

**PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MI
NU TARBIYATUL WILDAN WATES UNDAAN KUDUS**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Rihhadatul 'Aisy Rosyada

NIM : 1603036031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rihhadatul 'Aisy Rosyada
NIM : 1603036031
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MI NU TARBIYATUL WILDAN WATES UNDAAN KUDUS

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

Semarang, 23 Juni 2023



Rihhadatul 'Aisy Rosyada
NIM: 1603036031

LEMBAR PENGESAHAN



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

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan
Wates Undaan Kudus**

Nama : **Rihhadatul 'Aisy Rosyada**

NIM : **1603036031**

Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

Program Studi : **S1**

telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* 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, 17 Juli 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP. 19770415 200701 1032

Sekretaris Sidang

Silviaful Hasanah, M.Stat
NIP. 19940804 201903 2014

Penguji I

Dr. H. Musthofa, M.Ag
NIP. 19710403 199603 1002

Penguji II

Drs. Wahvudi, M.Pd
NIP. 19680314 199503 1001



Pembimbing

Dr. Fatkuroji, M.Pd
NIP. 19770415 200701 1032

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 23 Juni 2023

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Judul : Pengelolaan Kinerja tenaga pendidik di MI NU tarbiyatul
Wildan wates undaan kudas
Nama : Rihhadatul Aisy Rosyada
NIM : 1603036031
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tetap terlimpahkan kepangkuan beliau Nabi Muhammad SAW. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir nanti.

Berkat rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus”**. Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu. Adapun ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang
2. Bapak Dr. H. Ahmad Isma'il, M. Ag. M. Hum, Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan peneliti dalam menyusun skripsi ini.

4. Bapak Agus Khunaifi, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh karyawan dan staf Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan yang baik pada peneliti selama kuliah di UIN Walisongo Semarang.
6. Bapak Ah.Suhud, S.Pd.I, selaku Kepala MI NU Tarbiyatul Wildan Kudus,serta tenaga pendidik yang telah memberikan izin serta bantuan kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian.
7. Sosok yang sangat penulis cintai dan muliakan, ibu Widiyawati dan bapak yang penulis hormati, sayangi beliau bapak Rosyad yang tiada henti-hentinya mencurahkan doa-doa, nasihat, dukungan, pengorbanan, kelembutan dan kasih sayangnya dalam mendidik serta merawat penulis. Semoga Allah senantiasa menyayanginya sebagaimana keduanya menyayangi anaknya.
8. Kepada orang-orang tersayang saudara, sahabat, teman seperjuangan (Alfi, Serly, Mashan, Mbak Niha, Rima, Lukhainul, Amelia, Puji, Kuni, Novi, dll), serta keluarga besar yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan dan perhatiannya bagi penulis untuk dapat menyelesaikan studi di UIN Walisongo Semarang.
9. Kepada keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016, khususnya MPI A terimakasih atas kekeluargaan dan kerjasama yang memberikan semangat, dukungan dan perhatiannya yang luar biasa.

10. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terimakasih dan permohonan maaf, semoga menjadikan amal kebaikan serta mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. *Aamiin.*

Semarang, 23 Juni 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rihhadatul Aisy Rosyada', with a stylized flourish at the end.

Rihhadatul Aisy Rosyada

NIM :1603036031

ABSTRAK

Judul : **Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik Di Mi Nu Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus**
Nama : Rihhadatul Aisy Rosyada
NIM : 1603036031

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengelolaan kinerja dan mendeskripsikan langkah meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MI Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus. Penelitian kualitatif ini dilakukan menggunakan teknik analisis data milik Miles Huberman, yakni; reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi, dalam mengambil data, penelitian ini bersandar pada data hasil wawancara yang melibatkan Kepala sekolah dan tenaga pendidik di MI Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, serta dilengkapi dengan data hasil observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyebutkan secara umum kinerja guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, pada aspek pedagogik dilihat dari perencanaan (personil program berdiskusi untuk menentukan program yang harus dilakukan dengan mengikut sertakan guru di berbagai diklat, mengaktifkan program MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan), monitoring dan evaluasi (pengawasan, penilaian, dan evaluasi capaian kinerja). Sedangkan deskripsi dari langkah meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan beberapa upaya, antara lain; membangun hubungan yang harmonis antarpersonal; pembinaan kinerja guru (penyusunan RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan menilai anak didik, memperbaiki situasi kenyamanan proses KBM); pembinaan kedisiplinan; pengendalian dan pengawasan kinerja guru (diskusi kunjungan kelas, simulasi pembelajaran); pemberian motivasi, apresiasi atau reward pada tenaga pendidik yang berprestasi dan memiliki etos kerja yang baik.

Kata Kunci; *Pengelolaan, Kinerja, Tenaga Pendidik*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi 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. Agar sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	S	غ	G
ج	J	ف	F
ح	H	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	s	ي	Y
ض	d		

Bacaan Madd:

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

Bacaan Diftong:

au = اُوْ
 ai = اِيْ
 iy = اِيْ

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

-QS. Al-Insyirah: 5-

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
TRANSLITERASI.....	ix
MOTTO.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	11
BAB II PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK	
A. Deskripsi Teori	14
1. Manajemen (Pengelolaan).....	14
2. Kinerja Guru	17
a. Pengertian Kinerja Guru	17
b. Standar Kinerja Guru.....	19
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	26
d. Strategi Peningkatan Kinerja Guru.....	29
3. Tenaga Pendidik (Guru).....	38
a. Pengertian Tenaga Pendidik (Guru).....	38
b. Kompetensi Guru.....	41
c. Tugas dan Kewajiban Guru Sebagai Tenaga Pendidikan.....	47
B. Kajian Pustaka Relevan.....	50
C. Kerangka Berfikir.....	53

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
C. Sumber Data.....	58
D. Fokus Penelitian.....	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Uji Keabsahan Data.....	62
G. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Kondisi Umum.....	65
B. Deskripsi Data.....	72
C. Analisis Data.....	900
D. Keterbatasan Penelitian.....	97
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	101
C. Penutup.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	109
RIWAYAT HIDUP.....	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Siswa di MI NU Tarbiyatul Wildan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Krangka Berfikir Penelitian

Gambar 2 Teknik Analisis Data

Gambar 3 Kegiatan Rapat Bulanan

Gambar 4 Kegiatan Upacara

Gambar 5 Kegiatan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM)

Gambar 6 Kegiatan Ziarah Madrasah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bukan hanya merupakan kebutuhan pokok dari setiap manusia secara individu melainkan juga merupakan kunci dari kesuksesan dan kemajuan suatu bangsa.¹ Dalam hal ini, Bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada berbagai persoalan yang sangat rumit dan multidimensional dengan semua bidang kehidupan berbangsa bernegara dan bermasyarakat. Untuk itu, perumusan solusi atau alternatif dalam mengurangi dan memberikan solusi permasalahan tersebut sekaligus sebagai upaya dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia dapat dikembangkan dan dioptimalkan melalui peningkatan kualitas aspek pendidikan.²

Prioritas pembangunan dalam bidang pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas mutu sumber daya manusia seluruhnya, namun juga memberikan jalan keluar atas permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.³ Oleh karena itu, kualitas mutu pendidikan harus selalu menjadi prioritas dari upaya pengembangan oleh seluruh pihak. Optimalisasi mutu pendidikan juga memiliki banyak persyaratan dan kriteria. Pendidikan yang bermutu mensyaratkan kemampuan sumber daya sekolah dalam mentransformasikan berbagai jenis masukan dan

¹Hujair dan Sanaky, *Paradigma Pendidikan Islam Membangun Masyarakat Madani Indonesia*, (Yogyakarta: Safina Insania Press, 2003), hlm. 4.

² Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 7.

³ Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 8.

situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik.⁴ Untuk itu, diperlukan adanya personalia yang professional dan handal dalam menjalankan setiap tugasnya, seperti administrator, guru (tenaga pendidik), konselor, dan tata usaha yang bermutu dan profesional. Hal tersebut juga didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu ataupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.

Kualitas mutu pendidikan juga bermuara pada sejauh mana efektifitas Manajemen Pendidikan dilaksanakan dalam suatu lembaga, khususnya pada lembaga pendidikan Islam. Salah satu faktor utama dalam proses manajemen tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi pelaku utama dan pelaksana proses pendidikan. Para ahli pendidikan pada umumnya sepakat, bahwa kualitas dari pelaksanaan pendidikan pada akhirnya bermuara kepada aspek dan kualitas dari guru (tenaga pendidik).⁵ Keberadaan tenaga pendidik merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja dan kompetensinya sangat

⁴ Umaidi, *Manajemen Mutu Berbasis Madrasah Madrasah, Pusat Kajian Manajemen Mutu Pendidikan*, (Ciputat, Jakarta, 2004), hlm. 162-163.

⁵ Tersedianya dana yang besar, fasilitas yang lengkap, serta komponen pendidikan lainnya yang serba baru, belum menjamin tercapainya tujuan peningkatan mutu pendidikan. Guru adalah permasalahan utama dalam menentukan wajah pendidikan. Guru merupakan promotor yang mampu menggerakkan arah pendidikan menuju tujuannya yaitu pembentukan manusia utuh yang mempunyai daya untuk menjalani hidupnya sesuai dengan fitrah kehidupannya sebagai manusia. (*Lihat* Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-isu Kontemporer dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 218.

berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Tenaga pendidik guru harus memiliki kompetensi dan kualitas yang cukup memadai, karena tenaga pendidik merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan.⁶

Eksistensi dan urgensi tenaga pendidik telah menjadi topik dan target utama dari berbagai kajian dan penelitian pendidikan karena tenaga pendidik merupakan salah satu pemegang kunci keberhasilan dari suatu proses pendidikan. Kemajuan dan kemunduran dari suatu lembaga pendidikan juga sangat tergantung dari kualitas dari tenaga pendidik guru tersebut. Sebaik apapun kurikulum dan selengkap apapun sarana prasarana yang disediakan tanpa didukung oleh tenaga pendidik guru yang berkualitas, sulit mencapai tujuan yang diinginkan.⁷

Peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dari sejauh mana kualitas tenaga pendidik dapat dioptimalkan. Tanpa tenaga pendidik guru yang berkualitas, maka segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan pasti akan mengalami banyak hambatan. Oleh karena itu, jabatan seorang tenaga pendidik (guru)

⁶ Undang-undang RI No. 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan Bab XI pasal 39, dinyatakan bahwa: Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Dalam hal ini dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

⁷ Imam Suraji, "Urgensi Kompetensi Guru", *Forum Tarbiyah*, (Vol. 10, No. 2, tahun 2012), hlm. 236.

seharusnya hanya dipercayakan kepada seseorang yang telah memenuhi persyaratan dan memiliki kompetensi yang telah ditentukan. Dengan dipenuhinya persyaratan dan kompetensi ini maka seorang tenaga pendidik (guru) akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik yang didukung oleh segenap komponen pendidikan lainnya dalam menjalankan tugas mengajarnya.¹¹

Kualitas tenaga pendidik (guru) sangat menentukan proses dan hasil dari pendidikan sehingga tenaga pendidik (guru) dituntut untuk mempunyai kompetensi dan profesionalitas yang tinggi agar keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang selanjutnya akan menghasilkan *output* dari suatu pendidikan yang baik dan berkualitas. Tenaga pendidik guru dituntut untuk memiliki karakteristik kepribadian yang ideal sesuai dengan persyaratan yang bersifat psikologis-pedagogis.⁸ Adapun kewibawaan pedagogis seorang tenaga pendidik (guru) bukan terutama karena bakat bawaan (sejak lahir), juga bukan sebagai hadiah tanpa usaha, tetapi merupakan hasil usaha yang gigih, terarah, dan berkesinambungan dari tenaga pendidik yang bersangkutan serta orang-orang yang terkait di dalamnya terutama pemimpin pendidikan yaitu

⁸Guru harus berkualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UURI No. 20 2003 pasal 42 dan PPRI No. 19 th 2005 bab VI pasal 28). Untuk menjadi guru yang profesional, ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) *Explaining informing, showing how, initiating, directing, administering*, (2) *Unifying the group*, (3) *Giving Scurity*, (4) *Clarifying Attitudes, belief, problems*, (5) *Diagnosing learning problems*, (6) *Making Curriculum materials*, (7) *Evaluating, recording, reporting*, (8) *Enrichment community activities*, (9) *Organizing and arranging classroom*, (10) *Participating in school activities*. (lihat Ahmad Barizi & Muhammad Idris, *Menjadi Guru Unggul*, (Jogjakarta: AR_RUZZ Media Group, 2009), hlm. 129.

kepala madrasah yang berperan sebagai administrator sekaligus supervisor yang mana kegiatannya tersebut berfungsi untuk memajukan dan mengembangkan kinerja guru, agar seorang tenaga pendidik (guru) bisa mengajar dengan baik dan di harapkan juga murid bisa belajar dengan baik pula.

Tenaga pendidik (guru) juga merupakan orang yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaan, mampu melaksanakan tugas sebagai makhluk Allah, Khalifah di permukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.⁹ Untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal yaitu membentuk sumberdaya manusia yang berkualitas dan siap pakai, maka lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam rangka menyiapkan tenaga pengajar yang handal dan professional serta memenuhi kualifikasi akademik. Kualitas kerja tenaga pendidik (guru) menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap, kemampuan, disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian, kualitas dan kompetensi tenaga pendidik (guru) sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran membutuhkan pengembangan kompetensi tenaga pendidik (guru) yang merupakan usaha untuk mempersiapkan tenaga pendidik (guru) agar memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan memberikan rasa percaya diri

⁹ Ahmad Barizi & Muhammad Idris, *Menjadi Guru Unggul...*, hlm. 129.

untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Bertitik tolak dari kemampuan daya pikir tersebut, maka UU No. 14 tahun 2005 pasal 8 menyatakan tenaga pendidik (guru) wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (1) menyatakan kompetensi tenaga pendidik (guru) sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁰

Seorang tenaga pendidik (guru) tidak hanya disyaratkan menguasai salah satu kompetensi saja tetapi harus menguasai keempat kompetensi tersebut. Kualitas proses interaksi dalam kegiatan belajar di sekolah atau di kelas ditentukan oleh bagaimana tenaga pendidik (guru) dapat memahami karakter peserta didiknya (kompetensi pedagogik), dimana karakteristik setiap peserta didik yang beragam membuat tenaga pendidik (guru) harus pandai-pandai dalam mendesain strategi belajar yang harus sesuai dengan keunikan masing-masing peserta didik. Di samping itu, kepribadian yang mantap dari sosok seorang tenaga pendidik merupakan salah satu kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari seorang guru (tenaga pendidik). Kepribadian tenaga pendidik akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya.¹¹

¹⁰Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 29

¹¹Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 57.

Seorang tenaga pendidik juga harus dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik (kompetensi sosial). Sebagai makhluk sosial tenaga pendidik haruslah berperilaku santun mampu berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan harus mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Sentuhan sosial, menunjukkan bahwa seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi nilai-nilai kemanusiaan, dan kesadaran yang akan menjadi kemaslahatan masyarakat secara luas. Dan yang terakhir, seorang tenaga pendidik (guru) juga harus memiliki kompetensi akademik/kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu kompetensi yang mencakup kemampuan tenaga pendidik (guru) dalam menguasai mata pelajaran yang ia memiliki secara luas dan mendalam.

Namun dalam pelaksanaan proses pembelajaran di lapangan, masih banyak ditemukan berbagai permasalahan yang perlu dikaji lebih mendalam. Salah satu permasalahan mendasar dalam proses dan pelaksanaan pembelajaran dewasa ini adalah rendahnya mutu tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan lainnya. Berdasarkan Laporan UNESCO dalam *Global Education Monitoring Report 2016*, menunjukkan pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan komponen tenaga pendidik (guru) menempati urutan ke-14 dari 14 negara.

Kondisi ini juga didukung oleh data hasil Uji Kompetensi Tenaga pendidik (guru) (UKG) yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2015, menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi tenaga pendidik (guru) secara nasional hanya mencapai 53,02 dari standar yang ditetapkan yaitu 55. Hasil rata-rata untuk kompetensi

profesional 54,77, sedangkan nilai rata-rata untuk kompetensi pedagogik 48,94.¹² Berdasarkan dari sumber yang sama menyebutkan bahwa setidaknya ada 7 Propinsi dengan nilai hasil Uji Kompetensi Guru (tenaga pendidik)nya mencapai Standar Kompetensi Minimum (SKM) yaitu DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13) dan Jawa barat (55,06).

Selain data tersebut di atas, adalah data hasil AKG di Kementerian Agama , yaitu dengan diterbitkannya surat edaran tentang Penetapan Rapor Individu hasil Asesmen Kompetensi Guru (tenaga pendidik), Kepala Madrasah dan Pengawas yang baru dilaksanakan secara serentak oleh Kementerian Agama di seluruh wilayah dan daerah pada bulan November 2020. Rapor AKG hanya dapat diakses oleh peserta AKG melalui akun simpatika masing-masing. Akan tetapi secara umum bahwa hasil AKG MI (Madrasah Ibtidaiyah) menunjukkan bahwa pada kompetensi Pedagogik lebih kecil dibandingkan dengan nilai profesional, sementara pada tenaga pendidik (guru) MA kompetensi profesional lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi pedagogik, sedangkan untuk tenaga pendidik (guru) MTs antara kompetensi pedagogik dan profesional selisihnya sangat kecil. Data ini menunjukkan bahwa upaya serius sangatlah dibutuhkan dari berbagai pihak agar permasalahan kompetensi tenaga pendidik (guru) segera mendapatkan solusi.

¹² LPPKS Kemendikbud.go.id, Tahun 2021

Selain data tersebut, hasil pra-survey penelitian yang menggali informasi tentang kompetensi tenaga pendidik (guru) dan implementasinya dalam proses dan pelaksanaan pembelajaran menunjukkan beberapa permasalahan di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.¹³ Terkait dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik (guru) MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus dapat di jelaskan sebagai berikut. Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah

¹³ Pra survey dilaksanakan di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus yang dipilih karena karakteristik keunikannya. Pra survey di mulai pada bulan Mei 2023. Pra survey dibuat untuk mendapatkan data dan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan kinerja tenaga pendidik/guru. Metode yang digunakan dalam pra survey ini adalah Eksploratif, yaitu mencari informasi awal yang belum jelas, masih perkiraan penulis berdasarkan gejala yang terlihat. Data yang akan perlukan dan dikumpulkan adalah berupa data kualitatif dari responden, yakni kepala Madrasa dan Guru Penulis turun ke lapangan untuk melakukan survey dan menggali informasi dengan melalui wawancara secara terbuka kepada sampel sebagai responden tentang pengalaman mereka selama menjadi guru. Surveyor lebih banyak mengambil data dilapangan dengan melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data yang didapatkan akan digunakan untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Data dan informasi yang sudah dikumpulkan untuk selanjutnya di lakukan analisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan apa adanya pada saat pra survey dilakukan.

persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produk tersebut mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus.

Permasalahan yang ada di atas secara umum terjadi hampir di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan secara khusus terjadi Kabupaten Kudus Kecamatan Undaan Desa Wates. Permasalahan yang ada di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus ini sangat bervariasi antara lain: guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, guru kurang disiplin, guru belum melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian terkait dengan permasalahan pendidikan yang ada di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Manajemen peningkatan kinerja guru Madrasah swasta akan dapat sesuai dengan harapan apabila dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya. Oleh karena itu pada saat ini penulis meneliti “Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus”.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru, maka

dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak di pengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar, maka kepuasan kerjanya semakin baik. disinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus masalah yang telah penulis paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus ?
2. Bagaimana langkah meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus ?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mengungkap kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.
 - b. Untuk mendeskripsikan langkah meningkatkan kinerja pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan khususnya tentang upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lingkungan Madrasah guna meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang membutuhkannya.
- 3) Menambah bahan kepustakaan, terkait hasil penelitian pendidikan yang dapat digunakan dalam rangka penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan rujukan bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan, serta sebagai stimulus kinerja semua komponen sekolah dalam hal peningkatan mutu sekolah kedepan.

b. Secara Praktis

1) Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada guru tentang mutu kinerja yang harus optimalisasikan sehingga dapat menumbuhkan semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

2) Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi untuk meningkatkan pengelolaan kinerja tenaga pendidik sehingga menghasilkan mutu yang baik dan unggul,

serta kinerja yang dihandalkan tentunya akan memberikan manfaat tersendiri bagi lembaga pendidikan sebab visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan akan mudah terlaksana dengan baik.

BAB II

PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen (Pengelolaan)

Manajemen atau pengelolaan adalah usaha mengatur seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan. Untuk mengetahui lebih dalam pengertian manajemen, berikut akan dibahas asal-usul semantik dan makna dasar, awal penggunaan, serta perkembangan kata manajemen.¹⁴ Secara sistematis, kata manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Kata *management* berasal dari bahasa latin, yaitu *mano* yang berarti tangan, menjadi *manus* berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambah imbuhan *agere* yang berarti melakukan sesuatu, kemudian menjadi *managiare* yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali menggunakan tangan.¹⁵

Kamus *Webster's New Cooligiate Dictionary* menjelaskan bahwa kata *manage* berasal dari kata Italia *managgio* dari kata *managgiare* yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan

¹⁴Didin kurniadin dan Imam machali, *Manajemen Pendidikan*,(Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 22.

¹⁵Maman Ukas, *Manajemen, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*, (Bandung: Agnini, 2004), hlm. 1.

dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu.

Secara terminologis, pengertian manajemen telah diajukan oleh tokoh manajemen. Pengertian-pengertian yang diajukan berbeda-beda dan sangat terpengaruh dengan latar kehidupan, pendidikan, dasar falsafah, tujuan, dan sudut pandang tokoh dalam melihat persoalan yang dihadapi. Dari banyak pengertian tersebut, manajemen dapat diartikan dengan beberapasadut pandang sebagai berikut:

- a. *Manajemen sebagai alat atau cara*, dikutip oleh Hani Handoko, mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang sistematis berusaha untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.¹⁶
- b. *Manajemen sebagai tenaga atau daya*
Albert Lepawsky berpendapat bahwa manajemen adalah tenaga atau kekuatan yang memimpin, memberi petunjuk dan mengarahkan sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diterapkan
- c. *Manajemen sebagai sistem*, Sanusi mengartikan manajemen sebagai sistem tingkah laku manusia yang kooperatif yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan-tindakan rasional yang dilakukan secara terus menerus.

¹⁶ Hani Handoko T, *Manajemen*, (Jogjakarta: BPF, 2001), hlm. 11.

d. *Manajemen sebagai proses*, George R Terry menyebutkan manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya.

Sedangkan manajemen pendidikan (Pengelolaan Pendidikan) adalah gabungan dari dua kata yang mempunyai satu makna, yaitu manajemen dan pendidikan. Secara sederhana, manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktikkan dalam dunia pendidikan dengan spesifikasi dan ciri-ciri khas yang ada dalam Pendidikan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah upaya seseorang manajer atau pemimpin sebuah institusi pendidikan dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, baik proses manajemen tadi dilaksanakan sendiri maupun dilimpahkan kepada orang lain.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata “*Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”¹⁷. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai “Sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, Kemampuan kerja”¹⁸. Secara umum kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja sejalan dengan itu, Smith yang dikutip Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah “...*out put drive from processes, human or otherwise,*” jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari proses”¹⁹.

Sedangkan makna guru diperjelas dalam undang-undang RI No.14 tahun 2005 guru dan dosen pasal I menjelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.²⁰

Seorang guru hendaknya atau di tuntutan untuk menjadi pribadi-pribadi unggul, harus kita akui bersama bahwa guru adalah orang

¹⁷Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 3.

¹⁸ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 570.

¹⁹Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), hlm.136.

²⁰ *Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 3.

tua kedua peserta didik. Profesi sebagai guru merupakan profesi yang berat, oleh karena itu guru diharuskan membekali diri dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial.

Dengan demikian, kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya. Kinerja pendidik menyangkut seluruh aktifitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kematangan dan kedewasaannya.

Kinerja guru menyangkut semua aktivitas atau tingkah laku yang dikerjakan oleh seorang pendidik dalam mencapai suatu tujuan atau hasil pembelajaran Pendidikan. Profesi guru bukanlah sekedar mata pencaharian melainkan mencakup pengertian pengabdian pada suatu yang mulia dan idealis.

Berkaitan dengan kinerja seorang pendidik atau guru agama Islam, pada dasarnya hal itu lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan masalah efektifitas pendidik dalam menjelaskan kinerja yang dapat memberi pengaruh kepada para siswa yang lebih Islami. Hal ini tampak dari pelaku pendidik dalam proses pembelajaran serta interaksi antara pendidik dan siswa. Adapun efektifitas kinerja seorang pendidik yang berkualitas dalam mengajar sebagaimana yang dikemukakan oleh Stiggin, yaitu:

- 1) Mencerminkan semua komponen kinerja/kejadian yang penting dalam proses mencapai suatu target tertentu.
- 2) Diterapkan dalam konteks yang tepat dan dalam kondisi tempat berlangsungnya kinerja tersebut secara lama.
- 3) Menggambarkan dimensi kinerja yang dapat diterapkan secara konsisten terhadap serangkaian kegiatan yang serupa.
- 4) Tepat dalam pengembangannya bagi suatu masyarakat.
- 5) Dapat dipahami dan digunakan oleh semua pihak yang terlibat dalam proses penilaian kinerja (*performance appraisal*), baik oleh pendidik, siswa, orang tua, maupun masyarakat.
- 6) Menghubungkan hasil penilaian secara berkelanjutan terhadap proses pembuatan keputusan pengajaran.
- 7) Berfungsi sebagai media yang jelas dan dapat dipahami dalam mendokumentasikan/mengkomunikasikan siswa.²¹

b. Standar Kinerja Guru

Penetapan standar proses pendidikan merupakan kebijakan yang sangat penting dan strategis untuk pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan. Melalui standar proses pendidikan setiap guru dan pengelola sekolah dapat menentukan bagaimana seharusnya proses pembelajaran berlangsung. Untuk mencapai standar pencapaian proses

²¹ Muhtar, *Desain Pembelajaran PAI*, (Jakarta: Misaka Ghaliza, 2003), hlm. 99.

pendidikan melalui peningkatan dan perbaikan profesional guru serta mengoptimalkan peran guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan kamus besar bahasa indonesia kompetensi berarti “kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan”²². Menurut Johnson yang dikutip dalam bukunya Wina Sanjaya menyatakan:

Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition”. Menurutnya, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut Muh. Uzer Usman kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif.²³

Konsep Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa “kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”²⁴. Dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 1 dijelaskan bahwa “pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan

²² Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm.584.

²³ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 17

²⁴ Undang-Undang Guru dan Dosen, hlm.7.

rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”²⁵.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dasar atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seseorang guru yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik untuk menentukan suatu hal serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan pengelolaan adalah “kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”²⁶ Dan pembelajaran sendiri adalah “proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga terjadi suatu perubahan ke arah yang lebih baik”²⁷.

Jadi kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan atau keterampilan guru dalam mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan proses mengajar di kelas mulai dari membuka pelajaran sampai pada melaksanakan penilaian dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Sebagai pengelola pembelajaran (*learning manajer*), guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman.

²⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005, hlm. 18.

²⁶ Sondang. P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm.5.

²⁷ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.100.

Kompetensi ini merupakan salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru, karena jika guru mampu melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik, maka kinerja guru akan dikatakan baik pula. Dan kinerja itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana seorang guru dalam mengelola pembelajaran baik sebelum proses belajar mengajar berlangsung sampai pada saat proses pembelajaran. Menurut Moehariono, kinerja guru terlihat dari keberhasilannya dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- 1) Merencanakan program belajar mengajar
- 2) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- 4) Menguasai bahan pelajaran.²⁸

Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- 1) Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan di kelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- 2) Melaksanakan pengajaran di kelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang

²⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Surabaya: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 19.

lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.

- 3) Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa melaksanakan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir²⁹

Soedijarto, kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya didalam:

- 1) Merencanakan belajar mengajar yang meliputi:
 - a) Merumuskan tujuan-tujuan instruksional khusus
 - b) Menguraikan deskripsi satuan pelajaran
 - c) Merancang kegiatan belajar mengajar yang akan ditempuh
 - d) Memilih berbagai media dan sumber belajar
 - e) Menyusun instrumen untuk menilai penguasa tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar
- 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- 4) Memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar dan informasi lainnya tentang belajar bagi perbaikan program belajar mengajar³⁰.

Dengan demikian, untuk memperoleh predikat kinerja guru dengan baik. Maka ada banyak hal yang harus dilakukan dan diperlihatkan guru dalam kegiatan proses belajar

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 243.

³⁰ Soedijarto, *Menuju Pendidikan Nasional Yang Relevan Dan Bermutu*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hlm. 50.

mengajarnya, baik pekerjaan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis. Sehingga sebagai guru harus bisa memahami akan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran, melaksanakannya, dan berhasil dalam mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan baik sangat ditentukan oleh konsekuensi dan ketelitian dalam memilih strategi mengajar. Kegiatan yang harus dilakukan oleh guru berkenaan dengan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran meliputi:

- 1) Membuat perencanaan berupa satuan pelajaran dengan tepat.
- 2) Menggunakan metode belajar yang sesuai.
- 3) Menciptakan kondisi belajar secara konsekuen.
- 4) Melaksanakan evaluasi secara keseluruhan.
- 5) Membuat program tindak lanjut hasil penilaian.

Mulyasa mengungkapkan beberapa model faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Untuk lebih memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional sebagai berikut:

- Model Vroomian

Vroom mengemukakan bahwa "*performance*" = f (*Ability X Motivation*). Menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi

kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

- Model Lawler dan Porter

Lawler dan Porter (1976) mengemukakan bahwa: "*performance = Effort X Ability X Role Perceptions*. *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *abilities* adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang harus dikerjakan

- Model Ander dan Butzin

Ander dan Butzin (1982) mengajukan model kinerja sebagai berikut: "*Future performance = Past performance + (motivation X Ability)*." Formula terakhir menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan ability, orang yang tinggi ability-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi ability-nya rendah³¹.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis lebih sepakat menurut pendapatnya Lawler dan Porter yang mana

³¹ Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*,..., hlm. 136-137.

seorang pendidik menjalankan tugas harus sesuai dengan sistem yang telah ditentukan dan hasilnya sesuai dengan apa yang ia usahakannya. Nanang Fatah mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

- *Human performance = ability + motivation.*
- *Motivation = Attitude + situation.*
- *Ability = knowledge + skill*³².

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Abraham H. Maslow, mengemukakan bahwa "*man is waiting being -he always wants, and lie wants more. This process is unending. A satisfied needs is not motivator of behavior. Only unsatisfied need motive behaviour. Man's need are arrange in a series of level* (Orang adalah makhluk yang berkeinginan -ia selalu ingin dan ingin lebih banyak. Proses ini tiada mengenal henti. Suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak menjadi motivator perilaku. Hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan menjadi motivator perilaku. Kebutuhan manusia tersusun dan berjenjang).³³

³² Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*,..., hlm. 67.

³³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2009), Cet. I, hlm. 275.

Maslow dalam teori hirarki kebutuhan, menurutnya motivasi dan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh lima kategori kebutuhan yaitu: kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa harga diri, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Kebutuhan ini paling rendah tingkatannya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara. Kebutuhan ini juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru sudah merasa aman akan kebutuhan yang sifatnya mendesak ini, maka guru tinggal memikirkan hal yang lain yang lebih bermanfaat bagi tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan tingkat kedua ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang. Kebutuhan ini juga sangat mempengaruhi kinerja guru, seorang guru yang merasa tidak tenang akan keterpenuhannya tempat tinggal dan perlindungan tindak sewenang-wenang, maka pikirannya tidak terfokus pada kerja dan profesionalnya, melainkan ia akan memikirkan keamanan dan kenyamanan di tempat ia bekerja.

Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*). Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu

lainnya, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain. Seorang guru harus mendapatkan perhatian dan kasih sayang yang cukup dari lingkungan di tempat ia bekerja, jika perhatian dan kasih sayang tersebut telah diberikan, maka ia akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*). Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian yang kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan mendapat penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Guru yang merasa dihargai akan hasil kerjanya, maka dia akan merasa nyaman dan lebih giat lagi untuk mendidik anak didiknya.

Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya pemusik menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan. Seorang guru akan merasa bangga ketika pendapat dan masukannya

serta karya seorang guru dapat diterima dan diindahkan oleh sekolah.³⁴

Kelima faktor tersebut juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah, sebagai pimpinan tertinggi pada struktur organisasi sekolah seyogyanya dapat memenuhi kelima aspek kebutuhan tersebut, sehingga guru dapat meningkatkan produktifitas kerjanya dengan aman, nyaman, serta lebih giat lagi.

d. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Upaya peningkatan kinerja guru harus dilaksanakan dengan strategi yang matang. Mudrajad Kuncoro mengemukakan bahwa strategi adalah "sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya".³⁵ Sedangkan dalam kamus besar bahasa indonesia "Strategi adalah Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus".³⁶

Dari kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa strategi merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan organisasi, hal ini untuk mencapai suatu target atau

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. 9, 2007), hlm. 146

³⁵ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meriah Keunggulan Kompetitif*, (tt.p.:Erlangga, 2006), hlm. 12.

³⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Cet. 4, hlm.1092.

sasaran yang telah ditetapkan melalui proses penganalisaan terhadap lingkungan. Menurut pengertian di atas, maka kepala sekolah harus memiliki pilihan-pilihan keputusan tentang cara terbaik untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada guna mencapai misi dan tujuan organisasi.

Secara umum pimpinan di sebuah organisasi khususnya kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah akan sumber daya manusia (guru). Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan sikap profesional guru agar mempunyai inisiatif sendiri dalam mengembangkan potensi dirinya atau dalam melaksanakan tugasnya tanpa instruksi terlebih dahulu dari kepala sekolah. Lalu untuk pengembangan sumber daya manusia kepala sekolah juga dituntut mampu melakukan komunikasi dan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Strategi kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Castetter memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumber daya manusia sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa dalam bukunya Menjadi Kepala Sekolah Profesional yaitu Strategi umum dan Strategi khusus.

Dalam strategi umum Castetter membagi kedalam tiga bagian diantaranya: pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam

dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi). Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu tenaga kependidikan, dan pengembangan karier.

Strategi khusus meniscayakan kepala sekolah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan, dan pembinaan guna peningkatan mutu guru di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai pilihan-pilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik³⁷.

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah khususnya guru harus melaksanakan strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah institusi

³⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, ...*, hlm. 128-130

pendidikan, di antara strategi yang dapat di lakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

1) Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Ali Imron dalam bukunya *Pembinaan Guru di Indonesia*, pembinaan guru secara terminologi diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.³⁸

Berbeda dengan pendapat Ali Imron, menurut B.Suryo Subroto dalam bukunya *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah* mengartikan pembinaan atau pengembangan guru yaitu pengembangan profesi guru sebagai usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru. Dari dua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala sekolah,

³⁸ Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), hlm. 9.

pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas; *Kedua*, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik; *Ketiga*, memperbaiki situasi belajar anak didik.³⁹

Dalam hal Pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus mengetahui dan memahami tahap - tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala sekolah juga harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

³⁹ Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia, ...*, hlm. 13.

Jika kepala sekolah memahami faktor-faktor di atas, maka sangat mudah bagi kepala sekolah untuk melakukan pembinaan kepada guru dalam hal bagaimana evaluasi dan penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik di sekolah. Maka kepala sekolah juga hendaknya terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

2) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

Guru yang telah dibina oleh kepala sekolah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan. Jika semuanya tercapai,

maka kualitas pendidikan di sekolah berkat kinerja guru yang ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta. Kepala sekolah yang dapat menjadi pioneer, pelaksana dan pengawas dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

3) Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁰

Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian dengan cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

4) Pemberian Motivasi

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi

⁴⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,*, hlm. 111

juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi paratenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.⁴¹

Motivasi yang diberikan dapat melalui *reward*, apresiasi, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja para guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

5) Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative.⁴²

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar

⁴¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,....*, hlm. 143

⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,....*, hlm. 151

guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam. Dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.

6) Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindera. Sedangkan Sarlito mengartikan persepsi sebagai daya mengenal objek, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindera. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja para gurunya, melalui komitmen yang diberikan kepala sekolah terhadap guru maka akan tertanam atau memunculkan tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang merasa

dihargai hasil kerjanya oleh kepala sekolah, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru.

Dari upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan, persepsi harus dilaksanakan dengan dukungan dari kedua belah pihak, baik kepala sekolah maupun guru itu sendiri.

3. Tenaga Pendidik (Guru)

a. Pengertian Tenaga pendidik (Guru)

Kata pendidik berasal dari kata *didik* yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata *didik* di tambahkan awalan *pe* menjadi kata pendidik berarti orang yang mendidik.

Menurut Islam, pendidik ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Sama dengan teori pendidikan Barat, tugas pendidik dalam pandangan islam secara umum ialah mendidik, yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi itu harus dikembangkan secara seimbang sampai ketinggian setinggi mungkin.⁴³

⁴³ Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan", *Jurnal Sabilarrasyad*, (Vol. 2, No. 1, tahun 2017), hlm. 102-103.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 (6) Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴⁴

Sedangkan secara bahasa guru adalah mempunyai persamaan makna dengan dosen, instruktur, kiai, mentor, mualim, pamong, pelatih, pembimbing, pemelihara, pendidik, pengajar, pengasuh, tutor, ustadz, ustazah, widyaiswara.⁴⁵ Dalam Kamus Bahasa Bahasa Indonesia disebutkan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.⁴⁶

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan, tetapi juga di masjid, di surau/ musholah, di rumah dan sebagainya.⁴⁷

⁴⁴ Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20, tahun 2003, pasal 1 (6), Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 2.

⁴⁵ Tim Redaksi, *Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hlm. 178.

⁴⁶ Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hlm. 497.

⁴⁷ Nasrul HS, *Profesi dan Etika Keguruan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 19.

Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian guru, sebagai berikut:

- 1) Muhammad Fadhil al-Djamaly, pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat kemanusiaannya sesuai kemampuan dasar yang dimiliki manusia.
- 2) Zakiah Darajat, mengatakan pendidik adalah individu yang akan memenuhi kebutuhan pengetahuan sikap dan tingkah laku peserta didik.
- 3) Ahmad Tafsir, mengatakan bahwa pendidik dalam islam, siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik.⁴⁸

Guru merupakan pendidik di lingkungan sekolah. Dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁹

Mulyasa dalam buku yang berjudul menjadi guru profesional menjelaskan guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi para peserta didik dan lingkungannya, karena itulah guru harus memiliki standar

⁴⁸ Nasrul HS, *Profesi dan Etika Keguruan, ...*, hlm. 20

⁴⁹ Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, hlm. 2.

kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.⁵⁰

Dalam wikipedia disebutkan guru adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.⁵¹

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta memiliki standar kualitas pribadi mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

b. Kompetensi Guru

Kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.⁵² Atau dapat diartikan dengan ahli, berpengalaman, cakap, eksper, kuat, mahir, paham, pandai, piawai, pintar, profesional, terampil, terlatih.⁵³ Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa Kompetensi adalah seperangkat

⁵⁰ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 37.

⁵¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Guru>, diakses 26 Mei 2023, Jam 20:25 WIB.

⁵² Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia*, hlm.743.

⁵³ Tim Redaksi, *Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, hlm. 379.

pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁵⁴

Secara sederhana kompetensi berarti kemampuan. Jika dikaji lebih dalam lagi, “kemampuan atau kompetensi” ternyata mempunyai arti cukup luas. Karena kemampuan bukan semata-mata menunjukkan pada keterampilan dalam melakukan sesuatu. Lebih dari itu, kemampuan atau kompetensi ini dapat diamati dengan menggunakan setidaknya empat macam petunjuk, yaitu :

- 1) Ditunjang oleh latar belakang pengetahuan;
- 2) Adanya penampilan atau performance;
- 3) Kegiatan yang menggunakan prosedur dan teknik yang jelas, dan
- 4) Adanya hasil yang dicapai.⁵⁵

Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan guru yang dituntutkan kepada seorang yang memegang jabatan sebagai guru. Secara umum kompetensi seorang guru merujuk pada empat faktor, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (kemasyarakatan). Keempat kompetensi tersebut menjadi landasan dalam rangka mengembangkan

⁵⁴ Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, hlm. 3.

⁵⁵ Lukmanul Hakim, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: CV. Wacana Prima, 2008), hlm. 241.

sistem pendidikan tenaga kependidikan.⁵⁶ Dalam hubungannya dengan profesi guru, paling tidak ada tiga hal yang harus dikuasai guru. Pertama, harus menguasai bidang keilmuan, pengetahuan, dan keterampilan yang akan diajarkan kepada murid. Kedua, seorang guru profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya secara efisien dan efektif, terutama yang berkaitan dengan didaktik dan metodik serta metodologi pembelajaran yang didukung oleh pengetahuan di bidang psikologi anak atau psikologi pendidikan. Ketiga, sebagai guru yang profesional, harus memiliki kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang dapat mendorong para siswa untuk mengamalkan ilmu yang diajarkannya dan agar para guru dapat dijadikan sebagai panutan.⁵⁷

Menurut Gordon sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa, bahwa ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

⁵⁶ Lukmanul Hakim, *Perencanaan Pembelajaran*, ..., hlm. 242.

⁵⁷ Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001), hlm. 139-140.

- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar melaksanakan pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik.
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)
- 5) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang, tak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan lain-lain.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, misalnya minat untuk melakukan sesuatu atau untuk mempelajari sesuatu.⁵⁸

⁵⁸ Rokayah, "Kompetensi Pedagogik Guru dalam Kegiatan Pembelajaran", *Jurnal Terampil*, (Vol. 3, No. 3, tahun 2014), hlm. 52-53.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 dan 9 menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 menyebutkan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁵⁹

Kompetensi guru yang terdapat di dalam Undang-Undang kemudian dijabarkan oleh Rochmat Wahab dan Sukirman sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik, Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; pemahaman terhadap peserta didik; pengembangan kurikulum/silabus; perancangan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; evaluasi hasil belajar; dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

⁵⁹Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, hlm. 6.

- 2) Kompetensi kepribadian, Kompetensi kepribadian adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas guru. Berkepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa harus dimiliki oleh guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, profesional dan dapat dipertanggung jawabkan. Faktor kepribadian guru yang kurang baik dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap proses belajar mengajar.
- 3) Kompetensi profesional, Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP).
- 4) Kompetensi sosial, Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar pada saat menjalankan tugasnya sebagai guru. Sebagai guru peran yang dibawa dalam masyarakat berbeda dengan profesi lain.⁶⁰

⁶⁰Arif Budiman. dkk, *Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru Pada Sma Negeri I Seunagan Kabupaten Nagan Raya*, Jurnal, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/download/391/324>, diakses 26 Mei 2023, hlm. 52-53.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, antara lain (1) kompetensi pedagogik, mencakup pemahaman dan pengembangan potensi peserta didik, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran; (2) kompetensi kepribadian, mencakup kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; (3) kompetensi profesional, mencakup kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam; (4) kompetensi sosial, kemampuan berkomunikasi dan interaksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali serta masyarakat.

c. Tugas dan Kewajiban Guru sebagai Tenaga Pendidikan.

Dalam proses pendidikan, tugas pokok guru adalah mengajar dan mendidik peserta didik. Tugas mengajar mengacu pada pemberian pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan melatih keterampilan dalam melakukan sesuatu, sedangkan pendidikan mengacu pada upaya membina kepribadian dan karakter anak dengan nilai-nilai tertentu, sehingga nilai-nilai tersebut mewarnai kehidupannya dalam bentuk perilaku dan pola hidup sebagai manusia yang berakhlak.⁶¹

⁶¹ Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*,..., hlm. 136.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan siswa.⁶²

Guru sebagai pendidik di sekolah tentu memiliki tugas dan kewajiban sesuai dengan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan

⁶²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm.7.

5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁶³

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas dan kewajiban guru di sekolah pada dasarnya adalah mendidik dan mengajar peserta didik dengan merencanakan, melaksanakan, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran dengan objektif dan tidak diskriminatif.

Dari sisi lain tugas seorang guru sebagai pendidik tidak terbatas pada pemenuhan otak siswa dengan ilmu pengetahuan. Namun, seorang guru juga harus mengajarkan pendidikan menyeluruh yang memasukkan beberapa aspek akidah dan tata moral. Oleh karenanya, seorang pendidik juga harus mampu menjadikan perkataan dan tingkah laku siswanya di kelas selalu berlandaskan kepada petunjuk Nabi SAW yang benar.⁶⁴

Disamping itu, guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas seorang guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya

⁶³Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, hlm. 10.

⁶⁴ Muhamad Jameel Zeeno, *Resep Menjadi Pendidik Sukses berdasarkan Petunjuk Al-Qurna dan Teladan Nabi Muhammad*, (Jakarta: Penerbit Hikmah, 2005), hlm. 55.

sehingga apa yang diberikan kepada siswanya tidak ketinggalan dengan kemajuan dan perkembangan zaman.⁶⁵

B. Kajian Pustaka Relevan

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan bagaimana meningkatkan kinerja tenaga pendidik (guru) diantaranya: Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Nur Asiah (2021) dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Hasilnya adalah strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMKS Yapta Takalar yaitu strategi pembinaan kinerja guru, strategi pengawasan atau supervisi, strategi pembinaan disiplin, strategi pemberian motivasi, dan strategi pemberian penghargaan.⁶⁶

Kedua, penelitian oleh Syarif Muhammad (2018) dengan judul “Strategi Meningkatkan Kinerja Guru (Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah).” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui program program apa saja yang dirancang oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Hasilnya adalah strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan melalui program yang telah dirancang antara lain: (1) pertemuan ilmiah guru; (2) lomba kreativitas guru; (3) guru berprestasi; (4) pelatihan; (5)

⁶⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional, ...,* hlm. 3.

⁶⁶ Nur Asiah, dkk. “Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar” *Jurnal Education and Development*, (Vol.9, No. 4 Edisi Nopember tahun 2021), hlm. 211.

seminar motivasi; (6) musyawarah guru mata pelajaran; (7) *lesson study*; (8) hibah penelitian; dan (9) tulisan professional.⁶⁷

Ketiga adalah Penelitian oleh Rusdin (2018) dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Daerah Tertinggal, Terdepan dan Terbelakang (Studi pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasilnya adalah tipe kepemimpinanyang diterapkan di MTs. Nurul Hidayah Cikaret, MTs. Nurul Hidayah Cilipung dan MTs.Mathla'ul Anwar Gunung Langkap Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak yaitu menerapkan kepemimpinan demokratis. Gambaran umum kinerja guru di MTs. Nurul Hidayah Cikaret, MTs. Nurul Hidayah Cilipung dan MTs. Mathla'ul Anwar Gunung Langkap Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak merupakan hasil kerja nyata yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pendidikan, kemampuan, motivasi, usia, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi, merasa terlibat dalam organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi serta disiplin kerja yang keras. Strategi kepemimpinan antara lain kepala madrasah melakukan pembinaan

⁶⁷ Syarif Muhammad, “Strategi Meningkatkan Kinerja Guru (Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah)”, *Repository Seminar Nasional Institut Pesantren KH. Abdul Cha,im*, Mojokerto 2018, hlm. 305-312.

berkelanjutan, peningkatan disiplin, memberikan *reward* dan *punishment*, memberikan motivasi berkelanjutan dan meningkatkan komitmen guru melalui: MGMP, KKG, Workshop, dan melakukan evaluasi kinerja.⁶⁸

Keempat, penelitian oleh Heni Yuli Hastuti (2020) dengan judul Pengaruh Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah (Studi Kasus MIN 1 dan MIN 5 Kabupaten Tangerang). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Kabupaten Tangerang. Hasilnya adalah bahwa pengaruh antara strategi kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah yaitu sebesar 97,4% dan pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah yaitu sebesar 92,2% keduanya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.⁶⁹

Kelima, penelitian oleh Ririn Afidah (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. Penelitian tersebut bertujuan untuk menemukan apakah kinerja guru

⁶⁸ Rusdin, “Meningkatkan Kemampuan Berpikir Matematis Siswa Melalui Model Pembelajaran Matematika Nalaria Realistik pada Madrasah Ibtidaiyah di Kota Sorong”, Al-Riwayah: *Jurnal Kependidikan*, (Vol. 11, No. 2, tahun 2019), hlm.12-28.

⁶⁹ Heni Yuli, *Pengaruh Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah*, (Studi Kasus MIN 1 dan MIN 5 Kabupaten Tangerang, Banten: Repository UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2020), hlm. 120.

dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama. Hasilnya adalah bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama, dibuktikan dengan uji regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $6,320 > 3,921$ dengan besar koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,095 atau (9,5%).⁷⁰

Dari berbagai penelitian terdahulu diatas, masih memungkinkan peneliti untuk membahas dan melakukan penelitian pada tema yang hampir sama namun pada fokus yang berbeda. Dalam penelitian ini, hal yang perlu ditekankan yakni pembahasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

C. Kerangka Berpikir

Mengacu pada kondisi real di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, kepala sekolah sudah melakukan langkah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja para gurunya. Namun, strategi tersebut belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada supervisi yang masih belum memberikan hasil yang baik, yaitu kurangnya memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap proses mengajar para guru, sehingga sulit untuk mengetahui kekurangan apa saja pada guru yang harus dibenahi. Selain itu, kepala sekolah juga belum optimal dalam mengadakan pembinaan

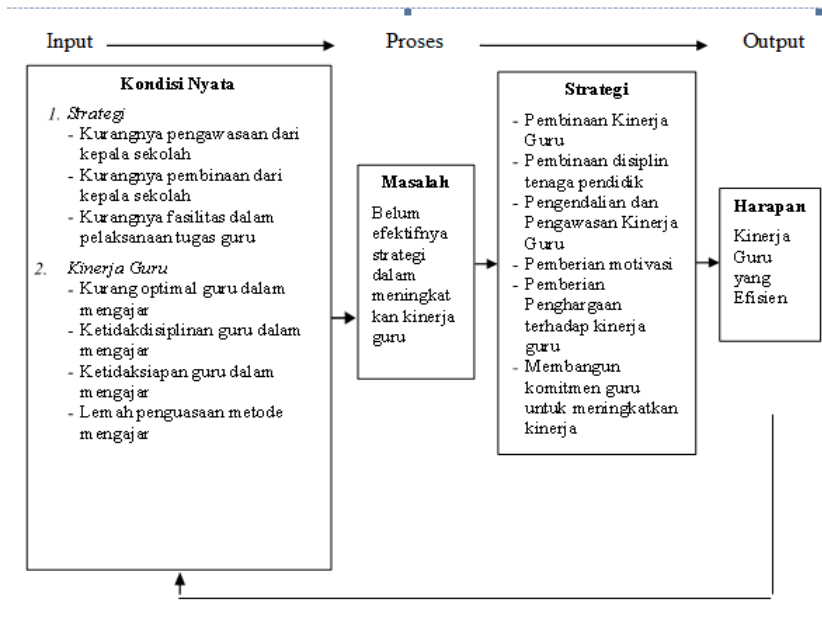
⁷⁰Ririn Afidah, (*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun*), Tesis, IAIN, Ponorogo, hlm. 10

terhadap guru dan dalam pengadaan fasilitas untuk menunjang proses mengajar guru.

Selain kepala madrasah guru melalui kinerja yang dilakukannya juga memiliki pengaruh dalam peningkatan kualitas pendidikan. Namun, kenyataan yang ditemukan, sebagian guru masih belum memenuhi kompetensi mereka sebagai seorang guru, baik itu kompetensi pribadi, profesional, dan social kemasyarakatan.

Seperti belum menguasai materi ajar yang akan disampaikan dikelas sehingga mengakibatkan ketidak siapan guru dalam mengajar, masih adanya guru yang menggunakan metode ceramah (kurang kreatifnya guru), kedisiplinan kinerja guru yang belum maksimal, kurang optimalnya gurudalam mengajar, dan lain-lain.

Melihat berbagai kenyataan diatas, hal ini masih jauh untuk mencapai harapan sekolah. Karena, dengan strategi dan upaya yang dilakukan untuk guru yang diharapkan mampu melaksanakan kinerja mereka dengan baik, efektif, dan efisien, masih belum terlaksana dengan baik. Kondisi tersebut dapat diakibatkan oleh beberapa sebab, salah satunya adalah penerapan strategi yang masih butuh pembenahan lebih lanjut. Pembenahan tersebut dapat dilakukan dengan kepala sekolah melakukan pembinaan lebih lanjut terhadap kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi, penghargaan, serta membangun komitmen guru untuk bekerja lebih baik. Kerangka berpikir diatas dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu, penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian.⁷¹

Untuk itu penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif menurut Best, seperti yang dikutip Sukardi adalah “metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya”.⁷² Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip Lexy J. Moloeng metode kualitatif adalah prosedur penulisan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku diamati.⁷³ Berdasarkan tujuan dari penelitian deskriptif ini merupakan kajian yang mendalam guna memperoleh data yang lengkap dan terperinci sesuai deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan actual untuk mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

⁷¹ Saifudin azwar, *Metode peneltiian*, (Yogyakarta: pusat pelajar, 2015), hlm. 6-7

⁷² Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 157.

⁷³ Lexy, J. Moloeng, *Metode Penulisan Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 4.

Oleh karena itu dalam penelitian ini berusaha mengetahui dan mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan bagaimana pengelolaan kinerja tenaga pendidik (guru) di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

Penelitian ini jika dilihat dari lokasi sumber datanya termasuk kategori penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah untuk mencari di mana peristiwa-peristiwa yang menjadi objek penelitian berlangsung, sehingga mendapatkan informasi langsung dan terbaru tentang masalah yang berkenaan, sekaligus sebagai *cross checking* terhadap bahan-bahan yang telah ada.⁷⁴

Dalam penelitian deskriptif, ada 4 tipe penelitian yaitu penelitian survey, studi kasus, penelitian korelasional, dan penelitian kausal. Dan dalam hal ini, penelitian yang peneliti lakukan termasuk penelitian studi kasus (*case research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit-unit sosial tertentu, yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.⁷⁵ Penelitian studi kasus ini peneliti gunakan dengan alasan sebagaimana yang dikemukakan oleh Sevilla ed.all yang dikutip oleh Abdul Aziz, karena kita akan terlibat dalam penelitian yang lebih mendalam dan pemeriksaan yang lebih menyeluruh terhadap perilaku individu.⁷⁶

⁷⁴Suratno Arsyad Lincoln, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP AMPYKPN,1995), hlm. 55

⁷⁵Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: Penerbit SIC, 2002), hlm. 24

⁷⁶Abdul Azis S.R., *Memahami Fenomena Sosial melalui Studi Kasus; kumpulan Materi Pelatihan Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: BMPTS Wilayah VII, 1988), hlm. 2

Adapun alasan peneliti menggunakan studi kasus dalam mengkaji bagaimana strategi MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus dalam mengelola kinerja tenaga pendidik (guru) dikarenakan beberapa alasan sebagai berikut: 1) studi kasus dapat memberikan informasi penting mengenai hubungan antara variabel serta proses-proses yang memerlukan penjelasan dan pemahaman yang lebih luas. 2) studi kasus memberikan kesempatan untuk memperoleh wawasan mengenai konsep-konsep dasar perilaku manusia. Dengan melalui penyelidikan peneliti dapat menemukan karakteristik dan hubungan yang mungkin tidak diharapkan dan diduga sebelumnya. 3) Studi kasus dapat menyajikan data-data dan temuan-temuan yang berguna sebagai dasar untuk membangun latar permasalahan bagi perencanaan penelitian yang lebih besar dan dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial.⁷⁷

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2023, peneliti datang langsung ke lokasi penelitian guna menggali informasi yang berkaitan dengan Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media

⁷⁷ Abdul Azis S.R., *Memahami Fenomena...*, hlm. 6

perantara).⁷⁸ Dalam penelitian ini sumber data primernya adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari informan yang terdiri dari ketua yayasan, kepala sekolah dan guru MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

Pemilihan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara *snowball sampling* yakni informan kunci dengan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah yang akan diteliti untuk melengkapi keterangannya dan orang-orang yang ditunjuk akan menunjuk orang lain bila keterangan yang diberikan kurang memadai begitu seterusnya, dan proses ini berhenti jika data yang digali diantara informan yang satu dengan yang lainnya ada kesamaan sehingga data dianggap cukup dan tidak ada yang baru. Hal ini juga berguna untuk validitas data yang dikemukakan oleh para informan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.⁷⁹ Adapun data sekunder untuk penelitian ini diambil dari buku penunjang dan data hasil observasi yang berkaitan dengan fokus penelitian.

⁷⁸ Nana Sudjana Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 1984), hlm. 22.

⁷⁹ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: BPFE-UII, 1991), hlm. 55

D. Fokus Penelitian

Dalam Penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti memfokuskan pada pengelolaan kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, kemudian mengungkap dan mendeskripsikan langkah meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

E. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi

Teknik observasi digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada objek penelitian.⁸⁰ Pada penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Dalam hal ini peneliti berusaha melakukan suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak di lokasi penelitian.

b) Wawancara

Wawancara atau percakapan dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (*interviewer*) dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁸¹ Dalam wawancara, peneliti menggunakan jenis wawancara terbuka yang dimana pihak subyek atau terwawancara mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa

⁸⁰S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet V, 2005), hlm. 159

⁸¹ Fadhallah, *Wawancara*, (Jakarta: UNJ PRESS, Cet.1, 2021), hlm. 2.

maksud dan tujuan wawancara yang sedang dilakukan oleh peneliti.⁸²

Dalam wawancara ini peneliti terlebih dahulu menyiapkan informan yang akan diwawancarai dan menyiapkan pedoman wawancara yang terkait dengan pengelolaan tenaga pendidik/guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

c) Dokumentasi

Dokumen atau catatan peristiwa yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa tulisan, gambar, transkrip, buku yang digunakan sebagai pelengkap teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁸³ Dalam hal ini peneliti memperoleh data berupa profil sekolah dan foto-foto yang berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik/guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

⁸² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hlm. 186

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Elfabeta, 2007), hal. 240.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh.⁸⁴ Data yang telah berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian, harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya.

Dalam hal ini, untuk mencari keabsahan data menggunakan triangulasi untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara pengecekan keabsahan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁸⁵ Ada beberapa jenis triangulasi yaitu triangulasi teknik, triangulasi peneliti, dan triangulasi teori.⁸⁶

Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik dengan mengecek hasil wawancara dari kepala sekolah dengan hasil yang berhubungan dengan pengelolaan kinerja tenaga pendidik/guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus. Selain itu data yang diperoleh juga dicek dengan data yang diperoleh dari hasil observasi serta dokumentasi.

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D...*, hal. 270., Warul Walidin, dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*, (Banda Aceh: FTK Ar-RANIRY Press, Cet.1, 2015), hlm. 145

⁸⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D...*, hal. 274.

⁸⁶ Feny Rita Fiantika, dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi, Cet.1, 2022), hlm.14

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesiapan.⁸⁷ Nasution mengatakan bahwa data kualitatif terdiri atas kata-kata yang deskripsinya memerlukan interpretasi, sehingga diketahui makna dari data.⁸⁸ Dalam penelitian ini, peneliti meminjam teknik analisis data Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga alur yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.⁸⁹

1. Reduksi data

Data yang diperoleh di lapangan sebelum dilakukan laporan lengkap dan terperinci disortir dulu, yaitu yang memenuhi fokus penelitian. Dalam mereduksi data, semua data lapangan ditulis sekaligus dianalisis, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga disusun secara sistematis dan lebih mudah dikendalikan.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan berupa uraian yang lengkap dan terperinci. Ini dilakukan peneliti agar data yang diperoleh dapat dikuasai dengan

⁸⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 2.

⁸⁸ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: tarsito, 1988), hlm. 64.

⁸⁹ Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), hlm. 16.

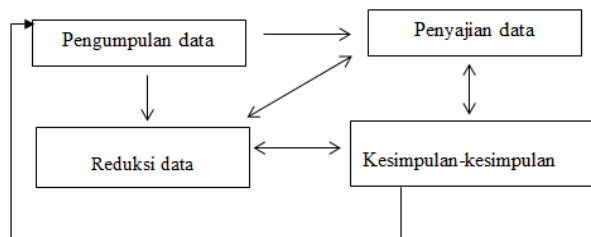
dipilah secara fisik dan dipilah kemudian dibuat dalam kertas dan bagan.

3. Menarik kesimpulan

Dalam penelitian ini, setelah dilakukan verifikasi maka akan ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Yaitu dengan cara mencari makna fokus penelitian.

Peneliti melakukan verifikasi dan menarik kesimpulan guna mencari makna yang terkandung di dalamnya. Pada awalnya kesimpulan yang dibuat bersifat tentatif, kabur, dan penuh keraguan, tetapi dengan bertambahnya data dan pembuatan kesimpulan demi kesimpulan akan ditemukan data yang dibutuhkan.

Berikut adalah “model interaktif” yang digambarkan oleh Miles dan Huberman, seperti yang dikutip oleh Ibrahim⁹⁰ :



Gambar 2 Teknik Analisis Data

⁹⁰Ibrahim Bafadal, *Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif, (dalam Metodologi Penelitian Kualitatif : Tinjauan Teoritis dan Praktis)*, (Malang : Lembaga Penelitian UNISMA, tt), hlm. 72.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Kondisi Umum

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus. Pemilihan tempat di MI Tarbiyatul Wildan ini didasarkan pada beberapa hal: Peneliti paham lokasi dan ingin mengetahui lebih mendalam mengenai apa yang ada dalam penelitian. Hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan.

1. Sejarah Berdirinya Madrasah

Sebelum tahun 1960, segala usaha dilaksanakan supaya dapat mengembangkan pendidikan agama Islam di desa Wates, bahkan secara informal telah banyak dilakukan, salah satunya melalui madrasah diniyyah ataupun mengaji di mushola. Namun, secara formal masyarakat desa Wates banyak menuntut ilmu di luar desa terutama di kota Kudus dengan susah payah. Karena adanya keadaan tersebut, akhirnya tergugahlah para hati ulama" dan kiai serta tokoh masyarakat untuk mendirikan madrasah formal di desa sendiri, supaya anak-anak dapat Madrasah untuk menuntut ilmu agama dan program-program pemerintah dengan faham islam ahlusunnah waljamaah.

MI NU Tarbiyatul Wildan Desa Wates Undaan Kudus didirikan pada bulan April 1968 dengan swadaya masyarakat desa wates yang di pelopori oleh para ulama", kyai, juga tokoh

masyarakat yang tergabung dalam pengurus masjid Baiturrahman Wates. Adapun tokoh-tokoh pendirinya adalah sebagai berikut : K.H. Khamid Kusrin (Alm), K. Marwan (Alm), K.H. Abdul Hanan, B.A. (Alm), K. Dimiyati (Alm), K. Aly Irfan (Alm), H. Suhardono, HF.

2. Profil MI NU Tarbiyatul Wildan

- a. Nama Madrasah: MI NU Tarbiyatul Wildan
- b. Alamat Jalan :
 - 1) Jalan : Jl. Kudus–Purwodadi KM.7
Wates RT 02/RW 02
 - 2) Desa / Kelurahan : Wates
 - 3) Kecamatan : Undaan
 - 4) Kabupaten : Kudus
 - 5) Provinsi : Jawa Tengah
 - 6) Kode Pos : 59372
- c. Status
 - 1) Status Madrasah : Swasta
 - 2) Akreditasi : A
 - 3) Tahun Akreditasi : 2016
- d. Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 11123190053
- e. Nomor Pokok Madrasah Nasional (NPSN) : 60712433
- f. Berdiri : 1978
- g. Piagam Pendirian
 - 1) Nomor SK : LK/30/34/Pgm/1/1978
 - 2) Tanggal SK Pendirian : 1978-01-09
 - a. SK Izin Operasional : AHU-

- 3) Tanggal SK izin operasional : 2015-08-14
- h. Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi
- i. Bangunan Madrasah
 - 1) Luas tanah milik yaitu : 675 M².⁹¹

3. Visi, Misi Madrasah dan Tujuan Pendidikan

a. Visi Madrasah

Visi dari MI NU Tarbiyatul Wildan, dilatar belakangi dan berciri khas Islam *Ala Ahlussunnah Wal Jama'ah*, dimana harus mempertimbangkan harapan murid, wali murid, lembaga pengguna lulusan madrasah dan masyarakat dalam merumuskan visinya. MI NU Tarbiyatul Wildan juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya hal tersebut, muncullah sebuah visi dari MI NU Tarbiyatul Wildan sesuai dengan latar belakang diatas yaitu: "**Tauladan dalam Imtaq dan Iptek**".⁹²

b. Misi Madrasah

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki siswa.
- 2) Menumbuh kembangkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut untuk membentuk budi pekerti yang baik.
- 3) Menciptakan suasana yang kondusif untuk mengefektifkan

⁹¹Dokumentasi Profil MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus. Pada tanggal 17 Juni 2023

⁹²Dokumentasi, 17 Juni, 2023

seluruh kegiatan Madrasah.

- 4) Mengembangkan budaya kompetitif bagi siswa dalam upaya meningkatkan prestasi.
- 5) Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.
- 6) Melestarikan dan mengembangkan olah raga, seni dan budaya.
- 7) Mengembangkan pribadi yang cinta tanah air.

c. Tujuan Pendidikan

- 1) Meningkatkan prestasi akademik siswa di bidang seni dan olahraga lewat kejuaraan dan kompetisi.
- 2) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (PAKEM, CTL).
- 3) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan bimbingan dan konseling dan kegiatan ekstrakurikuler.
- 4) Membiasakan perilaku Islam ala Ahlussunah Waljamaah di lingkungan madrasah.
- 5) Meningkatkan prestasi akademik siswa dengan nilai rata-rata 7,5.
- 6) Memperoleh output yang menjadi tauladan dimana saja berada dengan mengedepankan persaudaraan dan kekeluargaan.
- 7) Terwujudnya kehidupan Madrasah yang agamis dan berbudaya.
- 8) Melestarikan budaya daerah melalui MULOK bahasa daerah

dengan indikator : 85% siswa mampu berbahasa jawa sesuai dengan konteks.⁹³

d. Letak Geografis MI NU Tarbiyatul Wildan

Letak MI NU Tarbiyatul Wildan berada di desa Wates Undaan Kudus dan cukup strategis, meskipun bertempat di dalam perkampungan yaitu tepatnya di gang 5 desa Wates Undaan Kudus, selain itu juga letak MI NU Tarbiyatul Wildan berdekatan langsung dengan Balai Desa dan Masjid sebagai pusat kegiatan masyarakat desa Wates. Kemudian, jalan yang berada di depan dan belakang madrasah adalah jalan akses yang dilalui warga desa lain yaitu arah jalan masuk Kabupaten Pati perbatasan Desa Kaliyoso, Karang Turi dan Karang Rowo. Sehingga, MI NU Tarbiyatul Wildan memiliki letak yang strategis karena di desa tersebut merupakan pusat kegiatan masyarakat wates.⁹⁴ Batasan-batasan tanah MI NU Tarbiyatul Wildan berada pada :

- a.** Sebelah selatan : Perkampungan dan balai desa.
- b.** Sebelah barat : Masjid dan jalan raya Kudus-Purwodadi.
- c.** Sebelah timur : Perkampungan
- d.** Sebelah utara : Perkampungan gang 6 desa Wates Undaan Kudus.

Selain letak geografis dan tempatnya yang cukup strategis, MI NU Tarbiyatul Wildan juga sangat potensial dalam menjadikan madrasah yang berkualitas dan terbukti MI NU

⁹³ Dokumentasi, 17 Juni, 2023

⁹⁴ Observasi, 18 Juni, 2023

Tarbiyatul Wildan mendapatkan nilai Akreditasi A dan dengan manajemen yang baik lambat laun madrasah tersebut mampu mendominasi pengembangan sayap pendidikan diwilayah sekitarnya.

e. Struktur Organisasi MI NU Tarbiyatul Wildan

Struktur organisasi pada di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates sebagai berikut:

1. Pelindung : Kepala Desa Wates UndaanKudus
2. Penasehat : Bpk. Zaenal Arifin
3. Ketu : Drs. KH Ahmad Fatah
4. Sekretaris : Bpk. Nor Suhud
5. Bendahara : Asrori, S.Pd.i

Selain itu juga ada beberapa jabatan lainnya, seperti seksi pendidikan, kesra, pembangunan, humas, serta kordinator-kordinator wilayah I-V.⁹⁵

f. Keadaan Guru dan Siswa MI NU Tarbiyatul Wildan

Guru yang mengajar di MI NU Tarbiyatul Wildan secara keseluruhan berjumlah 10 guru, 9 sebagai guru yang mengajar di kelas sedangkan 1 guru merupakan sebagai TU, dan penjaga 1.⁹⁶ Selanjutnya, untuk guru yang sudah berstatus PNS berjumlah 2 guru, non PNS ada 8 guru berstatus sebagai GTY atau guru tetap yayasan. Secara keseluruhan guru yang mengajar di MI NU

⁹⁵Dokumentasi, 17 Juni, 2023

⁹⁶Dokumentasi, 17 Juni, 2023

Tarbiyatul Wildan rata-rata lulusan S1.⁹⁷

Siswa di MI NU Tarbiyatul Wildan, berjumlah 342, dengan jumlah siswa laki-laki yaitu 183, sedang jumlah siswa perempuan yaitu 120.⁹⁸ Berikut merupakan rinciannya:

Tabel 1; Jumlah Siswa di MI NU Tarbiyatul Wildan

No.	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	I A	19	15	34
2	I B	18	16	34
3	II A	19	17	36
4	II B	19	16	35
5	III A	16	13	29
6	III B	15	14	29
7	IV	30	20	50
8	V	21	31	50
9	VI	22	12	34
Jumlah		183	120	342

g. Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana yang ada di MI NU Tarbiyatul Wildan yang menunjang dengan rincian sebagai berikut: ruang kelas terdiri dari 15, perpustakaan 1, laboratorium 1, UKS 1. Ruang-ruang tersebut dikatakan baik dan layak digunakan untuk siswa.⁹⁹

⁹⁷Dokumentasi, 17 Juni, 2023

⁹⁸Dokumentasi, 17 Juni, 2023

⁹⁹Dokumentasi, 17 Juni, 2023

B. Deskripsi Data

1. Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus

Dalam penelitian, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 18 Juni 2023.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut ditujukan kepada pihak ketua yayasan, kepala madrasah dan para guru diberikan secara terpisah dan berbeda. Adapun hasil keseluruhan dari wawancara dilampirkan dalam lampiran skripsi ini. Bentuk pertanyaan dan jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

- Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri)

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Atas kinerja yang saya lakukan, saya mendapat imbalan yang sesuai dengan beban pekerjaan saya, lumayan cukuplah untuk makan dan memenuhi kebutuhan saya sehari-hari. Kalau dikatakan aman dan nyaman, dalam kebersamaan kita sesama guru saling memotivasi dan bertukar curhat satu sama lain”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Mengenai kebutuhan Alhamdulillah walaupun tidak seberapa banyak saya masih merasa terpenuhi. Saya secara pribadi dapat lebih banyak belajar, apalagi belajar mengenai kebersamaan. Kepala madrasah masih banyak memberikan kepercayaan yang tinggi kepada saya, seperti event-event yang dilaksanakan dimadrasah, saya selalu dilibatkan dalam posisi yang strategis dalam kepanitiaan, ini adalah

satu bentuk penghargaan yang menurut saya tidak bisa dinilai dengan penghargaan uang”

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Disini saya sangatlah diperhatikan, dari segi makanan, minuman, dan lain sebagainya. Misalkan, untuk makan siang dan cumilan, kami tinggal makan saja, semuanya sudah dipersiapkan. Untuk masalah keamanan, kami dibantu oleh security, apabila terjadi masalah seperti kekerasan (perkelahian), maka yang meleraikan pertama kali adalah tugas dia, sedangkan kami akan membimbing siswa apabila menghadap guru BK untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Saya jarang sekali menjustifikasi siswa saya, karena saya mengangp mereka adalah anak saya sendiri. Jadi apabila ada masalah, saya juga terkadang menengahkan mereka, jangan sampai ada orang tua yang dipanggil. Karena ini akan mempengaruhi psikologis diri siswa. Dari beberapa siswa yang bermasalah, terkadang mereka lebih terbuka kepada saya, jadi selaku guru, saya juga terkadang menjelma sebagai teman mereka, bahkan sebagai sahabat mereka”

INFORMAN 4 (Guru B. Inggris)

“Faktor-faktor yang anda sebutkan tadi sudah cukup memadai karena madrasah ini terintegrasi penuh dengan pesantren, maka faktor – faktor peningkatan kinerja seperti fisiologis, kenyamanan, kasih sayang, dihargai, dan aktualisasi diri dimadrasah ini berjalan dengan baik”.

INFORMAN 5 (Ketua Yayasan)

“Lembaga kami merupakan sebuah yayasan. Kira-kira 80% tenaga pengajar dan pengurus yayasan kami juga berada satu atap didalam lingkungan madrasah kami. Jadi hubungan emosional antara pengurus yayasan dan guru-guru merupakan faktor paling penting dalam usaha terus dan terus membangun yayasan kami menjadi lebih baik. Kami juga memberikan seluas-luasnya kesempatan bagi pengurus untuk berani bertindak mengekspresikan hobbi mereka dan mencurahkan nya dalam lembaga kami. Sebagai contoh, beberapa pengurus yang menyukai olahraga dipersilahkan mengembangkan olahraga di lembaga kami. Juga beberapa pengurus yang aktif dalam dunia penelitian maupun akademis juga didukung untung mgembangkan keahliannya tersebut”.

INFORMAN 6 (Kepala Madrasah)

“Jelas saya memperhatikan faktor – faktor peningkatan kinerja para tenaga pengajar yang ada dimadrasah ini , diantaranya:

- a. faktor fisiologis, saya rasa sudah sangat terpenuhi kebutuhan ini, misalnya tersedianya makanan, minuman kapan saja guru inginkan. semua itu ada yang menyediakannya apalagi kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang dapat dibilang tidak bisa ditunda - tunda.
- b. Selain itu juga saya sebagai pimpinan dalam struktural madrasah seyogyanya memberikan kenyamanan terhadap para guru agar tercipta kerja sama dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang ingin diwujudkan. Saya memberikan kebebasan untuk melakukan apa saja kepada mereka agar mereka merasa nyaman, betah, dan tenang berada dilingkungan yayasan dan madrasah ini sehingga mereka juga nyaman dan fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar yang profesional.
- c. Saya dan ketua yayasan menanamkan kepada semua civitas yayasan termasuk tenaga pengajar betapa besarnya nilai kebersamaan (kasih sayang, perhatian). Baik itu atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan, bawahan terhadap bawahan yang lain. Saya menganggap guru – guru disini sudah seperti keluarga saya sendiri, dimana saya sangat memperhatikan mereka dan dalam diri saya bertanggung jawab untuk memperhatikan perkembangan para guru. Sehingga dapat terlihat suasana yang begitu dekat antara saya dengan para guru sehingga dapat tercipta emosional yang dekat antara saya dengan mereka dan mereka dengan saya.
- d. Saya memberikan apresiasi yang sangat tinggi terhadap guru yang kreatif dan inovatif. Mereka memberikan jiwa dan raganya untuk mengabdikan sebagai pahlawan tanpa jasa dan memberikan kemajuan terhadap pendidikan.
- e. Aktualisasi diri tenaga pengajar/guru saya sangat memperhatikannya, dan saya sangat bangga apabila guru guru disini berkreasi meningkatkan kemampuan mengajarnya dan dapat menciptakan hal – hal yang baru seperti penggunaan

metode mengajar yang menyenangkan. Dan saya akan menjadikannya sebagai tauladan bagi guru-guru yang lain”.¹⁰⁰

Dengan menganalisis jawaban-jawaban tersebut, bahwa aspek-aspek peningkatan kerja guru telah dapat dicapai dengan memenuhi kelima aspek (fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa dihargai dan aktualisasi diri), yakni sebagaimana juga telah dijelaskan mengenai teori kebutuhan yang diajukan oleh Abraham H. Maslow yang juga telah dijelaskan di bab kajian teori.

Namun, ternyata materi bukanlah faktor utama yang bisa membuat seseorang bertindak. Tetapi beranjak dari kesederhanaan, kenyamanan, keterbatasan, serta kepercayaan membuat seseorang bisa melakukan yang terbaik bagi lembaga dimana dia bekerja. Para tenaga pengajar bisa mengoptimalkan fasilitas-fasilitas yang ada, supaya bisa dipergunakan secara maksimal, yakni seperti yang dikatakan E Mulyasa dengan mengutip perkataan Laeham dan Wexley (1992) bukan semata-mata untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja dengan memperhatikan produktivitas berdasarkan tingkatannya: prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, dan unjuk kerja.

➤ Strategi Peningkatan Kinerja Guru.

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Upaya-upaya peningkatan kinerja sudah banyak dilakukan, baik itu pembinaan, penerapan disiplin kerja, serta beberapa penghargaan yang diberikan oleh kepala madrasah. Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak yayasan dalam menunjang proses belajar mengajar pun telah diberikan, seperti kendaraan operasional, laptop, Dsb”.

¹⁰⁰ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Menurut saya kepala madrasah sudah memberikan atau melaksanakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja para gurunya contohnya saja memotivasi, memberi penghargaan, dan pembinaan-pembinaan juga sudah dilakukan”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Kami selalu memanfaatkan apa yang ada disini dan disekitar kami, memang masih banyak kekurangan. Kedisiplinan adalah point penting. Ada beberapa guru yang memiliki kedisiplinan yang tinggi mendapatkan penghargaan dari kepala madrasah”.

INFORMAN 4 (Guru B.Ingggris)

“Kepala madrasah melakukan pembinaan micro teaching 2X dalam sebulan dengan menggunakan bahasa inggris dan bahasa arab sebagai pengantar bahasanya.hal ini bertujuan agar kemampuan mengajar dan bahasa yang dimiliki oleh guru terus ditingkatkan”.

INFORMAN 6 (Kepala Madrasah)

“Dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar saya adakan micro teaching kepada para guru di MI Tarbiyatul Wildan Ada dua kategori yang diadakan yaitu micro teaching dengan penggunaan bahasa inggris sebagai pengantarnya bagi guru umum dan micro teaching dengan penggunaan bahasa arab sebagai bahasa pengantarnya bagi guru-guru agama. Dalam micro teaching yang saya adakan 2X dalam sebulan, saya sendiri yang menyaksikan dan menilai sejauhmana kinerja para guru disini”.¹⁰¹

Adapun hasil analisis jawaban-jawaban tersebut, bahwa upaya peningkatan kinerja dari para guru adalah melakukan pembinaan melalui *micro teaching* yang diberikan. Tujuan utamanya adalah melihat sejauh mana kinerja para guru. Apabila kinerja menurun, pihak kepala madrasah memberikan motivasi, sedangkan apabila kinerjanya meningkat, maka akan diberikan *reward*.

¹⁰¹ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023.

Bukan hanya itu, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah juga memberikan beasiswa pendidikan kepada beberapa para guru untuk belajar lebih banyak akan profesi keguruan di perguruan tinggi terkait, kursus bahasa Inggris gratis di beberapa lembaga kursus kemitraan dengan yayasan di Pare, Kediri, yang dilaksanakan setiap libur semester guna meningkatkan kompetensi guru dalam berbahasa asing.

- Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, dan memperbaiki situasi belajar).

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Dalam menyiapkan perangkat-perangkat mengajar, beberapa kali kepala madrasah mengecek dan mengarahkan aspek-aspek yang perlu dilaksanakan dalam penyusunan RPP, penyediaan alat-alat pembelajaran, serta beberapa kali mengarahkan para guru mengenai metode dan pendekatan dalam pembelajaran, baik itu dalam situasi formal maupun non formal atau secara persuasif”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Saya dalam menyusun RPP secara keseluruhan masih belum begitu menguasai, walaupun arahan-arahan untuk menyusunnya sudah banyak diberikan. Dalam menyiapkan materi ajar, saya tidak selalu mengacu pada RPP, saya langsung mengacu pada buku ajar yang dalam buku tersebut dijelaskan SK dan KD’nya. Saya juga selalu mendapat arahan-arahan mengenai metode mengajar, menilai kemampuan anak didik, dan bagaimana meningkatkan kondisi dan situasi belajar”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Beliau (kepala madrasah) sering mengecek alat-alat yang kami gunakan dalam proses belajar mengajar, apakah itu masih layak atau tidak. Terkadang kepala madrasah juga masih sering mengarahkan kita untuk memberikan *wejangan* kepada kita agar anak didik kita merasa nyaman dalam proses penyerapan ilmu yang kami berikan.

Selain itu juga kepala madrasah sering mengajak para guru mengikuti diklat-diklat yang diadakan pemerintah”.

INFORMAN 4 (Guru B.Ingggris)

“Menurut saya kepala madrasah sudah mengadakan pembinaan mengenai RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar , kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar mengajar. Namun masih ada saja guru yang masih belum mengerti dengan pembuatan RPP. Mungkin karena kepala madrasah belum terlalu intens dalam membimbingnya”.

INFORMAN 5 (Ketua Yayasan)

“Secara jujur saya beranggapan bahwa kompetensi guru dalam hal administrasi madrasah masih belum sempurna. Kurangnya sosialisasi dan pendidikan administrasi terhadap para guru masih menjadi kendala. Kami biasanya melakukan upgrading berkala dalam pendidikan administrasi, namun itu belum cukup saya berharap ada partisipasi pemerintah dalam hal ini depdiknas dalam membantu membangun pengetahuan administrasi kepada para guru dan fungsionaris yayasan di lembaga kami”.

INFORMAN 6 (Kepala Madrasah)

“Dalam forum diskusi dan mikro teaching tersebut saya juga mengarahkan para guru bagaimana menyusun RPP, media-media apa saja yang dibutuhkan dalam mengajar, metode mengajar yang digunakan, serta bagaimana mengelola kelas dengan baik”.¹⁰²

¹⁰² Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023.

Hal ini diperoleh hasil dokumentasi guna memperkuat hasil peneliti. Seperti gambar di bawah ini:



Gambar 3 : Kegiatan rapat bulanan

Dalam hal ini Kepala madrasah selalu memberikan pembinaan terhadap para guru demi memperbaiki kinerja para gurunya. Pembinaan-pembinaan tersebut berupa arahan dan *controlling* (pengawasan) oleh kepala madrasah kepada para guru tentang bagaimana cara mereka mengajar, bagaimana mereka menyiapkan perangkat-perangkat dalam mengajar, tentunya dengan penyediaan alat-alat atau media mengajar yang sudah disediakan oleh kepala madrasah. *Upgrading* berkala, forum diskusi, diklat (pendidikan dan pelatihan) dan *micro teaching* sebagai upaya mengevaluasi, mengarahkan, serta pembinaan-pembinaan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang lebih produktif.

- Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup (pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas).

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Saya menerapkan disiplin dengan cara berangkat ke madrasah tepat waktu dengan cara disiplin supaya saya bisa mengajar pada jam waktu mengajar yang tepat”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Saya selalu tepat waktu dalam mengajar, karena saya sendiri tinggal dilingkungan madrasah, sehingga saya mendapat pengawasan dan pembinaan secara langsung mengenai kedisiplinan dari pihak-pihak madrasah di atas saya”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Upaya pendisiplinan masih saya terapkan dalam menyelesaikan tugas dan disiplin tepat waktu saat jam mengajar tiba maupun saat jam selesai mengajar”.

INFORMAN 4 (Guru B.Ingggris)

“Pembinaan disiplin sudah baik seperti disiplin waktu mengajar sudah tertib, dengan adanya jadwal yang jelas dan dalam disiplin menyelesaikan tugas juga sudah dibagi sesuai tugasna masing – masing namun masih ada sebagian guru yang masih belum melaksanakannya dengan baik”.

INFORMAN 5 (Ketua Yayasan)

“Saya melihat kepala madrasah sangat aktif dalam membina guru dalam pengetahuan kependidikan. Saya juga melihat adanya support dari madrasah kepada guru-guru dalam meningkatkan kreatifitas dalam mengajar baik dalam metode maupun membuat media ajar. Dalam beberapa kesempatan madrasah juga mengadakan pelatihan pembuatan RPP dan media ajar. Dalam rapat-rapat madrasah biasanya para guru juga membicarakan dan saling memberikan solusi tentang bagaimana cara menggali potensi anak dan menjaga ketenangan proses belajar mengajar”.

INFORMAN 6 (Kepala Madrasah)

“Saya selalu dihimbau oleh ketua yayasan untuk membina para guru dikonteks ini, sehingga saya juga memperhatikan betul bagaimana kedisiplinan mereka laksanakan, bagaimana mereka menyelesaikan

tugas dan hal yang juga sangat penting, yaitu mengenai perilaku mereka dengan membentuk kewibawaan mereka, ini bisa dilakukan dengan memberikan mandate kepada mereka untuk menjadi imam di masjid, menjadi Pembina upacara, Dll”¹⁰³.

Hal ini diperoleh hasil dokumentasi guna memperkuat hasil peneliti. Seperti gambar di bawah ini:



Gambar 4 : Kegiatan upacara

Dalam hal peningkatan disiplin, maka pembinaan disiplin dilakukan dengan pengawasan langsung, bukan hanya didalam kelas tetapi juga bisa dilakukan diluar kelas seperti digambar diatas menunjukkan guru menerapkan disiplin kepada para siswa-siswi dengan cara mengatur baris berbaris dalam acara upacara. Ini bukan hanya tanggung jawab kepala madrasah saja, akan tetapi semua pihak yang berada didalam madrasah ini.

¹⁰³ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023

Selain itu pembinaan kedisiplinan ini mencakup waktu mengajar, maupun penyelesaian tugas sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan waktu yang efektif, ketika ada guru yang tidak mengajar mengingat mereka tinggal di lingkungan madrasah kepala madrasah dapat langsung menegur dan menghimbau guru untuk masuk kelas untuk mengajar. Begitu pun juga dalam pelaksanaan tugas, kepala madrasah dapat langsung berinteraksi dengan para guru dalam melaksanakan program-program madrasah. Sehingga, dengan begitu, kinerja guru dapat dilaksanakan dan ditingkatkan dengan segala efektifitas dan efisiensi.

➤ Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan.

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Disiplin memang diterapkan, namun dalam penerapan sanksi saya tidak menemui hal tersebut”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Bicara tentang kedisiplinan, kita selalu bersama-sama menerapkan kedisiplinan, kalau pun ada kesalahan atau ketidak disiplin diantara kita, tidak ada sanksi, akan tetapi hanya bentuk teguran saja”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Dalam hal ini memang kita belum banyak aturan tertulis dan baku. Biasanya kalau ada yang baru ataupun ada yang melanggar sanksi, kita akan diskusikan dengan pihak terkait dan akan memberikan contoh kepada siswa-siswa yang lain”.

INFORMAN 4 (Guru B.Ingggris)

“Penerapan disiplin sudah cukup baik dalam pelaksanaan, menurut saya sudah 85% . Adapun sanksi pelanggaran kedisiplinan masih belum ada sanksi yang tertulis tetapi lebih ke sanksi moral dan si pelaku akan merasa malu dan tidak enak dilingkungan madrasah”.

INFORMAN 5 (Ketua Yayasan)

“Dalam perekrutan guru ada kesepakatan tentang kedisiplinan dan komitmen kerja. Saya melihat kepala madrasah sangat baik dalam membahasakan itu dan berani menegur guru-guru yang tidak disiplin dan tidak komitmen dalam bekerja. Sangsi dalam lembaga kami tidak merupakan sebuah elemen penting. Karena menurut kami kebersamaan dalam kerja justru akan membawa kebaikan kepada lembaga. Kebersamaan dan hubungan emosional yang baik akan menjadi lebih penting dalam menjaga disiplin kerja para guru. Singkatnya daripada memberi sangsi karena tidak disiplin, lebih baik meningkatkan kedisiplinan kerja”.

INFORMAN 6 (Kepala Madrasah)

“Mengenai kedisiplinan guru yang ada di MI NU Tarbiyatul Wildan ini, saya rasa para guru disini sudah belajar untuk disiplin, masuk ke kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu belajar mengajar sudah baik, tapi menyelesaikan tugas kependidikannya seperti administrasi yang mungkin belum sepenuhnya disiplin, mungkin karena adanya miskomunikasi antara guru dengan instruktur. Tapi sejauh ini masih dapat diatasi. Saya selalu mengecek setiap pagi ke setiap kelas untuk mengetahui proses belajar mengajar setiap harinya dan memeriksa absensi guru. Seandainya ada guru yang tidak masuk / tidak mengajar saya akan menanyakan ke esokan harinya kepada guru tersebut alasan kenapa dia tidak mengajar. Dan apabila ada guru yang tidak mengajar/tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan menginterogasi guru bersangkutan, menanyakan ke teman kerjanya (guru lain) dan seandainya ditemukan indikasi bahwa ada kemalasan terhadap kinerja, saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur guru tersebut (diajak bicara face to face). Setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapat teguran. Berkaitan dengan sanksi atau hukuman, saya tidak pernah menerapkan hukuman yang diatur dalam seperangkat aturan tertulis, budaya saling menegur dan mengingatkan saya coba terapkan, sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan madrasah, para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan dan ketidak disiplin”.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023

Dengan menganalisis jawaban-jawaban tersebut, bahwa penerapan disiplin, belum ada sanksi yang baku, tetapi apabila ada pelanggaran untuk para tenaga pengajar dipanggil oleh pihak kepala madrasah dan bertemu secara *face to face*. Budaya saling menegur dan mengingatkan satu sama lain pun dilaksanakan upaya penerapan disiplin, walaupun tidak ada sanksi yang diberikan, dengan demikian para tenaga pengajar akan malu dengan adanya teguran dan dia juga akan malu dengan kesalahan yang dilakukan.

Penerapan disiplin yang dilakukan lebih bersifat konstruktif, dengan mengabaikan sanksi atas ketidak disiplinan para guru, ternyata lebih mampu meningkatkan kerja guru dengan segala ketulusan dan totalitas pelaksanaan tugas, seperti juga yang dikatakan oleh ketua yayasan, bahwa dari pada sibuk dengan sanksi-sanksi yang diberikan, lebih baik berfikir dan bertindak pada arah yang lebih meningkatkan kinerja.

- Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran).

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Untuk mempermudah jangkauan untuk pengendalian dan pengawasan kinerja guru, apalagi yang tadi anda sebutkan seperti diskusi kelompok, pembicaraan individual atau yang tadi saya istilahkan dengan persuasif, serta simulasi belajar dalam bentuk *micro teaching*”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Kira-kira tiga kali dalam satu bulan, guru-guru selalu dikumpulkan dan duduk bersama membicarakan perihal madrasah dan sistem belajar mengajar. Mengenai kunjungan ke kelas, setiap pagi kepala

madrasah selalu keliling mengontrol kegiatan belajar mengajar. Dalam menanyakan akan tugas dan pekerjaan guru, pembicaraan secara langsung face to face pun dilakukan oleh kepala madrasah. Simulasi pembelajaran dalam bentuk program micro teaching yang diadakan satu kali dalam dua minggu”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Karena disini kita lebih dekat, makanya kita bisa memberikan pelajaran tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga di luar kelas. Biasanya setiap satu minggu sekali kami mengadakan rapat internal dengan kepala madrasah untuk mengecek apa yang sudah kami ajarkan kepada anak didik kami dan apa yang perlu kami perbaiki dari sisi metode pengajarannya”.

INFORMAN 4 (Guru B.Ingris)

“Kepala madrasah selalu keliling setiap pagi untuk mengetahui siapa saja yang mengajar, dalam pengawasan kepala madrasah juga setiap minggu mengadakan rapat dan membicarakan hal atau masalah yang terjadi pada kinerja guru dan dibahas dalam rapat tersebut”.

INFORMAN 5 (Ketua Yayasan)

“Saya selalu menuntut Kepala madrasah untuk selalu mobile dan bekerja keras. Alhamdulillah kepala madrasah merespon dengan baik perintah saya tersebut. Kepala madrasah dalam setiap kesempatan selalu berkeliling madrasah untuk mengontrol kinerja guru dan memberikan pengawasan terhadap mereka. Kepala madrasah juga sering memanggil guru-guru secara bergantian untuk membicarakan hal-hal berkaitan dengan madrasah. madrasah juga setiap minggu mengadakan mikro teaching berbagai macam pelajaran secara bergantian untuk melatih pengetahuan dan kemampuan mendidik guru. Dengan cara-cara tersebut kerja guru sangat terawasi dan terjaga dengan baik”.

INFORMAN 6 (Kepala Madrasah)

“Hampir seminggu sekali saya kumpulkan para guru, kami diskusikan masalah-masalah yang ditemukan oleh mereka ketika mengajar, ada pun yang berkaitan dengan simulasi mengajar, ketika kumpulan tersebut terkadang saya sisipkan simulasi yang dilakukan dengan jalan mikro teaching. Terkadang untuk mengontrol bagaimana mereka mengajar saya keliling ke kelas-kelas melihat

bagaimana mereka mengajar. Ketika ada masalah dengan mereka, saya coba ajak bicara mereka dengan empat mata”.¹⁰⁵

Hal ini diperoleh hasil dokumentasi guna memperkuat hasil peneliti. Seperti gambar di bawah ini:



Gambar 5: Kegiatan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM)

Dalam hal ini, Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) dilakukan oleh Pengawas Pendidikan Madrasah tingkat kecamatan setiap satu tahun sekali. Penilaiannya meliputi; aspek manajerial kepribadian dan social, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, pengelolaan sumber daya, kewirausahaan dan supervisi.¹⁰⁶

Adapun penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara penuh oleh kepala madrasah dengan cara berkeliling untuk melihat bagaimana seorang guru mengajar dikelasnya. Apabila diperlukan

¹⁰⁵ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan salah satu tenaga pendidik MI NU Tarbiyatul Wildan Kudus pada hari senin tanggal 19 Juni 2023.

dalam seminggu sekali mereka berkumpul untuk membahas permasalahan-permasalahan yang ada didalam kelas. Terkadang juga kepala madrasah melakukan *micro teaching*.

Dengan demikian, kinerja guru lebih terarah dan makin memberikan hasil dan pencapaian yang lebih optimal, pengetahuan mereka akan mengajar mulai dari pengetahuan akan perangkat-perangkat mengajar, metode dan pendekatan dalam mengajar, sampai pada penguasaan materi ajar makin berkembang, mereka juga akan menyadari segala kekurangan dan kesalahan yang sudah dilakukan, sehingga mereka dapat lebih meningkatkan kualitas mengajar mereka.

➤ Pemeriksaan daftar hadir guru.

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Ya, tentu itu juga dilakukan oleh kepala madrasah, dan dibantu oleh guru piket setiap harinya untuk mengontrol guru”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Yang saya tahu kepala madrasah memeriksa daftar hadir guru kira-kira satu kali dalam satu minggu”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Itu sudah tentu, biasanya itu dilakukan oleh kepala madrasah.

INFORMAN 4 (Guru B.Inggris)

“Kepala madrasah seminggu sekali melihat daftar hadir guru”.¹⁰⁷

Adapun hasil analisis jawaban-jawaban tersebut, bahwa Untuk pemeriksaan absensi/daftar kehadiran para guru dilakukan oleh kepala madrasah satu minggu sekali dan setiap harinya guru piket berkoordinasi dengan kepala madrasah. Dengan dilakukan

¹⁰⁷ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023.

pemeriksaan tersebut, kepala madrasah dapat mengetahui kondisi dan kedisiplinan para guru. Dengan data yang jelas dalam absen, kepala madrasah dapat dengan mudah menegur dan mengingatkan guru, maka guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan penuh kedisiplinan

- Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas.

INFORMAN 1 (Guru Akidah Akhlak)

“Kepala madrasah tidak sega- segan memberikan pujian kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik, kepala madrasah juga sering memotivasi lewat pembicaraan dalam rapat maupun non formal”.

INFORMAN 2 (Guru IPS)

“Kepala madrasah selalu memberikan motivasi – motivasi dalam bekerja, memberikan pujian pada guru yang kinerjanya dapat dikatakan memuaskan”.

INFORMAN 3 (Guru IPA)

“Disini kami semua ringan tangan, selalu membantu rekan kerja kami dan memberikan motivasi apabila mereka tidak semangat dalam mengajar. Biasanya, setiap tahunnya akan ada yang berkunjung ke makam Wali Songo sebagai reward yang didapatkan atas prestasi dalam mengajar”.

INFORMAN 4 (Guru B.Ingggris)

“Guru selalu diberi apresiasi setelah melaksanakan tugasnya dengan benar apresiasi tersebut bisa berupa kata-kata atau pujian, dan juga diberi motif berupa ziaroh gratis setiap tahun supaya guru dapat meningkatkan kinerjanya”.

INFORMAN 5 (Kepala Madrasah)

“Ya, untuk terus memotivasi mereka, kami berikan penghargaan untuk mereka yang selalu komitmen dalam menjalankan tugas, dan mereka yang berprestasi tentunya”.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Diambil dari hasil wawancara pada tanggal 18 Juni 2023.

Hal ini diperoleh hasil dokumentasi guna memperkuat hasil peneliti. Seperti gambar di bawah ini:



Gambar 6: Kegiatan Ziarah Walisongo

Dalam hal ini, apresiasi diberikan kepada para tenaga pendidik yang bekerja dengan baik dan optimal. Apresiasi yang diberikan berupa pujian dan pemberian reward, setiap resepsi perpisahan, atau di madrasah tersebut diistilahkan dengan “*akhir sanah*” yang dilakukan setahun sekali, guru yang berprestasi dan teladan diberikan penghargaan dan sertifikat. Dan guru-guru tersebut pun diberikan kesempatan untuk mengikuti studi tour gratis dan berupa ziaroh gratis setiap tahun supaya guru dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan motivasi dalam bentuk apresiasi-apresiasi tersebut, para guru dapat berlomba-lomba dalam meningkatkan prestasi kinerja mereka dalam proses belajar mengajar, dan proses belajar mengajar berjalan makin lebih baik seiring dengan peningkatan kinerja mereka.

C. Analisis Data

Selanjutnya, setelah data dideskripsikan langkah berikutnya yaitu data dianalisis. Dalam analisis data atau pembahasan, penulis membahas kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, maka hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di Mi NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus mengenai upaya atau strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal itu bisa dilihat dari bagaimana optimalisasi kerja guru. Dalam konteks ini, penelitian dimulai dengan melihat bagaimana persepsi mereka tentang kinerja masing-masing pihak madrasah, faktor-faktor pendukung, kompetensi, kedisiplinan, serta tanggung jawab para guru dalam menjalankan segala aktifitas Pendidikan.

Secara umum, semua pihak terutama guru di madrasah ini sudah memahami dan mengerti tentang kinerjanya masing-masing. Mereka dapat mengetahui dan memahami apa yang harus dilakukan dan mana yang tidak dilakukan, ini berkaitan juga dengan pembagian tugas kerja dan tanggung jawab masing-masing pihak. Dengan demikian dapat terjalin kerjasama yang baik antara satu dengan yang lain sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Begitu pun faktor-faktor pendukung peningkatan kinerja mereka, segala pemenuhan kebutuhan guru sudah banyak diberikan

oleh kepala madrasah, mulai dari kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan papan, sampai pada alat-alat transportasi seperti motor inventaris yayasan. Dengan ini guru dapat melakukan segala aktifitasnya dengan nyaman. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow mengatakan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar, maka akan meningkat pula kebutuhan yang ada. Kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan akan sandang, pangan dan papan dan yang paling tinggi adalah aktualisasi diri. di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, kebutuhan-kebutuhan tersebut sudah terpenuhi dengan baik.

Dengan segala pemenuhan tersebut, para guru dapat menjalankan aktifitasnya dengan aman dan nyaman. Disamping itu, lokasi yang strategis dan rasa kekeluargaan diantara pihak-pihak disana pun sangat mempengaruhi keamanan dan kenyamanan mereka dalam beraktifitas di sana. Sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja, terhindar dari gangguan, dan bekerjasama dengan baik.

Begitu juga mengenai kedisiplinan, kedisiplinan diterapkan dengan baik, walaupun belum ada aturan baku mengenai kedisiplinan terutama dalam hal sangsi. Apabila guru ada yang melanggar kedisiplinan, maka kepala madrasah akan langsung memanggil mereka dan bertemu secara *face to face*.

Budaya saling mengingatkan dan menegur antar sesama guru pun diterapkan, sehingga mereka akan malu untuk melakukan kesalahan. Penerapan disiplin yang dilakukan lebih bersifat konstruktif, dengan mengabaikan sangsi atas ketidak disiplin para

guru, ternyata lebih mampu meningkatkan kerja guru dengan segala ketulusan dan totalitas pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus ini, segala pemenuhan kebutuhan, kedisiplinan, potensi, dan peran serta guru menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tanggung jawab mereka sebagai seorang guru menunjukkan kinerja yang baik.

Hal ini juga ditunjang dengan adanya berbagai strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah bersama dengan pihak-pihak yayasan. Kepala madrasah sangat piawai dalam menerapkan strateginya, bisa dilihat seperti menumbuhkan jiwa seorang pendidik yang ditegaskan dan tertuang dalam 7 Komitmen (Akhlaqul Karimah, Intelektualitas dan Profesionalitas, Peduli dengan Kemajuan, Hidup untuk Pengabdian, Kemandirian, Kebersamaan, dan Nasionalisme), pemberian penghargaan-penghargaan yang berupa beasiswa dan kursus gratis kepada guru-guru yang berprestasi dan yang belum menyelesaikan studi, serta dengan adanya program *micro teaching*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa strategi yang dipakai oleh kepala sekolah bersama dengan pihak-pihak terkait dalam peningkatan kinerja guru, menunjukkan hasil yang sudah efektif dalam melaksanakan dan mencapai tujuan-tujuan Pendidikan.

2. Langkah-langkah Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk

mencapai suatu tujuan. Dari paparan data sebelumnya dikemukakan bahwa secara umum perencanaan yang dilakukan kepala Madrasah di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karakter yang dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru dalam bekerja.

Pertama, menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM). Kedua, merumuskan visi misi dan tujuan. Ketiga, mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Keempat, meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja. Kelima, menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga madrasah. Keenam, mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian karena dengan adanya sikap terbuka kepala madrasah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru. Ketujuh, membangun budaya malu. Kedelapan, kreatif.

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.

Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksanaan transformasional peningkatan kinerja guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan

jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing. Hal ini sependapat Imam Sofi'i, dkk.,(2022). Yang menyatakan bahwa kegiatan pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, Sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi ada tiga langkah dalam proses pengorganisasian yaitu : (a) merincikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. (b) pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh satu orang (c) pengadaan dan pengembangan satu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

Pengorganisasian adalah keseluruhan pengelompokan orang-orang, alat- alat, tugas, kewenangan dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kegiatan kesatuan yang telah ditetapkan. struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting. Setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinasi maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Imam Sofi'i, dkk., *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, Cet. 1, 2022), hlm. 74-75.

Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan. Implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan. Sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelajaran.

Dari paparan sebelumnya dikemukakan bahwa kepala madrasah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di MI NU Tarbiyatul Wildan sesuai dengan tugas dan bidangnya. Adapun proses-proses tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, pembinaan terhadap guru. Kedua, melaksanakan kerjasama yang baik. Ketiga, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. Keempat, menuju profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi. Karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran Tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul.

Pertama, Laporan Rekap Hasil Evaluasi. Kedua, Rekap Hasil Evaluasi. Ketiga, Penggunaan Sistem Penilaian Dan Ketuntasan Belajar (KKM) melalui kompetensi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. Keempat, pemberian penghargaan (*reward*).

Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Sesuai pendapat Gronlund dan Linn (2019) mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menerapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan pembelajaran.¹¹⁰ Seorang pemimpin Madrasah harus jadi mengidentifikasi dan mengklasifikasikan permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala madrasah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada di Madrasah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru.

¹¹⁰ Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru*, (Jawa Timur:Uawis Inspirasi Indonesia, Cet.1, 2019), hlm. 87

Masalah yang muncul berupa kurang disiplin guru akan berdampak pada kesejahteraan mereka dan disiplin kehadiran guru. Demikian juga halnya berkenaan dengan guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan sertifikat yang dimilikinya akan berdampak pada pembayaran tunjangan profesinya. Guru tidak dapat dibayar tunjangan profesinya bila mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan sertifikat pendidikannya. hal ini sesuai dengan keputusan Direktur pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 1952 tahun 2016 tentang petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi guru bagi guru madrasah. Bila tidak dibayarkan tunjangan profesinya maka kinerja guru akan berkurang.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwasannya dalam penelitian ini memiliki banyak kekurangan disebabkan oleh beberapa kendala dan hambatan yang dialami oleh penulis baik ketika menggali data penelitian maupun ketika mengolah dan menganalisis data tersebut. Hal itu bukan karena factor kesengajaan, akan tetapi karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Penulis adalah manusia biasa yang tidak sempurna, tetapi penulis telah berusaha memaksimalkan agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun beberapa keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan sumber informan yang kurang maksimal dalam menjelaskan apa yang disampaikan saat wawancara, dan

- keterbatasan pengambilan dokumen seperti foto dan sumber data dari sekolah.
- b. Keterbatasan waktu. Karena pelaksanaan penelitian yang kurang tepat maupun terbatas. Dikarnakan adanya agenda tahunan sekolah.
 - c. Pengaturan jadwal wawancara dengan informan yang kurang efektif dikarenakan informan mempunyai tanggung jawab masing-masing.
 - d. Keterbatasan kemampuan. Penelitian tidak bias lepas dari teori, oleh karena itu penulis menyadari sebagai manusia biasa masih mempunyai banyak kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini. Misalnya keterbatasan tenaga, kemampuan berfikir, dan keterbatasan pengetahuan. Tetapi peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dipaparkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Secara umum kinerja guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus pada aspek pedagogik berada pada kategori cukup. Aspek pedagogik tersebut meliputi: membuat rancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai skenario, menentukan alat evaluasi pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang dimiliki siswa, menguasai materi, dan mengelola kelas. Namun dalam menggunakan metode dan media yang sesuai untuk pembelajaran sudah tergolong baik. Pada aspek kepribadian secara umum kinerja guru berada pada kategori baik, hal ini dapat terlihat dari kepribadian yang dimiliki oleh semua responden yaitu seperti memiliki sifat empati, melindungi dan menyayangi siswa, kritis dan tegas, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, dan berakhlak mulia. Namun dalam aspek kepribadian yaitu khususnya dalam hal kreatifitas kinerja guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus tergolong cukup. Secara umum kinerja guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus pada aspek profesional berada pada kategori baik. Aspek profesional tersebut meliputi: memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, dan

memiliki kesempatan dengan belajar sepanjang hayat. Namun dalam memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme berada pada kategori cukup. Pada aspek sosial secara umum kinerja guru MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus berada pada kategori baik. Aspek sosial tersebut meliputi: pergaulan dengan peserta didik, sikap dengan kepala sekolah, sikap dengan sesama guru, pergaulan dengan orang tua siswa, dan pergaulan dengan masyarakat. Berdasarkan temuan-temuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara umum MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus cukup baik. Hal ini berarti bahwa guru-guru MI NU Tarbiyatul Wildan perlu ditingkatkan kinerjanya, baik pada aspek pedagogik, aspek kepribadian, aspek profesional, maupun aspek sosial.

2. Secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan madrasah. Sedangkan kesimpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut: a) Perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikut sertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong dan menggerakkan. Upaya yang dilakukan kepala madrasah tersebut

ternyata efektif; b) Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksana atau penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas 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; c) Monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala madrasah 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

1. Para guru hendaknya lebih meningkatkan kualitas persiapan dalam pembelajaran diantaranya yaitu membuat rancangan pembelajaran setiap akan mengajar. Di samping itu juga, guru diharapkan untuk memperhatikan proses pelaksanaan pembelajaran sesuai skenario dan menguasai materi yang akan disampaikan, karena pembelajaran di luar skenario akan

memperluas penjelasan yang membuat siswa tidak fokus pada materi yang dituju. Dalam mengelola kelas dan menentukan alat evaluasi pembelajaran pun para guru di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus diharapkan dapat memilih alat evaluasi yang tepat yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki siswa.

2. Dalam aspek kepribadian, guru diharapkan agar dapat kreatif dan inovatif dalam pembelajaran, karena suasana belajar yang monoton akan membuat siswa jenuh dan tidak semangat untuk mengikuti proses pembelajaran. Guru hendaknya memiliki kompetensi profesional dalam mengajar agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini yang perlu ditingkatkan lagi adalah minat dan idealisme guru dalam mengajar. Karena seorang pengajar yang tidak mempunyai minat dalam mengajar akan berpengaruh pada mutu pengajarannya yang akan berakibat pada menurunnya tingkat kinerja guru.

C. Penutup

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang sederhana ini, yang masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan penulis. Namun demikian penulis selalu berharap semoga dapat bermanfaat untuk semua pihak. Akhirnya kepada semua pihak kritik yang konstruktif dan saran yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiah, Nur, dkk. "Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar", *Jurnal Education and Development*, (Vol.9, No. 4 Edisi Nopember tahun 2021).
- Azwar, Saifudin. 2015. *Metode peneliitian*. Yogyakarta: pusat pelajar.
- Afidah, Ririn. (*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun*), Tesis, IAIN, Ponorogo.
- Bafadal, Ibrahim. *Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif, (dalam Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis dan Praktis)*. Malang: Lembaga Penelitian UNISMA, tt.
- Barizi, Ahmad & Muhammad Idris. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: AR_RUZZ Media Group.
- Budiman, Arif, dkk. *Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru Pada Sma Negeri I Seunagan Kabupaten Nagan Raya*, Jurnal, <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/intel/article/download/391/324>. diakses 26 Mei 2023.
- Depdiknas. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fadhallah. 2021. *Wawancara*. Jakarta: UNJ PRESS, Cet.1.
- Fiantika, Feny Rita, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, Cet.1.

- Hakim, Lukmanul. 2008. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: CV. Wacana Prima.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen*. Jogjakarta: BPFE.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia. Cet. I,
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Guru>. diakses 26 Mei 2023. Jam 20:25 WIB.
- Hujair dan Sanaky. 2003. *Paradigma Pendidikan Islam Membangun Masyarakat Madani Indonesia*. Yogyakarta: Safina Insania Press.
- Imron Ali. 1993. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Ibrahim, Nana Sudjana. 1984. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Strategi Bagaimana Meriah Keunggulan Kompetitif*. tt.p.:Erlangga.
- Kurniadin, Didin dan Imam machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lincoln, Suratno Arsyad. 1995. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Margono, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, Cet V.
- Marzuki. 1991. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE-UII.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moloeng, Lexy, J. 2013. *Metode Penulisan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhtar. 2003. *Desain Pembelajaran PAI*. Jakarta: Misaka Ghaliza.
- Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. 9.
- Muhammad, Syarif. 2018. “Strategi Meningkatkan Kinerja Guru (Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah)”, *Repository Seminar Nasional Institut Pesantren KH. Abdul Cha,im*, Mojokerto.
- HS, Nasrul. 2014. *Profesi dan Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: tarsito.
- Nata, Abuddin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam*. Jakarta: Grasindo.
- Nata, Abuddin. 2013. *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-isu Kontemporer dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: RajawaliPers.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2005.

- Riswadi. 2019. *Kompetensi Profesional Guru*. Jawa Timur: Uawis Inspirasi Indonesia, Cet.1.
- Riyanto, Yatim. 2002. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Rokayah. *Kompetensi Pedagogik Guru dalam Kegiatan Pembelajaran*. Jurnal Terampil, (Vol. 3, No. 3, tahun 2014).
- Rusdin. “Meningkatkan Kemampuan Berpikir Matematis Siswa Melalui Model Pembelajaran Matematika Nalaria Realistik pada Madrasah Ibtidaiyah di Kota Sorong”. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*. (Vol. 11, No. 2, tahun 2019).
- S.R. Abdul Azis. 1988. *Memahami Fenomena Sosial melalui Studi Kasus; kumpulan Materi Pelatihan Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: BMPTS Wilayah VI.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya,Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedijarto. 1993. *Menuju Pendidikan Nasional Yang Relevan Dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sofi’i, Imam, dkk. 2022. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Indramayu: CV. Adanu Abimata, Cet. 1.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Elfabeta.

- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suraji, Imam. “Urgensi Kompetensi Guru”. *Forum Tarbiyah*. (Vol. 10, No. 2, tahun 2012).
- Syah, Muhibbin. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tim Penyusun. 2002. *Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Penyusun. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Tim Redaksi. 2008. *Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Ukas, Maman. 2004. *Manajemen, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Umaldi. 2004. *Manajemen Mutu Berbasis Madrasah Madrasah, Pusat Kajian Manajemen Mutu Pendidikan*. Ciputat, Jakarta.
- Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan Bab XI pasal 39.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20, tahun 2003, pasal 1 (6), Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Guru dan Dosen. 2009. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, Moh. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Walidin, Warul, dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-RANIRY Press, Cet. 1.
- Wildasari, “Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan”, *Jurnal Sabilarrasyad*, (Vol. 2, No. 1, tahun 2017).
- Yuli, Heni. 2020. *Pengaruh Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah*. (Studi Kasus MIN 1 dan MIN 5 Kabupaten Tangerang, Banten: Repository UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten).
- Zeeno, Muhamad Jameel. 2005. *Resep Menjadi Pendidik Sukses berdasarkan Petunjuk Al-Qurna dan Teladan Nabi Muhammad*. Jakarta: Penerbit Hikmah.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, dan Guru:

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang,kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?
2. Strategi peningkatan kinerja guru ?
3. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenagan dan kenyamanan belajar) ?
4. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas ?
5. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan ?
6. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?
7. Pemeriksaan daftar hadir guru. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajardalam melakukan tugas ?

Lampiran 2

PEDOMAN OBSERVASI

1. Untuk mengungkap kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.
2. Untuk mendeskripsikan langkah meningkatkan kinerja pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus.

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Sejarah dan profil MI NU Tarbiyatul Wildan
2. Visi Misi dan Tujuan MI NU Tarbiyatul Wildan
3. Letak Geografis dan Struktur Organisasi MI NU Tarbiyatul Wildan
4. Keadaan Guru dan Siswa MI NU Tarbiyatul Wildan
5. Sarana Prasarana MI NU Tarbiyatul Wildan
6. Dokumentasi Foto hasil observasi

TRANSKIP WAWANCARA KETUA YAYASAN

Hasil Wawancara Ketua Yayasan

Nama : Drs. KH Ahmad Fatah

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang,kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?

Jawaban : Lembaga kami merupakan sebuah yayasan. Kira-kira 80% tenaga pengajar dan pengurus yayasan kami juga berada satu atap didalam lingkungan madrasah kami. Jadi hubungan emosional antara pengurus yayasan dan guru-guru merupakan faktor paling penting dalam usaha terus dan terus membangun yayasan kami menjadi lebih baik. Kami juga memberikan seluas-luasnya kesempatan bagi pengurus untuk berani bertindak mengekspresikan hobbi mereka dan mencurahkan nya dalam lembaga kami. Sebagai contoh, beberapa pengurus yang menyukai olahraga dipersilahkan mengembangkan olahraga di lembaga kami. Juga beberapa pengurus yang aktif dalam dunia penelitian maupun akademis juga didukung untung mgembangkan keahliannya tersebut.

2. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenangan dan kenyamanan belajar) ?

Jawaban : Secara jujur saya beranggapan bahwa kompetensi guru dalam hal administrasi madrasah masih belum sempurna. Kurangnya sosialisasidan pendidikan administrasi terhadap para guru masih menjadi kendala. Kami biasanya melakukan upgrading berkala

dalam pendidikan administrasi, namun itu belum cukup saya berharap ada partisipasi pemerintah dalam hal ini depdiknas dalam membantu membangun pengetahuan administrasi kepada para guru dan fungsionaris yayasan di lembaga kami.

3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas ?

Jawaban : Saya melihat kepala madrasah sangat aktif dalam membina guru dalam pengetahuan kependidikan. Saya juga melihat adanya support dari madrasah kepada guru-guru dalam meningkatkan kreatifitas dalam mengajar baik dalam metode maupun membuat media ajar. Dalam beberapa kesempatan madrasah juga mengadakan pelatihan pembuatan RPP dan media ajar. Dalam rapat-rapat madrasah biasanya para guru juga membicarakan dan saling memberikan solusi tentang bagaimana cara menggali potensi anak dan menjaga ketenangan proses belajar mengajar.

4. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan ?

Jawaban : Dalam perekrutan guru ada kesepakatan tentang kedisiplinan dan komitmen kerja. Saya melihat kepala madrasah sangat baik dalam membahasakan itu dan berani menegur guru-guru yang tidak disiplin dan tidak komitmen dalam bekerja. Sanksi dalam lembaga kami tidak merupakan sebuah elemen penting. Karena menurut kami kebersamaan dalam kerja justru akan membawa kebaikan kepada lembaga. Kebersamaan dan hubungan emosional yang baik akan menjadi lebih penting dalam menjaga disiplin kerja para guru. Singkatnya daripada memberi sanksi karena tidak disiplin, lebih baik meningkatkan kedisiplinan kerja.

5. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?

Jawaban : Saya selalu menuntut Kepala madrasah untuk selalu mobile dan bekerja keras. Alhamdulillah kepala madrasah merespon dengan baik perintah saya tersebut. Kepala madrasah dalam setiap kesempatan selalu berkeliling madrasah untuk mengontrol kinerja guru dan memberikan pengawasan terhadap mereka. Kepala madrasah juga sering memanggil guru-guru secara bergantian untuk membicarakan hal-hal berkaitan dengan madrasah. madrasah juga setiap minggu mengadakan mikro teaching berbagai macam pelajaran secara bergantian untuk melatih pengetahuan dan kempuan mendidik guru. Dengan cara-cara tersebut kerja guru sangat terawasi dan terjaga dengan baik.

6. Memberikan motivasi (apersepsi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas. ?

Jawaban : Madrasah dalam hal ini kepala madrasah dan komite madrasah memberikan apresiasi kepada guru berupa fasilitas, beasiswa pendidikan dan terutama kenaikan pangkat sebagai hadiah maupun apresiasi kerjakeras mereka.

TRANSKIP WAWANCARA KEPALA MADRASAH

Hasil Wawancara Kepala Madrasah

Nama : Ah. Suhud. S.Pd.i

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?

Jawaban : Jelas saya memperhatikan faktor – faktor peningkatan kinerja para tenaga pengajar yang ada dimadrasah ini , diantaranya

- a. Faktor fisiologis, saya rasa sudah sangat terpenuhi kebutuhan ini, misalnya tersedianya makanan, minuman kapan saja guru inginkan. semua itu ada yang menyediakannya apalagi kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang dapat dibilang tidak bisa ditunda - tunda.
- b. Selain itu juga saya sebagai pimpinan dalam struktural madrasah seyogyanya memberikan kenyamanan terhadap para guru agar tercipta kerja sama dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang ingin diwujudkan. Saya memberikan kebebasan untuk melakukan apa saja kepada mereka agar mereka merasa nyaman, betah, dan tentram berada dilingkungan yayasan dan madrasah ini sehingga mereka juga nyaman dan fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar yang professional.
- c. Saya dan ketua yayasan menanamkan kepada semua civitas yayasan termasuk tenaga pengajar betapa besarnya nilai kebersamaan (kasih sayang, perhatian). Baik itu atasan terhadap

bawahan, bawahan terhadap atasan, bawahan terhadap bawahan yang lain. Saya menganggap guru – guru disini sudah seperti keluarga saya sendiri, dimana saya sangat memperhatikan mereka dan dalam diri saya bertanggung jawab untuk memperhatikan perkembangan para guru. Sehingga dapat terlihat suasana yang begitu dekat antara saya dengan para guru sehingga dapat tercipta emosional yang dekat antara saya dengan mereka dan mereka dengan saya.

- d. Saya memberikan apresiasi yang sangat tinggi terhadap guru yang kreatif dan inovatif. Mereka memberikan jiwa dan raganya untuk mengabdikan sebagai pahlawan tanpa jasa dan memberikan kemajuan terhadap pendidikan.
 - e. Aktualisasi diri tenaga pengajar/guru saya sangat memperhatikannya, dan saya sangat bangga apabila guru guru disini berkreasi meningkatkan kemampuan mengajarnya dan dapat menciptakan hal – hal yang baru seperti penggunaan metode mengajar yang menyenangkan. Dan saya akan menjadikannya sebagai tauladan bagiguru-guru yang lain.
2. Strategi peningkatan kinerja guru ?

Jawaban : Dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar saya adakan micro teaching kepada para guru di MI Tarbiyatul Wildan Ada dua kategori yang diadakan yaitu micro teaching dengan penggunaan bahasa inggris sebagai pengantarnya bagi guru umum dan micro teaching dengan penggunaan bahasa arab sebagai bahasa pengantarnya bagi guru-guru agama. Dalam micro teaching yang saya adakan 2X dalam sebulan, saya sendiri yang menyaksikan dan

menilai sejauhmana kinerja para guru disini.

3. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenangan dan kenyamanan belajar) ?

Jawaban : Dalam forum diskusi dan mikro teaching tersebut saya juga mengarahkan para guru bagaimana menyusun RPP, media-media apa saja yang dibutuhkan dalam mengajar, metode mengajar yang digunakan, serta bagaimana mengelola kelas dengan baik.

4. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas, standar perilaku (kewibawaan, kematangan, berakhlak mulia dan kedewasaan) ?

Jawaban : Saya selalu dihibau oleh ketua yayasan untuk membina para guru dikonteks ini, sehingga saya juga memperhatikan betul bagaimana kedisiplinan mereka laksanakan, bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan hal yang juga sangat penting, yaitu mengenai perilaku mereka dengan membentuk kewibawaan mereka, ini bisa dilakukan dengan memberikan mandate kepada mereka untuk menjadi imam di masjid, menjadi Pembina upacara, Dll.

5. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan ?

Jawaban : Mengenai kedisiplinan guru yang ada di MI NU Tarbiyatul Wildan ini, saya rasa para guru disini sudah belajar untuk disiplin, masuk ke kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu belajar mengajar sudah baik, tapi menyelesaikan tugas kependidikannya seperti administrasi yang mungkin belum sepenuhnya disiplin, mungkin karena adanya miskomunikasi antara guru dengan instruktur. Tapi sejauh ini masih dapat diatasi. Saya

selalu mengecek setiap pagi ke setiap kelas untuk mengetahui proses belajar mengajar setiap harinya dan memeriksa absensi guru. Seandainya ada guru yang tidak masuk / tidak mengajar saya akan menanyakan ke esokan harinya kepada guru tersebut alasan kenapa dia tidak mengajar. Dan apabila ada guru yang tidak mengajar/tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan mengintrogasi guru bersangkutan, menanyakan ke teman kerjanya (guru lain) dan seandainya ditemukan indikasi bahwa ada kemalasan terhadap kinerja, saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur guru tersebut (diajak bicara face to face). Setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapat teguran. Berkaitan dengan sanksi atau hukuman, saya tidak pernah menerapkan hukuman yang diatur dalam seperangkat aturan tertulis, budaya saling menegur dan mengingatkan sayacoba terapkan, sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan madrasah, para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan dan ketidakdisiplinan.

6. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?

Jawaban : Hampir seminggu sekali saya kumpulkan para guru, kami diskusikan masalah-masalah yang ditemukan oleh mereka ketika mengajar, ada pun yang berkaitan dengan simulasi mengajar, ketika kumpulan tersebut terkadang saya sisipkan simulasi yang dilakukan dengan jalan mikro teaching. Terkadang untuk mengontrol bagaimana mereka mengajar saya keliling ke kelas-kelas melihat

bagaimana mereka mengajar. Ketika ada masalah dengan mereka, saya coba ajak bicara mereka dengan empat mata.

7. Memberikan motivasi (persepsi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas ?

Jawaban : Ya, untuk terus memotivasi mereka, kami berikan penghargaan untuk mereka yang selalu komitmen dalam menjalankan tugas, dan mereka yang berprestasi tentunya.

Lampiran 6

TRANSKIP WAWANCARA GURU

Hasil Wawancara Guru (Aqidah Ahlak)

Nama : Asrori, S.Pd.i

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang,kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?

Jawaban : Atas kinerja yang saya lakukan, saya mendapat imbalan yang sesuai dengan beban pekerjaan saya, lumayan cukuplah untuk makan dan memenuhi kebutuhan saya sehari-hari. Kalau dikatakan aman dan nyaman, dalam kebersamaan kita sesama guru saling memotivasi dan bertukar curhat satu sama lain.

2. Strategi peningkatan kinerja guru ?

Jawaban : Upaya-upaya peningkatan kinerja sudah banyak dilakukan, baik itu pembinaan, penerapan disiplin kerja, serta beberapa penghargaan yang diberikan oleh kepala madrasah. Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak yayasan dalam menunjang proses belajar mengajar pun telah diberikan, seperti kendaraan operasional, laptop, Dsb.

3. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenangan dan kenyamanan belajar)?

Jawaban : Dalam menyiapkan perangkat-perangkat mengajar, beberapa kali kepala madrasah mengecek dan mengarahkan aspek-aspek yang perlu dilaksanakan dalam penyusunan RPP, penyediaan alat-alat pembelajaran, serta beberapa kali mengarahkan para guru mengenai metode dan pendekatan dalam pembelajaran, baik itu

dalam situasi formal maupun nonformal atau secara persuasif.

4. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas.?

Jawaban : Saya menerapkan disiplin dengan cara berangkat ke madrasah tepat waktu dengan cara disiplin supaya saya bisa mengajar pada jam waktu mengajar yang tepat.

5. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan?

Jawaban : Disiplin memang diterapkan, namun dalam penerapan sanksi saya tidak menemui hal tersebut.

6. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?

Jawaban : Untuk mempermudah jangkauan untuk pengendalian dan pengawasan kinerja guru, apalagi yang tadi anda sebutkan seperti diskusi kelompok, pembicaraan individual atau yang tadi saya istilahkan dengan persuasif, serta simulasi belajar dalam bentuk micro teaching.

7. Pemeriksaan daftar hadir guru ?

Jawaban : Ya, tentu itu juga dilakukan oleh kepala madrasah, dan dibantu oleh guru piket setiap harinya untuk mengontrol guru.

8. Memberikan motivasi (apersepsi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas ?

Jawaban : kepala madrasah tidak sega- segan memberikan pujian kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik, kepala madrasah juga sering memotivasi lewat pembicaraan dalam rapat maupun non formal.

TRANSKIP WAWANCARA GURU

Hasil Wawancara Guru (IPS)

Nama : Sri Sukmini, M.Pd.

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang,kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?

Jawaban : Mengenai kebetuhan Alhamdulillah walaupun tidak seseberapabanyak saya masih merasa terpenuhi. Saya secara pribadi dapat lebih banyak belajar, apalagi belajar mengenai kebersamaan. Kepala madrasah masih banyak memberikan kepercayaan yang tinggi kepada saya, seperti event-event yang dilaksanakan dimadrasah, saya selalu dilibatkan dalam posisi yang strategis dalam kepanitiaan, ini adalah satu bentuk penghargaan yang menurut saya tidak bisa dinilai dengan penghargaan uang.

2. Strategi peningkatan kinerja guru ?

Jawaban : menurut saya kepala madrasah sudah memberikan atau melaksanakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja para gurunya contohnya saja memotivasi, memberi penghargaan, dan pembinaan-pembinaan juga sudah dilakukan.

3. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenagan dan kenyamanan belajar). ?

Jawaban : Saya dalam menyusun RPP secara keseluruhan masih belum begitu menguasai, walaupun arahan-arahan untuk menyusunnya sudah banyak diberikan. Dalam menyiapkan materi

ajar, saya tidak selalu mengacu pada RPP, saya langsung mengacu pada buku ajar yang dalam buku tersebut dijelaskan SK dan KD'nya. Saya juga selalu mendapat arahan-arahan mengenai metode mengajar, menilai kemampuan anak didik, dan bagaimana meningkatkan kondisi dan situasi belajar.

4. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas ?

Jawaban : Saya selalu tepat waktu dalam mengajar, karena saya sendiri tinggal dilingkungan madrasah, sehingga saya mendapat pengawasan dan pembinaan secara langsung mengenai kedisiplinan dari pihak-pihak madrasah di atas saya.

5. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan ?

Jawaban : Bicara tentang kedisiplinan, kita selalu bersama-sama menerapkan kedisiplinan, kalau pun ada kesalahan atau ketidakdisiplinan diantara kita, tidak ada sangsi, akan tetapi hanya bentuk teguran saja.

6. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?

Jawaban : Kira-kira tiga kali dalam satu bulan, guru-guru selalu dikumpulkan dan duduk bersama membicarakan perihal madrasah dan sistem belajar mengajar. Mengenai kunjungan ke kelas, setiap pagi kepala madrasah selalu keliling mengontrol kegiatan belajar mengajar. Dalam menanyakan akan tugas dan pekerjaan guru, pembicaraan secara langsung *face to face* pun dilakukan oleh kepala madrasah. Simulasi pembelajaran dalam bentuk program *micro*

teaching yang diadakan satu kali dalam dua minggu.

7. Pemeriksaan daftar hadir guru. ?

Jawaban : Yang saya tahu kepala madrasah memeriksa daftar hadir guru kira-kira satu kali dalam satu minggu.

8. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas ?

Jawaban : kepala madrasah selalu memberikan motivasi – motivasi dalam bekerja, memberikan pujian pada guru yang kinerjanya dapat dikatakan memuaskan.

TRANSKIP WAWANCARA GURU

Hasil Wawancara Guru (IPA)

Nama : Rufiah, S.Pd.i

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?

Jawaban : Disini saya sangatlah diperhatikan, dari segi makanan, minuman, dan lain sebagainya. Misalkan, untuk makan siang dan cumilan, kami tinggal makan saja, semuanya sudah dipersiapkan. Untuk masalah keamanan, kami dibantu oleh security, apabila terjadi masalah seperti kekerasan (perkelahian), maka yang meleraikan pertama kali adalah tugas dia, sedangkan kami akan membimbing siswa apabila menghadapi guru BK untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Saya jarang sekali menjustifikasi siswa saya, karena saya mengangap mereka adalah anak saya sendiri. Jadi apabila ada masalah, saya juga terkadang menengahkan mereka, jangan sampai ada orang tua yang dipanggil. Karena ini akan mempengaruhi psikologis diri siswa. Dari beberapa siswa yang bermasalah, terkadang mereka lebih terbuka kepada saya, jadi selaku guru, saya juga terkadang menjelma sebagai teman mereka, bahkan sebagai sahabat mereka.

2. Strategi peningkatan kinerja guru ?

Jawaban : Kami selalu memanfaatkan apa yang ada disini dan disekitar kami, memang masih banyak kekurangan. Kedisiplinan adalah point penting. Ada beberapa guru yang memiliki kedisiplinan

yang tinggi mendapatkan penghargaan dari kepala madrasah.

3. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenagan dan kenyamanan belajar) ?

Jawaban : Beliau (kepala madrasah) sering mengecek alat-alat yang kami gunakan dalam proses belajar mengajar, apakah itu masih layak atau tidak. Terkadang kepala madrasah juga masih sering mengarahkan kita untuk memberikan *wejangan* kepada kita agar anak didik kita merasa nyaman dalam proses penyerapan ilmu yang kami berikan. Selain itu juga kepala madrasah sering mengajak para guru mengikuti diklat-diklat yang diadakan pemerintah.

4. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas ?

Jawaban : Upaya pendisiplinan masih saya terapkan dalam menyelesaikan tugas dan disiplin tepat waktu saat jam mengajar tiba maupun saat jam selesai mengajar.

5. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan ?

Jawaban : Dalam hal ini memang kita belum banyak aturan tertulis dan baku. Biasanya kalau ada yang baru ataupun ada yang melanggar sanksi, kita akan diskusikan dengan pihak terkait dan akan memberikan contoh kepada siswa-siswa yang lain.

6. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?

Jawaban : Karena disini kita lebih dekat, makanya kita bisa

memberikan pelajaran tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga di luar kelas. Biasanya setiap satu minggu sekali kami mengadakan rapat internal dengan kepala madrasah untuk mengecek apa yang sudah kami ajarkan kepada anak didik kami dan apa yang perlu kami perbaiki dari sisi metode pengajarannya.

7. Pemeriksaan daftar hadir guru. ?

Jawaban : itu sudah tentu, biasanya itu dilakukan oleh kepala madrasah.

8. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas ?

Jawaban : disini kami semua ringan tangan, selalu membantu rekan kerja kami dan memberikan motivasi apabila mereka tidak semangat dalam mengajar. Biasanya, setiap tahunnya akan ada yang berkunjung kemakam Wali Songo sebagai reward yang didapatkan atas prestasi dalam mengajar.

TRANSKIP WAWANCARA GURU

Hasil Wawancara Guru (B.Inggris)

Nama : Kholish. S.Pd.I

1. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang,kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) ?

Jawaban : faktor-faktor yang anda sebutkan tadi sudah cukup memadai karena madrasah ini terintegrasi penuh dengan pesantren, maka faktor – faktor peningkatan kinerja seperti fisiologis, kenyamanan, kasih sayang, dihargai, dan aktualisasi diri dimadrasah ini berjalan dengan baik

2. Strategi peningkatan kinerja guru ?

Jawaban : kepala madrasah melakukan pembinaan micro teaching 2X dalam sebulan dengan menggunakan bahasa inggris dan bahasa arab sebagai pengantar bahasanya.hal ini bertujuan agar kemampuan mengajar dan bahasa yang dimiliki oleh guru terus ditingkatkan

3. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenagan dan kenyamanan belajar) ?

Jawaban : menurut saya kepala madrasah sudah mengadakan pembinaan mengenai RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar , kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar mengajar. Namun masih ada saja guru yang masih belum mengerti dengan pembuatan RPP. Mungkin karena kepala madrasah belum terlalu intens dalam membimbingnya.

4. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas ?

Jawaban : Pembinaan disiplin sudah baik seperti disiplin waktu mengajar sudah tertib, dengan adanya jadwal yang jelas dan dalam disiplin menyelesaikan tugas juga sudah dibagi sesuai tugasna masing – masing namun masih ada sebagian guru yang masih belum melaksanakannya dengan baik.

5. Penerapan disiplin dan Sanksi Pelanggaran kedisiplinan ?

Jawaban : penerapan disiplin sudah cukup baik dalam pelaksanaan, menurut saya sudah 85% . Adapun sanksi pelanggaran kedisiplinan masih belum ada sanksi yang tertulis tetapi lebih ke sanksi moral dan si pelaku akan merasa malu dan tidak enak dilingkungan madrasah.

6. Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) ?

Jawaban : Kepala madrasah selalu keliling setiap pagi untuk mengetahui siapa saja yang mengajar, dalam pengawasan kepala madrasah juga setiap minggu mengadakan rapat dan membicarakan hal atau masalah yang terjadi pada kinerja guru dan dibahas dalam rapat tersebut.

7. Pemeriksaan daftar hadir guru ?

Jawaban : kepala madrasah seminggu sekali melihat daftar hadir guru

8. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas ?

Jawaban : guru selalu diberi apresiasi setelah melaksanakan

tugasnya dengan benar apresiasi tersebut bisa berupa kata-kata atau pujian, dan juga diberi motif berupa ziaroh gratis setiap tahun supaya guru dapat meningkatkan kinerjanya.

FOTO DAN DOKUMENTASI



Wawancara Kepala Madrasah (Bpk. Suhud)



Wawancara Guru B.inggris (Bpk. Kholish)



Wawancara Guru IPA (Ibu. Rufiah)



Gambar Gedung MI NU Tarbiyatul Wildan

SURAT PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI



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

Nomor : 3207/Un.10.3/J3/DA.04.09/06/2023

Semarang, 23 Juni 2023

Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.
Dr. Fatkuroji, M.Pd.
Di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb

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

Nama : Rihhadatul Aisy Rosyada
NIM : 1603036031
Judul : **PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI MI NU TARBIYATUL WILDAN WATES UNDAAN
KUDUS**

Dan menunjuk saudara :
Dr. Fatkuroji, M.Pd. sebagai Pembimbing I

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang Bersangkutan
3. Arsip

SURAT MOHON IZIN RISET



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km 2 Semarang 50185 Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor : 3246/Un.10.3/D1/TA.00.01/06/2023

Semarang, 17 Juni 2023

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset
a.n : Rihhadatul Aisy Rosyada
NIM : 1603036031

Yth.

Bpk/Ibu. Kepala Sekolah MI Tarbiyatul Wildan
di Kudus

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

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

Nama : Rihhadatul Aisy Rosyada
NIM : 1603036031
Alamat : Desa. Wates Rt.1/Rw.1, Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus.
Judul skripsi : Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI Tarbiyatul Wildan Kudus.

Pembimbing :

1. Dr. Fatkurroji, M.Pd.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut di atas selama satu bulan, mulai tanggal 17 Juni 2023 sampai dengan 17 Juli 2023.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



LP MA'ARIF NU

BADAN PELAKSANA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KUDUS
MI NU TARBIYATUL WILDAN
STATUS : Terakreditasi A
WATES UNDAAN KUDUS

Jl. Purwodadi Km. 07 Wates Gg : IV Rt 02 Rw 02 Undaan Kudus 59372 Hp. 081 542 615920

SURAT KETERANGAN

Nomor : 166/ BPP.MRF/MI NU TW/VI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ah Suhud, S.Pd.I
NIP : 196711102005011002
Pangkat/Gol : Penata TK.1/ III d.
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : MI NUTarbiyatul Wildan

Menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Rihhadatul Aisy Rosyada
NIM : 1603036031
Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan penelitian di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undan Kudus dengan judul " Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus".

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Kudus, 18 Juni 2023

Kepala MI NU Tarbiyatul Wildan



Ah Suhud, S.Pd.I

NIP : 196711102005011002

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Rihhadatul 'Aisy Rosyada
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kudus, 12 September 1998
3. Alamat Rumah : Jl. Kudus Purwodadi ,
RT 01/RW 01, Desa Wates,
Kecamatan Undaan, Kabupaten
Kudus
4. Nomor Hp : 085876177220
5. E-mail : richaaaisy15115@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

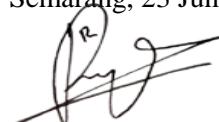
1. Pendidikan Formal

- a. MI NU Tarbiyatul Wildan Wates Undaan Kudus, lulus tahun 2010
- b. MTs NU Assalam Tanjungkarang Jati Kudus lulus tahun 2013
- c. MA Salafiyah Kajen Margoyoso Pati lulus tahun 2016

2. Pendidikan Non Formal

- a. Pondok Pesantren Putri *As-Salafiyah* Kajen Margoyoso Pati lulus tahun 2016
- b. *Ma'had Al-Jami'ah* Walisongo lulus tahun 2017

Semarang, 23 Juni 2023



Rihhadatul 'Aisy Rosyada
NIM: 1603036031