaksanaan Riset
- Lampiran 5** Surat Penunjukan Bimbingan
- Lampiran 8** Foto Dokumentasi
- Lampiran 9** Hasil Rapat Guru
- Lampiran 10** Supervisi Guru Dan Penilaian Kinerja Guru

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Guru MTs Negeri 1 Kendal.....	66
Tabel 4.2 Daftar Guru Non PNS MTs Negeri 1 Kendal.....	67
Tabel 4.3 Penilaian guru PNS dari Kemenag	70
Tabel 4.4 Aspek Penilaian Kinerja Guru	71
Tabel 4.5 Struktur Tim Penilaian Kinerja Guru	75
Tabel 4.6 Rencana Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal.....	80
Tabel 4.7 Contoh Penilaian Kinerja Guru Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal	92
Tabel 4.8 Persentase Angka Kredit Guru	95
Tabel 4.9 Hasil Nilai Semua Guru Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal.....	96
Tabel 4.10 Nilai Guru PNS.....	96
Tabel 4.11 Hasil Nilai Guru PNS	98
Tabel 4.12 Persentase Angka Kredit	99
Tabel 4.13 Hasil Nilai Semua Guru PNS MTs Negeri 1 Kendal.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 2 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹ Untuk memperjelas kedudukan guru, maka diawali dengan pembahasan bab 1 pasal 1 UU No. 20 Tahun 2003 ayat 5 dan ayat 6. Pada ayat 5 menjelaskan tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Ayat 6 menjelaskan tentang pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan

¹Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 17.

kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²

Jika kita tengok kinerja guru menurut Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa secara keseluruhan masih terjadi kekurangan guru sebesar 146.987 orang dengan rincian SD kelebihan guru sebesar 90.618, SLB kekurangan guru sebesar 3.596, SMP kelebihan guru sebesar 34.901, SMA kekurangan guru sebesar 160.661 dan SMK kekurangan guru sebesar 108.249. Berdasarkan rasio siswa per guru menurut kebutuhan juga jelas terlihat bahwa SD sebesar 15,18 lebih besar daripada yang ada sebesar 14,42, sehingga terjadi kelebihan guru, demikian juga SMP sebesar 15,53 lebih besar daripada yang ada sebesar 14,73, sehingga terjadi kelebihan guru. Sebaliknya, rasio siswa per guru menurut kebutuhan pada SLB, SMA, dan SMK masing-masing sebesar 3,75, 9,45, dan 11,36 lebih kecil daripada yang ada masing-masing sebesar 4,25, 14,57, dan 15,86, sehingga terjadi kekurangan guru.

Kinerja SDM berdasarkan 5 indikator pendidikan menunjukkan bahwa kinerja dikdasmen termasuk kategori kurang dengan nilai 77,69, namun kinerja kepala sekolah dikdasmen termasuk kategori madya sebesar 85,43 dan kinerja guru dikdasmen termasuk kategori kurang sebesar 76,43. Kinerja SDM SD, SLB, SMP, dan SMK termasuk kurang dengan nilai

² Rugaiyah & Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 11-12.

masing-masing 76,37, 74,96, 79,16, dan 76,86, sedangkan SMA termasuk kategori pratama dengan nilai sebesar 81,16. Simpulannya adalah masih diperlukan tambahan guru sebesar 146.957 orang, mutu SDM dilihat dari kelayakan mengajar sebesar 84,82%, dilihat dari kesetaraan mengajar sebesar 57,80%, dilihat dari status kepegawaian tetap sebesar 70,33%, dilihat dari status PNS sebesar 57,29% dan dilihat dari pensiun sebesar 10,51%. Bila dilihat dari kinerja SDM dikdasmen maka secara keseluruhan termasuk kategori kurang sebesar 77,69, bila dirinci menurut status sekolah maka SD, SLB, SMP, dan SMK termasuk kategori kurang, sedangkan SMA, termasuk kategori pratama.

Berdasarkan simpulan maka diberikan saran agar kekurangan guru hendaknya segera dipenuhi dalam rangka meningkatkan mutu melalui tambahan formasi guru, kelayakan mengajar supaya ditingkatkan mencapai 100% melalui penyetaraan guru, kepala sekolah diberikan kuota sehingga terjadi kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk menjadi kepala sekolah, kepala sekolah dan guru supaya memiliki status kepegawaian tetap sehingga dapat mengajar dengan lebih baik di satu tempat, dan bila memungkinkan menjadi PNS sehingga dapat mengajar lebih baik dan agar pensiun berkurang maka ketika ada formasi supaya memilih kepala sekolah dan guru yang lebih muda, dan perlu penyetaraan kepala sekolah dan guru agar

mencapai 100%.³ Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum sesuai dengan pada umumnya. Hal itu dikarenakan kurangnya guru pada lembaga pendidikan di Indonesia.

Pentingnya peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Istilah “ kinerja” dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata *performance* (Bahasa Inggris). *Performance* didefinisikan “ *performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a speciafied time period*”. Definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.⁴

Dari permasalahan yang sudah dipaparkan di atas, sangat berbeda dengan MTs Negeri 1 Kendal yang akan diteliti oleh penulis. Selama ini masalah kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal yaitu kurangnya mendapatkan perhatian yang serius dari pihak lembaga maupun dari pihak guru. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga

³ Bidang Pendayagunaan dan Pelayanan Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, *Sumbe Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah*, (– Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016), hlm. 3-4.

⁴ Supadi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pres. 2014), hlm. 55.

dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan kinerja guru dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel peningkatan kinerja yang dijalankan pada sekolah yang bersangkutan. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut diharapkan kinerja kerja guru akan semakin meningkat agar kinerja guru bisa mencapai 100%. MTs Negeri 1 Kendal merupakan salah satu sekolah yang sedang menuju keadaan yang ideal, kelengkapan laboratorium untuk Bahasa, mushola sebagai penunjang kegiatan keagamaan yang memang basic, MTs ini adalah keagamaan sebagai fasilitas bagi para siswa untuk mendalami ilmu agama. Salah satu tujuan yang akan di capai oleh sekolah MTs Negeri Kendal yaitu peningkatan kemampuan memperoleh nilai ujian secara jujur. Guru di MTs Negeri 1 Kendal berjumlah 56 orang, yang terdiri dari 46 orang Guru PNS dan 10 orang adalah guru Non PNS. Salah satu tugas yang dilaksanakan seorang guru di sekolah yaitu memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah yang diinginkan.

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang serius dilakukan oleh lembaga yaitu dalam rangka membuat perencanaan peningkatan kinerja guru haruslah melakukan proses identifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis data-data internal dan eksternal (esensial dan kritis) untuk memperoleh informasi terkini dan yang bermanfaat bagi penyiapan dan pelaksanaan rencana jangka panjang dan pendek dalam rangka untuk merealisasikan atau

mencapai tujuan peningkatan kinerja guru baik kinerja guru PNS ataupun guru non PNS. Lalu kepemimpinan guru dengan menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif serta pemberian insentif berdasarkan beban tugas dan tanggung jawab masing-masing guru dapat ditingkatkan dengan harapan menjadi sangat baik, agar kinerja guru dapat mencapai taraf maksimal.

Alasan peneliti tertarik meneliti di MTs Negeri 1 Kendal yaitu kinerja guru yang sudah bertugas dengan baik contohnya guru datang ke sekolah sudah tepat waktu. Setiap guru mapel di MTs Negeri 1 Kendal, pada awal tahun ajaran baru sudah mendapatkan tugas mengajar mata pelajaran dan jam mengajar atau jadwal yang jelas. Kemudian guru yang bersangkutan menyusun perangkat pembelajaran seperti Prota, Promes, RPP, Silabus. Setelah guru menyusun perangkat pembelajaran tersebut, kemudian guru melaksanakan kegiatan evaluasi diri. maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di MTs Negeri 1 Kendal. Agar kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal menjadi lebih baik dan sesuai yang diinginkan oleh lembaga tersebut.

B. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan pembahasan ini, maka permasalahan akan dirumuskan dalam beberapa hal berikut ini:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal ?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja di MTs Negeri 1 Kendal ?

3. Bagaimana Evaluasi peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal ?

C. Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dengan perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara jelas bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana evaluasi peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai bahan kajian apabila terdapat penelitian yang serupa khususnya dalam bidang manajemen peningkatan kinerja guru PNS dan Non PNS atau dalam bidang lainnya.
 - 2) Sebagai penambah ilmu mengenai penelitian tentang manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi MTs Negeri 1 Kendal, agar kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal semakin meningkat dan lebih baik.

2) Bagi Guru

Untuk memberikan informasi kepada semua guru di MTs Negeri 1 Kendal, tentang kinerja guru agar tujuan yang diharapkan tercapai dengan maksimal.

3) Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai Manajemen Peningkatan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan pandangan dan gambaran mengenai Manajemen peningkatan kinerja guru.

BAB II

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU PNS DAN NON PNS

D. Kajian Teori

1. Manajemen Kinerja Guru

a. Pengertian Manajemen Kinerja Guru

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.⁵

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja yaitu “manajemen dan kinerja”. Menurut *Stooner* yang dikutip oleh Sulistyorini dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumberdaya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁶ Sedangkan Menurut Melayu S. P. Hasilbuan yang dikutip oleh Saefullah dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara

⁵ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 1.

⁶ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 11.

efektif, yang didukung sumber- sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.⁷

*Performance is result or success level of a person as a whole during a given period in implementing tasks if compared to various possibilities, such as work results, target or goal or criteria have been determined first and have been agreed together Performance is the preparedness of a person or people group to do an activity and complete it correspond to their responsibility with the result as they expect.*⁸

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal dalam bukunya *Performance Managemen* di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja, sebagai: “sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya.

⁷ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 1.

⁸ Amirartuti Kusuma Ningtyas dan Endang Setyawati, “*Teacher The Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya*”, *International Journal of Evaluation and Reseach in Education*, (Vol. 4, No. 2, June 2015).hlm. 77.

Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ia hendak memberikan nilai tambahan bagi organisasi, manajer dan karyawan” Dalam Islam kinerja guru tercantum dalam Ayat Al-Qur’an surat At-Taubah Ayat105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan katakanlah : “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Qs. At-Taubah: 105).⁹

Tafsir dalam ayat ini yaitu Allah memerintah kepada Rasul-nya, agar beliau mengatakan kepada kaum Muslimin yang mau bertobat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan cara bersedekah dan mengeluarkan zakat dan melakukan amal saleh sebanyak mungkin. Di samping itu, Allah juga memerintahkan kepada Rasul-nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal shaleh tersebut maka

⁹ *Al-Qur’an Al –Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, (Semarang: Toha Putra Semarang, 2002),hlm. 203.

Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Kepada mereka dianjurkan agar tidak hanya merasa cukup dengan melakukan tobat, zakat, sedekah dan salat semata-mata, melainkan haruslah mereka mengerjakan semua apa yang diperintahkan kepada mereka. Allah akan melihat amal amal yang mereka lakukan itu, sehingga mereka semakin dekat kepada-Nya.¹⁰

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dari ungkapan diatas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru disekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja essensial yang diharapkan dari para guru:

¹⁰ *Al-Qur'an dan Tafsirnya* Kementerian Agama RI (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 201.

- 1) Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah melakukan pekerjaan dengan baik;
- 2) Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang;
- 3) Bagaimana prestasi kerja akan diukur; dan
- 4) Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya.

Selanjutnya, Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja dan evaluasi kinerja, perencanaan kinerja merupakan suatu proses dimana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses dimana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala,

serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.¹¹

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu, masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing.¹²

Evaluasi kinerja adalah salah satu dari bagian manajemen kinerja, yang merupakan proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi, ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, “Seberapa baikkah kinerja seorang guru pada suatu periode tertentu?”. Metode apapun sekali bagi kita untuk menghindari dua perangkat. pertama, tidak mengasumsikan salahnya guru”. Kedua, tiada satupun taksiran yang dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang apa yang terjadi dan mengapa. Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosa lebih lanjut. Dalam

¹¹ Abdul Madjid Latief, *Evaluasi Kinerja SDM Konsep, Aplikasi, Standar Dan Penelitian*, (Jakarta: Haja Mandiri, 2014), hlm. 37-39.

¹² Ahmad Zubair & Rambat Nur Sasongko, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bengkulu Selatan, Prodi MAP FKIP Unib, Volum 11, Nomor 4, 2017, hlm. 304.

fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja.¹³

Evaluasi kinerja guru di desain untuk melayani dua tujuan, yaitu (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di kelas.¹⁴

The evaluation of teachers' performance is considered as an important thing to do because with an evaluation will increase the professionalism and the quality of teachers in the learning activities. An evaluation will help teachers to understand their duty better, so teachers can do the learning process more effectively for the improvement of the students and education in general. Besides that, evaluation also can give the valuable suggestion in fulfilling teachers' need in the development of their carrier, for example through the exercise in their assignment. An evaluation is not aimed to criticize

¹³Abdul Madjid Latief, *Evaluasi Kinerja SDM Konsep, Aplikasi, Standar dan Penelitian*, (Jakarta: Haja Mandiri, 2014), hlm. 37-39.

¹⁴<https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>, diakses pada tanggal 27 oktober 2019.

*and to find error, but to reinforce teachers in the constructive understanding to do a self-development which is becoming more professional and finally will improve the education's quality of students.*¹⁵

Bahwasannya manajemen kinerja sangat bermanfaat bagi pihak atasan, bawahan dan organisasi. Bagi atasan, manajemen kinerja mempermudah penyelesaian pekerjaan bawahan sehingga atasan tidak perlu lagi repot mengarahkan dalam kegiatan sehari-hari karena sebagai bawahan sudah tahu apa yang harus dicapai serta mengantisipasi kemungkinan hambatan yang muncul. Bagi bawahan, manajemen kinerja membuka kesempatan diskusi dan dialog dengan atasan berkaitan dengan kemajuan pekerjaannya. Adanya diskusi dan dialog memberikan umpan balik untuk memperbaiki kinerja sekaligus meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah

¹⁵Siti Asiah Tjabolo, “*The Evaluation of Islamic Education Teachers’ Performance*”, Jurnal Pendidikan Islam, (Vol. 5, No. 1, June 2019), hlm. 27-28.

ditentukan. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatan apa untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik jangka pendek maupun jangka panjang.¹⁶

Pada dasarnya setiap aktivitas atau kegiatan selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan individu adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berupa materi dan nonmateri dari hasil kerjanya. Tujuan organisasi adalah mendapatkan laba (*business organization*) atau pelayanan/ pengabdian (*public organization*) melalui proses manajemen itu.¹⁷ Manajemen peningkatan mutu madrasah perlu diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing madrasah melalui pemberian kewenangan dalam mengelola madrasah sesuai dengan *core value* yang dikembangkan oleh madrasah dan mendorong partisipasi warga madrasah dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Implementasi MPMBM

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 133.

¹⁷ Malayu, Hsibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 17.

(Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah) ini secara khusus mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kemandirian, fleksibilitas, partisipasi, keterbukaan, kerja sama, akuntabilitas, sustainabilitas, dan inisiatif madrasah dalam mengelola, memanfaatkan, dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.
- 2) Meningkatkan kepedulian warga madrasah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
- 3) Meningkatkan tanggung jawab madrasah kepada orangtua, masyarakat, dan pemerintah untuk meningkatkan mutu madrasah.
- 4) Meningkatkan kompetensi yang sehat antar-madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Manajemen peningkatan mutu sekolah/ madrasah yang ditandai dengan adanya otonomi yang diberikan kepada sekolah/ madrasah dan adanya keterlibatan aktif masyarakat terhadap madrasah merupakan respons yang diberikan pemerintah terhadap gejala-gejala yang muncul dalam kehidupan masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan.¹⁸

¹⁸ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta, Ar- Ruzz Media, 2013), hlm. 132-133.

Sedangkan fungsi manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.¹⁹ Sebagai fungsi manajemen membutuhkan kemampuan untuk menata masalah yang beraneka ragam dan rumit serta pekerjaan khusus menjadi kesatuan yang bergerak rapi, teratur, dan mulus. Lingkungan manajemen yang semakin dinamis menuntut peranan kepemimpinan yang menerapkan fungsi manajemen secara berkesinambungan tidak akan ada pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sempurna tanpa kerja sama tim yang membutuhkan yang arif dan terampil.²⁰ Maka dari itu agar penilaian kinerja dapat berhasil dengan maksimal perlu adanya pengelolaan kinerja dengan sebaik-baiknya dari manajemen. Adapun fungsi manajemen kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b) Terjadi proses komunikasi timbal balik antar penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.

¹⁹ Erni Tisnawati Sule&Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hlm. 8.

²⁰ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Putra, 2012), hlm. 18.

- c) Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian dan *review* kinerja terintegrasi.
 - d) Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju.
 - e) Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian.
 - f) Timbulnya *input* dalam perencanaan penggantian jabatan.
 - g) Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.²¹
- c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.²²

²¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 145.

²² Ondi Saondi, *Aris Suherman, Etika Profesi Keguruan*, (Bandung, Refika Aditama, 2012), hlm. 24.

Jadi seorang guru harus berkinerja dengan baik apabila tidak berkinerja dengan baik maka tidak akan tercapai apa yang direncanakan oleh sekolah maupun lembaga lainnya. *Theachers who perform inadequately not only fail to achieve their own performance standard, but they can also affect the performance of those with whom they come into contact, e.g. other staff, pupils. Theacher's under-performance can have a negative impact upon the :*

- a) *School's reputation and standing in the community;*
- b) *Attainment and achievements of pupils;*
- c) *Performance of supportstaff; and*
- d) *Leadership and management of the school.*²³

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya., internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak

²³ Jeff Jones, *Mazda Jenkin and Sue Lord, Developing Effective Teacher Performance*, (London: Paul Chaman Publishing, 2006), hlm. 2.

semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, menurut M. Arifin dalam Muhaimin mengidentifikasikan ke dalam beberapa hal, di antaranya adalah:

- 1) Volume upaya kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- 4) Penghargaan terhadap need achievement (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.²⁴

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu

²⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2016), hlm. 73.

yang terdiri atas, pengetahuan keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.²⁵

d. Evaluasi Kinerja Guru

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriringan dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkan guru bekerja di kelas apa yang telah guru lakukan untuk siswa apa yang telah guru lakukan untuk sekolah, kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi kinerja guru agar kinerja guru dapat meningkat dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap siswa dan sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru.²⁶

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelolaan harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

²⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 50.

²⁶ Amat Jaedun, “Evaluasi Kinerja Profesional Guru”, *Makalah Refleksi Guru Bersertifikat Profesional*, (Cilacap: Kantor Dinas Dikpora Kabupaten Cilacap, 2009), hlm. 11-12.

Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.²⁷ Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²⁸

Untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan pedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Adapun evaluasi kerja melalui perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam perilaku ataupun bekerja,

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), hlm. 262.

²⁸ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 76.

cara berkomunikasi dengan orang lain. Evaluasi dan penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menurut Sulistyorini menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Unjuk kerja.
- 2) Penguasaan materi.
- 3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan.
- 4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri.
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Contoh lain masih banyak yang dapat dijaikan sebagai gambaran dalam melakukan evaluasi kinerja guru.

Namun yang pasti, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya, tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Danim guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian besar, yaitu: (a) guru sebagai pengajar; (b) guru sebagai pembimbing; dan (c) guru sebagai administrator kelas.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang evaluasi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja

guru meliputi: (a) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (b) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (c) penguasaan metode dan strategi mengajar; (d) pemberian tugas-tugas kepada siswa; dan (e) kemampuan mengelola kelas.²⁹

2. Guru

a. Pengertian Guru

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.³⁰ Menurut Hamzah B Uno dalam Martinis Yamin dan Maisah guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilkukn oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun kenyataannya masih terdapat di luar bidang pendidikan.³¹

Dengan demikian prihal guru dan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanah dan tanggung jawab

²⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2016), hlm. 75-76.

³⁰ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), Hlm. 1.

³¹ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), Hlm. 87.

untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka mengiringi perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik biologis.

b. Tugas Guru

Tugas guru dalam proses belajar mengajar, guru berfungsi sebagai pemeran utama dalam proses pendidikan secara keseluruhan di lembaga pendidikan formal. proses belajar mengajar merupakan serangkaian inti dari aktivitas guru dan peserta didik, secara langsung akan terjadi hubungan timbal balik yang berlangsung untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini hanya penyampaian materi, tetapi bagaimana untuk menanamkan nilai, sikap yang baik pada peserta didik.³²

Guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, membimbing, melatih, dan menilai peserta didik termasuk melaksanakan amal sholeh karena bermanfaat bagi orang lain (masyarakat umum).

Selanjutnya dalam surat Al-Maidah ayat 35 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا
فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ٣٥

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-

³² Supari, *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), Hlm. 90.

Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.³³

Dari ayat ini Allah mengajak semua pihak yang beriman agar bertaqwa dan mencari jalan mendekati diri kepadanya.³⁴ Hal ini dalam ranah pendidikan berarti, guru saat mengajar dalam proses pembelajaran harus selalu mengajak untuk terus bertaqwa dan untuk selalu mendekati diri kepada Allah SWT ,dengan seperti itu peserta didik akan mendapatkan kemudahan dalam mengikuti pembelajaran sehingga mendapatkan ilmu yang bermanfaat.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas Bab XI pasal 39,40 dan 42 Tahun 2003 tentang dinyatakan Bahwa Tugas Guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan memberi teladan dan

³³Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010). hlm. 113.

³⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan keserasian al-Qur'an*, hlm. 106.

menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya, memiliki kualifikasi minimum dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁵

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, harus mempunyai kompetensi guru yang mengacu pada UU No 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³⁶

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi:

- (a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran). Secara pedagogis, kompetensi guru dalam mengelola perlu mendapat perhatian yang serius. Karena guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggung jawab terhadap perencanaan , pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran,

³⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 39,40 dan 42.

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 Bagian Kesatuan Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi.

dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran, untuk kepentingan tersebut maka, terdapat empat langkah yang harus dilakukan yaitu: menilai kesesuaian program yang ada dengan tuntutan kebudayaan dan kebutuhan siswa, meningkatkan perencanaan program, memilih dan melaksanakan program, serta menilai perubahan program.

- (b) Pemahaman terhadap peserta didik ada empat hal yang perlu dipahami guru dari siswa, yaitu: kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.
- (c) Perancangan pembelajaran atau bisa dikatakan pengembangan kurikulum/ silabus merupakan salah satu kompetensi pedagogik pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan tersebut mencakup tiga kegiatan yaitu: identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.
- (d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis pada hakikatnya adalah proses interaksi antara siswa dengan lingkungannya sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam pembelajaran tugas utama seorang guru adalah mengondisikan lingkungan agar

menunjang terjadinya perubahan perilaku yang lebih baik dan pembentukan kompetensi siswa. Pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal yaitu: pre-tes, proses, post-tes.

- (e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran bermaksud untuk mempermudah dan mengefektifkan pembelajaran. maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh siswa.
- (f) Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi siswa, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, penilaian program.³⁷

2) Kompetensi Kepribadian

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen ditemukan, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Sedangkan pada

³⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 Bagian Kesatuan Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi.

penjelasan pp Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakat, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut digugu (ditaati nasihat/ ucapan/ perintahnya) dan ditiru (di contoh sikap dan perilakunya). Kompetensi kepribadian dalam pengertian yang lebih substansi merupakan gambaran hakikat kualitatif perilaku seseorang, sehingga diartikan oleh:

Sedangkan menurut Surya sebagaimana yang dikutip oleh Aminudin menyebutkan bahwa kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi kepribadian ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.

Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (a) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma sosial: bangga sebagai guru: dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- (b) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- (c) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- (d) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- (e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.³⁸

³⁸Amiruddin Hatibe, *Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru*, (Yogyakarta, SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 29-31.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub-kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- (a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- (b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- (c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/ wali peserta didik di masyarakat sekitar.³⁹

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah/ madrasah dan

³⁹Amiruddin Hatibe, *Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru*, (Yogyakarta, SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 33.

substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.⁴⁰

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

- (a) Konsep, struktur, dan metode keilmuan/ teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar.
- (b) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
- (c) Hubungan konsep antara mata pelajaran.
- (d) Penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- (e) Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Seorang guru harus menjadi orang yang spesial, namun lebih baik lagi jika ia menjadi spesial bagi semua siswanya. Guru harus merupakan kumpulan orang-orang yang pintar di bidangnya masing-masing dan juga dewasa dalam bersikap. Namun yang lebih penting lagi adalah bagaimana caranya guru tersebut dapat menularkan

⁴⁰Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 14.

kepinteran dan kedewasaan tersebut pada para siswanya di kelas. Sebab guru ada lah jembatan bagi lahirnya anak-anak cerdas dan dewasa di masa mendatang.⁴¹

c. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri adalah pekerjaan di sektor publik yang bekerja pada pemerintah suatu negara. Pekerja di badan publik non departemen terkadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri. Mereka merupakan pelayan masyarakat yang harus bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menyelesaikan kepentingan masyarakat.

Pada era reformasi saat ini mana semua orang menghendaki terciptanya pemerintahan yang bebas dari korupsi, sudah sepantasnya apabila para pegawai negeri kita memiliki 6 etos kerja, yaitu kerja keras, disiplin, mandiri, jujur, rajin, dan yang terpenting harus tebal imannya. Selain itu, kompetensi yang harus dimiliki para pegawai negeri kita agar selalu dapat melayani masyarakat dengan baik, antara lain: tidak terpaku pada kegiatan-kegiatan rutin yang terkait dengan fungsi instrumen birokrat; tanggap terhadap masalah-masalah publik; memiliki wawasan futuristic dan sistematis; mampu melakukan terobosan melalui pemikiran yang kreatif dan

⁴¹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta, Kencana Prenada Medi Group, 2011), hlm. 54.

inovatif {tidak terlalu terpacu pada aturan); memiliki kemampuan untuk mengantisipasi berbagai sumber daya sehingga menjadi sumber daya campuran yang memiliki produktivitas tinggi; memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dengan menggeser sumber kegiatan produksi rendah ke arah kegiatan produksi tinggi.⁴²

d. Guru Tenaga Honorer

Pengertian Tenaga Honorer Guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji dengan sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering tampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam Pegawai Negeri Sipil layaknya seorang guru tetap, hal tersebut sebenarnya sangat menyalahi aturan yang telah ditetapkan pemerintah. Secara fakta, mereka berstatus pengangguran terselubung. Pada umumnya, mereka menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil melalui jalur honorer, ataupun sebagai penunggu

⁴² Akmaludin, Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer, di Tambang, *Skripsi*, (Tambang: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2010), Hlm. 19-20.

peluang untuk lulus tes Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum.⁴³

Jadi yang dimaksud guru honorer seorang guru yang mengabdikan atau bekerja di sebuah instansi dan digaji oleh instansi sendiri tidak digaji oleh negara.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian terhadap penelitian-penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Kajian pustaka dapat berupa buku, jurnal, atau sumber lainnya yang masih berkaitan topik kajian yang akan diteliti oleh peneliti. Ada beberapa sumber yang dapat dijadikan kajian pustaka oleh peneliti terkait penelitiannya antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aminatur Rizqiyah dengan judul penelitian “*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi kasus di SMA Al Izzah Internasional Islamic Boarding School Batu)*” penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian ini adalah bahwasannya manajemen kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu ini disusun bersama dengan melibatkan semua guru dan karyawan serta komite sekolah secara demokratis, setelah tersusun kemudian di sosialisasikan

⁴³ <https://webcache.googleusercontent.com>

kepada semua pihak untuk diketahui bersama, sehingga program yang disusun mendapatkan dukungan dan perhatian dari semua pihak dan program tersebut dievaluasi setiap satu minggu satu kali apabila butuh perbaikan maka akan segera dilakukan perbaikan sesuai kebutuhan. Adapun desain manajemen peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan guru di SMA Al Izzah IIBS Batu adalah desain manajemen yaitu berupa menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kinerja dengan proses komunikasi yang aktif dan efektif.⁴⁴ Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang ditulis oleh peneliti yakni sama-sama guna meningkatkan kinerja guru agar supaya lebih baik lagi dan adapun perbedaannya bahwa peneliti tidak melibatkan komite atau masyarakat namun hanya seorang pegawainya saja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh, Mahasiswa IAIN Purwokerto Fakultas keguruan dan IIMU Pendidikan. Judul skripsi adalah *Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara*. Dalam penelitian ini, penulis menyajikan tentang Manajemen Evaluasi Kinerja Guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di MTs Ma'arif Mandiraja dalam

⁴⁴Aminatur Rizqiyah, "*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi kasus di SMA Al Izzah Internasional Islamic Boarding School Batu)*", Skripsi (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016), hlm. 108.

meningkatkan kinerja gurunya. Penelitian tersebut bersifat kualitatif. Dalam penelitian ini yang direncanakan PKG di SMP MTs Ma'arif fokus tentang perencanaan, pengorganisasian dan evaluasi kinerja guru yang mana penerapan manajemen itu harus ada surat keputusan, hal tersebut pada kegiatan rencana kerja madrasah kemudian ditindak lanjuti melalui pos-pos atau tugas masing-masing serta pelaksanaan dan pengawasan program evaluasi guru dalam pelaksanaan kinerja guru tersebut. Pembelajaran yang mana kepala sekolah melihat langsung sesuai yang diharapkan atau belum. Monitoring guru prasemester dilakukan dua kali yaitu setiap akhir semester supaya diketahui guru tersebut mengalami perubahan atau belum, sasaran kerja pegawai (SKP), Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), dan kelengkapan administrasi guru.⁴⁵

Dalam penelitian Siti Munawaroh lebih memfokuskan ke kompetensi guru sedangkan dalam penelitian ini meningkatkan kinerja guru baik guru PNS maupun guru non PNS di MTs Negeri 1 Kendal.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mursalin, dengan judul “*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN Surakarta)* dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah

⁴⁵Siti Munawaroh, *Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja, Skripsi*, (Purwokerto, Program Sarjana FITK MPI IAIN, 2017), hlm. 1.

penelitian lapangan karena kegiatan dilakukan di lapangan sekolah, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian berdasarkan hasil dokumentasi dan wawancara usaha yang dilakukan kepala madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Surakarta II dalam meningkatkan kinerja guru khususnya kompetensi kepribadian dan profesional. Proses manajemen Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri dalam meningkatkan kinerja guru kurang baik karena masih ada beberapa tahap yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja gurunya diantaranya yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.⁴⁶ Sangat berbeda dengan apa yang akan penulis teliti, peneliti akan berfokus ke peningkatan kinerja gurunya tidak ke kompetensi gurunya. (studi kasus di MTs Negeri 1 Kendal).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Hayati, dengan judul skripsi “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, studi dokumentasi,

⁴⁶Mursalin, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Tsanawiyah Negeri, Skripsi*, (Surakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah, 2014), hlm. 9-10.

dan studi hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain 1) program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan melalui pelatihan, workshop, seminar dan musyawarah guru 2) kemampuan kepala sekolah melakukan proses pengendalian, pembinaan dan pengawasan 3) pembinaan motivasi 4) melakukan komunikasi yang baik 5) gaya kepemimpinan yang demokratis. ⁴⁷Hasil penelitian Rita Hayati berbeda dengan penulis yang akan diteliti penulis lebih menekankan pada perencanaan, komunikasi dan hasil evaluasi kinerja.

Berdasarkan penelitian diatas dalam kajian pustaka, maka ada unsur-unsur kesamaan dalam hal teori pada peningkatan kinerja guru. Tetapi penelitian tersebut kebanyakan meneliti fokus pada bagian kepala sekolah mendorong kinerja guru melalui motivasi dan keterampilan guru yang ditingkatkan dalam pembelajaran. Maka dari itu penulis akan berusaha meneliti yang berbeda titik fokus dalam penelitian sebelumnya terkait oleh waktu, tempat dan cara mendapatkan informasinya. Penulis akan meneliti fokus pada manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, disini penulis ingin mencari informasi lebih jauh bagaimana manajemen peningkatan guru di MTs Negeri 1 Kendal.

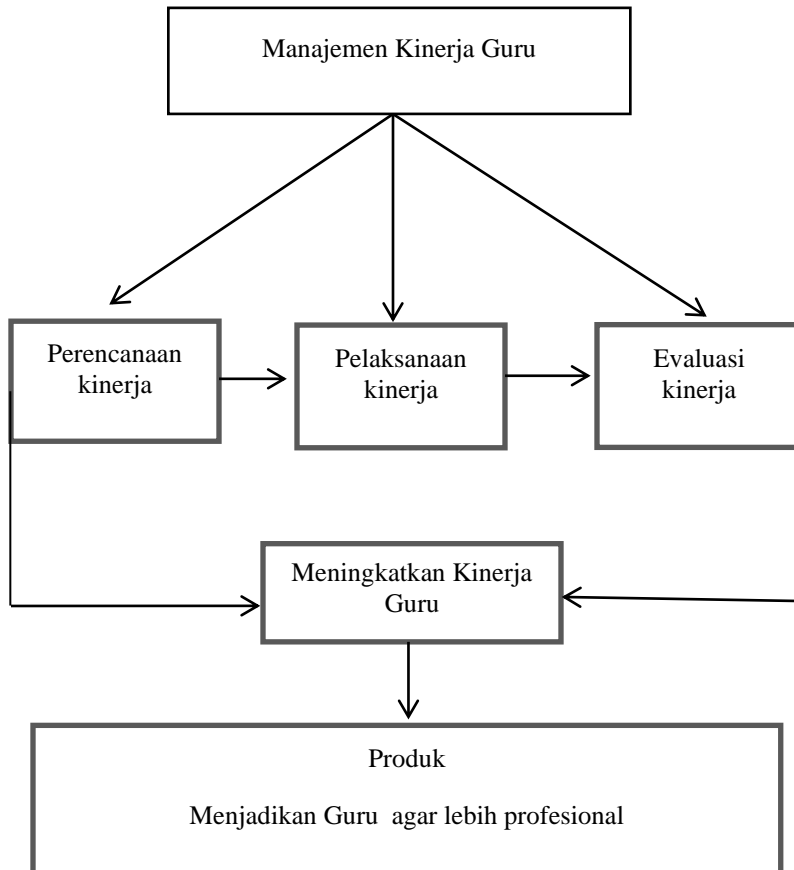
⁴⁷ Rita Hayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Skripsi*, (Pemalang: Universitas PGRI, 2019), hlm. 116.

F. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, kerangka berfikir penelitian diawali dengan fenomena yang sering terjadi di sekolah dari berbagai tingkatan. Fokus pada penelitian adalah Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS, yang terdiri permasalahan salah satunya kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal ada yang baik dan ada yang tidak baik, guru kurang menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, masih ada yang terlambat datang ke sekolah, guru kurang penilaian dan evaluasi. Dari permasalahan-permasalahan tersebut maka di MTs Negeri 1 Kendal ini selalu meningkatkan kinerja gurunya agar kinerja gurunya lebih baik, sehingga dapat mencapai harapan dan kebutuhan yang dicapai oleh sekolah tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah harus melakukan beberapa hal yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, dan evaluasi kinerja guru. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja dapat meningkatkan kinerja guru agar guru menjadi lebih profesional. Dalam hal ini profesional guru sangat diperlukan, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu di sekolah. Guru profesional berarti guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas sebagai seorang pendidik oleh karena itu seorang guru harus menjalankan tugasnya dengan

baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan yang akan dicapainya oleh sekolah tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka berfikir yang dikembangkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif yang akan menghasilkan data deskriptif: ucapan atau tulisan dan perilaku yang diamati oleh orang-orang (subjek) itu sendiri.⁴⁸ Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian.⁴⁹ Metode kualitatif data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.⁵⁰ penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga, atau gejala tertentu yang dalam hal ini adalah Peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian yaitu di MTs Negeri 1 Kendal.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang menekankan pada aspek subyektifitas guru dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal. Studi kasus memberikan gambaran (Deskriptif) yang detail tentang

⁴⁸Ahmadi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2016), hlm. 15.

⁴⁹ Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 6.

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 14.

Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal.⁵¹

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MTs Negeri 1 Kendal yang terletak di jalan Soekarno Hatta, Badad Purwokerto, Kec. Brangsong Kab. Kendal, Jawa Tengah. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 12 November – 30 November 2019.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti observasi kelapangan, melakukan wawancara dan mengamati kepada orang-orang yang di pandang tahu dan paham tentang kondisi pesantren dalam obyek penelitian. Oleh karena itu sesuai dengan focus dari penelitian ini, subjek yang akan dijadikan informan utama antara lain: Kepala Sekolah atau Guru dan waka kurikulum. Untuk mengkaji klasifikasi sumber data peneliti akan menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber Data Utama (primer)

Dalam proses penelitian, sumber data utama dihimpun melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video, dan pengambilan foto. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan serta

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 103.

merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Klarifikasi sumber data utama bermakna sebagai kata-kata atau tindakan orang yang berkedudukan sebagai penentu data atau informasi bagi suatu penelitian. Jika penelitian terkait dengan sebuah peristiwa, maka sumber data utamanya adalah orang yang terlibat secara langsung dalam peristiwa tersebut.

2. Sumber Data Tambahan (Sekunder)

Menurut Bungin, sumber data tambahan adalah segala bentuk dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun foto. Sedangkan menurut Moleong, meskipun disebut sumber data yang kedua (tambahan), dokumen tidak bisa diabaikan dalam suatu penelitian, terutama dokumen tertulis seperti buku, majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.

Sumber data berupa buku yang dimaksud termasuk Disertasi, Tesis dan Skripsi yang mampu memberikan gambaran mengenai keadaan seseorang atau masyarakat tempat kajian atau penelitian dilakukan. Selain itu tentu majalah ilmiah, termasuk jurnal ilmiah yang membuat hasil kajian dan penelitian yang dapat memberikan informasi awal untuk sebuah penelitian.

Sumber data tambahan tidak bisa diabaikan dalam penelitian kualitatif adalah dokumen, arsip, baik milik perorangan (pribadi) maupun dokumen sebuah institusi yang

bersifat resmi kelembagaan. Dokumen ini memiliki arti penting bagi seorang peneliti kualitatif, terutama terkait dengan data-data umum, data-data kependudukan, monografi dan sebagainya.⁵²

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah apa-apa yang akan diteliti dalam sebuah kegiatan penelitian untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas. Dalam sebuah penelitian harus ada fokus yang dijadikan kajian dalam penelitian, karena permasalahan yang ada bersifat kompleks dan tidak mungkin diteliti secara bersamaan. Seringkali permasalahan melibatkan begitu banyak variabel dan faktor, sehingga berada di luar jangkauan kemampuan seorang peneliti. Selain itu peneliti yang menyangkut permasalahan yang terlalu luas tidak akan dapat memberikan kesimpulan yang bermakna.⁵³

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari peningkatan kinerja guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal. Adanya peningkatan kinerja guru supaya apa yang diinginkan oleh sekolah tersebut bisa tercapai dan kinerja guru semakin meningkat.

⁵² Ibrahim, *Metodologi Penelitian (Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 69-70.

⁵³ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 12.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵⁴ Dalam pengumpulan atau memperoleh data, peneliti menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah memahami pola, norma dan makna dari perilaku yang diamati dan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.⁵⁵ Metode observasi (pengamatan) menurut Nawawi dan Martini sebagaimana dikutip Afifudin Dan Ahmad Saebani observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.⁵⁶

Dalam penelitian ini peneliti ikut terlibat dalam aktivitas orang-orang yang dijadikan sumber data penelitian sedang pengamatan yang tidak terlibat penelitian tidak ikut

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 224.

⁵⁵ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Teori Dan Praktik*, (Jakarta Bumi Aksara, 2014), hlm. 143.

⁵⁶ Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), hlm. 134.

langsung dalam aktivitas orang-orang yang dijadikan sumber data penelitian. Peneliti akan melakukan observasi partisipatif. Dalam observasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian, sambil melakukan pengamatan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

Berikut hasil dari peneliti melakukan observasi meliputi:

- a. Observasi dilakukan pada hari Senin, 18 November 2019 pada pukul 09.00 WIB di MTs Negeri 1 Kendal yang menjadi tempat bagi peneliti untuk diteliti. Peneliti melakukan observasi tentang manajemen peningkatan kinerja guru pns dan non pns yang ada di MTs Negeri 1 Kendal. Dalam observasi ini peneliti melakukan observasi saat proses kegiatan pembelajaran berlangsung, peneliti melihat apakah sudah menggunakan alat peraga yang sesuai dengan kebutuhan guru saat mengajar, misalnya seperti LCD, dan lain-lain.
- b. Observasi dilakukan pada hari Jum'at, 22 November 2019 pada pukul 07.00 WIB, peneliti melihat kepala

sekolah yang sedang mengamati guru saat datang ke sekolah dan bagi guru yang bertugas atau piket maka harus sudah siap di depan pintu gerbang untuk berjabat tangan dengan siswa, lalu setelah jam tanda bel masuk kelas, kepala sekolah juga berkeliling melihat di setiap kelas apakah guru yang mengajar sudah tepat waktu masuk ke kelas untuk mengajar.

- c. Observasi dilakukan pada hari Senin, 25 November 2019 pada pukul 13.30 WIB di MTs Negeri 1 Kendal, peneliti melakukan observasi saat ada rapat guru, kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru dan pegawai yang dilakukan diruang kelas yang sudah tertata dengan rapi dan bersih, di dalam rapat tersebut yang membahas tentang persiapan ujian akhir semester.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara *interview* dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan.⁵⁷ Wawancara disini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan secara umum yang tidak terstruktur dan bersifat

⁵⁷Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta, Rineka Cipta,2011), hlm. 39.

terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan.⁵⁸

Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh data kondisi Mts Negeri 1 Kendal serta untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru. Selama penelitian ini telah melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah, wakakurikulum, dan Tenaga Pendidik pada tanggal 12 November sampai 30 November.

a. Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Kendal

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sugiyanto, M.Pdi. selaku Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Kendal. Wawancara ini dilakukan pada hari Kamis tanggal 14 November 2019 di ruang kepala sekolah. Dari wawancara tersebut peneliti berharap dapat memperoleh gambaran mengenai peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.

b. Waka kurikulum

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhlasin S.Pd. selaku wakakurikulum MTs Negeri 1 Kendal. Yang dilakukan pada hari Sabtu

⁵⁸John W. Creswell, *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*, trans. Achmad Fawaid, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 267.

tanggal 16 November 2019, pukul 09.00-selesai diruang Guru peneliti bertanya tentang perencanaan peningkatan kinerja guru, pelaksanaan peningkatan kinerja guru, dan evaluasi peningkatan kinerja guru.

c. Guru PNS

Dadalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Rosidah, S.S selaku guru mapel Bahasa Indonesia dan sudah berstatus Guru PNS, wawancara dilakukan pada hari selasa tanggal 19 November 2019, pukul 08.15 diruang Guru. Selain itu penulis juga melakukan wawancara kepada Ibu Nur Khasanah S.Pd selaku guru mapel IPS dan guru Wakahumas, wawancara dilakukan di ruang guru. Dari wawancara yang dilakukan tersebut, peneliti berharap dapar memperoleh gambaran mengenai manajemen peningkatan kinerja guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal.

d. Sekretaris Kurikulum

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Sarwana S.Pd. selaku Sekretaris Kurikulum MTs Negeri 1 Kendal, yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 21 November 2019, pukul 08.15-selesai di ruang Guru. Dari wawancara tersebut peneliti berharap dapat memperoleh gambaran tentang manajemen peningkatan kinerja guru.

e. Guru Non PNS

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ajeng selaku guru mapel Bahasa Inggris yang dilakukan pada hari Senin tanggal 25 November 2019, pukul 10.00 di ruang perpustakaan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Trimuji selaku guru BK yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 26 November 2019, pukul 09.15 di ruang BK. Dari wawancara tersebut peneliti berharap dapat memperoleh gambaran mengenai manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya.⁵⁹ Yang dimaksud dokumentasi disini yaitu suatu penyelidikan yang bertujuan untuk penguraian dan penjelasan apa yang sudah dilihat dalam sumber-sumber dokumentasi yang berupa catatan, tulisan atau bukti yang tidak bisa diubah kebenrannya. Peneliti melakukan metode ini dengan mengumpulkan data-datayang berkaitan dengan fokus penelitian dan sekaligus sebagai bukti penguat bagi peneliti, misalnya memotret pada saat penelitian atau pada saat

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

wawancara dilakukan dan program-program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.

Dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dokumen sekolah seperti data tentang profil sekolah, struktur organisasi, data guru dan siswa, visi dan misi sekolah, berkas penilaian kinerja guru, hasil rapat MGMP, laporan evaluasi kinerja guru. Dari dokumentasi-dokumentasi yang telah terhimpun, peneliti akan memilah data yang relevan terhadap masalah yang peneliti kemudian dianalisis untuk mengambil kesimpulan tentang data.

F. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, penulis menggunakan teknik triangulasi yang diartikan sebagai salah satu teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan temuan dan interpretasi data yang lebih akurat dan kredibel.⁶⁰ Untuk menguji keabsahan data agar data yang dikumpulkan akurat serta mendapatkan makna langsung terhadap tindakan dalam penelitian. Maka penulis menggunakan metode triangulasi data yaitu proses penguatan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang menjadi bukti temuan. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Terkait dengan penelitian ini, sumber datanya

⁶⁰ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 395.

adalah Kepala Sekolah dan guru kemudian data yang telah terkumpul dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana yang spesifik dari tiga sumber tersebut. Data yang telah terkumpul dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti dalam konteks ini menguji kebenaran data yang diperoleh dari sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda, diantaranya dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.⁶¹

Kedua metode ini digunakan untuk mengeksplorasi kata-kata secara faktual untuk mengetahui Manajemen Peningkatan kinerja Guru dengan mengacu kepada teori-teori yang relevan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah analisis terhadap data yang telah tersusun atau data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 247.

lapangan. Analisis data pada penelitian kualitatif ini bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu kemudian disimpulkan sehingga menjadi data yang valid, mudah dipahami, oleh diri sendiri maupun orang lain.⁶²

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Berikut tahap analisis data:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses dimana seorang peneliti perlu melakukan telaah awal terhadap data-data yang telah dihasilkan dengan cara melakukan pengujian data dalam kitannya dengan aspek atau fokus penelitian. Sebagaimana makna asalnya reduksi atau *reduction* berarti penentuan ulang terhadap data yang telah dihasilkan dalam penelitian. Pada tahap ini peneliti mencoba menyusun data lapangan membuat rangkuman atau ringkasan disini data mengenai manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal, dari

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* , (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 273-274.

proses inilah peneliti dapat memastikan data mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif meliputi langkah-langkah mengorganisasikan data, yakni menjalin (kelompok) data yang satu dengan (kelompok) data yang lain, sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan yang utuh. Penyajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal. Artinya, data yang terpilih itu sekiranya data yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

3. Verifikasi (*Concluding Drawing/Verification*)

Pada tahap ini peneliti dapat melakukan konfirmasi dalam rangka mempertajam data dan memperjelas pemahaman yang telah dibuat sebelum peneliti sampai pada kesimpulan akhir penelitian. Ketika seluruh data yang telah dihasilkan dan disusun telah memberikan jawaban yang baik dan jelas mengenai permasalahan manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, maka penelitian dianggap selesai.⁶³

⁶³ Ibrahim, *Metodologi Penelitian (Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 109-111.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MTs Negeri 1 Kendal

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Negeri 1 Kendal

MTs Negeri 1 Kendal, atau biasa di sebut MTs Negeri Brangsong merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah. MTs Negeri 1 Kendal menerima peserta didik baru untuk pertama kalinya pada tahun pelajaran 1990/1991. Pada awalnya proses belajar mengajar dilakukan di rumah kosong dan lesehan, namun berkat semangat yang tinggi keadaan yang demikian itu berangsur ditinggalkan dan dapat berjalan sebagaimana kegiatan pada umumnya dengan menempati gedung milik desa Purwokerto. Maka pada tahun pelajaran 1986/1987 atas kebaikan hati dan sumbangan masyarakat, segenap unsur perangkat desa Purwokerto dan segala fihak yang membantu, MTs Brangsong mendapat pinjaman tanah dari desa Purwokerto seluas 1.700 m² dan mendapat bantuan pembangunan gedung sebanyak 2 (dua) unit yaitu satu unit terdiri atas empat ruang belajar dan satu unit terdiri atas ruang guru dan kantor madrasah.

Setelah tahun ajaran 2001/ 2002 Madrasah Tsanawiyah Negeri Brangsong baru dapat membeli tanah seluas 7.115 M² yang berlokasi di tepi jalan Raya dan pada tahun 2003/ 2004

mendapat proyek bangunan gedung, yang terdiri dari 1 unit kantor TU/ Kepala, 1 Unit Kantor guru dan 3 RKB lantai dua dengan adanya bangunan gedung baru yang berada di tepi Jalan Raya ini masyarakat menilai sangat positif.⁶⁴

Demikian sejarah singkat MTs Negeri 1 Kendal. Untuk perkembangan dan kemajuan madrasah selanjutnya semua tergantung kepada upaya dan rekayasa para pengelola.

Berikut MTs Negeri 1 Kendal jika ditinjau dari segi geografisnya:

Nama Sekolah	: MTs Negeri 1 Kendal
Nomor Induk Madrasah	: 21080
Nomor Statistik Madrasah	: 1211 3324 0001
Nomor Pokok Statistik Nasional	: 2036449
Alamat	: Jl. Soekarno-Hatta, Desa. Purwokerto, Brangsong - Kendal
Tahun Berdiri	: 1981
Tahun Penegrian	: 1991
SK Sekolah	: 24 Oktober 2014
Status Sekolah	: Negeri
Akreditasi	: A (5 tahun)
SK Akreditasi terakhir	: 138/BAP-SM/XI/2014
Luas Tanah	: 9572,5 M ²

⁶⁴ Dokumentasi MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 12 November 2019.

Luas Bangunan : 2.559,5 M²

Telepon / Fax : (0294) 384931

Website / E-mail : mtsnbrangsong@kemenag.go.id

Perjalanan Perubahan Sekolah:

- a. MTs GUPPI : Tahun 1981
- b. MTs Fillial MTs Negeri Semarang : Tahun 1985
- c. MTs Negeri Brangsong : Tahun 1991
- d. MTs Negeri 1 Kendal : Tahun 2018

2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Negeri 1 Kendal

Visi MTs Negeri 1 Kendal adalah “ Unggul dalam imtak, maju dalam prestasi. Terampil dalam iptek dan santun dalam pekerti”.

Visi merupakan cita-cita puncak yang menjadi tujuan yang akan dicapai oleh suatu lembaga. Untuk itu, visi, misi, dan tujuan yang diterapkan harus dikembangkan.

Bahwasanya proses penetapan visi-misi di MTs Negeri 1 Kendal diawali dengan rapat yang dilakukan kepala madrasah, dewan guru, komite maupun stakeholder yang ada di MTs Negeri 1 Kendal.

Dalam rangka untuk mewujudkan visinya maka MTs Negeri 1 Kendal menjabarkan visi tersebut kedalam misi-misi.

Adapun Misi dari MTs Negeri 1 Kendal adalah:

- a. Mengembangkan lingkungan dan kemampuan religius, sehingga siswa dapat menghayati dan mengamalkan agamanya secara nyata.
- b. Menyelenggarakan pendidikan secara efektif sehingga siswa dapat berkembang kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan spiritualnya secara maksimal.
- c. Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuhkan kemampuan berfikir aktif, kreatif dan dinamis dalam memecahkan masalah.
- d. Menyelenggarakan pengembangan diri sehingga siswa dapat berkembang sesuai minat dan bakatnya.
- e. Mengembangkan dan membiasakan kemampuan terpuji sehingga siswa dapat menjadi teladan bagi teman dan masyarakatnya.

Sedangkan Tujuan yang hendak dicapai MTs Negeri 1 Kendal adalah :

- a. Memperoleh rata-rata nilai UN lebih tinggi dari tahun pembelajaran sebelumnya.
- b. Memperoleh peringkat rata-rata nilai UN lebih tinggi dari tahun pelajaran sebelumnya.
- c. Mempertahankan prosentase kelulusan UN 100% pada tahun-tahun pelajaran sebelumnya.
- d. Meningkatkan prosentase lulusan yang diterima di jenjang pendidikan lebih tinggi .

- e. Meningkatkan prosentase output di semua jenjang pendidikan lebih tinggi yang favorit.
- f. Meningkatkan perolehan kejuaraan lomba akademik dan non akademik diberbagai tingkatan.
 - g. Menghasilkan lulusan hafal surat-surat juz amma.
 - h. Menghasilkan lulusan hafal asma'ul husna dan do'anya.
 - i. Menghasilkan lulusan yang dapat melaksanakan praktek ibadah.
 - j. Menghasilkan lulusan yang dapat membaca do'a-do'a amalan sehari-hari.
 - k. Menghasilkan lulusan yang mampu mengoperasionalkan komputer dan program internet.
 - l. Menghasilkan lulusan yang terampil mengoperasionalkan mesin jahit.
 - m. Menghasilkan lulusan yang dapat mengamalkan ucapan salam dan berjabat tangan.
 - n. Menghasilkan lulusan yang dapat membiasakan sholat berjamaah.
 - o. Menghasilkan lulusan yang dapat membiasakan ibadah wajib dan sunnah.
 - p. Menghasilkan lulusan yang terampil dan fasih membaca Al-Qur'an.
 - q. Menghasilkan lulusan yang mampu berbahasa Arab dan Inggris.

- r. Menghasilkan lulusan yang berakhlakul karimah.⁶⁵

Visi merupakan cita-cita puncak yang menjadi tujuan yang akan dicapai oleh suatu lembaga, untuk itu, visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan harus dikembangkan.

Bahwasannya di MTs Negeri 1 Kendal visi misi dan tujuannya sudah dibuat sejak tahun 1991 dan mengalami perubahan bersamaan dengan pergantian Kepala Sekolah pada tahun 2005 dan sampai sekarang visi, misi masih berlaku atau masih digunakan sampai saat ini.⁶⁶

Bahwasannya visi dan misi yang ada di MTs Negeri 1 Kendal mengacu kepada tujuan pendidikan secara nasional. Jadi visi, misi yang ada tersebut harapannya anak-anak di MTs Negeri 1 Kendal mempunyai prestasi di bidang akademik maupun non akademik yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman dan mempunyai akhlak yang baik. Untuk mewujudkan visi, misi tersebut maka dalam menjalankan kepemimpinannya dan dalam hal manajemen Bapak Sugiyanto selalu berpedoman kepada visi, misi tersebut.

⁶⁵ Dokumentasi MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 12 November 2019.

⁶⁶ Wawancara Bapak Sugiyanto, M.Pd.i. Kepala MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 14 November 2019.

Bahwasanya visi, misi yang ada di MTs Negeri 1 Kendal menjadikan pijakan bagi Kepala Sekolah untuk memimpin lembaganya.

Tabel 4.1 Daftar Guru MTs Negeri 1 Kendal⁶⁷

NO	NAMA	MAPEL UTAMA YANG DIAMPU
1	Drs. Sugiyanto, M.Pd.I	IPS
2	Dra. Siroel Amin S.Pd.	BK
3	Dra. Siti Uswatun Khasanah	Bhs. Indonesia
4	Drs. Abdul Kohar	Matematika
5	Drs. Ahmad Charis	Seni Budaya
6	Drs. Sugiarto Heru Triyanto	Qur'an Hadist
7	Muh Yuri S.Pd.	IPS
8	Pujo Winarno S.Pd.	Matematika
9	Subkhan M.Si.	IPA
10	Umi Sa'adah M.Pd.	PKN
11	Arifatun S.Pd.	Bhs Indonesia
12	Dra. Anis Indrawati	SKI
13	Endang Teguh Rahayu A.Md	IPA
14	Eny Kurniati S.Pd.	Bhs. Inggris
15	Mukidal S.Pd.	IPA
16	Nur Chasanah S.Pd.	IPS
17	Rokhimah S.Pd.	Matematika
18	Sri Endang S.Pd	Bhs Indonesia
19	Suratman S.Ag.	Fiqih
20	Syaifuddin Masykuri S.Pd.I	Bhs Arab
21	Untung Suprayetno S.Pd.	Bhs Inggris
22	Rosidah. S.S	Bhs Indonesia
23	Sarwana S.Pd.	Bhs Indonesia
24	Akhmad Mukhlisin M.S.I	Bhs Arab
25	Arifah Darajatun S.Pd.	IPA
26	Asrof S.Ag.	SKI
27	Edy Parmana S.Pd.	Seni Budaya
28	Endang Puji S.Pd.	Bhs Inggris

⁶⁷ Dokumentasi MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 12 November 2019.

29	Leny Nurhayati S.Pd.I	Bhs Inggris
30	Novi Inayati S.Pd.	Matematika
31	Roemadi Wahyu S.Pd.	Matematika
32	Siti Mufarrohah S.E	IPS
33	Siti Zakiyah S.Ag.	Bhs Arab
34	Slamer Agus Budiono S.Pd.	BK
35	Syaiful Alim S.Pd.	BK
36	Atut Rochmaningsih S.Pd.	IPS
37	Saiful Hadi S.Pd.I	Qur'an Hadist
38	Muh Wildan S.Ag.	Bhs Arab
39	Adnan Cholid S.Pd.	Penjaskes
40	Vera Dwi Anggraini S.Pd.	IPS
41	Yuliana Suryanti S.Pd.	Bhs Jawa
42	Tuti Harni S.Pd.	Prakarya
43	Nunung Sri Hartatik S.Ag.	Akidah Akhlak
44	Ismail S.Ag	Akidah Akhlak
45	Widi Hastari S.Pd.	IPS
46	Widi Astuti S.Pd.	BK
47	Ristianto Adi Wibowo S.Pd.	Penjaskes
48	Ika Listianio S.Pd.	Bimbingan Konseling
49	Faisal Adam Rahman S.Pd.	Seni Budaya
50	Alfan Khoirul Huda S.Sos.	Seni Budaya
51	Taufiq Awaluddin S.Pd.	PPKn
52	Irsan Aditya S.Pd.	Fiqih
53	Endang Kusumastuti S.Pd.	Akidah Akhlak
54	Nur Cholis S.Pd.	BK

Tabel 4.2 Daftar Guru Non PNS MTs Negeri 1 Kendal

NO	NAMA	MAPEL UTAMA YANG DIAMPU
1	Siti Nur Qomar S.Pd.I	Akidah Akhlak
2	Tri Muji Rahayu S.Pd.	BK
3	Ajeng Nafrina S.Pd.	Bhs Inggris
4	Dhamar Saka Kharisma S.Pd	Bhs Inggris
5	Viki Diah Rahmawati S.Pd.	Matematika
6	Lu'luul Nas'alul Mujab S.Pd.	IPA
7	Nilas Ventu Astrini	Bhs Indonesia
8	Ahmad Yanuar Habibu S.Pd.	IPA
9	Rizqiya Rifqi S.Pd.	Seni Budaya

B. Deskripsi Data

1. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal

Perencanaan yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendal dilaksanakan melalui rapat dewan guru. Dalam rapat ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru, jadwal waktu peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana yang mendukung, agenda kegiatan, dan pembinaan.

a. Proses Penyusunan Rencana Kinerja Guru

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan sesungguhnya hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, maka ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi.

Di MTs Negeri 1 Kendal proses perencanaan kinerja guru dilakukan dengan adanya pembentukan tim pelaksanaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala

sekolah, lalu Kepala Sekolah membuat tim yang terdiri dari guru senior untuk menilai kinerja guru. Untuk mapel Bahasa Inggris yang menilai adalah Bapak Untung Suprayitno SP.d, untuk mapel Bahasa Arab yang menilai Bapak Akhmad Mukhlisin, untuk mapel Al-Qur'an Hadist yang menilai Bapak Heru Triyanto, untuk mapel Matematika yang menilai Ibu Eni Kurniati, untuk mapel IPS yang menilai Ibu Siroel amin, untuk mapel IPA yang menilai Bapak Suratman, dan untuk mapel PPKN yang menilai Ibu Umi Sa'adah, Bahasa Indonesia Bapak Sarwana, Mapel Fiqih yang menilai Bapak Mukidal, Guru senior tersebut ditugaskan untuk menilai kinerja guru yang lain. Karena tidak mungkin Kepala Sekolah sendiri yang akan menilai semua guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal.⁶⁸

Perbedaan penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal, untuk penilaian kinerja guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal prosedurnya di awal tahun guru PNS membuat SKP (sasaran kerja pegawai) kemudian dilakukan penilaian diakhir tahun untuk dinilai pencapaian kerjanya. Untuk penilaian kinerja guru PNS ada dua penilaian yaitu penilaian prestasi dan penilaian kinerja. Untuk penilaian prestasi yang menilai adalah

⁶⁸ Wawancara Bapak Sugiyanto, M.Pd.i. Kepala MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 15 November 2019.

Kepala Madrasah sedangkan untuk penilaian kinerja PKG dinilai oleh tim supervisi dari kemenag. Adapun penilaian untuk guru Non PNS hanya penilaian kinerja saja.

Tabel 4.3 Penilaian guru PNS dari Kemenag⁶⁹

No	Kegiatan Tugas Jabatan
I	Pendidikan
II	Pembelajaran / Bimbingan dan Tugas Tertentu
1.	Melaksanakan proses pembelajaran
2.	Melaksanakan Proses Bimbingan
3.	Melaksanakan Tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah
III	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
1.	Melaksanakan Pengembangan Diri
IV	Penunjang Tugas Guru
1.	Melaksanakan Kegiatan yang mendukung tugas Guru

Adapun aspek yang dinilai dalam proses penilaian kinerja guru dapat dilihat sesuai tabel berikut⁷⁰ :

⁶⁹ Data Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

⁷⁰ Data Dokumentasi Penilaian Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

Tabel 4.4 Aspek Penilaian Kinerja Guru

No	KOMPETENSI
I	PEDAGOGIK
1	Menguasai Karakteristik Peserta Didik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik
3	Pengembangan kurikulum
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
5	Pengembangan potensi peserta didik
6	Komunikasi dengan peserta didik
7	Penilaian dan evaluasi
II	KEPRIBADIAN
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
10	Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
III	SOSIAL
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat
IV	PRFESIONAL
13	Penguasaan materi, struktur, komsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung matapelajaran yang diampu
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

b. Rencana Peningkatan Kinerja Guru

1) Tujuan peningkatan Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal bertujuan untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kinerja guru. Dalam kegiatan evaluasi bertujuan untuk memberikan arahan kepada semua guru agar menjadi lebih baik dari kekurangan-kekurangan sistem kerjanya. Sedangkan menilai kinerja guru yaitu kegiatan memberikan penghargaan kepada guru yang berkaitan dengan taraf kenaikan prestasi kerjanya yang dicapai dengan harapan untuk lebih baik lagi.⁷¹

Dapat dikemukakan bahwa secara umum tujuan perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan Kepala madrasah dalam merencanakan peningkatan kinerja guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal, sesuai apa yang disampaikan oleh Bapak Drs. Sugiyanto, M.Pd.I selaku Kepala Sekolah mengatakan :

“Setiap tahun diadakan supervisi guna untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, supervisi yang dilakukan biasanya ada dua yaitu supervisi dari kemenag dan dari sekolah sendiri. Selain supervisi dan penilaian kinerja guru sekolah juga mengadakan rapat MGMP secara internal di MTs yang bertujuan untuk

⁷¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Sugiyanto selaku Kepala Sekolah. pada Hari Kamis Tanggal 14 November 2019 pukul 08.30 Di Ruang Kepala Sekolah.

meningkatkan profesioanalisme guru dan untuk mengetahui perkembangan materi yang sudah disampaikan peserta didik serta mengetahui penggunaan sarana dan prasarana terutama yang menunjang pada saat pembelajaran berlangsung”.⁷²

Pernyataan di atas yang diungkapkan oleh Bapak Sugiyanto, peneliti juga menanyakan hal tersebut pada Bapak Ahmad Muhlasin selaku Wakil Kurikulum tentang perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs N 1 Kendal sebagai berikut

“Guru-guru mengadakan rapat MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran) secara internal, biasanya membahas penentuan materi yang akan disampaikan harus sesuai dengan kompetensi inti/ kompetensi dasar yang tertera di RPP atau silabus dan pembagian jadwal penggunaan Sarana, prasarana pada saat mengajar”.⁷³

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, menilai kemampuan belajar siswa, dan dalam pembuatan rencana

⁷² Hasil Wawancara dengan Bapak Sugiyanto selaku Kepala Sekolah. pada Hari Kamis Tanggal 14 November 2019 pukul 08.30 Di Ruang Kepala Sekolah.

⁷³ Hasil Wawancara dengan Bapak Ahmad Muhlasin selaku Wakil Kurikulum. pada Hari Sabtu Tanggal 16 November 2019 pukul 09.00 Di Ruang Guru.

pembelajaran yang akan dilaksanakan. MGMP merupakan salah satu pertemuan yang mewadahi kelompok kerja guru. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh guru dalam forum MGMP: (1) pendalaman materi; (2) pembuatan perangkat kegiatan belajar mengajar; (3) peningkatan praktik kegiatan belajar mengajar; dan (4) evaluasi pembelajaran. Kegiatan tersebut sangat menunjang kinerja guru di sekolah MTs Negeri 1 Kendal, terutama dalam bidang pengelolaan kelas.

Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.

Struktur tim pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru merupakan struktur yang membentuk garis yang di dalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan dengan sesuai harapan maka

dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru yang terdiri dari kepala sekolah, guru, serta personil lainnya.⁷⁴

Adapun struktur tim penilai kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal antara lain sebagai berikut:⁷⁵

Tabel 4.5 Struktur Tim Penilaian Kinerja Guru

No	Nama	Pangkat Golongan	Panitia	Tugas
1	Sugiyanto	Pembina/ IV/ a	Penanggung Jawab	Supervisor
2	Akhmad Mukhlasin	Penata TK I/ III/ d	Ketua	
3	Sarwana	Pembina IV/ a	Sekretaris	
4	Untung Suprayitno	Pembina IV/ a	Anggota	Supervisor
5	Heri Triyanto	Pembina IV/ a	Anggota	Supervisor
6	Eni Kurniyati	Pembina IV/ a	Anggota	Supervisor
7	Siroel	Pembina	Anggota	Supervisor

⁷⁴ Data Dokumentasi Rencana Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 16 November 2019.

⁷⁵ Data Dokumentasi Rencana Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 16 November 2019.

	Amin	IV/ a		
8	Suratman	Pembina IV/ a	Anggota	Supervisor
9	Eni Sa'adah	Pembina IV/ a	Anggota	Supervisor
10	Sarwana	Pembina IV/ a	Anggota	Supervisor
11	Mukidal	Pembina IV/ A	Anggota	Supervisor

2) Sasaran yang ingin dicapai

Sasaran yang dicapai dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal yaitu pencapaian kewajiban administrasi seperti membuat RPP, Jurnal, Laporan dan pola pengajaran yang sesuai dengan kurikulum serta program kerjanya. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Rosidah beliau mengungkapkan bahwa:

“Bahwasanya guru di MTs Negeti 1 Kendal bisa mencapai kewajiban administrasi seperti membuat RPP, jurnal, dan laporan serta menerapkan pola pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan penilaian kinerja, karena kinerja sebagian dari tugas negara, setiap pegawai ASN maupun Non ASN harus mempunyai PKG yang digunakan sebagai penyusun penilaian kinerja guru, dan

biasanya dilaksanakan setiap akhir tahun yaitu di bulan Desember.”⁷⁶

Pernyataan diatas yang diungkapkan oleh Ibu Rosidah selaku guru mapel Bahasa Indonesia di MTs Negeri 1 Kendal, peneliti juga menanyakan pada Ibu Ajeng selaku guru mapel Bahasa Inggris di sekolah tentang sasaran yang ingin dicapai.

“sasaran yang ingin dicapai ditujukan untuk semua guru yang ada di MTs Negeri Kendal sehingga dapat berdampak pada murid, karena apabila kinerja seorang guru baik maka kualitas murid juga ikut baik.”⁷⁷

3) Jadwal dan agenda peningkatan Kinerja Guru

Jadwal waktu pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal dilaksanakan selama 3 bulan yaitu tepatnya pada bulan September, Oktober, November.⁷⁸ Bapak Muhlasin selaku Wakakurikulum menyampaikan bahwa:

“ Untuk mencapai perencanaan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan adanya jadwal waktu

⁷⁶ Hasil Wawancara denga Ibu Rosidah selaku Guru Mapael Bahasa Indonesia. pada Hari Selasa Tanggal 19 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

⁷⁷ Hasil Wawancara denga Ibu Ajeng selaku Guru Mapael Bahasa Inggris. pada Hari Senin Tanggal 25 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

⁷⁸ Data Dokumentasi MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 16 November 2019.

peningkatan kinerja guru agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan.”⁷⁹

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perencanaan harus ada jadwal pelaksanaan, karena dapat mempermudah guru dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai.

Adapun agenda selain peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, kepala sekolah juga mengikutsertakan Guru dalam kegiatan Workshop dan Diklat. Dalam mengikuti kegiatan Workshop dan Diklat tersebut para Guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih baik dan meningkat. Selain adanya kegiatan Workshop dan Diklat di MTs Negeri 1 Kendal juga diadakan kegiatan Supervisi, Supervisi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru agar kinerja guru tersebut lebih baik dari sebelumnya, Bapak Sarwana sebagai sekretaris kurikulum mengatakan:

“kepala Sekolah tidak mungkin melakukan supervisi sendiri, karena di MTs Negeri 1 Kendal sudah dibentuk tim sendiri, tim tersebut terdiri dari guru senior, kepala Sekolah menilai

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Ahmad Muhlasin selaku Wakakurikulum. pada Hari Sabtu Tanggal 16 November 2019 pukul 09.00 Di Ruang Guru.

senior, lalu senior sendiri atau supervisi menilai guru yang lain.”⁸⁰

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi sudah baik, karena Kepala Sekolah bekerjasama dengan guru guna untuk mempermudah dan tidak memakan waktu lama karena di sekolahan MTs Negeri 1 Kendal gurunya banyak dan Kepala Sekolah tidak mungkin melaksanakan supervisi sendiri.

4) Sarana dan prasarana pendukung

Penggunaan sarana dan prasarana yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, menurut Bapak Faisal Adam Rahman yaitu dengan mengoptimalkan sarana dan prasarana yang tersedia di MTs Negeri 1 Kendal di karenakan masih terbatasnya sarana dan prasarana yang tersedia di sekolahan.⁸¹

Dalam hal ini diperkuat oleh pendapat dari Ibu Trimuji selaku guru BK di MTs Negeri 1 Kendal mengatakan

⁸⁰ Hasil Wawancara denga Bapak Sarwana selaku Guru Mapael Bahasa Indonesia. pada Hari Kamis Tanggal 21 November 2019 pukul 08.15 Di Ruang Guru.

⁸¹ Hasil Wawancara denga Bapak Faesal selaku Guru PJOK. pada Hari Jum'at Tanggal 22 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

“sarana dan prasarana yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada seperti halnya, laboratorium IPA, ruang perpustakaan dan internet, Laboratorium bahasa..”⁸²

Dalam observasi peneliti, sarana dan prasarana yang digunakan oleh guru sangat berpengaruh pada saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.⁸³

Secara umum rencana peningkatan kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal dapat dijaslan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Rencana Peninkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal

No	Tujuan	Sasaran	Agenda Kegiatan	Waktu	Sarana dan Prasarana
1	Untuk mengevaluasi kinerja Gu	Pencapaian kewajiban administrasi seperti (RPP, Jurnal, Laporan dan pola	Workshop	Rabu, 11 September 2019	Ruangan yang tertata dengan rapi, LCD, komputer, alat tulis, meja, kursi
2	Untuk menilai prestasi kinerja guru	pengajaran yang sesuai dengan kurikulum	Diklat	Kamis, 3 Oktober 2019	Kompute dan LCD

⁸² Hasil Wawancara denga Ibu Trimuji selaku Guru BK. pada Hari Selasa Tanggal 26 November 2019 pukul 09.00 Di Ruang BK.

⁸³ Observasi Pada Tanggal 27 November 2019.

			Pembinaan terhadap guru	Senin, Desember 2019	2	Ruang kelas, buku tulis
--	--	--	-------------------------	----------------------	---	-------------------------

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahawa perencanaan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah dilakukan dengan terstruktur dimana di MTs Negeri 1 Kendal sudah ada tujuan, sasaran, agenda kegiatan dan waktu yang sudah dibuat oleh pihak sekolah.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu.

a. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru

1) Workshop

Workshop merupakan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan adanya kegiatan workshop tersebut para guru yang masih lemah, misal dalam membuat RPP, mengoperasikan komputer maka akan diadakan pelatihan dengan dipanggilkan ahli dalam bidangnya untuk mengisi kegiatan workshop bagi Guru-guru yang

kemampuannya asih kurang. Hal tersebut juga dibuktikan dengan pendapat yang disampaikan oleh Ibu Rosidah beliau mengatakan bahwa:

“ saya setuju dengan adanya kegiatan wokrshop, karena dengan adanya kegiatan workshop tersebut Guru bisa meningkatkan kompetensi kinerjanya dengan baik dan dengan workshop guru juga akan memperoleh pengalaman yang dipelajari dalam kegiatan workshop”⁸⁴

Workshop diadakan biasanya diselenggarakan setiap satu tahun 3 kali. Dan MTs Negeri 1 Kendal biasanya mengikutkan 2-3 guru untuk mengikuti kegiatan workshop tersebut.

2) Diklat

Kegiatan diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga diharapkan guru mampu memiliki performa yang baik sebagai pendidik. Dengan adanya kegiatan diklat tersebut para guru yang mengikuti diklat dilatih untuk menyusun silabus dan bahan ajar.

⁸⁴ Hasil Wawancara denga Ibu Rosidah selaku Guru Mapael Bahasa Indonesia. pada Hari Selasa Tanggal 19 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

MTs Negeri 1 Kendal mewakilkan Guru yang berjumlah kurang lebih 6 guru untuk mengikuti kegiatan diklat, dan diklat biasanya diadakan satu tahun 2 kali.⁸⁵

3) Pembinaan Terhadap Guru

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Kendal bahwa dalam meningkatkan kinerja guru Bapak Sugiyanto memberikan keterangan:

“saya memberikan pembinaan terhadap guru pada rapat atau MGMP internal yang diikuti semua guru, dalam kegiatan tersebut saya menghimbau kepada guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.”⁸⁶

Berdasarkan uraian di atas, hal ini dipertegas dengan wawancara dengan Pak Sarwana S.Pd selaku guru mapel Bahasa Indonesia mengatakan bahwa:

“Kepala Sekolah selalu memberikan pembinaan kepada guru sudah baik, karena pembinaan tersebut bertujuan untuk mengetahui kinerja guru agar sesuai

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Sarwana selaku Guru Mapel Bahasa Indonesia. pada Hari Kamis Tanggal 21 November 2019 pukul 08.15 Di Ruang Guru.

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Sugiyanto selaku Kepala Sekolah. pada Hari Kamis Tanggal 13 November 2019 pukul 08.00 Di Ruang Kepala Sekolah.

dengan RPP atau Silabus yang telah dibuat agar kegiatan proses pembelajaran berjalan dengan baik.”⁸⁷

Hal tersebut diperkuat oleh keterangan dari Bu Nur Khasanah selaku guru mapel IPS mengatakan:

“Bapak Kepala Sekolah memberikan pembinaan kepada guru pada rapat koordinasi yang diselenggarakan satu bulan dua kali, dalam rapat tersebut beliau selalu menghimbau kepada semua guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa yang diajar.”⁸⁸

Dari hasil observasi peneliti melihat Kepala Sekolah Bapak Sugiyanto melakukan pembinaan kepada semua guru pada saat rapat koordinasi kepala madrasah, guru dan pegawai. Pada rapat tersebut membahas tentang penggunaan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.⁸⁹

Rapat koordinasi yang dilakukan di ruang kelas VIII A yang dihadiri oleh semua guru madrasah. Rapat tersebut diselenggarakan setelah KBM berakhir.

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Sarwana selaku Guru Mapel Bahasa Indonesia. pada Hari Kamis Tanggal 21 November 2019 pukul 08.15 Di Ruang Guru.

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Nur Khasanah selaku Guru Mapel IPS. pada Hari Selasa Tanggal 19 November 2019 pukul 08.15 Di Ruang Guru.

⁸⁹ Observasi Pada Tanggal 25 November 2019.

Jalannya rapat dipimpin oleh Kepala Madrasah. Adapun susunan acara dalam rapat tersebut meliputi, pembukaan, sambutan kepala madrasah dan penyampaian tentang penggunaan metode pembelajaran, tanya jawab, penutup.⁹⁰

Sesuai dengan keterangan dari Pak Sugiyanto, Bu Nur Khasanah, di atas, berarti Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan terhadap peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik.

Pembinaan terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan yang tersedia sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan, prestasi belajar dan output yang semakin bermutu.

Dari hasil observasi setelah guru menerima pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah pada saat rapat, peningkatan kinerja guru terlihat pada pelaksanaan pembelajaran sudah menggunakan metode yang bervariasi dan menggunakan LCD.⁹¹

⁹⁰ Dokumentasi hasil Rapat koordinasi Kepala Madrasah dan Guru di Ruang Kelas VIII A Pada Tanggal 25 November 2019.

⁹¹ Observasi Pada Tanggal 18 November 2019.

4) Melaksanakan Kerjasama Dengan Baik Antar Guru

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara tentang kerjasama dengan baik antar guru dengan Bu Ajeng selaku guru mapel Bahasa Inggris mengatakan:

“Di MTs Negeri 1 Kendal setiap hari ada pemberlakuan guru piket yang dibuat oleh Bapak Kepala Sekolah, yang bertujuan untuk membangun kerjasama yang baik antar guru, misal ada guru yang berhalangan hadir atau ada keperluan tugas dari kepala sekolah diluar maka guru yang bertugas piket memberikan tugas atau mengajar mapel guru yang berhalangan tersebut.”⁹²

Dipertegas lagi dengan keterangan dari Bu Nur Khasanah selaku guru mapel IPS mengatakan:

“masing-masing guru mendapatkan tugas atau jadwal piket mendampingi anak-anak ketika berjamaah secara bergiliran, itupun terkadang ada guru yang berhalangan hadir atau sedang sibuk diluar, maka guru-guru yang ada di Madrasah secara langsung mendampingi anak-anak sholat berjamaah.”⁹³

⁹² Hasil Wawancara denga Ibu Ajeng selaku Guru Mapael Bahasa Inggris. pada Hari Senin Tanggal 25 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

⁹³ Hasil Wawancara denga Ibu Nur Khasanah selaku Guru Mapael IPS. pada Hari Selasa Tanggal 19 November 2019 pukul 08.15 Di Ruang Guru.

Berdasarkan uraian diatas bahwasannya guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal sudah melaksanakan kerjasama antar guru dengan baik.

5) Upaya Memberikan Semangat Kepada Guru

Untuk menumbuhkan semangat pada kinerja guru salah satunya dengan memberikan motivasi, hal tersebut Ibu Rosidah selaku Guru mapel Bahasa Indonesia memberikan keterangan sebagai berikut :

“Bapak Kamad memberikan motivasi dan pengarahan pada bapak ibu guru biasanya dalam rapat guru, untuk selalu mengikuti perkembangan zaman dan memotivasi bapak ibu guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran pada pendidikan di MTs 1 Kendal”.⁹⁴

Dalam hal ini diperjelas lagi oleh pendapat Pak Faesal selaku Guru Penjas Orkes memberikan keterangan:

“untuk menumbuhkan rasa semangat kinerja Guru maka Kepala Sekolah selain memberikan motivasi, juga memberikan kompensasi kepada guru yang berprestasi dalam mengajar.”⁹⁵

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Rosidah selaku Guru Mapel Bahasa Indonesia. pada Hari Selasa Tanggal 19 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Faesal selaku Guru PJOK. pada Hari Jum'at Tanggal 22 November 2019 pukul 10.00 Di Ruang Guru.

Sesuai observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang upaya memberikan semangat kepada guru terlihat kurang karena masih ada beberapa guru yang telat masuk kelas pada jam mengajarnya dan terkadang masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah.⁹⁶

6) Profesionalitas Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa

Untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam mengajar Bapak Kepala Sekolah mengatakan:

“Saya memberikan pengarahan kepada semua guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan stady banding ke Instansi lembaga sekolah lain yang bertujuan untuk mengetahui inovasi-inovasi baru yang bisa digunakan di sekolah dan mengikuti kegiatan work shop, Diklat, MGMP antar guru yang bertujuan untuk profesionalisme guru dalam mengajar.”⁹⁷

Berdasarkan hal tersebut Ibu Rosidah selaku guru mapel Bahasa Indonesia mengatakan:

“Bapak Kepala Sekolah selalu memberikan pengarahan dan surat tugas kepada guru untuk mengikuti stady banding, MGMP antar guru Diklat, Work shop guna untuk menambah pengetahuan sebagai peningkatan kinerja guru dalam mengajar”

⁹⁶ Observasi Pada Tanggal 22 November 2019.

⁹⁷ Wawancara Bapak Sugiyanto, M.Pd.i. Kepala MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 14 November 2019.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru terhadap kualitas pembelajaran siswa sudah maksimal.

3. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal

Dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari evaluasi karena evaluasi merupakan alat dari kegiatan suatu proses dan tindakan manajemen. Evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang ingin dicapai agar supaya kinerja lebih baik lagi.

a. Evaluasi Kinerja Guru

1) Tahap Pemberian Nilai

Pada tahap ini, penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala 1,2,3 atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati atau terpantau. Pemberian skor ini didasarkan pada catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti-bukti berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses penilaian kinerja

guru. Pemberian nilai di MTs Negeri 1 Kendal, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut yakni:

- a) Pemberian skor 0, 1, atau 2. Pemberian skor ini dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman catatan hasil pengamatan dan pemantauan dilembar format laporan dan evaluasi perkompetensi dengan indikator kinerja masing-masing kompetensi.
- b) Dari hasil penilaian tersebut kemudian direkapitulasi dalam format hasil penilaian kinerja guru, baik guru PNS maupun guru Non PNS. Nilai total ini selanjutnya dikonfersikan kedalam skala nilai sesuai dengan prosedur penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS.

Setelah melaksanakan penilaian, penilai memberitahu-kan kepada guru yang dinilai tentang nilai hasil PKG berdasarkan bukti catatan kompetensi pedagogik. Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi terhadap hasil penilaian kinerja guru, sebagai upaya perbaikan kualitas kinerja guru.⁹⁸

2) Tahap Persetujuan

Setelah melaksanakan penilaian kinerja guru, penilai memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh

⁹⁸ Wawancara Bapak Sugiyanto, M.Pd.i. Kepala MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 14 November 2019.

berdasarkan bukti catatan untuk setiap indikator. Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani berkas laporan penilaian kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk perbaikan kualitas dan kinerja guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal.

3) Tahap Pelaporan

Setelah penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS diperoleh, Kepala Madrasah melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada Kementerian Agama Kabupaten, sebagai dasar penetapan angka kredit tahun selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Laporan berbentuk hasil penilaian masing-masing indikator kinerja dalam paket instrumen penilaian kinerja guru yang telah dilengkapi dengan hasil kajian berbagai dokumen perencanaan, dan dokumen pendukung lain yang relevan dan catatan hasil pengamatan.

Untuk kepentingan hasil pendataan dan pengendalian pelaksanaan penilaian kinerja guru dan tindaklanjut pembinaan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, kepala madrasah juga melaporkannya secara online.⁹⁹

⁹⁹ Wawancara Bapak Sugiyanto, M.Pd.i. Kepala MTs Negeri 1 Kendal. Pada Tanggal 14 November 2019.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa pada tahap evaluasi ini bertujuan untuk memberikan nilai, persetujuan antar nilai dan guru yang telah dinilai dan berakhir yaitu tahap pelaporan, penilai melaporkan data hasil PKG ke Kemenag.

4) Hasil Nilai Kinerja Guru PNS dan Guru Non PNS

Nilai guru Non PNS¹⁰⁰

Berikut contoh penilaian kinerja Bapak Dhamar Saka Kharisma guru Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal.¹⁰¹

Tabel 4.7 Contoh Penilaian Kinerja Guru Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal

No	KOMPETENSI	Nilai
A	PEDAGOGIK	
1	Menguasai Karakteristik Peserta Didik	4
2	Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3	Pengembangan kurikulum	3
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	3
6	Komunikasi dengan peserta didik	3
7	Penilaian dan evaluasi	3

¹⁰⁰ Data Dokumentasi Penilaian Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

¹⁰¹ Data Dokumentasi Penilaian Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

No	KOMPETENSI	Nilai
B	KEPRIBADIAN	
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
C	SOSIAL	
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif	3
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat	3
D	PRFESIONAL	
13	Penguasaan materi, struktur, komsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung matapelajaran yang diampu	3
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	2
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		47

Kemudian hasil konverensi nilai PK guru dilakukan perhitungan dengan rumus nilai penilaian

$$\text{kinerja} = \text{nilai PKG} \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$$

Nilai PK Guru / Mata Pelajaran	47
Konverensi nilai PKG kedalam skala 0-100 sesuai Permenag PAN dan RB No. 16 Tahun 2010 dengan rumus	83,93

$\text{Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$											
Berdasarkan hasil konversi kedalam skala sesuai dengan peraturan selanjutnya ditetapkan sebutan		Baik									
Dan nilai presentase angka kreditnya		100%									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>AKK Minimal Golongan</th> <th>AKPKB Minimal</th> <th>AKP Minimal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>50</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>III.A</td> <td>Ke</td> <td>III.b</td> </tr> </tbody> </table> <p>Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus</p> $\text{Angka kredit 1 tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKKPB} - \text{AKP}) \times \left(\frac{\text{JM}}{\text{JWM}}\right) \times \text{NPK}}{4}$		AKK Minimal Golongan	AKPKB Minimal	AKP Minimal	50	3	5	III.A	Ke	III.b	9,50
AKK Minimal Golongan	AKPKB Minimal	AKP Minimal									
50	3	5									
III.A	Ke	III.b									
Angka Komulatif PKG selama 1 Tahun		9,50									

Setelah dihitung dan diketahui hasilnya, berdasarkan hasil konverensi nilai PKG Guru, dapat ditetapkan sebutan

dan presentase angka kreditnya sebagaimana tercantum di bawah ini:

Tabel 4.8 Persentase Angka Kredit Guru

No	Nilai hasil PK Guru	Sebutan	Prosentase Angka Kredit (PAK)
1	91-100	Amat Baik	125%
2	76-90	Baik	100%
3	61-75	Cukup	75%
4	51-60	Sedang	50%
5	Kurang dari 50	Kurang	25%

Dari hasil penilaian kinerja guru Non PNS Bapak Dhamar Saka Kharisma mendapatkan nilai PKG sebesar 83,93 maka dapat dikategorikan Baik. Dalam artian kemampuan kinerja yang dia kerjakan Baik.

Berikut merupakan hasil penilaian semua kinerja guru Non PNS di Mts Negeri 1 Kendal.¹⁰²

¹⁰² Data Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

Tabel 4.9 Hasil Nilai Semua Guru Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal.

No	Nama	Nilai	Sebutan
1	Siti Nur Qomar S.Pd.I	87,80	Baik
2	Tri Muji Rahayu S.Pd.	83,82	Baik
3	Ajeng Nafrina S.Pd.	85,71	Baik
4	Dhamar Saka Kharisma S.Pd	83,93	Baik
5	Viki Diah Rahmawati S.Pd.	89,29	Baik
6	Lu'luul Nas'alul Mujab S.Pd.	85,71	Baik
7	Nilas Ventu Astrini	80,36	Baik
8	Ahmad Yanuar Habibur S.Pd.	83,93	Baik
9	Rizqiya Rifqi S.Pd.	80,36	Baik

Dari tabel berikut dapat diketahui bahwa kinerja guru Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal dapat dikatakan Baik, karena berdasarkan nilai yang diperoleh semua guru Non PNS memperoleh hasil nilai diatas rata-rata presentase angka kredit guru.

Tabel 4.10 Nilai Guru PNS

No	KOMPETENSI	Nilai
A	PEDAGOGIK	
1	Menguasai Karakteristik Peserta Didik	4
2	Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3	Pengembangan kurikulum	4

4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	4
6	Komunikasi dengan peserta didik	4
7	Penilaian dan evaluasi	3
B	KEPRIBADIAN	
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
C	SOSIAL	
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat	3
D	PRFESIONAL	
13	Penguasaan materi, struktur, komsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung matapelajaran yang diampu	2
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		51

Berdasarkan nilai hasil evaluasi kinerja guru PNS maupun kinerja guru non PNS, bahwa kinerja guru non PNS mempunyai kinerja yang sedang, sedangkan nilai hasil evaluasi kinerja guru PNS mempunyai kinerja yang baik. Jadi kinerja guru PNS dan non PNS masih baik kinerja guru PNS.

Adapun hasil nilai guru PNS dari Kementerian Agama Kabupaten Kendal sebagai berikut.¹⁰³

Tabel 4.11 Hasil Nilai Guru PNS

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Nilai Capaian SKP
I	Pendidikan	
II	1. Pembelajaran / Bimbingan dan Tugas Tertentu	
		Melaksanakan Proses Pembelajaran.
2.	Melaksanakan Proses Bimbingan	
	2.1 Merencanakan dan melaksanakan pembimbingan mengevaluasi dan meniai hasil pembimbingan	85,33
3.	Melaksanakan tugas lain yang relevandengan fungsi sekolah/madrasah	
	3.11 membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler/induksi.	85,00

¹⁰³ Data Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

III	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	
1.	Melaksanakan pengembangan diri	
	1.1 mengikuti diklatfungsional	
	F. Lamanya antara 30 s.d. 80 jam	84,67
	1.2 kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru	84,67
IV	Penunjang tugas guru	
2.	Melaksanakan kegiatan tugas guru yang mendukung	
	1) sebagai pengawas ujian penilaian dan evaluasi terhadap proses hasil belajar	
	a. sekolah	83,67
	b. anggota aktif	83,67
	Jumlah nilai capaian skp	84,50

Setelah dihitung dan diketahui hasilnya dapat ditetapkan sebutan dan presentase angka kreditnya sebagaimana tercantum dibawah ini:

Tabel 4.12 Persentase Angka Kredit

No	Nilai capaian hasil SKP	Sebutan
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 Kebawah	Buruk

Berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja PNS Bapak Slamet Agus Budiyono memperoleh nilai 84,50 setelah dilihat dari nilai capaian hasil SKP maka dapat dikategorikan nilai Baik.

Berikut merupakan hasil penilaian semua kinerja guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal.¹⁰⁴

Tabel 4.13 Hasil Nilai Semua Guru PNS MTs Negeri 1 Kendal

No	Nama	Nilai	Sebutan
1	Drs. Sugiyanto, M.Pd.I	92,73	Amat Baik
2	Dra. Siroel Amin S.Pd.	89,29	Baik
3	Dra. Siti Uswatun Khasanah	87,50	Baik
4	Drs. Abdul Kohar	89,29	Baik
5	Drs. Ahmad Charis	91,07	Amat Baik
6	Drs. Sugiarto Heru Triyanto	83,93	Baik
7	Muh Yuhri S.Pd.	89,29	Baik
8	Pujo Winarno S.Pd.	87,50	Baik
9	Subkhan M.Si.	92,86	Amat Baik
10	Umi Sa'adah M.Pd.	94,64	Amat Baik
11	Arifatun S.Pd.	91,07	Amat Baik
12	Dra. Anis Indrawati	86,29	Baik
13	Endang Teguh Rahayu A.Md	87,50	Baik
14	Eny Kurniati S.Pd.	76,79	Baik

¹⁰⁴ Data Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal Pada Tanggal 20 November 2019.

15	Mukidal S.Pd.	91,07	Amat Baik
16	Nur Chasanah S.Pd.	89,29	Baik
17	Rokhimah S.Pd.	76,79	Baik
18	Sri Endang S.Pd	91,07	Amat Baik
19	Suratman S.Ag.	87,50	Baik
20	Syaifuddin Masykuri S.Pd.I	83,93	Baik
21	Untung Suprayetno S.Pd.	91,07	Amat Baik
22	Rosidah. S.S	87,50	Baik
23	Sarwana S.Pd.	91,07	Amat Baik
24	Akhmad Mukhlasin M.S.I	76,79	Baik
25	Arifah Darojatun S.Pd.	89,29	Baik
26	Asrof S.Ag.	82,32	Baik
27	Edy Parmana S.Pd.	89,29	Baik
28	Endang Puji S.Pd.	87,50	Baik
29	Leny Nurhayati S.Pd.I	87,50	Baik
30	Novi Inayati S.Pd.	91,07	Amat Baik
31	Roemadi Wahyu S.Pd.	83,82	Baik
32	Siti Mufarrohah S.E	87,50	Baik
33	Siti Zakiyah S.Ag.	89,29	Baik
34	Slamet Agus Budiono S.Pd.	84,50	Baik
35	Syaiful Alim S.Pd.	82,35	Baik
36	Atut Rochmaningsih S.Pd.	87,50	Baik
37	Saiful Hadi S.Pd.I	83,82	Baik
38	Muh Wildan S.Ag.	91,07	Amat Baik

39	Adnan Cholid S.Pd.	87,50	Baik
40	Vera Dwi Anggraini S.Pd.	87,50	Baik
41	Yuliana Suryanti S.Pd.	87,50	Baik
42	Tuti Harni S.Pd.	76,79	Baik
43	Nunung Sri Hartatik S.Ag.	91,07	Aamat Baik
44	Ismail S.Ag	83,82	Baik
45	Widi Hastari S.Pd.	87,50	Baik
46	Widi Astuti S.Pd.	83,82	Baik
47	Risianto Adi Wibowo S.Pd.	76,79	Baik
48	Ika Listianio S.Pd.	76,79	Baik
49	Faisal Adam Rahman S.Pd.	76,79	Baik
50	Alfan Khoirul Huda S.Sos.	76,47	Baik
51	Taufiq Awaluddin S.Pd.	87,50	Baik
52	Irsan Aditya S.Pd.	89,29	Baik
53	Endang Kusumastuti S.Pd.	91,07	Amat Baik
54	Nur Cholis S.Pd.	83,82	Baik

Dari tabel berikut dapat diketahui bahwa kinerja guru PNS di MTs Negeri 1 Kendal dapat dikatakan Cukup Baik, karena berdasarkan nilai yang diperoleh semua guru PNS memperoleh hasil nilai diatas rata-rata presentase angka kredit guru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal sudah baik, namun untuk guru Non PNS perlu

ditingkatkan lagi kinerjanya karena berdasarkan hasil penilaian kinerja guru Non PNS masih dibawah guru PNS. Maka dari itu Kepala Sekolah harus berupaya meningkatkan kinerja Guru PNS dan Non PNS agar kinerja guru PNS dan Non PNS Sama-sama Baiknya.

C. Analisis Data

1. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal

Perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan di MTs Negeri 1 Kendal sudah baik. Karena di dalam menjalankan perencanaan peningkatan kinerja guru sudah menunjukkan tujuan yang hendak dicapai. Yaitu setiap tahun diadakan supervisi guna untuk meningkan kinerja guru dan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dalam pencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal terdapat dua langkah yaitu proses penyusunan rencana kinerja guru dan rencana peningkatan kinerja guru.

Di MTs Negeri 1 Kendal proses perencanaan kinerja guru dilakukan dengan adanya pembentukan tim pelaksanaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, lalu kepala sekolah membuat tim yang terdiri dari guru senior untuk menilai kinerja guru lainnya. Selain itu terdapat perbedaan penilaian kinerja antara

guru PNS dan guru non PNS, untuk penilaian kinerja guru PNS ada dua penilaian yaitu penilaian prestasi dan penilaian kinerja. Untuk penilaian prestasi yang menilai adalah kepala madrasah MTs Negeri 1 Kendal, sedangkan untuk penilaian kinerja guru dinilai oleh tim supervisi dari kemenag. Dan untuk penilaian guru non PNS penilaiannya hanya penilaian kinerja saja yang menilai adalah tim penilaian kinerja guru dari sekolah.

Hal itu sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hadari Nawawi, bahwa perencanaan adalah kegiatan persiapan yang dilakukan melalui perumusan dan penetapan keputusan, yang berisi langkah-langkah menyelesaikan suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu.¹⁰⁵

Berdasarkan analisis diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah baik dan harus dikembangkan lagi agar kinerja gurunya lebih baik sehingga dapat mengajar dan menyelesaikan tugasnya sesuai yang diberikan oleh Kepala Sekolah.

¹⁰⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hlm. 35.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Negeri 1 Kendal

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Kendal sudah terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan oleh sekolah dimana di MTs Negeri 1 Kendal Kepala Sekolah melaksanakan peningkatan kinerja guru melalui kegiatan: Workshop, Diklat, Pembinaan terhadap guru, Melaksanakan kerjasama dengan baik antar guru, Upaya memberikan semangat kepada guru dan Profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal Kepala Sekolah mengikutkan guru dalam kegiatan workshop. Kegiatan workshop tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang masih lemah seperti dalam hal membuat RPP dan mengoperasikan komputer. Kegiatan tersebut biasanya dilakukan setiap satu tahun tiga kali dan biasanya Di MTs negeri 1 Kendal mengikutkan 2-3 guru untuk mengikuti kegiatan workshop diluar sekolah, sedangkan jika kegiatan workshop diadakan di MTs Negeri 1 Kendal semua guru dilibatkan untuk mengikuti kegiatan workshop.

Selain kegiatan workshop pelaksanaan peningkatan kinerja guru juga dilaksanakan melalui

kegiatan diklat. Kegiatan diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga diharapkan guru mampu memiliki performa yang baik sebagai pendidik. Bahwasanya MTs Negeri 1 Kendal mewakilkan guru yang berjumlah kurang lebih 6 guru untuk mengikuti kegiatan diklat. Guna untuk melatih guru membuat silabus dan bahan ajar agar tidak ada kesalahan pada saat mengajar.

Kemudian juga dilakukan peningkatan kinerja guru melalui Pembinaan terhadap guru di MTs Negeri 1 Kendal, sudah berjalan dengan baik. Pembinaan peningkatan kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. dengan demikian apabila kinerja guru meningkat maka akan mampu meningkatkan kualitas proses pendidikan, prestasi belajar dan output yang semakin bermutu.

Setelah melakukan pembinaan terhadap guru sekolah juga melaksanakan kerjasama dengan baik antar guru, kerja sama antar guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah terlaksana dengan baik hal tersebut bisa dilihat dari dibentuknya guru piket yang bersedia mengganti guru yang tidak hadir atau keperluan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah maka guru piket harus siap menggantikannya

Untuk memberikan semangat kepada guru sangat penting. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi kepada guru agar kinerjanya semakin baik. Selain memberikan motivasi kepala sekolah juga meluangkan waktu untuk sharing-sharing dengan para guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal. Dengan begitu guru akan merasa sangat diperhatikan dan dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat.

Selain itu Untuk membangkitkan profesionalitas guru di MTs Negeri 1 Kendal Bapak kepala sekolah selalu mendorong guru-guru yang ada untuk mengikuti kegiatan study banding ke instansi atau ke lembaga lain hal tersebut bertujuan untuk mengembangkan kemampuannya dan mengetahui inovasi-inovasi baru yang bisa digunakan disekolah .

Berdasarkan uraian tersebut dapat terlihat jelas usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membangkitkan motivasi guru dalam bekerja hal tersebut tidak berbeda dengan teori Maslow. Bahwa guru juga harus diberikan motivasi agar kinerjanya semakin meningkat.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Mnajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2017). Hlm.95.

Sedangkan menurut Ahmad Zubair bahwa pelaksanaan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas-tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan atau penanggung jawab.¹⁰⁷

Dari penjelasan diatas dapat dianalisis bahwasanya pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Zubair karena pelaksanaan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, dilaksanakan dengan workshop, diklat, pembinaan terhadap guru, melaksanakan kerjasama dengan baik antar guru, upaya memberikan semangat dan profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.

3. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru PNS Dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal

Pada tahap evaluasi peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal, penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala 1,2,3 atau 4. Setelah itu, dilanjutkan dengan tahap persetujuan. Setelah melaksanakan penilaian, penilai memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil

¹⁰⁷ Ahmad Zubair, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Artikel, (Bengkulu: FKIP Unib), Hlm. 306.

penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap indikator. Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja, maka keduanya menandatangani berkas laporan penilaian kinerja dan dilanjutkan dengan tahapan pelaporan. Setelah penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS diperoleh kepala sekolah memberitahukan hasil penilaian kinerja guru apakah hasilnya sudah baik atau masih ada yang perlu diperbaiki lagi.

Suchman mendefinisikan evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan.¹⁰⁸ Sedangkan menurut Fatah Syukur, evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru.¹⁰⁹

Maka dari itu dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa kinerja guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal kinerja gurunya sudah baik dan masih ada kinerja guru yang perlu ditingkatkan lagi, agar guru dapat bekerja dengan baik.

¹⁰⁸ Sodiq Abdullah, *Evaluasi Pembelajaran*, (Semarang: pustaka Rizki Putra, 2002), Hlm. 135.

¹⁰⁹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Putra, 2012), Hlm. 21

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian menyadari bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini tentunya masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi pembacanya. Penelitian ini juga bisa dijadikan bahan untuk referensi yang dapat dikembangkan kembali menjadi yang lebih baik. Penulis sangat menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam memperoleh data dalam penelitian. Adapun keterbatasan pada waktu penelitian yang dirasakan oleh peneliti dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan selama proses pembuatan skripsi. Waktu yang singkat ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempersempit ruang gerak penelitian. Karena waktu yang digunakan sangat terbatas, maka peneliti hanya melakukan penelitian sesuai dengan keperluan yang berhubungan saja. Walaupun waktu yang sangat singkat, akan tetapi penelitian ini tetap berjalan dengan maksimal.

2. Keterbatasan Tempat

Penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 1 Kendal, dibatasi dengan tempat. Hal ini memungkinkan diperoleh hasil yang berbeda jika dilakukan penelitian di tempat yang berbeda. Akan tetapi walaupun mengalami

keterbatasan tempat, penelitian ini kemungkinan tidak jauh dari hasil penelitian.

3. Keterbatasan Kemampuan

Penulis menyadari betul, bahwa penulis memiliki keterbatasan kemampuan khususnya dalam bidang pengajaran dan bidang ilmiah. Akan tetapi, penulis akan berusaha semaksimal mungkin untuk memahami dengan bimbingan Dosen.

Dari berbagai keterbatasan yang penulis kemukakan di atas, maka dapat dikatakan bahwa inilah kekurangan dari penelitian ini yang penulis lakukan di MTs Negeri 1 Kendal. Meskipun banyak keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, penulis bersyukur bahwa penelitian ini dapat terselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan temuan penelitian yang dilakukan berjudul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal”, Berdasarkan analisis data peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pada tahap perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal terdapat dua tahapan yaitu proses penyusunan rencana kinerja guru dan rencana peningkatan kinerja guru. Adapun perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal dilakukan pembentukan tim pelaksanaan peningkatan kinerja guru. Perencanaan tersebut bertujuan untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kinerja guru.
2. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggungjawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi

pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

3. Evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal antara lain:

1. Kepala sekolah perlu memberikan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik, meskipun dengan penguatan yang sederhana seperti pernyataan puas atau pujian. Penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai atau diapresiasi, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, bila tidak dilakukan, maka akan dikhawatirkan guru akan merasa tidak diapresiasi.
2. Kepada guru yang telah berulang kali tidak disiplin sebaiknya mendapatkan sanksi sebab sanksi tersebut tentunya akan membuat efek jera bagi guru sehingga kinerja yang bersangkutan dapat terus meningkat. Bila tidak ada sanksi terhadap guru maka dimungkinkan ia akan mengulangi kembali perbuatan melanggar disiplin.

3. Pihak sekolah hendaknya perlu melakukan evaluasi peningkatan kinerja guru secara terus menerus agar kinerja guru semakin meningkat.

C. Kata Penutup

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 1 Kendal” penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini sangatlah banyak kelemahan dan masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk memperbaiki skripsi ini.

Selain itu, penulis juga berharap semoga dapat memberikan sumbangan pikiran terutama dalam Manajemen peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal.

penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sodik, *Evaluasi Pembelajaran*, (Semarang: pustaka Rizki Putra, 2002.
- Ahmadi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2016.
- Akmaludin, Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer, di Tambang, *Skripsi*, Tambang: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2010.
- Al-Qur'an dan Tafsirnya* Kementerian Agama RI Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Al-Qur'an Al -Karim dan Terjemahannya* Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putra Semarang, 2002.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Azwar Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Bidang Pendayagunaan dan Pelayanan Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, *Sumbe Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah*, Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016.
- Creswell John W., *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*, trans. Achmad Fawaid, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2014.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2010.

Djamarah Bahri Syaiful, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.

Gunawan Imam, *Metode Penelitian Teori Dan Praktik*, Jakarta Bumi Aksara, 2014.

Hatible Amiruddin, *Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru*, Yogyakarta, SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2012.

Hayati Rita, *Kepemimpin Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Skripsi, Pemalang: Universitas PGRI, 2019.

Hidayat Sholeh, *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2017.

Hsibuan Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

<https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>, diakses pada tanggal 27 oktober 2019.

<https://webcache.googleusercontent.com>

Ibrahim, *Metodologi Penelitian (Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif)*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Jaedun Amat, "Evaluasi Kinerja Profesional Guru", *Makalah Refleksi Guru Bersertifikat Profesional*, Cilacap: Kantor Dinas Dikpora Kabupaten Cilacap, 2009.

Jones Jeff, *Mazda Jenkin and Sue Lord, Developing Effectiv Teacher Performance*, London: Paul Chaman Publishing, 2006.

Latief, Abdul Madjid, *Evaluasi Kinerja SDM Konsep, Aplikasi, Standar Dan Penelitian*, Jakarta: Haja Mandiri, 2014.

- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan keserasian al-Qur'an*.
- Maisah dan Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Mangkunehara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, 2017.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Moeloeng Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Munawaroh Siti, *Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja, Skripsi*, Purwokerto, Program Sarjana FITK MPI IAIN, 2017.
- Mursalin, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Tsanawiyah Negeri, Skripsi*, Surakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah, 2014.
- Musfah Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Jakarta, Kencana Prenada Medi Group, 2011.
- Mutohar Prim Masrokan, *Manajemen Mutu Sekolah*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2013.
- Nawawi Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.

- Rizqiyah Aminatur, “*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi kasus di SMA Al Izzah Internasional Islamic Boarding School Batu)*”, Skripsi (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016).
- Saebani Ahmad Beni dan Afifudin, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2009.
- Saefullah Kurniawan & Erni Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Saefullah U, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Saondi Ondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung, Refika Aditama, 2012.
- Sasongko Nur Rambat & Ahmad Zubair, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bengkulu Selatan, Prodi MAP FKIP Unib, Volum 11, Nomor 4, 2017.
- Setyawati Endang dan Amirartuti Kusuma Ningtyas, “*Teacher The Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya*”, *International Journal of Evaluation and Reseach in Education*, Vol. 4, No. 2, June 2015.
- Sismiati Atiek & Rugaiyah, *Profesi Kependidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Soegeng Ysh A. Y, *Dasar-dasar Penelitian Bidang Sosial, Psikologi, dan Pendidikan*, Yagyakarta: Magnum Pustaka Utama, Cet. Ke-3, 2007.
- Subagyo Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta, 2011.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Supadi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pres. 2014.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2013.
- Supari, *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.
- Susanto Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2016 .
- Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Putra, 2012.
- Tjabolo Siti Asiah, “*The Evaluation of Islamic Education Teachers’ Performance*”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 1, June 2019.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 39,40 dan 42.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 Bagian Kesatuan Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 Bagian Kesatuan Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Press, 2012.
- Yusuf A. Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana,2014.

Zubair, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Artikel,
Bengkulu: FKIP Unib.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Instrumen observasi, wawancara dan dokumentasi di MTs Negeri 1 Kendal.

No	Fokus masalah	Indikator	Teknik pengumpulan data			Sumber data
			W	O	D	
1	Perencanaan Kinerja Guru	Tujuan peningkatan kinerja guru				
		Jadwal waktu peningkatan kinerja guru				
		Sasaran yang ingin dicapai				
		Sarana dan prasarana pendukung				
		Agenda kegiatan (sertifikasi, PLPG, workshop)				
		Agenda pembiayaan				
2	Pelaksanaan Kinerja Guru	Pembinaan terhadap guru				
		Melaksanakan kerja sama dengan baik				
		Upaya memberikan semangat kepada guru dalam				

No	Fokus masalah	Indikator	Teknik pengumpulan data			Sumber data
			W	O	D	
		pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat				
		Profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa				
		Mengadakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)				
3	Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru	Tahap Pemberian Nilai				
		Tahap Persetujuan				
		Tahap Pelaporan				

LAMPIRAN 2

Hari / Tanggal : Kamis, 14 November 2019

Informan : Bapak Drs. H. Sugiyanto, M.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah

Lokasi : MTs Negeri 1 Kendal (Ruang Kepala Madrasah)

Waktu : 08.30

A. Perencanaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana tujuan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Tujuan peningkatan kinerja Guru, Setiap tahun diadakan supervisi guna untuk meningkatkan kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal, satu semester selalu mengadakan rapat MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) secara internal di MTs yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan untuk mengetahui perkembangan materi yang sudah disampaikan oleh peserta didik serta mengetahui penggunaan sarana dan prasarana terutama yang menunjang pada saat pembelajaran berlangsung.
2	Kapan jadwal waktu	untuk jadwal waktu

	untuk meningkatkan kinerja guru?	peningkatan kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kendal dilaksanakan selama tiga bulan yaitu tepatnya pada bulan September, Oktober, November
3	Untuk siapa sasaran peningkatan kinerja guru yang ingin dicapai?	Sasaran yang harus dicapai bertujuan untuk meningkatkan penilaian kinerja Guru, karena kinerja sebagian dari tugas Negara, setiap pegawai ASN maupun Non ASN harus mempunyai PKG yang digunakan sebagai penyusun penilaian kinerja Guru.
4	Apasajakah sarana prasarana yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru?	Sarana dan prasarana yang digunakan untuk meningkatkan kinerja Guru yaitu dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada di MTs Negeri 1 Kendal seperti, laboratorium IPA, ruang perpustakaan dan internet, laboratorium bahasa.
5	Bagaimana penggunaan sarana dan prasarana yang dilakukan untuk	Biasanya Ketika ada supervisi diruang kelas maka Bapak ibu Guru

	meningkatkan kinerja guru?	menggunakan media pembelajaran, apa yang bisa digunakan dengan baik bagi guru untuk mengajar dengan baik ketika mengajar di kelas.
6	Bagaimana agenda yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?	Satu tahun 2 kali tapi yang maksimal dilaksanakan pada akhir tahun
7	Apa sajakah agenda yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru?	Ada standarnya, standar perangkat Bapak ibu guru perangkat mengajar, administrasi pembelajaran Bapak ibu Guru, Penilaian Bapak Ibu Guru , Penilaian Siswa/ anak-anak, penilaian akhlak siswa, lalu nanti disusun sesuai jadwalnya.

B. Pelaksanaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana pembagian tugas yang dilakukan untuk guru?	Pembagian tugas Guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah sesuai dengan aturan dari Kementerian Agama mengajar minimal 24 jam mengejar, dan ada aplikasinya untuk

		mengetahui guru tersebut sudah layak mengajar dalam matapelajaran tersebut apa tidak.
2	Tugas apasaja yang diberikan oleh guru untuk meningkatkan kinerja guru?	Tugas yang diberikan oleh Guru dalam mengajar suda sesuai dengan bidang studynya masing-masing, mengikuti diklat, workshop
3	Bagaimana bentuk pembinaan terhadap guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Saya memberikan pembinaan terhadap guru pada rapat atau MGMP internal yang diikuti oleh semua guru, dalam kegiatan tersebut saya menghimbau kepada guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.
4	Apakah guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah melaksanakan kerjasama antar guru dengan baik?	Sudah melaksanakan kerjasama dengan baik, saling membantu apabila ada guru yang sedang banyak tugas atau kerepotan dalam menyelesaikan tugasnya.

5	Seperti apakah contoh kerjasama dengan baik?	Di MTs Negeri 1 Kendal ada jadwal Guru piket, semisal ada guru yang sedang berhalangan tidak masuk sekolah maka guru piketlah yang menggantikan guru yang sedang berhalangan tersebut.
6	Upaya apa saja yang dapat memberikan semangat kepada guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat?	Upaya yang dapat memberikan semangat guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar seperti adanya penghargaan atau pujian bagi guru yang sudah melaksanakan kinerjanya dengan baik.
7	Apakah guru sudah profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada siswa?	Saya rasa semua guru di MTs Negeri 1 Kendal ini sudah profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa, terlihat dari banyaknya metode dan inovasi dalam kbm.
8	Seperti apakah musyawarah yang dilakukan oleh guru mata pelajaran?	Musyawarah yang diadakan guru mata pelajaran seperti yang sudah disampaikan, bahwa mnentukan materi apa saja yang akan

		diajarkan kepada peserta didik sesuai silabus, kemudian pembagian penggunaan sarana dan prasarana.
--	--	--

C. Evaluasi

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana tahap pemberian nilai atau hasil penilaian kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Setelah pemberian nilai, langkah berikutnya penilai dan guru yang telah dinilai melakukan pertemuan kembali untuk mengkonfirmasi hasil penilaiannya. Jika guru yang telah dinilai sepakat dengan hasil penilaiannya, maka guru mendatanginya untuk tandatangan dan selanjutnya ditandatangani oleh Bapak Kepala Sekolah.
2	Bagaimana tahap persetujuan penilaian	Setelah melaksanakan penilaian kinerja guru,

	kinerja guru?	penilai memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap indikator.
3	Bagaimana tahap pelaporan penilaian kinerja guru Di MTs Negeri 1 Kendal?	Setelah penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS diperoleh, Kepala Madrasah melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada Menteri Agama Kabupaten.

Hari / Tanggal : Selasa, 19 November 2019

Informan : Ibu Nur Khasanah S.Pd

Jabatan : Guru Waka Humas (Guru PNS)

Lokasi : MTs Negeri 1 Kendal (Ruang Perpustakaan)

Waktu : 08.15

A. Perencanaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana tujuan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Tidaklain untuk memberikan peningkatan guru dalam mengajar sesuai dengan tupoksinya masing-masing.
2	Kapan jadwal waktu untuk meningkatkan kinerja guru?	Untuk jadwal waktu peningkatan kinerja guru, jadwal sudah ditentukan pada bulan awal Oktober sampai akhir November.
3	Untuk siapa sasaran peningkatan kinerja guru yang ingin dicapai?	Sasaran peningkatan kinerja guru tidaklain adalah untuk guru sendiri dalam upaya agar kinerjanya lebih baik.
4	Apasajakah sarana prasarana yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru?	Untuk sementara di MTs Negeri 1 Kendal ini sarana prasarana yang digunakan belum semuanya bisa memanfaatkan, karena terbatasnya sarana prasaranya diantaranya

		ada LCD.
5	Bagaimana penggunaan sarana dan prasarana yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?	Ya digunakan tadi adanya keterbatasan sarana prasarana, maka penggunaannya belum maksimal untuk semua guru.
6	Bagaimana agenda yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?	Pelaksanaan supervisi, yang dilaksanakan oleh kepala madrasah yang dibantu oleh tim pelaksanaan penilaian kinerja guru MTs Negeri 1 Kendal.
7	Apasajakah agenda yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru?	Mengikuti pelatihan-pelatihan antarlain, workshop yang dilakukan baik ditingkat kemenag ataupun di tingkat diknas.

B. Pelaksaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana pembagian tugas yang dilakukan untuk guru?	Kalau pembagian tugas yang dilakukan oleh Guru sesuai dengan SK yang diterbitkan oleh kepala madrasah, setiap satu tahun awal semester sudah diberikan pembagian tugas

		mengajar.
2	Tugas apasaja yang diberikan oleh guru untuk meningkatkan kinerja guru?	Guru mengajar sesuai dengan bidangnya atau tupoksinya masing-masing.
3	Bagaimana bentuk pembinaan terhadap guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Kalau pembinaan itu biasanya dalam rapat-rapat koordinasi yang diselenggarakan minimal satu bulan sekali koordinasi.
4	Apakah guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah melaksanakan kerjasama antar guru dengan baik?	Sudah, jadi kalau misalnya ada guru yang ijin ya ini ada piketnya setiap hari, guru piket harus bersedia menggantikannya, biasanya hanya memberikan tugas saja.
5	Seperti apakah contoh kerjasama dengan baik?	Hanya bisa sebatas menyampaikan tugas guru yang berhalngan tidak bisa masuk kelas, tetapi kalau semisal disuruh menggantikan mengajar guru belum tentu bisa soalnya mungkin juga terbentur jadwal mengejar guru piket tersebut.
6	Upaya apasaja yang dapat memberikan semangat	upaya yang dapat memberikan semangat

	<p>kepada guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat?</p>	<p>guru agar mutu pendidikan meningkat dengan adanya kegiatan study banding ke sekolah lain.</p>
7	<p>Apakah guru sudah profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada siswa?</p>	<p>Kalau guru yang PNS sudah mendapatkan sertifikat pendidik itu adalah sertifikat keprofesian guru, lah sertifikat pendidik itu salahsatu yang dikeluarkan oleh lembaga salahsatunya untuk meningkatkan keprofesional guru.</p>
8	<p>Seperti apakah musyawarah yang dilakukan oleh guru mata pelajaran?</p>	<p>Musyawarah yang diadakan guru mata pelajaran seperti yang sudah disampaikan, bahwa mnentukan materi apa saja yang akan diajarkan kepada peserta didik sesuai silabus, kemudian pembagian penggunaan sarana dan prasarana.</p>

C. Evaluasi

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana tahap pemberian nilai atau hasil penilaian kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Tahap pemberian nilai kinerja guru, setelah Bapak Kepala sekolah mensupervisi atau tim supervisi yang mengamati para guru apakah kinerjanya betul-betul baik atau tidak, setelah dinilai maka guru yang bersangkutan menandatangani hasil nilai kinerjanya guru tersebut.
2	Bagaimana tahap persetujuan penilaian kinerja guru?	Setelah melaksanakan penilaian kinerja guru, penilai memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan

		hasil pengamatan dari tim penilai maupun dari Bapak Kepala Madrasah bahwa sudah ada bukti catatan penilaian kinerja guru.
3	Bagaimana tahap pelaporan penilaian kinerja guru Di MTs Negeri 1 Kendal?	Setelah penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS diperoleh, Kepala Madrasah melihat hasilnya lalu apabila kinerjanya kurang baik maka Bapak Kepala Madrasah memberi arahan atau masukan agar supaya kinerjanya lebih baik dari sebelumnya.

Hari / Tanggal : Senin, 25 November 2019

Informan : Ibu Ajeng

Jabatan : Guru Mapel Bahasa Inggris (Guru Non PNS)

Lokasi : MTs Negeri 1 Kendal (Di Ruang Guru)

Waktu : 10.00

A. Perencanaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana tujuan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Untuk meningkatkan kualitas pendidik dalam mengajar.
2	Kapan jadwal waktu untuk meningkatkan kinerja guru?	Oktober-November
3	Untuk siapa sasaran peningkatan kinerja guru yang ingin dicapai?	Untuk Guru dan murid
4	Apasajakah sarana prasarana yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru?	Untuk sementara di MTs Negeri 1 Kendal ini sarana prasarana yang digunakan belum semuanya bisa memanfaatkan, karena terbatasnya sarana prasarana
5	Bagaimana penggunaan sarana dan prasarana yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja	Digunakan saat pembelajaran berlangsung yang sesuai dengan materi yang mau

	guru?	diajarkan kepada siswa
6	Bagaimana agenda yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?	Dengan melakukan supervisi kunjungan kelas.
7	Apasajakah agenda yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru?	Dengan mengikuti kegiatan diklat atau workshop disekolah maupun diluar sekolah

B. Pelaksanaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana pembagian tugas yang dilakukan untuk guru?	Guru diberi tugas atau tanggungjawab mengajar atau mendidik siswa dan sekaligus menjadi guru wali kelas agar siswa bisa terkontrol tidak mungkin hanya berapa guru saja untuk mengurus semua siswa yang ada di MTs Negeri 1 Kendal.
2	Tugas apasaja yang diberikan oleh guru untuk meningkatkan kinerja guru?	Mengajar sesuai jam pelajaran yang sudah diberikan oleh semua guru mapel, dan juga mengajar les tambahan niasanya dilaksanakan waktu mau ada ujian akhir atau kelulusan, dimulai setelah jam pelajaran

		berakhir.
3	Bagaimana bentuk pembinaan terhadap guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Bentuk pembinaan terhadap guru, hampir setiap bulan diadakan rapat satu kali walaupun tanggalnya tidak menentu, dan rapat tersebut diikuti oleh semua guru yang ada di MTs Negeri 1 Kendal dan dilaksanakan setelah jam pelajaran berakhir atau setelah siswa pulang sekolah.
4	Apakah guru di MTs Negeri 1 Kendal sudah melaksanakan kerjasama antar guru dengan baik?	Sudah, semisal ada kegiatan workshop salah satu guru sudah ditunjuk untuk mengikuti workshop guru tersebut tidak bisa datang maka ada guru lain yang siap menjadi pengganti guru tersebut.
5	Seperti apakah contoh kerjasama dengan baik?	Memberikan tugas pada anak ketika guru tidak hadir, mendampingi siswa yang sedang melakukan sholat dhuhur berjama'ah karena kalau tidak ada guru yang mendampingi bisa saja siswa pada mainan sendiri sendiri atau tidak khusuk

		sholatnya.
6	Upaya apasaja yang dapat memberikan semangat kepada guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat?	Memberikan sarana prasarana dan fasilitas yang dibutuhkan dengan sejumlah siswa, misalnya ruangan lab komputer, satu kelasnya ada 30 anak maka komputernyapun harus sesuai dengan jumlah siswa perkelas, agar siswa lebih mudah belajarnya.
7	Apakah guru sudah profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada siswa?	Masih butuh banyak perbaikan, agar guru menjadi lebih profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada siswa.
8	Seperti apakah musyawarah yang dilakukan oleh guru mata pelajaran?	Seperti MGMP yang dilakukan oleh guru mata pelajaran, biasanya pada akhir semester atau tengah semester guru selalu mengadakan rapat MGMP, guru berunding atau musyawarah bahwa siswa mana yang mau di naikkan kelas atau yang nilai akhlaknya kurang baik dan lain-lain.


C. Evaluasi

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana tahap pemberian nilai atau hasil penilaian kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendal?	Pertama kepala sekolah melakukan supervisi atau penilaian kinerja guru atau bisa saja yang menilai tidak kepala sekolah sendiri tetapi ada tim atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala Madrasah untuk membantu kepala Madrasah menilai kinerja guru, lalu setelah dinilai tidak lupa untuk meminta tandatangan kepada guru yang dinilai.
2	Bagaimana tahap persetujuan penilaian kinerja guru?	Setelah melaksanakan penilaian kinerja guru, penilai memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan

		untuk setiap indikator.
3	Bagaimana tahap pelaporan penilaian kinerja guru Di MTs Negeri 1 Kendal?	Setelah penilaian kinerja guru PNS dan Non PNS diperoleh, Kepala Madrasah melihat hasilnya lalu apabila kinerjanya kurang baik maka Bapak Kepala Madrasah memberi arahan atau masukan agar supaya kinerjanya lebih baik dari sebelumnya.

LAMPIRAN 3

Surat Izin Riset

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hanka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185


Nomor : B.7485 / Un.10-3 / D.1 / TL.00./ 11 /2019 Semarang, 5 November 2019
Lamp : -
Hal : **Mohon Izin Riset**
A.n. : Sayla Fauziah
NIM : 1503036015

Kepada Yth.
Kepala MTs Negeri 1
di Kendal

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Sayla Fauziah
NIM : 1503036015
Alamat : Ds. Wonorejo Rt 02/ Rw 07 Kaliwungu Kendal.
Judul Skripsi : **"Manajemen Peningkatan Kinerja Guru PNS Dan Non PNS Di MTs Negeri 1 Kendal"**
Pembimbing : 1. Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
2. Prof. Dr. H Fatah Syukur, M.Ag.

Bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusunnya, oleh karena itu kami mohon diberi ijin melaksanakan riset selama kurang lebih satu bulan, mulai tanggal 1 November 2019 sampai dengan 30 November 2019.
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n Dekan,
Wakil Dekan I Bidang Kemahasiswaan

NIP. 19690320 199803 1 004

Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

LAMPIRAN 4

Surat Keterangan Pelaksanaan Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KENDAL
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KENDAL
Jalan Raya Soekarno Hatta Purwokerto Brangsong Kendal 51371
Telepon (0294) 384931; Email: mtsnbrangsong@kemenag.go.id

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 657/Mts.11.100/PP.00.5/12/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Drs. Sugiyanto, M.Pd.I
NIP : 19611217 199803 1 001
Pangkat / Golongan : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala MTsN 1 Kendal Kab. Kendal

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Sayla Fauziah
NIM : 1503036015
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa UIN Walisongo Semarang

Benar-benar telah melakukan Riset di MTs Negeri 1 Kendal Provinsi Jawa Tengah untuk menyusun Skripsi dengan judul “ **MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU PNS DAN NON PNS DI MTs NEGERI 1 KENDAL** “

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kendal, 17 Desember 2019

An. Kepala Madrasah,
Kantor, Tata Usaha



Sofiano Dwiarto, SH
NIP. 19700513 199103 1 004

LAMPIRAN 5

Surat Penunjukan Bimbingan



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

Nomor : B- 3192/U.n.10.3/J3/PP.009/04/2019 Semarang, 18 April 2019
Lampiran : -
Hal : Penunjukkan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. **Dr. Fahrurrozi, M.Ag.**
2. **Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.**

Di Semarang

Assalamu'alaikum wb.wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Sayla Fauziah

NIM : 1505036015

Judul : **Kinerja Tenaga Pendidik PNS Dan Non PNS Di Sekolah MTs Negeri 1 Kendal**

Dan menunjuk :

1. Pembimbing I : Dr. Fahrurrozi, M.Ag.
2. Pembimbing II : Prof. Dr. H Fatah Syukur, M.Ag.

Demikian penunjukkan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI

Fahrurrozi, M.Ag
19770816200501 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

LAMPIRAN 8

FOTO DOKUMENTASI

Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Guru PNS



Wawancara dengan Guru Non PNS



Rapat MGMP Semua Guru Mata Pelajaran



Rapat Bulanan Guru MTs Negeri 1 Kendal



Kegiatan Study Banding di MTs N 4 Magelang



LAMPIRAN 9

Hasil Rapat Guru

Rapat Koordinasi Awal Tahun 2019/2020

Hari : Sabtu, 13 Juli 2019

Jam : 09.00 WIB

Tempat : Ruang Aula

Hadir : Ka Madrasah

Guru PNS dan GTT MTs N 1 Kendal

Pembawa acara : Bp Sarwana.

Acara :

1. Pembukaan :

2. Sambutan / Pengarahan :

1. Ka Madrasah

3. Lain - Lain (Perkenalan dr Bp. Ibu guru CPNS) 7 orang

4. Penutup

1. Pembukaan : diawali dengan bacaan ~~Surat~~ Khilaf (Ummul Khilaf)

2. Sambutan : Ka Mad MTs N 1 Kendal.

- Ucapan terima kasih kpd Bp. Ibu guru yg telah dpt menghadiri rapat awal tahun / pembagian tugas th 2019/2020

- ucapkan selamat drng kpd bp. ibu guru CPNS, selamat bergabung dng MTs N 1 Kendal dalam rangka mendidik, membimbing anak

- Bp. Ibu guru diharapkan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan SK, apabila ada kekurangan, mari kita benchi secara bersama-sama.

- Di awal th mari kita curahkan pikiran kita, untuk memikirkan 1th kedepan, mari kita bersama untuk menggunakan tenaga, pikiran untuk kemajuan MTs N 1 Kendal

- Ada 3 harapan dari Ka Mad :

- kebersamaan

- Perubahan ~ sebagai pendidik kita harus mau melakukan perubahan (perubahan untuk menuju kepada kebaikan)

- Rencana akan membuat kelas percontohan (mis: 4 kls, untuk dijadikan kls percontohan (dari kls 7, 8, dan 9)

- Rencana akan dilaksanakan works' Shop kurikulum 13
- Untuk guru-guru MTs N I Kendal, terutama kls 7
- Bp- Ibu guru untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik
- Komitmen bahwa Madrasah Lebih baik, lebih baik Madrasah
- Tak semua siswa memiliki kemampuan yg sama, mari kita dorong anak-anak kita sesuai dengan kemampuan yg dimiliki siswa

3. Waka Kurikulum (Pengarahan) tentang Pembagian Tugas mengajar - Pembagian SK Penugasan Guru dalam Proses Pembelajaran / Belajar Mengajar Th 2019 / 2020.

4. Lain-lain

Sarwana : program Tanoh membentuk MGMP baik dari tingkat Madrasah

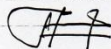
- .. Bp Ibu guru yg masih gol III untuk segera mengajukan PA
- .. ARD untuk segera dikerjakan dengan diberi batas waktu.

Perkenalan guru-guru baru:

- | | | |
|----------------------------------|------------------|--------------|
| 1. Ristiando Ade Wibowo S.Pd | (guru OP) | Brangsong |
| 2. Faizal Adam Rahman S.Pd | (guru Penjasles) | Ulakap |
| 3. Taufiqul Awaludin Shaleh S.Pd | (guru SBK) | Jipara |
| 4. Irsan Aditya S.Pd | (guru SBK) | |
| 5. Nur Choliz S.Pd I | (guru P.A.I.) | Purwodadi |
| 6. Affan Khoerul Huda S.Sos | (guru BK) | Kab Semarang |
| 7. Endah Kusumastub S.Pd | (guru PPKn) | Bojodadi |
| 8. Ika Istiani S.Pd | (guru PPKn) | Banyarnegara |

Penutup : Diakhiri dengan bacaan Hamdallah

Mengetahui
Ka Madrasah



Drs. Sugiyanto, 14 Pd

Kendal, 15 Juli 2019
Notulen



Nur Chasanah, 15 Pd

LAMPIRAN 10

Supervisi Guru dan Penilaian Kinerja Guru



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu Penilaian
JANUARI S/D DESEMBER 2018

Nama Pegawai	: SLAMET AGUS BUDIYONO, S.Pd
NIP	: 197208142005011002
Pangkat Golongan Ruang	: Penata Tk.I / IIIId
Jabatan	: Guru Muda
Unit Kerja	: MTs Negeri 1 Kendal

**KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KENDAL
TAHUN 2018**

**FORMULIR SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

NO I. PELAJAI PENILAI		NO II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
1	Nama	1	Nama
2	NIP	2	NIP
3	Pangkat/Sol Ruang	3	Pangkat/Sol Ruang
4	Jabatan	4	Jabatan
5	Unit Kerja	5	Unit Kerja
Drs. SUGIYANTO, M.Pd.I 1961121719980310001 Pembina - I/VA Kepala MTS Negeri 1 Kendal MTS Negeri 1 Kendal		SLAMET AGUS BUDIYONO, S.P 197208142006011002 Penata Tk I (I/II)D Guru Muda MTS Negeri 1 Kendal	
NO I. KEGIATAN TUGAS JABATAN			
		AK	TARGET
		KUANT/ OUP/PUT	KUAL/ MUTU
			WAKTU
			BIA
I	Pendidikan		
II. Pembelajaran/Bimbingan dan Tugas Tertentu			
1. Melaksanakan Proses Pembelajaran.			
2. Melaksanakan Proses Bimbingan			
2.1. Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran/penyewelasan dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil pembelajaran.		19,50	1
3. Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah		0,39	1
3.1.1. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler/rujukan.		2%	
III. Pengembangan Keptrosesan Berkesantunan Diri			
1. Melaksanakan Pengembangan Diri			
1.1. Mengikuti Diklat Fungsional			
f. Lainnya antara 30 s.d. 80 jam		1	1
1.2. Kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.		0,1	1
c. Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.		0,1	1
IV. Penunjang Tugas Guru			
2. Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru.			
b. Sebagai penjawas ulian penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar/tingkat:		0,08	0,08
1) Sekolah.		0,08	1
c. Menjadi anggota organisasi profesi, sebagai:		0,75	1
2) Anggota aktif PGRI		0,75	1
		21,82	



Kendal, 02 Januari 2018
 Pegawai Negeri Sipil
 Slamet Agus Budiyno, S.Pd

Kendal, 02 Januari 2018
 Pegawai Negeri Sipil
 Slamet Agus Budiyno, S.Pd
 NIP. 197208142006011002

PILIAN CAPAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

Agka Waktu Penilaian : Januari s.d. Desember 2018

Nama : SLAMET AGUS BUDIYONO,
NIP. : 197208142005011002

No	KEGIATAN TUGAS JABATAN	TARGET				REALISASI				PENGHITUNGAN CAPAIAN		
		Angka Kredit	KUANT/ OUTPUT	KUAL/ MUTU	WAKTU	BAVA	Angka Kredit	KUANT/ OUTPUT	KUAL/ MUTU		WAKTU	BAVA
0	Pendidikan											
1	Pembelajaran/Bimbingan dan Tugas Tertentu											
1	Melaksanakan Proses Pembelajaran											
2	Melaksanakan Proses Bimbingan											
2.1.	Merencanakan dan melaksanakan pembimbingan menggunakan dan menilai hasil pembimbingan, menganalisis hasil pembimbingan, melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.	19,50	1 Laporan PKG	100	12 bulan	-	19,50	1 Laporan PKG	80	12 bulan	-	256,00
3	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah	0,39	1 Laporan PKG	100	12 bulan	-	0,39	1 Laporan PKG	79	12 bulan	-	255,00
3.1.1	Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler/produktif											
1	Pengembangan Keperifatan Berkelanjutan (PKB)											
1.1.	Melaksanakan Pengembangan Diri											
1.1.1.	Mengikuti Dilat Fungsional											
1.1.2.	Kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.											
f.	Lamanya antara 30 s.d. 80 jam	1	1 Surat Tugas 2.Laporan 1 deskripsi hasil pelatihan 3.Sertifikat	100	12 bulan	-	1	1 Surat Tugas 2.Laporan 1 deskripsi hasil pelatihan 3.Sertifikat	78	12 bulan	-	254,00
c.	Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.	0,1	0,1 Surat keterangan 1 dan laporan per.kesediaan	100	12 bulan	-	0,1	0,1 Surat keterangan 1 dan laporan per.kesediaan	78	12 bulan	-	254,00
7	Penunjang Tugas Guru											
2	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru:											
b.	Sebagai pengawas silang penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar	0,08	0,08 1 SK	100	12 bulan	-	0,08	1 SK	75	12 bulan	-	251,00
11	Sekolah											
6.	Mendati angka orientasi profesi, sebagai:	0,75	0,75 1 SK	100	12 bulan	-	0,75	1 SK	75	12 bulan	-	251,00
21	Anggota aktif (PKN)	21,82	21,82				21,82					84,50
											84,50	Baik



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SUSANTO, M.Pd
121719980310001
31 Desember 2018

BUKU CATATAN PENILAIAN PERILAKU PNS

Nama : SLAMET AGUS BUDIYONO, S.Pd
 NIP : 197208142005011002

No	Tanggal	Uraian	Nama/NIP dan Paraf
1	2	3	4
1	JANUARI S/D DESEMBER 2018	Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2018 = 84,50 sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut : Orientasi Pelayanan = 80,00 (Baik) Integritas = 81,00 (Baik) Komitmen = 79,00 (Baik) Disiplin = 79,00 (Baik) Kerjasama = 80,00 (Baik) Kepemimpinan = Jumlah = 399 Nilai Rata-rata = 79,80 (Baik)	 Kepala MTS N 1 Kendal DR. H. M. SYANTO, M.Pd.I NIP. 1961121719980310001



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. KENDAL

JANGKA WAKTU PENILAIAN
JANUARI S/D DESEMBER 2018

1. YANG DINILAI	a. Nama	SLAMET AGUS BUDIYONO, S.Pd			
	b. NIP	197208142005011002			
	c. Pangkat, Golongan ruang	Penata Tk.I / III d			
	d. Jabatan/Pekerjaan	Guru Muda			
	e. Unit Organisasi	MTs Negeri 1 Kendal			
2. PEJABAT PENILAI	a. Nama	Drs. SUGIYANTO, M.Pd.I			
	b. NIP	1961121719980310001			
	c. Pangkat, Golongan ruang	Pembina - IV/a			
	d. Jabatan/Pekerjaan	Kepala MTs Negeri 1 Kendal			
	e. Unit Organisasi	MTs Negeri 1 Kendal			
3. ATASAN PEJABAT PENILAI	a. Nama	Drs. H. SAEROZI, M.Si			
	b. NIP	19620620199011001			
	c. Pangkat, Golongan ruang	Pembina Tk. I - IV/b			
	d. Jabatan/Pekerjaan	Kepala Kantor Kementerian Agama			
	e. Unit Organisasi	Kantor Kementerian Agama Kab. Kendal			
4. UNSUR YANG DINILAI				Jumlah	
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	84,50	x 60%	50,70	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	80,00	(Baik)	
		2. Integritas	81,00	(Baik)	
		3. Komitmen	79,00	(Baik)	
		4. Disiplin	79,00	(Baik)	
		5. Kerjasama	80,00	(Baik)	
		6. Kepemimpinan	-	-	
		Jumlah	399		
		Nilai rata - rata	79,80	(Baik)	
	Nilai Perilaku Kerja	79,80	x 40%	31,92	
NILAI PRESTASI KERJA				82,62 (Baik)	

5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG DINILAI (APABILA ADA)

Tanggal

6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN

Tanggal

7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS
KEBERATAN


Tanggal

8. REKOMENDASI

9. DIBUAT TANGGAL, 31 DESEMBER 2018



10. DITERIMA TANGGAL, 2 JANUARI 2019
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
DINILAI


SLAMET AGUS BUDIYONO, S.Pd
NIP 197208142005011002

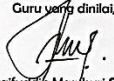


a. Nama : Syaifuddin Masyhuri S.Pd.I
 N I P : .196205111993031001
 Tempat / Tgl Lahir : Kendal, 11 Mei 1962
 Pangkat/Jab./Gol. : Pembina/Guru IV.a
 TMT Guru : .01/03/1993
 Masa Kerja : 22 th 11 bl
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pend. Terakhir : S1
 Spesialisasi : Pendidikan Bahasa Arab
 Program Keahlian : Bahasa Arab
 yang diampu

b. Nama Instansi/Sksh. : MTs NEGERI BRANGSONG
 Telepon / Fax : (0294) 384931
 Kelurahan : PURWOKERTO
 Kecamatan : BRANGSONG
 Kabupaten/Kota : KENDAL
 Propinsi : JAWA TENGAH

Periode penilaian		Formatif	Tahun
01/01/2014	s.d 31/12/2014	Sumatif	30 November 2014
(tanggal, bulan, tahun)		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	3	
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4	
5	Pengembangan potensi peserta didik	4	
6	Komunikasi dengan peserta didik	4	
7	Penilaian dan evaluasi	3	
B. KEPERIBADIAN			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4	
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4	
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4	
C. SOSIAL			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4	
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3	
D. PROFESIONAL			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	2	
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	2	
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		47	

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

Guru yang dinilai,

 Syaifuddin Masyhuri S.Pd.I
 .196205111993031001

Penilai,

 SYAIFUDDIN, S.Ag.M.Pd.
 19680425 199703 1 001

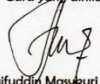
Brangsong, 30 November 2014.
 Kepala Sekolah,
 MTs NEGERI BRANGSONG

 SYAIFUDDIN, S.Ag.M.Pd.
 19680425 199703 1 001

- a. Nama : Syaifuddin Masykuri S.Pd.i
 N I P : .196205111993031001
 Tempat / Tgl Lahir : Kendal, 11 Mei 1962
 Pangkat/Jab./Gol. : Pembina/Guru IV.a
 TMT Guru : .01/03/1993
 Masa Kerja : 22 th 11 bl
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pend. Terakhir : S1
 Spesialisasi : Pendidikan Bahasa Arab
 Program Keahlian : Bahasa Arab yang diampu
- b. Nama Instansi/Sksh. : MTs NEGERI BRANGSONG
 Telepon / Fax : (0294) 384931
 Kelurahan : PURWOKERTO
 Kecamatan : BRANGSONG
 Kabupaten/Kota : KENDAL
 Propinsi : JAWA TENGAH

Nilai PK Guru / Mata Pelajaran	47						
Konversi nilai PKGuru ke dalam skala 0 - 100 sesuai Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2010 dengan Rumus $\text{Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$	83,93						
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan ...	Baik						
Dan Nilai Persentase Angka Kreditnya ...	100%						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>AKK Minimal Golongan</th> <th>AKPK Minimal</th> <th>AKP Minimal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>150 IV.a</td> <td>16 Ke</td> <td>15 IV.b</td> </tr> </tbody> </table> <p>Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus. $\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{\text{AKK} - \text{AKPK} - \text{AKP}}{4} \times \text{UM/PM} \times \text{NPK}$</p>	AKK Minimal Golongan	AKPK Minimal	AKP Minimal	150 IV.a	16 Ke	15 IV.b	29,75
AKK Minimal Golongan	AKPK Minimal	AKP Minimal					
150 IV.a	16 Ke	15 IV.b					

Guru yang dinilai,


 Syaifuddin Masykuri S.Pd.i
 .196205111993031001

Penilai,


 FATHUDIN, S.Ag.M.Pd.
 19680425 199703 1 001

Brangsong, 30 November 2014
 Kepala Sekolah,
 MTs NEGERI BRANGSONG



BIODATA PENELITI

A. Identitas Diri

1. Nama : Sayla Fauziah
2. Tempat & Tgl. Lahir : Kendal, 16 November 1997
3. Alamat Rumah : Ds. Wonorejo, Kec.
Kaliwungu, Kab. Kendal, Rt 02/
Rw 07.
4. HP : 08213718787
E-mail : saylafauziah@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. TK Tarbiyyatul Atfal
 - b. SD Negeri 1 Purwokerto
 - c. MTs Negeri 1 Kendal
 - d. MA Darul Amanah Sokurejo
 - e. S1 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN
Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal:
 - a. Ma'had Al Jami'ah Walisongo Semarang

Semarang, 12 Maret 2020

Sayla Fauziah
NIM. 1503036015