

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU
DALAM MENCIPTAKAN KEUNGGULAN PESERTA DIDIK
(Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)**

TESIS

OLEH

AMINATUR RIZQIYAH

NIM: 14710031



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU
DALAM MENCIPTAKAN KEUNGGULAN PESERTA DIDIK
(Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)**

Diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi beban Studi Pada
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

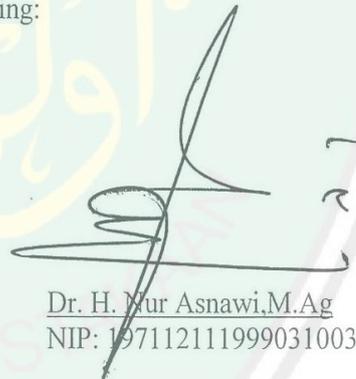
Oleh:

Aminatur Rizqiyah
NIM 14710031

Pembimbing:



Dr. Hj. Sutiah, M.Pd
NIP: 196510061993032003



Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag
NIP: 197112111999031003

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

Tesis dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding Shool Batu) ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang,

Pembimbing I



Dr. Hj. Sutiah, M.Pd

NIP: 196510061993032003

Malang,

Pembimbing II



Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag

NIP: 197112111999031003

Malang,

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag
NIP. 19660825199403102

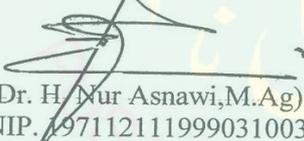
Tesis dengan judul Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu) ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 03 September 2016.

Dewan Penguji,


(Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag)
NIP. 197204202002121003
Ketua


(Dr. H. M. Zainuddin, M.A)
NIP. 1962050719950310013
Penguji Utama


(Dr. Hj. Sutiah, M.Pd)
NIP. 195612311983031032
Anggota


(Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag)
NIP. 197112111999031003
Anggota

Mengetahui
Direktur Pascasarjana,




Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aminatur Rizqiyah

NIM : 14710031

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : **Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding Shool Batu)**

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur menjiplak karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Batu, 03 September 2016

Hormat saya,




Aminatur Rizqiyah
NIM.14710031

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Aminatur Rizqiyah ini persembahkan kepada
Umami tersayang Hj. Rumana yang mengajari Ananda kehidupan
dan Abah terkasih H. Syaiful Wahid Affandi (Alm) yang mengajari
Ananda akan makna kehidupan,
terimakasih selalu mengiringi langkah Ananda dengan untaian doa yang
tiada henti demi kesuksesan dan kebahagiaan dunia akhirat Ananda
Akhi dan Ukhty Ananda, paman serta teman-teman seperjuangan
Ananda yang selalu memberi motivasi dalam perjalanan kehidupan
Ananda
Dan semua yang peduli dengan pendidikan masa depan
serta akhlaq karimah

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah, Tuhan pencipta langit, bumi dan segala isinya, dan dengan rahmat-Nya menganugrahkan asa dan segala cita bagi hamba-hamba-Nya yang lemah. Tuhan yang menjadikan segala macam keabadian, keselarasan dan keteraturan melalui mekanismenya yang rapi. Hanya kepada-Nya lah peneliti persembahkan segala puji dengan setulus jiwa. Anugrah-Nya berupa kekuatan, baik materi-fisik maupun mental-intelektual yang mengantarkan peneliti menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus Di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)*”

Shalawat dan salam mudah-mudahan selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SWA, panutan, pemandu ummat untuk hijrah dari zaman jahiliyah menuju zaman yang beradab. Keberadaannya membuat manusia mampu membedakan yang *haq* dan yang *bathil*. Keagungan ajarannya mampu menopang pondasi sosial dalam masyarakat (*khair al-nass anfa'uhum li al-nass*) dan turut menggiring umat Islam menuju Islam rahmatal lil alamin.

Selanjutnya, peneliti ungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada.

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si dan para Pembantu Rektor
2. Direktur Pascasarjana Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi

3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag dan Sekretaris Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag atas motivasi, koreksi dan pelayanan selama studi.
4. Dosen pembimbing I, Ibu Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd dan dosen pembimbing II, Bapak Dr. H. Asnawi M.Ag atas bimbingan, saran, kritik, koreksi dan motivasi dalam penyusunan tesis.
5. Semua staf dan dosen Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
6. Kepala SMA Al Izzah IIBS Batu, waka kurikulum, peserta didik dan semua staf pengajar SMA Al Izzah IIBS Batu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.
7. Keluarga besar yayasan As-syafi'ie, keluarga besar Pengurus Nahdlatul Ulama', teman-teman pergerakan mahasiswa islam indonesia dan keluarga besar persaudaran setia hati terate serta teman-teman pendamping program keluarga harapan yang selalu setia memberikan motivasi, menjadi teman diskusi dan tempat berkeluh resah dalam proses perjuangan.
8. Rekan-rekan mahasiswa program studi magister manajemen pendidikan islam dan shahabat-shahabat seperjuangan di kampus Pascasarjana UIN Maliki Malang yang telah banyak membantu peneliti selama proses studi dan penyusunan tesis.

Permohonan maaf peneliti haturkan kepada semua pihak apabila dalam proses mengikuti pendidikan dan penyelesaian tesis ini ditemukan kekurangan dan kesalahan. Pada akhirnya, peneliti berdoa dengan penuh harap semoga apa yang ada dalam tesis ini bermanfaat bagi khalayak luas, Amin.

Batu, 03 September 2016

Aminatur Rizqiyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Surat Pernyataan Orisinalitas Penelitian.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Motto.....	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Orisinalitas Penelitian.....	8
F. Definisi Istilah.....	12
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritik.....	15
1. Manajemen Kinerja Guru.....	15
a. Pengertian Manajemen Kinerja Guru.....	15
b. Tujuan & Fungsi Manajemen Kinerja Guru.....	20
c. Model Manajemen Kinerja Guru	22
d. Konsep Kinerja Guru.....	25
2. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	29
a. Pelatihan.....	30
b. Motivasi	31
3. Keunggulan Peserta Didik (Prestasi Belajar)	32
a. Pengertian Prestasi Belajar	32
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar	37
c. Indikator Keunggulan Peserta didik dalam Prestasi Belajar.....	40
B. Kajian Teori Dalam Perspektif Islam.....	42
1. Manajemen kinerja dalam Perspektif Islam.....	42
2. Prestasi Belajar dalam Perspektif Islam.....	45
C. Kerangka Berfikir.....	49

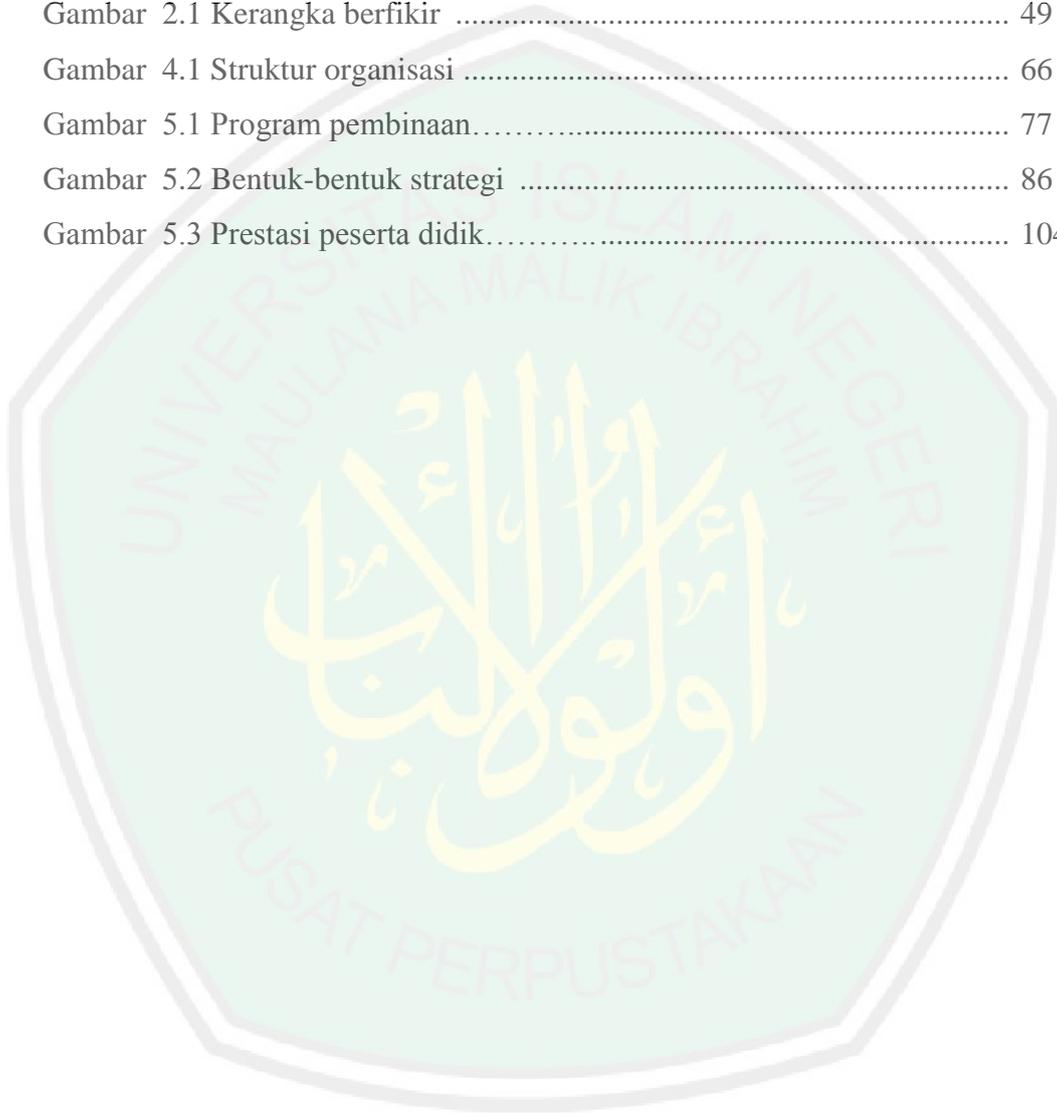
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
B. Kehadiran Peneliti.....	51
C. Latar Penelitian.....	52
D. Data dan Sumber Data Penelitian.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Teknik Analisis Data.....	57
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	59
BAB IV : PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum SMA Al-Izzah IIBS	61
1. Sejarah Singkat.....	61
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	62
3. Target Pendidikan & Program Unggulan.....	63
4. Data Guru & Peserta Didik.....	65
5. Struktur Organisasi.....	65
B. Paparan Data Penelitian.....	66
1. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	66
2. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	77
3. Prestasi dalam Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	86
C. Temuan Hasil Penelitian.....	105
BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik.....	108
B. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik	120
C. Prestasi dalam Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	131
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	141
B. Implikasi.....	143
C. Saran.....	146
DAFTAR PUSTAKA.....	148
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	153

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian terdahulu.....	10
Tabel 4.1 Data Guru.....	65
Tabel 4.2 Data Murid	65
Tabel 4.3 Program pembinaan	77
Tabel 4.4 Bentuk-bentuk strategi	86
Tabel 4.5 Peran guru	101
Tabel 4.6 Fasilitas	103
Tabel 4.7 Nama-nama peserta didik peraih prestasi	104
Tabel 4.8 Temuan penelitian.....	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir	49
Gambar 4.1 Struktur organisasi	66
Gambar 5.1 Program pembinaan.....	77
Gambar 5.2 Bentuk-bentuk strategi	86
Gambar 5.3 Prestasi peserta didik.....	104



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Surat Pernyataan Telah Meneliti
3. Matrik penelitian
4. Pedoman Wawancara
5. Jadwal Aktifitas peserta didik
6. Dokumentasi foto
7. Riwayat hidup peneliti



MOTTO

رب اشرح لي صدري ويسر لي أمري واحلل عقدة من لساني يفقهوا قولي

"Wahai tuhanku, lapangkanlah dadaku, mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku"

(QS. Thaha [20] :25-28)¹



¹ Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT Cipta Tasik, 1993).

ABSTRAK

Rizqiyah, Aminatur. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (I) Dr. Hj. Sutiah, M.Pd. (II) Dr. H. NurAsnawi, M.Ag.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja Guru, Keunggulan Peserta Didik

Guru sebagai nahkoda dalam menciptakan keunggulan peserta didik dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial yang memadai karena manajemen yang baik dari guru akan dapat mendorong tercipta kinerjanya sesuai dengan kompetensi profesional yang diharapkan. Oleh sebab itu diperlukan adanya manajemen kinerja guru sehingga menciptakan prestasi yang unggul bagi peserta didik. Manajemen kinerja ini telah diterapkan di SMA Al-Izzah Batu, dimana sekolah ini guru memiliki manajemen berbasis kinerja yang diterapkan dalam mengembangkan potensi peserta didik menjadi sebuah prestasi yang unggul yang menciptakan output yang sangat berkualitas baik secara akademik, moral dan keterampilan. Guna membuktikan hal tersebut, maka diperlukan studi kasus penelitian lebih lanjut, untuk itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan perilaku manajemen guru dalam meningkatkan kinerjanya yang diterapkan di SMA Al Izzah IIBS Batu, yang mencakup: (1) Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (2) Strategi Peningkatan Kinerja Guru (3) Prestasi Yang Diperoleh Peserta Didik Dalam Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dikarenakan Guru harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan proses belajar mengajar yakni dengan membimbing peserta didik dalam rangka memperdayakan sumber daya manusia secara optimal sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber triangulasi metode dan triangulasi teori.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Manajemen peningkatan kinerja guru menghasilkan model manajemen berbasis kinerja yakni model campuran dari model peningkatan kinerja Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran yang disusun dan dirumuskan sebagai harapan kerja, pembinaan secara demokratis dengan bentuk musyawarah dalam forum halaqoh, penugasan, mendatangkan nara sumber, melaksanakan studi lanjut, melaksanakan Studi banding dan melaksanakan pengembangan dan pembinaan guru (diklat, pelatihan, workshop) serta adanya evaluasi penilaian kinerja. 2) Strategi peningkatan kinerja guru meliputi Langkah-langkah dan Penilaian yakni melaksanakan musyawarah dengan penanaman nilai-nilai islami agar terciptanya iklim kerja kondusif dengan fasilitas yang memadai, penghargaan (*reward*) dan adanya supervisi 3) Prestasi yang diraih oleh peserta didik dalam manajemen peningkatan kinerja guru yakni guru memiliki peranan yang strategis dalam rangka mengembangkan dan membimbing peserta didik meraih prestasi baik sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, maupun motivator dengan meraih prestasi akademik dan non akademik meliputi Menghafal Al-qur'an minimal 9 juz-30 juz, Menerapkan budi pekerti yang baik sesuai ajaran syariat, Kejuaraan olimpiade, Tumbuhnya semangat, Disiplin, Jujur dan Berintegritas yang tinggi.

ABSTRACT

Rizqiyah, Aminatur. 2016. Teacher Performance Improvement Management in Creating Excellent Learners (*case studies at SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu*). Tesis, management of Islamic Education Program. Post Graduate UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisors: (1) Dr. Hj. Sutiah, M.Pd. (2) Dr. H. Nur Asnawi. M.Ag.

keywords : Teacher Performance Management, Excellent Learners

Teachers as leader in creating excellence learners were required to have managerial competence due to good management of teachers will be able to push the performance created according to expected professional competences .Because it is necessary to the performance management of teachers so as to create a superior achievement for learners. The performance management has been applied in SMA Al-Izzah Batu, where the school's teachers have a performance-based management applied in developing the learners potential into a superior achievement that creates very qualified output academically, morally and skills. To prove this all, we need more research case study, for which researchers interested in conducting research on improving the teachers performance management in creating excellence learners.

This research aims to reveal the management behavior of teachers in improving their performance applied in SMA Al Izzah IIBS Batu, which includes: (1) Management improvement of teacher performance (2) The strategy for improving teacher performance (3) Achievement by learners in management improvement of teacher performance that teachers because the teacher must be able to create a conducive and innovative atmosphere in implementing the learning process by guiding learners in order to beguile human resources optimally. while the approach used in this research is a qualitative, case study. Data collection techniques with interviews, observation and documentation. Data analysis technique with data reduction, data presentation, drawing conclusions or verification. Checking the validity of data with triangulation source, triangulation method and triangulation theory.

The results of this research indicated that (1) Management improvement of teacher performance in a model of performance based management which is a mixed model of the model increased performance Deming , Torrington and Ken Blanchard & Gerry Ridge by making the design lesson plans prepared and formulated as work expectations, fostering a democratic manner by the shape of deliberation in the forum halaqoh , assignment, bring a resource, carry out further studies, carry out comparative studies and carry out the development and coaching of teachers (training, training , workshops) as well as their evaluation of the performance assessment.(2) The strategy for improving teacher performance include measures that implement the Assessment and consultation with the planting of Islamic values in order to create a conducive working environment with adequate facilities, awards (reward) and their supervision. (3) Achievement by learners in management improvement of teacher performance that teachers have a strategic role in order to develop and guide the learner achievement both as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator to the achievement of academic and non- includes academic Memorizing the Qur'an at least 9 juz 30 juz, Applying good manners according to the teachings of the Shari'a, the olympic championship, spirit growth, Discipline, Honesty and high Integrity.

مستخلص البحث

الرزقيه امنة. 2016. إدارة ترقية أداء المعلم في إنشاء تفوق المتعلمين (الدراسة الحالة في المدرسة الثانوية العزة الإسلامية العالمية مدرسة داخلية باتو). أطروحة، قسم دراسات إدارة التربية الإسلامية لمدرسة العليا في الجامعة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج، المشرف : (1) الدكتور الحاج. سوتيعه، الماجستير. (2) الدكتور الحاج نور اسناوى. الماجستير.

الكلمات المفتاحية: إدارة أداء المعلم، وتفوق المتعلمين.

المعلم هو الأسوة في إنشاء تفوق المتعلمين ليكون لهم الملكة المديرية الكفائة لأن الإدارة الجيدة من المعلم ستشجع في نشأة أدائه وفقا مع الملكة الأهلية المطلوبة، لذلك ينبغي وجود إدارة المعلم لينشأ العملية المتفوقة للمتعلمين. قد يقام إدارة هذا الأداء في المدرسة الثانوية العزة باتو، ويملك المعلم في هذه المرسلة الإدارة المستندة بالأداء في تطوير إمكانات المتعلمين في تحقيق متفوقة الذي يخلق الإخراج الذي هو مؤهل للغاية أكاديميا ومعنويا والمهارات. لاثبات ذلك، نحتاج إلى مزيد من دراسة حالة البحوث، التي الباحثين المهتمين في إجراء البحوث على تحسين إدارة أداء المعلمين في خلق المتعلمين التميز.

يهدف البحث الى الكشف عن سلوك إدارة المعلمين في تحسين أداء تحقيقهم المنفذة في المدرسة الثانوية العزة الإسلامية العالمية مدرسة داخلية باتو، المحتوى (1) إدارة تحسين أداء المعلمين (2) استراتيجي في تحسين أداء المعلمين (3) فاخرة التي نال بها الطلاب بالإدارة في تحسين أداء المعلمين، لأنهم يطلبون تحسين البيئة المبتكرة في أداء التعليم، بتربية الطلبة في حيلة سبل الإنصاف البشري الإمتالي. والمنهج المستخدم في هذا البحث هو النوعي نوع دراسة حالة . تقنيات جمع البيانات مع المقابلات والملاحظة والتوثيق. تقنية تحليل البيانات مع تخفيض البيانات، وعرض البيانات، استخلاص النتائج أو التحقق. التحقق من صحة البيانات مع مصدر التثليث التثليث طريقة ونظرية التثليث.

وأشارت نتائج هذه الدراسة أن (1) إدارة تحسين أداء المعلمين في نموذج الإدارة القائمة على الأداء الذي هو نموذج مختلط من طراز زيادة الأداء ده مينغ (Deming)، تورينغتون و كين بلانشارد و جيرري ريدج (Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge) بجعل درس تصميم الخطط التي تم إعدادها و صياغتها كما العمل التوقعات ، وتعزيز بطريقة ديمقراطية من قبل شكل من المداولات في المنتدى حلقه ، وتعيين ، وجلب الموارد، و إجراء المزيد من الدراسات ، وإجراء الدراسات المقارنة و تنفيذ التنمية و التدريب للمعلمين (التدريب، و التدريب، و ورش العمل) وكذلك كما تقييمهم ل تقييم الأداء(2) استراتيجي في تحسين أداء المعلمي وتشمل التدابير التي تنفذ التقييم والتشاور مع غرس القيم الإسلامية من أجل خلق بيئة عمل مواتية مع مرافق كافية والجوائز (مكافأة) والرقابة عليها (3) تحقيق من قبل المتعلمين في تحسين إدارة أداء المعلم أن المعلمين لديهم الدور الاستراتيجي لتطوير وتوجيه المتعلم تحقيق كلا كمرية ، مدير ، مشرف ، زعيم ، مبدعة ، و الدافع ل تحقيق الأكاديمية و غير - تضم الأكاديمية تحفيظ القرآن الكريم لا يقل عن 9 جزئها 30 جزئها ، وبتطبيق حسن الخلق وفقا لتعاليم الشريعة ، وبطولة أولمبية ، نمو الروح، الانضباط ، الصدق و النزاهة العالية

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam era persaingan global yang semakin ketat menempatkan pentingnya upaya peningkatan kualitas pendidikan sebagai wahana dalam membangun dan menempa kualitas sumber daya manusia sehingga setiap lembaga pendidikan harus menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang terutama yang terkait dengan para stakeholdernya, karena situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memuaskan kepentingan stakeholder yang beraneka ragam.

Maka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien para guru sebagai penggerak motivasi diri sendiri perlu meningkatkan kinerjanya dengan merencanakan program pribadi karena hal demikian merupakan kunci utama yang harus selalu ditingkatkan, sedangkan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dan diawali oleh diri sendiri (Guru) dan di dukung oleh manajer sekolah sehingga menjadi guru yang bermutu.

Setiap pihak menyadari bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan tapi tidak sedikit para guru bekerja dibawah standar kerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja yang baik dan kondisi seperti inilah disebabkan oleh rendahnya gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat

akan menemui titik jenuh jika tidak ada upaya *preventif* dan *kuratif* baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui manajemen peningkatan kinerja.²

Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan optimalisasi pembelajaran di sekolah, perlu adanya manajemen peningkatan kinerja guru, karena kinerja atau unjuk kerja guru di sekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisor/ pengawas, dan stakeholders lainnya. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya kinerja guru yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses dan output pendidikan yang lebih berkualitas.³

Namun demikian, masalah kinerja guru bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*), dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya khususnya bagi perkembangan peserta didik, karena kinerja guru akan sangat memberi dampak kepada keunggulan peserta didik baik dalam akademik, moral dan keterampilan. Sedangkan pada kenyataannya, manajemen kinerja guru belum banyak dikenal dan belum diterapkan dengan baik di suatu sekolah, hal ini didasarkan atas fakta bahwa jika individu dapat memuaskan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya, dan pada saat yang sama memberi kontribusi bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki motivasi dan

²Barnawi dan Arifin, Muhammad, *Kinerja Guru Profesional* (Jakarta: Arruzz Media, 2014). hlm.7

³Muhammad, *Kinerja Guru*, hlm.8

mencapai kepuasan yang lebih tinggi sedangkan ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya, semua itu akan terlihat kepada kepatuhannya dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruannya, di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.⁴

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada di barisan paling depan dalam berinteraksi dengan peserta didik di kelas maupun diluar kelas. Oleh karena itu, dalam reformasi pendidikan guru harus menjadi titik awal dalam penempatannya, terutama menyangkut hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya.

Disamping itu, konsekuensi dari pengakuan tersebut harus dibayar dengan target produktifitas yang maksimal dan bermutu baik IMTAQ maupun IPTEK-nya dan dalam mencapai target tersebut, fungsi manajemen seperti perencanaan, pembinaan dan evaluasi harus di aplikasikan dan terefleksi pada setiap elemen sekolah yakni kurikulum, pendidik, administrator dan peserta didik.

Dari paparan di atas jelas bahwa guru sebagai nahkoda dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Manajemen yang baik dari guru akan dapat mendorong tercipta kinerjanya sesuai dengan kompetensi profesional yang diharapkan. Guru yang mempunyai kompetensi profesional

⁴ Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, hlm.11

akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah tempat ia bekerja yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model- model, Strategi atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perlu adanya manajemen yang baik sedangkan pengamatan awal yang dilakukan di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu yang berada di lingkungan masyarakat yang secara ekonomi mampu, kendatipun perhatian mereka kepada sekolah cukup tinggi. Sekolah di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu ini umumnya memiliki sumber dana dan juga manajerial serta leadership yang kokoh. Sekolah dikelola berjalan sesuai perkembangan zaman, dengan banyaknya prestasi seperti halnya prestasi dalam pengembangan diri, bidang pengembangan intelektual dan bidang pengembangan spritual.

SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) batu merupakan sekolah yang berada di wilayah Kabupaten Malang. beralamat di jalan indragiri Gg Pangkur No. 78, Desa Dumrejo Kecamatan Batu Kabupaten Malang dan dengan melihat banyak prestasi yang diperoleh oleh sekolah pendidikan ini yang berarti kinerja guru di SMA Kabupaten Malang ini sangatlah optimal dan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dan kondisi guru seperti inilah akan menjadi sorotan di setiap sekolah pendidikan

formal maupun non formal lainnya karena dengan adanya guru yang mempunyai kinerja tinggi, sekolah akan mudah untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan, kondisi semacam ini tentu tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam menerapkan keterampilan manajerialnya untuk meningkatkan kinerja guru dan tidak dipungkiri lagi hal demikian karena adanya kemauan dari guru sendiri dalam meningkatkan kinerjanya dan inilah salah satu penyebab tingginya tingkat kinerja guru yakni karena adanya ketrampilan manajemen diri yang dimiliki guru yang didukung oleh manajerial kepala sekolah. Serta beberapa kiat-kiat yang terkait dengan hal itu terlihat dari tingginya pengetahuan kepala sekolah tentang kepemimpinan, dan dari pengetahuan guru dalam meningkatkan kinerjanya serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, pengalaman kerja yang maksimal, kuatnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya, serta ketrampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang bisa diselesaikan dengan rapi.

Dari berbagai kiat-kiat tersebut diduga, berangkat dari kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan dan kemampuan guru dalam mengimplementasikan tugas, fungsi dan tanggung jawab guru dalam kependidikannya serta adanya evaluasi prestasi guru dari kepala sekolah dari seluruh kegiatan sekolah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, peningkatan dan pengembangan kinerja guru, administrasi kantor, administrasi siswa, administrasi pegawai dan administrasi perlengkapan. Oleh sebab itu, dalam rangka mencapai

tujuan organisasional manajemen peningkatan kinerja guru mesti dilestarikan dalam menciptakan keunggulan peserta didik untuk persaingan pasar global yang semakin besar dan hal inilah yang menjadi ketertarikan sendiri untuk diteliti lebih detail tentang perencanaan guru dalam meningkatkan kinerjanya yang bukan hanya sebatas pengaruh dari perencanaan dan kepemimpinan kepala sekolah saja namun juga adanya perencanaan untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan latar belakang di atas, jelas bahwa kemampuan manajerial guru dalam meningkatkan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh guru dengan kebijakan kepala sekolah dan dengan kebijakan kepala sekolah inilah diharapkan mampu mengelola kinerjanya secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu pendidikan yang berkualitas, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan output secara maksimal. disinilah Penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik” (Studi Kasus pada SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian tersebut di atas, maka fokus utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu?

2. Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu?
3. Bagaimana Prestasi yang diperoleh Peserta Didik dalam Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan faktor yang dominan dalam suatu aktifitas sebab tanpa tujuan maka aktivitas yang dilakukan arahnya menjadi tidak jelas. Dengan kata lain tujuan adalah target yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan fokus penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (pada SMA Al-izzah IIBS Batu) untuk:

1. Menganalisis Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu .
2. Mendeskripsikan Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu.
3. Mengetahui dan Menganalisis Prestasi yang diperoleh Peserta Didik dalam Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Kegunaan Teoritis:

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik tentang perilaku Guru dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Kegunaan Praktis:

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi guru, khususnya guru pada SMA Kabupaten Malang dalam meningkatkan kinerjanya dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman di masa yang akan datang.
- c. Bagi peneliti lain, sebagai acuan dan perbedaan untuk penelitian selanjutnya.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian mengenai peningkatan kinerja guru sudah pernah dilakukan baik dalam skala tesis maupun jurnal, Antara lain:

1. Ainin, Tesis, 2013, dengan focus penelitian: *Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri*. Menurut Ainin kepala sekolah harus mampu menciptakan

suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan sekolah.⁵ Sumber atau figur utama yang menciptakan suasana kondusif dan inovatif adalah kepala sekolah dengan memperhatikan visi dan misi, tujuan sekolah serta analisis jabatan pekerjaan.

2. Nafilatur Rohmah, jurnal inspirasi manajemen pendidikan, 2014, dengan focus penelitian: *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMP Negeri 26 Surabaya)*, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai keterampilan hubungan manusia dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi komunikasi dan kerja sama kepala sekolah kepada guru.⁶ Komunikasi dan kerjasama kepala sekolah adalah kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk menyampaikan pikiran, memberi dan menerima informasi.
3. Kusnan, Tesis, 2013, dengan focus penelitian *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di Manado*. Penelitian ini hanya menfokuskan kepada kemampuan manajerial kepala madrasah karena merupakan factor penting dan strategis dalam kerangka peningkatan kualitas dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya sehingga model manajemen ini pada dasarnya memberikan peluang yang sangat besar kepada kepala madrasah untuk mengelola dirinya dengan kondisi yang ada dan memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk ikut

⁵ Ainin, Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri, Tesis(Malang: Pascasarjana Maulana Malik Ibrahim 2013), hlm 16

⁶ Nafilatur Rohmah, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 No.4, April 2014, hlm.141-151

berpartisipasi.⁷

4. Paesal, Tesis, 2014, dengan fokus penelitian: *Perencanaan Kepala Sekolah Daerah Terpencil dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma*. Bahwa perencanaan yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan mengadakan tatap muka bersama guru yang digunakan untuk menyampaikan peningkatan kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar yang disesuaikan dengan visi dan misi sekolah serta melalui rekrutmen guru yang dalam prosesnya tersebut berdasarkan seleksi yang mengutamakan mutu.⁸ Dari keempat penelitian diatas dapat diketahui secara rinci tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada table dibawah ini.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Ainin (2013), Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Robithah Full Day School Gurah Kediri.	Adanya kerja sama Antara kepala sekolah dan guru	Sumber atau figur utama yang menciptakan suasana kondusif dan inovatif	Penelitian ini lebih menekankan pada Manajemen, peningkatan kinerja guru

⁷ Kusnan, Tesis, *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Manado*, (Manado : Pascasarjana: 2013), hlm.15

⁸ Paesal, Tesis, *Perencanaan Kepala Sekolah Daerah Terpencil dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma*, (Bengkulu : Pascasarjana: 2014). hlm.18

2	Nafilatur Rohmah (2014), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMP Negeri 26 Surabaya)	Menentukan program bersama-sama (Kepala Sekolah & Guru)	Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh keterampilan manajerial kepala sekolah	dan Strategi dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al izzah serta prestasi yang diperoleh oleh peserta didik
3	Kusnan (2007), Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah & Implikasinya Terhadap Kinerja Guru	Menggerakkan potensi dalam meningkatkan kualitas kinerja	Kemampuan manajerial kepala sekolah	Penelitian ini lebih menekankan pada Manajemen, peningkatan kinerja guru dan Strategi dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al izzah serta prestasi yang diperoleh oleh peserta didik
4	Paesal (2014), Perencanaan Kepala Sekolah Daerah Terpencil dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma	Peran kepala sekolah dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru	Manajemen pengembangan guru ditentukan oleh manajerial kepala sekolah tidak terfokus pada manajerial guru	dan Strategi dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al izzah serta prestasi yang diperoleh oleh peserta didik

Dari berbagai penelitian yang disebutkan sebelumnya, peneliti merasakan bahwa penelitian yang dilakukan dalam bidang ini belum menggambarkan secara menyeluruh, terasa ada celah yang memungkinkan peneliti mengadakan penelitian, sehingga ini peluang bagi peneliti melakukan penelitian yang berjudul: *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di SMA Al Izzah IIBS Batu)*

F. Definisi Istilah

Tesis ini berjudul " **Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus Di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School Batu)**". Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul ini, maka peneliti menganggap perlu untuk memberikan penegasan pada definisi istilah yang berhubungan dengan judul tersebut sehingga apa yang dimaksud oleh peneliti dapat dipahami dengan benar oleh para pembaca.

1. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* : Proses manajemen kinerja dilihat sebagai suatu rangkaian aktifitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan serta adanya proses komunikasi yang aktif dan berkelanjutan antara atasan dan bawahan
2. *Keunggulan Peserta didik* : Manusia yang memiliki potensi atau fitrah yang dapat dikembangkan dan berkembang secara dinamis.

Dari definisi istilah diatas dapat disimpulkan bahwa "**Manajemen Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik**" adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama dalam menciptakan pengertian tentang apa yang harus dan bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan secara berkesinambungan yang sistematis.

G. Sistematika Pembahasan

Penulisan tesis yang memfokuskan kajiannya pada Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu ini, secara keseluruhan terdiri dari enam bab, yang sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari konteks penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu, kemudian dilanjutkan dengan fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, orisinalitas penelitian yang erat kaitannya dengan fenomena di atas, definisi istilah, serta sistematika penulisan sebagai pijakan kajian selanjutnya.

Bab II Kajian Teoritik berisikan tentang kaitan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli manajemen dan para peneliti terdahulu yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu dan memiliki relevansi dengan fokus dan masalah-masalah yang akan dibahas dalam studi ini sebagai alat analisis untuk memecahkan masalah-masalah yang telah di rumuskan dalam bab sebelumnya.

Bab III Metode Penelitian berisikan pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data serta tahapan penelitian.

Bab IV Paparan Hasil Penelitian. Pembahasan dalam bab ini merupakan jawaban sistematis dari fokus penelitian serta berisi hasil temuan studi yang terdiri dari penerapan Manajemen Kinerja di SMA Al Izzah International

Islamic Boarding School (IIBS) Batu, yang mencakup perencanaan Kinerja, komunikasi Kinerja, pengumpulan data, pengamatan dan dokumentasi, evaluasi Kinerja serta diagnosis Kinerja. Selanjutnya, secara beruntun membahas tentang bagaimana guru menerapkan Manajemen dalam meningkatkan Kinerja nya dan penghambat dalam pelaksanaan Manajemen Kinerja Guru SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu

Bab V Diskusi Hasil Penelitian yang membahas tentang hasil temuan studi, yaitu mengklasifikasi dan memposisikan hasil temuan yang telah dirumuskan pada bab I dalam relevansinya dengan teori-teori yang di kemukakan pada bab II yang telah dikaji dan secara sistematis dengan metodologi seperti dikemukakan pada bab III dan dipaparkan pada bab IV dari hasil penelitian yang membahas aktualisasi Manajemen Kinerja Guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu sebagai upaya peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik. pada bab IV dan bab V. Persoalan-persoalan tersebut dapat berupa hal-hal menarik yang belum terungkap dan terpecahkan dalam studi ini sehingga menjadi bahan peneliti berikutnya atau hal-hal yang berkaitan dengan saran-saran atas permasalahan yang di temukan dalam studi ini sehingga menjadi bahan kajian peneliti berikutnya atau hal-hal yang berkaitan dengan saran-saran atas permasalahan yang ditemukan sebagai alternatif solusi.

Bab VI Penutup yang berisi kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang terkait dengan permasalahan dari temuan hasil studi yang di kemukakan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritik

1. Manajemen Kinerja Guru

a. Pengertian Manajemen Kinerja Guru

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja. Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal dalam bukunya *Performance Management* mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah:

*“... sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan”.*⁹

Dari ungkapan di atas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya dan dalam mengembangkan manajemen kinerja guru harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru. Karena kontribusi pekerjaan guru sangat penting bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah dengan melakukan pekerjaan secara baik,

⁹Bacal, Robert, *Performance Management*, Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan.(Cet.I; Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 27

sebagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang dan bagaimana prestasi kerja akan diukur serta mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya sebagaimana Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kerja.

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.

Evaluasi kinerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses di mana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, “Seberapa baikkah kinerja seorang guru pada suatu periode tertentu”. Metode apapun yang

dipergunakan untuk menilai kinerja, penting sekali bagi kita untuk menghindari dua perangkap. Pertama, tidak mengasumsikan masalah kinerja terjadi secara terpisah satu sama lain, atau “selalu salahnya guru”. Kedua, tiada satu pun taksiran yang dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang apa yang terjadi dan mengapa. Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut.

Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut dengan *siklus manajemen kinerja*, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi.¹⁰

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan di mana guru dibimbing, dikembangkan dan mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh.

Setiap fase didasarkan pada masukan dari fase sebelumnya dan menghasilkan output yang sangat luar biasa, yang pada gilirannya, menjadi masukan fase berikutnya lagi. Semua dari ketiga fase Siklus

¹⁰Seeker, Karen R. dan Joe B. Wilson.. *Planning Successful Employee Performance*, terj. Ramelan, (Jakarta : PPM. 2000), hlm.19..

Manajemen Kinerja sama pentingnya bagi mutu proses dan ketiganya harus diperlakukan secara berurut. Perencanaan harus dilakukan pertama kali, kemudian diikuti Pembinaan, dan akhirnya Evaluasi.

Adapun keunggulan manajemen kinerja adalah penentuan sasaran yang jelas dan terarah yang di dalamnya terdapat dukungan, bimbingan, dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini karena pada dasarnya manajemen kinerja merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati fungsi pokok pekerjaan bawahan pada pencapaian tujuan organisasi yang “efektif” dan “berhasil” dalam efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan berbagai hambatan-hambatan.

Kehadiran sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi menjadi lebih penting, karena diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi tersebut bisa *survive* dan sukses, melalui usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan pentingnya anggota (Guru dan Staf) bagi tercapainya tujuan dan keberhasilan suatu organisasi.¹¹

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil, profesional dan berprestasi tinggi, sebuah organisasi dapat melakukan pelatihan

¹¹Ali Imron dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003), hlm.67

pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya, hanya saja untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan (guru) tidak hanya memiliki keinginan dan kegairahan namun ada perencanaan untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan (guru) tersebut.

Dalam upaya memberi kinerja yang prima dan karyawanpun mengalami kepuasan kerja, maka dengan ini manajemen kinerja merupakan alat untuk memberi kemudahan dalam mengelola sumber daya sesuai dengan tujuan tersebut.

Manajemen kinerja juga dapat mengalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasaran itu. Berdasarkan tugas ini, manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan.

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

balik untuk memperbaiki kinerja sekaligus meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manajemen kinerja juga memberdayakan bawahan karena ia tidak perlu sedikit-sedikit “mohon petunjuk” kepada atasan karena telah diberikan arahan yang jelas sejak awal. Bagi organisasi, manajemen kinerja memungkinkan keterkaitan antara tujuan organisasi dan tujuan pekerjaan masing-masing bawahan. Selain itu, manajemen kinerja mampu untuk memberikan argumentasi yang relatif kuat untuk setiap keputusan yang menyangkut SDM.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses untuk menetapkan pemahaman bersama tentang apa yang hendak dicapai serta bagaimana cara mencapainya, dan merupakan suatu pendekatan untuk manajemen karyawan dengan suatu cara agar dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian kesuksesan dalam pekerjaan.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah membangun suatu budaya dalam perusahaan yang mendorong individu dan kelompok untuk bertanggung jawab memperbaiki secara terus menerus kegiatan operasional perusahaan serta kemampuan dan kontribusi mereka. Tujuan untuk menerapkan manajemen kinerja sebaiknya ditentukan dan disetujui oleh manajemen puncak.

Sedangkan fungsi manajemen kinerja dipandang sebagai landasan untuk penilaian kualitas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan merujuk pada tujuan idealnya, sebagaimana Anderson

menyatakan bahwa fungsi manajemen kinerja dapat dikategorikan sebagai fungsi evaluatif dan fungsi pengembangan,¹² evaluasi dalam hal ini diartikan sebagai suatu pengukuran (*measurement*) atau penilaian (*evaluation*) terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh organisasi yang biasa dilakukan pada pertengahan, akhir bulan atau tahun. Terdapat suatu perbedaan antara pengukuran dan penilaian dalam suatu obyek dilakukan dalam suatu evaluasi.¹³

Pengukuran (*measurement*) adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran dan pengukuran ini bersifat kuantitatif. Sedangkan penilaian (*evaluation*) adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk, dan penilaian bersifat kualitatif. Dari pengertian tersebut di atas, maka akan dapat diketahui mengenai tujuan dan fungsi dari evaluasi tersebut. Evaluasi dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui implikasi suatu sekolah pendidikan terhadap publik dalam berbagai hal. Sedangkan fungsi dari evaluasi di berbagai sekolah pendidikan, khususnya sekolah pendidikan umum yaitu evaluasi berfungsi selektif, evaluasi berfungsi diagnostik dan evaluasi berfungsi sebagai pengukuran keberhasilan.

¹² Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Asri Media, 1992), hlm.187-188

¹³ Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.187

c. Model Manajemen Kinerja Guru

Kata “model” dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* berarti pola (contoh, acuan, ragam) dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan.¹⁴ Definisi model dikemukakan secara beragam oleh para pakar. Snelbecker, sebagaimana dikutip Muhammad Yaumi, mengatakan bahwa *model is a concretization of a theory which is meant to be analogous to or representative of the process and variables involved in the theory* (model adalah konkretisasi/perwujudan teori yang dimaksudkan untuk menjadi analog atau wakil dari proses dan variabel yang terlibat dalam teori). Yaumi menjelaskan bahwa model merupakan sesuatu yang berwujud dalam bentuk fisik atau penjabaran teori untuk dijadikan acuan dalam menjalankan sesuatu. Prawiradilaga mengartikan model sebagai tampilan grafis, prosedur kerja yang teratur dan sistematis, serta mengandung pemikiran bersifat uraian atau penjelasan berikut saran.¹⁵ Dari berbagai pandangan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa model adalah pola/bentuk atau prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dijadikan acuan dalam menjalankan sesuatu.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* ‘kinerja’ berarti sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; atau kemampuan kerja. Amstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan

¹⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet, 9; Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm. 662.

¹⁵ Muhammad Yaumi, *Model Perbaikan Kinerja Guru dalam Pembelajaran* (Makassar: Alauddin Press, 2014), hlm. 135.

individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.¹² Supardi mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; (3) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi; (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar; dan (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan dan remedial.¹⁶ Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, bersikap positif terhadap pekerjaannya, dan menunjukkan prestasi kerja sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Merujuk pada pengertian model dan kinerja di atas maka model manajemen kinerja dapat diartikan sebagai pola/bentuk atau prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dijadikan acuan dalam menjalankan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan/tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka dalam menunjukkan kemampuan dan keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas.

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru, Ed.1* (Cet.1; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 18-19.

Model manajemen kinerja guru merupakan prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan tugas profesionalnya. Model manajemen kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pendidikan dan atau melalui melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Untuk memudahkan memahami model manajemen kinerja guru, berikut ini dikemukakan beberapa model manajemen kinerja oleh beberapa pakar. Manajemen kinerja guru merupakan proses kegiatan memahami dan mengelola penampilan dan prestasi kerja (kinerja) guru untuk mencapai tujuan organisasi/sekolah. Beberapa model manajemen kinerja yang akan dikemukakan disini adalah model Deming, model Torrington dan Hall, serta model Ken Blanchard dan Garry Ridge.¹⁷

Model manajemen kinerja Deming dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan *review* atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai. Jika terjadi deviasi (penyimpangan) antara rencana dengan kemajuan yang dicapai, dilakukan tindakan perbaikan untuk memastikan pencapaian tujuan. Proses kinerja Deming disebut siklus karena proses kerjanya akan berulang kembali melalui tahapan-tahapan tersebut di atas.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed.3 (Cet.5; Jakarta: Rajawali Pers,2011), hlm. 25-33

Model manajemen kinerja Torrington dan Hall melalui tahapan yang hampir sama dengan siklus Model Deming dengan aktivitas berbeda. Tahapan siklus Model Torrington dan Hall melalui tahapan: (1) merumuskan/menentukan harapan kinerja; (2) menentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan; (3) pelaksanaan kinerja dengan melakukan peninjauan kembali (*review*) dan penilaian terhadap kinerja; dan (4) melakukan pengelolaan terhadap standar kinerja yang harus dijaga untuk mencapai tujuan.

Model manajemen kinerja Ken Blanchard dan Garry Ridge cukup sederhana yang disebut sistem, terdiri dari tiga bagian: (1) *Performance Planning* (perencanaan kinerja), yaitu menetapkan tujuan, sasaran, dan standar kerja; (2) *Day-to-Day Coaching* (*coaching* setiap hari) atau *execution* (pelaksanaan), yaitu mengamati dan memonitor kinerja, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang jika diperlukan; dan (3) *Performance Evaluation* (evaluasi kinerja) atau *Review and Learning* (peninjauan ulang dan pembelajaran), yaitu duduk bersama meninjau ulang kinerja di akhir periode waktu.

d. Konsep Kinerja Guru

Akadum mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang

dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Akadum juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.¹⁸ Sedangkan penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan¹⁹ dan ditujukan untuk pengembangan.

Dale Yoder mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.²⁰ Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu²¹ biasanya setiap akhir tahun.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

¹⁸ Akadum, *Potret Guru Memesuki Milenium Ketiga Suara Pembaharuan* (<http://www.SuaraPembaharuan.com/News/1999/01/22099/OpEd>.di akses 20 Desember 2015)

¹⁹ Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, hlm.87

²⁰ Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, hlm.25

²¹ Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*(Jakarta: PT. Bumi Aksara 2003), hlm.231

Tujuan Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun tujuan penilaian menurut Sulistiyani dan Rosidah *dalam* Akadum adalah: 1) Untuk mengetahui tujuandan sasaran manajemen dan pegawai. 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya. 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil, dan 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.²²

Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, masih menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Akadum adalah : 1). Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 2). Perbaikan kinerja 3). Kebutuhan latihan dan pengembangan 4). Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai. 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai. Menurut Davis dan Thomas, bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

Pertama, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan

²² Akadum, *Potret Guru Memesuki Milenium Ketiga Suara Pembaharuan*.

terhadap peserta didik, dan ketulusan, (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik, (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas, (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar, (5) mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik, (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran, (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi, (8) mampu meminimalkan friksi-friksi dikelas.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran; (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik.

Ketiga, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas: (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik; (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar; (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang

memuaskan; (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.

Keempat, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran; (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

2. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini,. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus-menerus.

Ada dua strategi penting yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru sebagaimana dijelaskan oleh Uhar yakni pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.²³

a. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Menurut Randal S. Schuler, Susan E Jackson dalam Sinambela, sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktifitas sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selain itu, hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah.²⁴

b. Motivasi Kinerja

²³ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (jogjakarta: Ar-Ruzz 2014), Hlm.80

²⁴ Sinambela, Liyan Poltak, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*(Yogyakarta : Graha Ilmu 2012), hlm. 17.

Motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standart atau bahkan melebihi standart kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu (1) penetapan standart kinerja (2) audit kinerja (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja.²⁵

- 1) Penetapan standart kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang harus dicapai hendaknya menantang tetapi tercapai yang dilandaskan berdasarkan pertimbangan akal yang sehat dan data yang seakurat mungkin dan proses penentuannya harus melibatkan para guru agar muncul tanggung jawab untuk menjalankan. Apabila guru tidak dilibatkan dalam menentukan standart kinerja, mereka akan bersikap acuh tak acuh terhadap standart tersebut. Untuk memudahkan dalam pengukurannya, standart kinerja hendaknya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif.
- 2) Audit kinerja dilaksanakan untuk mengetahui seberapa baik suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Hasil audit akan menjadi dasar dalam memberikan umpan balik dan motivasi kinerja guru. Oleh karena itu, audit kinerja harus dilaksanakan se-objektif mungkin bila memungkinkan para guru dilibatkan dalam audit kinerja.
- 3) Pemberian umpan balik secara langsung yakni dengan memberikan data-data pekerjaan guru kepada guru yang bersangkutan untuk memantau pekerjaannya sendiri dan dipelajari sehingga dapat

²⁵ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (jogjakarta: Ar-Ruzz 2014), Hlm.90

diketahui perkembangan kinerjanya dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, umpan balik hendaknya diberikan secara langsung dan terus menerus agar prosesnya tidak berhenti.

- 4) Motivasi kinerja yaitu yang tidak bis terlepas dari kebutuhan yang bersifat fisiologis maupun psikis. Setiap orang yang ingin berhasil dalam memotivasi orang lain harus mengenal dan memahami kebutuhan orang yang akan dimotivasi.

Dalam hal ini Kimball willes dalam Bafadal menegaskan bahwa yang diinginkan guru melalui kerjanya yaitu adanya rasa aman, hidup layak dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah dan kesempatan mempertahankan *Self respect*.²⁶

3. Keunggulan Peserta Didik (Prestasi Belajar)

1) Pengertian Prestasi Belajar

Setiap orang mengharapkan prestasi belajar yang baik, karena prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh dari proses belajar mengajar, dalam jangka waktu tertentu. Prestasi Belajar dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata, yakni prestasi dan belajar yang mempunyai arti yang berbeda. Untuk memudahkan dalam memahami pengertian prestasi belajar perlu dipahami lebih jauh mengenai makna kata prestasi belajar.²⁷

²⁶ Bafadal, Ibrahim, Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah (Jakarta : Bumi Aksara 2009), hlm. 92

²⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai

Secara etimologi kata prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu “*prestatie*”. Kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi prestasi yang berarti hasil usaha.²⁸ Istilah dalam prestasi belajar terdiri dari dua suku kata yaitu prestasi dan belajar. Istilah ini digunakan pada hasil yang telah dicapai dalam belajar. Belajar dalam arti luas dapat diartikan sebagai proses yang memungkinkan timbulnya atau berubahnya suatu tingkah laku sebagai hasil dari terbentuknya respon utama dengan syarat bahwa perubahan atau munculnya tingkah laku baru tersebut disebabkan oleh adanya kematangan atau adanya perubahan sementara yang disebabkan oleh suatu hal.²⁹

Prestasi belajar merupakan istilah yang sudah lazim dalam dunia pendidikan walaupun istilah ini masih umum dan luas penggunaannya. Istilah prestasi belajar diberikan kepada keadaan yang menggambarkan tentang hasil optimal suatu aktifitas belajar sehingga arti prestasi belajar berkaitan erat dengan pengertian belajar.³⁰

Dalam pengertian yang lebih luas belajar dapat diartikan sebagai kegiatan psiko-fisik menuju perkembangan pribadi seutuhnya. Dalam arti sempit belajar dimaksudkan sebagai usaha penguasaan materi ilmu pengetahuan yang merupakan sebagian kegiatan menuju terbentuknya

Pustaka, 1988), hlm. 700.

²⁸ Zainal Arifin, *Evaluasi Intruksional* (Bandung: Rosda Karya, 1991), hlm. 2-3.

²⁹ Noehi Nasution, *Materi Pokok Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1998), hlm. 4.

³⁰ Sumadi Suryabrata, *Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: Andi Offset, t.th), hlm. 5.

kepribadian seutuhnya.³¹

Menurut Psikologi, belajar dapat didefinisikan sebagai berikut: belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam reaksi dengan lingkungannya.³² Kemudian pengertian menurut Sumadi Suryabrata mengemukakan bahwa belajar adalah aktifitas yang menghasilkan perubahan pada diri individu yang belajar, perubahan itu pada pokoknya adalah didaparkannya kemampuan baru yang berlalu dalam waktu yang relatif sama dan perubahan itu karena usaha.³³ Jadi hasil belajar adalah kemampuan baru yang didapatkan dari usaha yang dilakukan dalam aktivitas belajar.

Hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh Syah yang membatasi belajar dalam dua definisi, yaitu : *Pertama*, belajar adalah *the process of acquiring knowledge*, yakni proses memperoleh pengetahuan. *Kedua*, belajar adalah *a relatively permanent change in respons potentionalty which occurs as a result of reinforced practise*, yakni perubahan kemampuan bereaksi yang relatif permanen sebagai hasil latihan yang diperkuat.

M. Alisuf Sabri dalam bukunya *psikologi pendidikan* mendefinisikan bahwa "*belajar adalah proses perubahan tingkah laku*

³¹ Sardiman A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: CV. Rajawali, 1986), hlm. 23.

³² Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 121.

³³ Sumadi Suryabrata, *Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi*, hlm. 5.

*sebagai hasil pengalaman atau latihan. Perubahan tingkah laku akibat belajar itu dapat berupa perilaku yang baru atau memperbaiki dan meningkatkan perilaku yang ada”.*³⁴

Sedangkan menurut T. Raka Joni dalam bukunya *teori mengajar dan psikologi belajar* menjelaskan bahwa belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman kecuali perubahan tingkah laku yang disebabkan oleh proses menjadi matangnya seseorang atau perubahan instruktif.³⁵

Sementara Skinner sebagaimana yang dikutip oleh Muhibbin Syah menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses adaptasi atau penyesuaian tingkah laku yang berlangsung secara progresif. Pendapat Skinner tersebut dilandasi hasil eksperimennya yang menyatakan bahwa proses adaptasi tersebut akan mendatangkan hasil yang optimal apabila ia diberi penguat (*reinforce*).³⁶

Sedangkan menurut Winkel belajar merupakan suatu proses dan aktifitas mental atau psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan pelbagai perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan nilai-nilai sikap. Perubahan yang dimaksud oleh Winkel adalah perubahan yang bersifat konstan dan berbekas.³⁷

³⁴ M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1996), hlm. 96.

³⁵ Mahfuz Salahuddin, *Pengantar Psikologi Pendidikan* (Surabaya: Pengantar Ilmu, 1990), hlm. 76.

³⁶ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 90-91

³⁷ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 91

Belajar merupakan interaksi aktif subyektif dengan lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap. Jadi belajar merupakan suatu proses interaksi aktif subyektif dengan lingkungan dan dengan interaksi itulah yang akan menimbulkan perubahan.³⁸

Manusia lahir ke bumi dalam keadaan tidak mengerti apapun kemudian lewat proses pendidikan ia mengetahui apa yang tidak dikehujinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Rustiyah N.K yang menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses dan seseorang mengalami perubahan tingkah laku dan pengalaman edukatif sehingga terjadi perubahan dari tidak tahu menjadi tahu.³⁹ Pengetahuan yang diperoleh melalui proses pendidikan, sehingga orang yang tidak tahu menjadi tahu, dan orang yang tidak mengerti menjadi mengerti, merupakan hasil dari kegiatan belajar. Kemampuan seseorang sebagai hasil belajar menurut Gagne sebagaimana yang dikutip oleh Nur Kabibullah dibedakan menjadi 5, yaitu kecakapan intelektual, strategi kognitif, informasi verbal, keterampilan motorik, dan sikap. Sedangkan Menurut Bloom berpendapat bahwa hasil belajar berupa perubahan tingkahlaku yang membentuk kemampuan manusia, dapat diklasifikasikan kedalam 3 ranah, yaitu ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik.⁴⁰ Ranah kognitif berhubungan dengan hasil belajar

³⁸ W. S. Winkel, *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar* (Jakarta: Gramedia, 1985), hlm. 37.

³⁹ Rustyah N. K., *Masalah-masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, 1994), hlm.

⁴⁰ Nur Kabibullah, *Pengaruh Kebiasaan Belajar dan Hasil Belajar Agama Siswa Terhadap Religiusitas Siswa MAN se-Kabupaten Kediri* Tesis tidak diterbitkan. PPs UNJ, 2009), hlm. 57-60.

melalui pengetahuan dan keterampilan intelektual. Ranah afektif berhubungan dengan hasil belajar yang dicapainya melalui minat, sikap, dan nilai. Kedua ranah itu melibatkan otak dan perasaan namun belum melibatkan otot dan kekuatan fisik. Adapun ranah psikomotorik berhubungan dengan hasil belajar melalui keterampilan yang melibatkan otot dan kekuatan fisik.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar

Prestasi belajar merupakan hasil dari proses belajar yang di dalamnya terdapat sejumlah faktor yang saling mempengaruhi, faktor-faktor ini akan menunjang berhasil atau tidaknya proses belajar siswa dan mencapai hasil yang optimal serta maksimal. Oleh karena itu prestasi belajar siswa pada hakekatnya merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor.

Selama ini IQ dijadikan barometer faktor yang mempengaruhi prestasi belajar. Padahal, terdapat faktor-faktor lain yang turut serta mempengaruhi perkembangan prestasi belajar siswa. Prestasi belajar siswa ditentukan oleh dua faktor yaitu intern dan ekstern. Faktor intern merupakan faktor-faktor yang berasal atau bersumber dari siswa itu sendiri, sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang berasal atau bersumber dari luar peserta didik. Faktor intern meliputi prasyarat belajar, yakni pengetahuan yang sudah dimiliki oleh siswa sebelum mengikuti pelajaran berikutnya, keterampilan belajar yang dimiliki oleh siswa yang meliputi cara-cara yang berkaitan dengan mengikuti mata

pelajaran, mengerjakan tugas, membaca buku, belajar kelompok mempersiapkan ujian, menindaklanjuti hasil ujian dan mencari sumber belajar, kondisi pribadi siswa yang meliputi kesehatan, kecerdasan, sikap, cita-cita, dan hubungannya dengan orang lain. Faktor ekstern antara lain meliputi proses belajar mengajar, sarana belajar yang dimiliki, lingkungan belajar, dan kondisi sosial ekonomi keluarga.⁴¹

Secara garis besar faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri siswa itu sendiri, yang terdiri dari faktor biologis dan psikologis. Faktor psikologis yang mempengaruhi keberhasilan belajar meliputi segala hal yang berkaitan dengan kondisi mental seseorang, yang meliputi: intelegensia, kemauan, bakat, daya Ingat, dan daya konsentrasi. Sedangkan faktor biologis atau fisiologis adalah faktor yang bersifat bawaan atau yang bukan bawaan yang melekat pada diri individu seperti, penglihatan, bantuk tubuh, kondisi fisik, kematangan fisik, dan lain-lain.⁴²

Adapun faktor eksternal yang merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu meliputi :⁴³

a) Faktor Lingkungan keluarga

Kondisi lingkungan keluarga yang sangat menentukan keberhasilan belajar seseorang Karena anak pertama kali

⁴¹ Thursan hakim, *Belajar Secara Efektif* (Jakarta: Puspaswara, 2001), hlm. 11.

⁴² Thursan Hakim, *Belajar Secara Efektif*, hlm. 11.

⁴³ Thursan Hakim, *Belajar Secara Efektif*, hlm. 11-12.

mendapatkan pendidikan adalah dari keluarga, bila keluarganya adalah orang-orang yang patuh terhadap ajaran agama maka jiwa keagamaan anak akan selalu terpupuk dan terbina dengan baik.⁴⁴

b) Faktor Lingkungan sekolah

Selain faktor lingkungan keluarga, lingkungan sekolah juga merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan belajar seseorang. Satu hal yang penting dan mutlak harus ada adalah fasilitas belajar yang cukup lengkap dan tata tertib demi berlangsungnya proses belajar yang kondusif.⁴⁵

c) Faktor Guru

Guru merupakan salah satu perantara dalam mengembangkan kompetensi dan kepribadian siswa. oleh karena itu, guru merupakan salah satu faktor yang turut serta menjadi pendorong baik tidaknya prestasi belajar siswa. demikian vitalnya peran guru dalam pengembangan prestasi belajar siswa maka pemerintah kemudian mengeluarkan kebijakan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Demikian juga dengan faktor-faktor yang perlu juga dipertimbangkan mengingat pentingnya peran guru, yang diantaranya yaitu: pengelolaan emosi serta mampu memotivasi dirinya sendiri.

⁴⁴ Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah* (Jakarta: PT. Gramedia, 2002), hlm. 18.

⁴⁵ Achsin el-Qudsy. 2008. *Perilaku Belajar Mahasiswa*, hlm.2. (Online), (http://citizennews.suaramerdeka.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=450 diakses 22 Agustus 2015).

d) Faktor Lingkungan Masyarakat

Selain dua faktor di atas, faktor lingkungan masyarakat juga tidak kalah pentingnya di dalam menunjang keberhasilan belajar siswa. Jika kita perhatikan dengan seksama pengaruh lingkungan masyarakat sekitar kita, ada lingkungan atau tempat tertentu yang dapat menunjang keberhasilan belajar, tetapi ada pula lingkungan yang justru akan menghambat keberhasilan belajar.⁴⁶

Sedangkan Muhibin Syah menambahkan satu faktor lagi yang menjadi penyebab naik turunnya prestasi belajar siswa, yaitu faktor pendekatan belajar (*approach to learning*), yang merupakan jenis upaya belajar siswa yang mencakup strategi dan metode yang digunakan siswa dalam mengikuti pembelajaran.⁴⁷

3) Jenis dan Indikator Prestasi Belajar

Prestasi belajar siswa pada dasarnya merupakan hasil akhir yang diharapkan dapat diraih setelah adanya usaha belajar siswa. Ahmad Tafsir mengemukakan bahwa hasil belajar atau bentuk perubahan tingkah laku yang diharapkan merupakan suatu target atau capaian yang ingin diraih yang meliputi beberapa aspek penting yang diantaranya yaitu : 1) mengetahui (*knowing*); 2) terampil melaksanakan atau mengerjakan apa yang diketahui (*doing*); dan 3) melaksanakan apa yang diketahui secara kontinu dan konsekuen (*being*).⁴⁸

⁴⁶ Zuhairini, *Metodik Khusus Pendidikan Agama* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), hlm. 54-56.

⁴⁷ Muhibin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 139.

⁴⁸ Ahmad Tafsir, *Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di Sekolah*

Sedangkan hasil belajar atau prestasi belajar menurut Bloom sebagaimana yang dikutip oleh Ibnu Abdullah mengemukakan bahwa hasil belajar dapat diklasifikasikan ke dalam tiga ranah yang dalam hal ini yaitu ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik.⁴⁹

Demi mengungkap hasil belajar dalam ketiga ranah tersebut maka diperlukan patokan-patokan atau indikator sebagai penunjuk bahwa seseorang telah berhasil meraih prestasi belajar siswa pada tingkat tertentu dari ketiga ranah tersebut sebagaimana yang diungkap oleh Muhibbin Syah yang menyatakan bahwa kunci untuk memperoleh dan data mengenai hasil atau prestasi belajar siswa adalah dengan mengetahui garis-garis besar indikator yang berfungsi sebagai penunjuk adanya prestasi tertentu yang dikaitkan dengan jenis prestasi yang hendak diungkapkan atau diukur.⁵⁰ Pengetahuan dan pemahaman yang mendalam mengenai indikator-indikator prestasi belajar sangat diperlukan ketika seseorang akan menggunakan alat dan kiat evaluasi. Menurut Muhibbin Syah, urgensi pengetahuan dan pemahaman yang mendalam mengenai jenis-jenis prestasi belajar dan indikator-indikatornya adalah bahwa pemilihan dan penggunaan alat evaluasi akan menjadi lebih tepat, reliabel, dan valid.⁵¹

Dengan mengacu kedua pendapat tersebut di atas, penilaian

(Bandung: Maestro, 2008), hlm. 34-35.

⁴⁹ Abu Muhammad Ibnu Abdullah. *Prestasi Belajar*, (Online) (<http://spesialis-torch.com>), diakses 22 Januari 2016..

⁵⁰ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 150.

⁵¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 150.

mengenai prestasi belajar siswa yang selama ini menggunakan hasil uji akhir nilai ujian nasional termasuk dalam penilaian ranah kognitif. Selama ini ujian nasional menjadi acuan pemerintah dan sebagian kalangan untuk menilai keberhasilan belajar siswa yang tercermin dari nilai mata pelajaran yang di ujikan.

B. Kajian Teori dalam Perspektif Islam

1. Manajemen Kinerja dalam Islam

Dalam konteks Islam manajemen disebut juga dengan (سياسة- إدارة) – تدبير yang bersal dari lafadz (ساسة – أدار – دبر). Menurut S. Mahmud Al-Hawary manajemen (Al-Idarah) ialah;

“ manajemen adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan, dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya”

Dari ta’rif di atas memberi gambaran bahwa manajemen merupakan kegiatan, proses dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerja sama sesuai jobnya masing-masing. Maka kebersamaan dan tujuan akhirnya yang menjadi fokus utama.

Sehingga bisa diambil kesimpulan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi professional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/ madrasah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang. Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan professional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif.⁵²

⁵² Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah* (Bandung: Remaja Rosda Karya 2001), hlm.63

Dalam Islam pun telah mengajarkan tentang studi perencanaan secara jelas terperinci sebagai sumber segala ilmu yang menjadi pedoman kita untuk menindak lanjuti berbagai macam permasalahan hidup yakni yang dijelaskan dalam Al-Quran Qs. Al-Hasyr:18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَانْتَضِرْ نَفْسٌ مَّا قَدَمَتْ لِعَدَبِ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۱۸

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, bertakwah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (Akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan(Qs. Al-Hasyr:18)*”⁵³

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan dan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat karena perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya.

Perlunya profesionalisme dimulai dari diri sendiri. Ajaran Islam sangat memperhatikan diri terlebih dahulu sebelum orang lain sebagaimana sabda Rasulullah Saw: “*Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.*” (HR. Tirmidzi: 2383).⁵⁴

Dari pernyataan diatas, dapat ditarik pemahaman bahwa pembelajaran akan berhasil manakala kegiatannya dilakukan melalui

⁵³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Qs. Al-Hasyr:18 (Semarang: PT Cipta Tasik, 1993).

⁵⁴<http://muchsinal-mancaki.blogspot.com/2016/guru-profesional-menurut-islam.html> diakses, tanggal 17-04-2016

banyak cara, baik yang melakukan melalui kegiatan yang direncanakan atau di desain konsepnya, maupun yang tidak direncanakan melalui seringnya bertemu, bertanya, dan bergaul dengan orang atau siapa saja yang dianggap lebih mengetahui, lebih baik, dan lebih berhasil. Dalam pandangan Islam, orang yang tidak banyak mengetahui tentang sesuatu dianjurkan untuk bertanya kepada orang (ahli) yang dianggap lebih mengetahui.

2. Keunggulan Peserta Didik dalam Islam

Menurut Imam al-Ghazali belajar merupakan ibadah, karena itu sifat anak yang paling utama adalah mensucikan jiwa dari perilaku yang buruk dan sifat tercela.⁵⁵ Sehingga dalam belajar hendaklah diarahkan kepada dua tujuan, yaitu:

- a) Tujuan yang dekat; yakni mendidik, memperindah pribadi dan budi.
- b) Tujuan yang jauh; yakni mendekatkan diri kepada Allah swt dan mencapai derajat kemuliaan.

Ini berarti ilmu-ilmu agama dan akhlak hendaknya dijadikan ilmu yang paling penting oleh anak dan paling bermanfaat baginya. Dia memperingatkan anak agar tidak mengarahkan belajarnya demi mendapatkan jabatan, harta, dan kehormatan atau hanya sekedar untuk menghilangkan pandangan bodoh dari orang lain apalagi bila untuk membanggakan diri dihadapan orang lain.

Belajar dapat dikatakan berhasil jika terjadi perubahan dalam diri siswa, namun tidak semua perubahan perilaku dapat dikatakan belajar

⁵⁵ Imam al-Ghazali, *Ihya' Ulum al-Din* (Bairut, Dar al-Fikr, 1997), hlm. 136.

karena perubahan tingkah laku akibat belajar memiliki ciri-ciri perwujudan yang khas antara lain :⁵⁶

- a) Perubahan Intensional adalah perubahan dalam proses belajar adalah karena pengalaman atau praktek yang dilakukan secara sengaja dan disadari. Pada ciri ini siswa menyadari bahwa ada perubahan dalam dirinya, seperti penambahan pengetahuan, kebiasaan dan keterampilan.
- b) Perubahan Positif dan aktif adalah positif berarti perubahan tersebut baik dan bermanfaat bagi kehidupan serta sesuai dengan harapan karena memperoleh sesuatu yang baru, yang lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan aktif artinya perubahan tersebut terjadi karena adanya usaha dari siswa yang bersangkutan.
- c) Perubahan efektif dan fungsional adalah perubahan dikatakan efektif apabila membawa pengaruh dan manfaat tertentu bagi siswa. Sedangkan perubahan yang fungsional artinya perubahan dalam diri siswa tersebut relatif menetap dan apabila dibutuhkan perubahan tersebut dapat direproduksi dan dimanfaatkan lagi.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan siswa untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, secara sengaja, disadari dan perubahan tersebut relatif menetap serta membawa pengaruh dan manfaat yang positif bagi siswa dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

⁵⁶ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm.116.

Pengertian-pengertian sebagaimana yang diungkap di atas menegaskan bahwa belajar dapat dipahami sebagai suatu tahapan perubahan seluruh tingkah laku pada diri individu yang relatif permanen sebagai suatu hasil dari pengalaman. Sedangkan perubahan tingkah laku yang timbul akibat proses kematangan, mabuk, gila, lelah, kematangan, dan jenuh tidak dapat dipandang hasil proses belajar. Dengan demikian, belajar merupakan suatu proses tingkah laku individu yang bersifat permanen sebagai hasil atau akibat pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Perubahan yang bersifat permanen mensyaratkan adanya perubahan yang menetap. Sedangkan perubahan yang sementara tidak bisa dikategorikan sebagai hasil atau akibat dari belajar.

Sedangkan yang dimaksud dengan prestasi belajar adalah taraf keberhasilan murid dalam mempelajari materi pelajaran di sekolah yang dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh melalui hasil tes mengenai sejumlah materi pelajaran tertentu.⁵⁷ Sedangkan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, bahwa yang dimaksud dengan prestasi belajar adalah “penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu kegiatan atau usaha yang dapat memberikan kepuasan emosional, dan dapat diukur

⁵⁷ Abu Muhammad Ibnu Abdullah, *Prestasi Belajar*.(Online), (<http://spesialis-torch.com>, diakses 22 Januari 2016)

dengan alat atau tes tertentu.

Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seorang siswa sangat menentukan keberhasilannya dalam memperoleh prestasi. Oleh karenanya untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang siswa maka perlu adanya evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkatan prestasi yang diperoleh setelah proses belajar mengajar berlangsung.

Prestasi merupakan hasil yang diperoleh karena adanya aktifitas belajar yang telah dilakukan. Prestasi belajar merupakan suatu kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berfikir, merasa, dan berbuat. Prestasi belajar bisa dikatakan sempurna tatkala sudah memenuhi tiga aspek dalam belajar yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor.⁵⁸

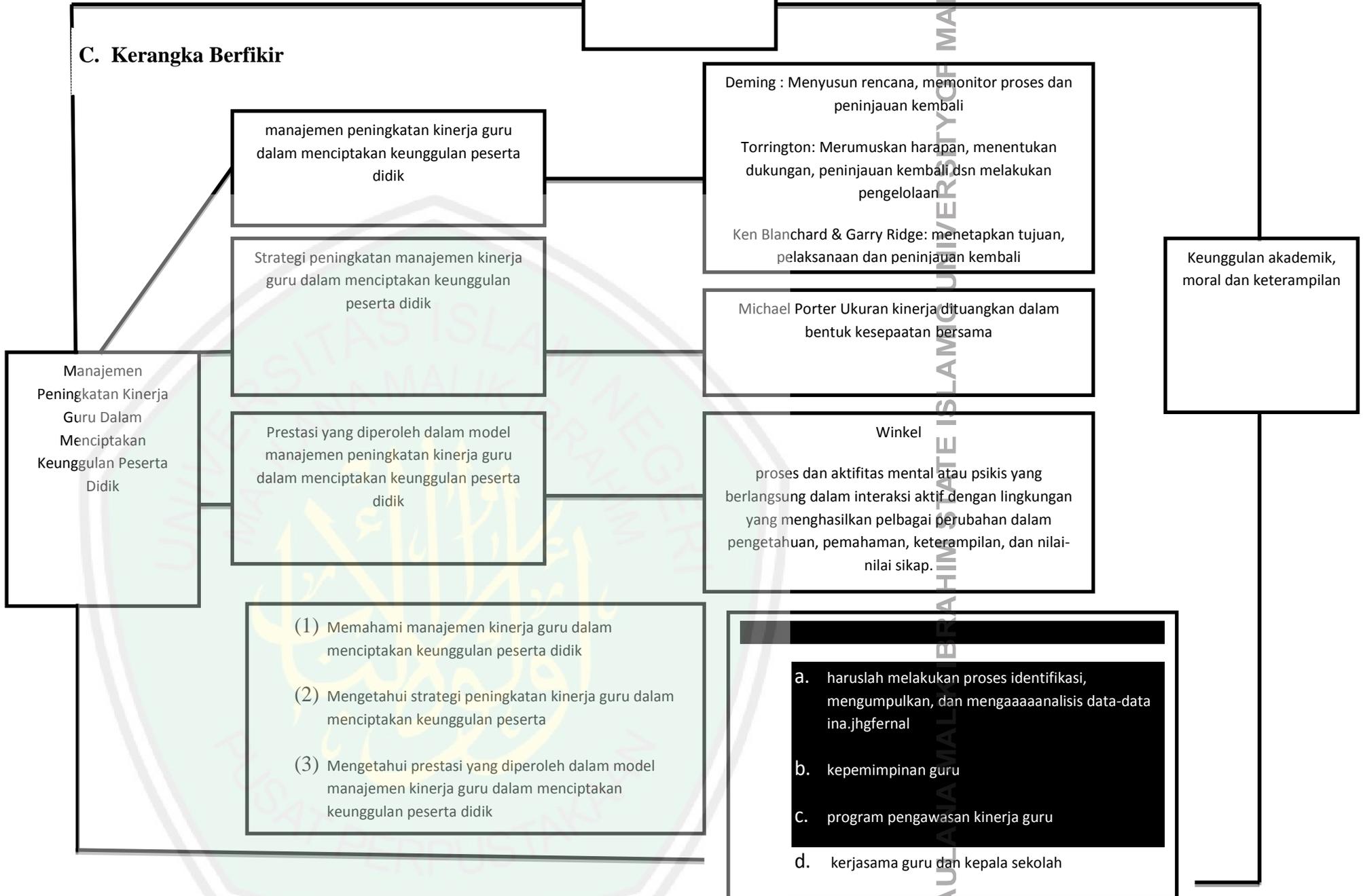
Istilah prestasi selalu digunakan dalam mengetahui keberhasilan belajar siswa di sekolah. Prestasi belajar adalah suatu nilai yang menunjukkan hasil yang tertinggi dalam belajar yang dicapai menurut kemampuan siswa dalam mengerjakan sesuatu pada saat tertentu.

Berdasarkan pengertian prestasi yang dikemukakan para ahli, maka dapat dikatakan bahwa prestasi belajar adalah tingkat penguasaan yang dicapai siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Prestasi yang dicapai oleh siswa merupakan gambaran hasil belajar siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar dan merupakan interaksi antara beberapa faktor.

⁵⁸ Noehi Nasution, *Materi Pokok Psikologi Pendidikan*, hlm. 17.

Model Manajemen berbasis kinerja

C. Kerangka Berfikir



manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik

Strategi peningkatan manajemen kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik

Prestasi yang diperoleh dalam model manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik

- (1) Memahami manajemen kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik
- (2) Mengetahui strategi peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta
- (3) Mengetahui prestasi yang diperoleh dalam model manajemen kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik

Deming : Menyusun rencana, memonitor proses dan peninjauan kembali

Torrington: Merumuskan harapan, menentukan dukungan, peninjauan kembali dsn melakukan pengelolaan

Ken Blanchard & Garry Ridge: menetapkan tujuan, pelaksanaan dan peninjauan kembali

Michael Porter Ukuran kinerja dituangkan dalam bentuk kesepakatan bersama

Winkel

proses dan aktifitas mental atau psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan pelbagai perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan nilai-nilai sikap.

- a. haruslah melakukan proses identifikasi, mengumpulkan, dan mengaaaaanalisis data-data ina.jhgferral
- b. kepemimpinan guru
- c. program pengawasan kinerja guru
- d. kerjasama guru dan kepala sekolah

Keunggulan akademik, moral dan keterampilan

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam rangka memahami pembahasan bab tiga ini, peneliti jelaskan urutan pembahasan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, analisa data, pengecekan keabsahan data, analisis data dan tahapan penelitian.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Untuk memperoleh jawaban atas permasalahan di atas, maka penelitian ini diperlukan rincian tahap analisis berdasarkan fokus penelitian yang diangkat, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif dimana peneliti berusaha menggali dan mengeksplorasi data dan informasi sebanyak dan sedalam mungkin dari sumber data primer maupun sekunder secara utuh tanpa ada penyesuaian yaitu kepala sekolah, waka kurikulum, guru, bidang administrasi dan peserta didik, sebagaimana Bogdan dan Taylor⁵⁹ memberikan definisi “ Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati secara holistic (utuh).Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan”

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan peneliti bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, mulai

⁵⁹Meleong, J Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT.Remaja RosdaKarya,2001), hlm.3

dari wawancara kepada kepala sekolah, waka kurikulum, guru, bidang administrasi dan peserta didik, yang dikuatkan dalam pengamatan dalam catatan lapangan serta dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya sehingga penelitian dengan deskriptif kualitatif dirasa cocok dan sesuai dengan judul penelitian yang diangkat oleh peneliti yakni untuk mengkaji penelitian tentang manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) batu.

Sedangkan dalam mengkaji Manajemen Kinerja Guru dalam menciptakan kinerja guru, peneliti bermaksud memahami realitas empirik dari fenomena-fenomena yang muncul untuk dipahami dan dimaknai berdasarkan interpretasi peneliti, kemudian dibandingkan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya tentu saja dalam memaknai dan menginterpretasikan informasi dan data peneliti menggunakan referensi untuk dijadikan sandaran dan penguat data yang ditemukan di lapangan.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama pengumpulan data dan instrumen non manusia juga dipergunakan, akan tetapi fungsinya terbatas sebagai pembantu, sedangkan penempatan manusia sebagai instrumen utama adalah disebabkan pada awal penelitian ini belum memiliki bentuk yang jelas jika mengacu pada pendapat Nasution maka manusia sebagai instrumen utama sangat diperlukan dan sesuai dengan penelitian

kualitatif.

Secara tegas Nasution menyebutkan bahwa dalam menghadapi konstruk seperti ini manusia merupakan satu-satunya pilihan yang tepat untuk difungsikan sebagai instrumen utama karena memiliki “ daya sesuai” yang memadai guna mencari informasi kualitatif. Karena manusia sebagai instrumen memiliki senjata dapat memutuskan secara luwes yang dapat digunakannya. Ia senantiasa dapat menilai keadaan dan dapat menilai keadaan dan dapat mengambil keputusan.⁶⁰

Melalui pengamatan dan wawancara mendalam peneliti harus berusaha dapat menghindari pengaruh subyektif dan menjaga lingkungan secara alamiah dan dengan kata-kata yang mudah dipahami agar proses sosial yang terjadi berjalan sebagaimana biasanya dan disinilah pentingnya peneliti kualitatif menahan dirinya untuk tidak terlalu jauh intervensinya terhadap lingkungan yang menjadi obyek penelitiannya.

C. Latar Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS)) beralamat di jalan indragiri Gg Pangkur No. 78, Desa Dumrejo Kecamatan Batu Kabupaten Malang.

Karena proses tersebut sebagaimana dijelaskan diatas dipandang kompleks, maka penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 4 bulan. Kehadiran peneliti disesuaikan dengan hari-hari efektif sekolah, sehingga peneliti tahu secara langsung bagaimana kinerja guru di SMA Al Izzah

⁶⁰Meleong, J Lexy, hlm.17

International Islamic Boarding School (IIBS) batu.

Selanjutnya berkenaan dengan teknik di lapangan, peneliti dalam mendeskripsikan penelitiannya tidak menggunakan ketetapan berdasarkan jadwal atau rancangan, namun penelitian ini akan berjalan situasional sehingga lebih bersifat terbuka dan luwes mengikuti tuntutan perkembangan masalah di lapangan.

Untuk mendeskripsikan manajemen kinerja guru SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) batu dalam meningkatkan kinerjanya pada Sekolah Menengah Atas, peneliti mengambil subjek penelitian berupa benda, kegiatan, tempat dan manusia⁶¹ oleh karena itu sumber data utama dalam penelitian ini selain guru, kepala sekolah, waka kurikulum, bidang administrasi dan peserta didik adalah dokumentasi dan data-data tentang model manajemen kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik, implementasi dan prestasi yang diraih di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) batu.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Data dalam penelitian ini adalah gejala-gejala sebagaimana adanya berupa pendapat-pendapat dari kepala sekolah maupun waka kurikulum serta seluruh unsur pelaksana yang berkaitan dengan manajemen kinerja. Dan sumber data diperoleh dalam situasi yang wajar (*natural setting*). Sedangkan Informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa orang yang dianggap menguasai persoalan yang akan dikaji, antara lain: Kepala sekolah, Waka

⁶¹Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek* (Jakarta: PT.Rineka Cipta,2002), hlm.11.

kurikulum, guru, peserta didik dan bidang administrasi.

Alasan ditetapkannya informan tersebut, pertama mereka sebagai pengelola yang terlibat langsung dalam setiap kegiatan di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu yang merupakan sekolah yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan kedua, mereka mengetahui aspek-aspek yang akan dikaji dalam penelitian ini serta ketiga, mereka menguasai berbagai informasi secara akurat yang berkenaan di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu.

Dalam pemilihan informan akan digunakan teknik *purposive sampling* untuk kepentingan kelengkapan akurasi informan juga dimaksudkan untuk mengadakan *cross check* terhadap berbagai informan yang berbeda sehingga diharapkan akan mendapatkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya.

Selanjutnya untuk memilih dan menentukan informan dalam penelitian ini digunakan *Snowball Sampling*, diibaratkan sebagai bola salju yang menggelinding, semakin lama semakin besar.⁶² Proses ini baru berhenti setelah informasi yang diperoleh diantara informan satu dengan lainnya mempunyai kesamaan, sehingga tidak ada data yang dianggap baru.

Informan kunci dari penelitian ini adalah guru sebagai manajer yang mempunyai perilaku langsung terhadap sekolah bahwa informan sebagai sumber informasi (*key informan*), yakni informan mempunyai kedudukan

⁶² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. hlm. 194

penting dan harus diperlakukan sebagai subyek yang memiliki kepribadian, harga diri, posisi, kemampuan dan peranan sebagaimana adanya. Karena itu, tidak semua informan memiliki kedudukan yang sama, dalam arti ada informan kunci dan ada informan pelengkap yakni kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, bidang administrasi dan peserta didik.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik yang dilakukan secara berulang-ulang agar keabsahan data dapat dipertanggung jawabkan. Ketiga teknik tersebut adalah :

1. Pengamatan terlibat (*participant observation*) dimana peneliti menggunakan teknik pengamatan berperan serta dalam pengumpulan data melalui pengamatan terlibat yang terfokus pada Manajemen Kinerja guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu dan teknik inilah yang dipergunakan peneliti untuk mempelajari secara langsung persoalan yang sedang diteliti sehingga dapat diketahui secara empiris fenomena apa yang terjadi dalam kaitannya dengan permasalahan yang dikaji yakni dengan melibatkan diri secara langsung tanpa keluar dari koridor yang ditetapkan oleh kepala sekolah dan guru untuk mencari data sekaligus juga untuk mengadakan *cross check* terhadap data lain sehingga hasil pengamatan dapat dimaknai dan diinterpretasikan lebih lanjut berdasarkan teori yang menjadi acuan dalam memahami manajemen kinerja guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu.

2. Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara secara terstruktur dan tidak terstruktur yang dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) dan dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung yaitu dengan mewawancarai kepala sekolah, waka kurikulum, bidang administrasi, guru dan peserta didik dalam proses wawancara ini, peneliti melakukan wawancara terstruktur yang dilakukan berdasarkan poin-poin pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dan direncanakan. dan juga melakukan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan berdasarkan poin-poin pertanyaan-pertanyaan yang tidak disusun dan direncanakan sebelumnya, karena wawancara tidak terstruktur ini digunakan pada saat-saat tertentu ketika dibutuhkan demi keakuratan data yang dibutuhkan untuk pendalaman pertanyaan dan sebagai upaya peneliti menemukan pengalaman-pengalaman dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji, oleh karena itu dalam melaksanakan wawancara mendalam untuk mencari data digunakan dengan pertanyaan-pertanyaan singkat dan menggunakan struktur bahasa yang mudah dimengerti sesuai bahasa lokal setempat sebagai jawaban untuk informasi dan lebih lanjut dipergunakan untuk mengetahui secara mendalam tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan persoalan yang sedang diteliti. Alasan lain peneliti beranggapan bahwa mereka lebih mengetahui berbagai informasi tentang manajemen kinerja guru di Madrasah sebab terlibat langsung disamping mengetahui seluk beluk manajerialnya, sehingga lebih representatif untuk memberikan informasi secara akurat. Adapun

informasi dari hasil wawancara masih peneliti maknai dan diinterpretasikan lebih lanjut berdasarkan pemahaman peneliti dengan melakukan *cross check* dengan teori yang ada untuk mengatasi terjadinya bias informasi maka setiap wawancara dilakukan pengujian informasi dari informan sebelumnya dan pencarian sumber informasi baru.

3. Dokumentasi, disamping wawancara dan observasi partisipasi, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi karena data dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi partisipasi dan dengan dokumentasi, peneliti mencatat tentang sejarah berdiri dan berkembangnya SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu dimana foto-foto dokumen kegiatan sekolah, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lain yang peneliti anggap penting diperoleh kemudian diseleksi sesuai dengan fokus penelitian.

F. Tehnik Analisis Data

Peneliti dalam menganalisa data, yakni memproses dalam mengatur urutan data terlebih dahulu, lalu kemudian mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sebagaimana Moleong mengatakan analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema⁶³ sehingga dengan demikian peneliti dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data dan tujuan analisis data yaitu untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikannya dalam suatu susunan yang

⁶³Meleong, J Lexy, hlm.103

sistematis, kemudian mengolah dan menafsirkan atau memaknai.

Peneliti berupaya menganalisa untuk mencari tata hubungan secara sistematis, antara catatan hasil lapangan, wawancara mendalam dan bahan lain untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang sistem manajemen kinerja guru di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu yang dirumuskan menjadi aktualisasi manajemen kinerja dalam menciptakan keunggulan peserta didik.

Sesuai dengan data yang diperoleh di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) Batu maka peneliti menggunakan teknik analisa data kualitatif diskriptif, yaitu analisis yang berpedoman pada cara berpikir yang merupakan kombinasi antara berpikir induksi dan deduksi.

Sedangkan penerapan teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga alur, yaitu (1) Reduksi data, (2) penyajian data, (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Miles & Huberman.

Sedangkan data yang dianalisis dalam penelitian ini berupa (1) narasi hasil wawancara, (2) pencatatan hasil observasi dan, (3) angket. Proses dalam analisis data peneliti akan melakukan reduksi data dengan cara membuat abstraksi sebagai rangkuman isi. Langkah berikutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan, penyajian data untuk proses kategorisasi. Sebelum sampai pada penarikan kesimpulan perlu dilakukan verifikasi data dengan mengecek keabsahan data melalui teknik triangulasi.

Dalam tahap orientasi peneliti akan melakukan observasi kelokasi

penelitian, dalam hal ini di SMA Al Izzah International Islamic Boarding School (IIBS) batu . Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang gambaran umum secara tepat pada latar penelitian. Selanjutnya peneliti akan menggali informasi pada orang yang benar-benar dianggap memahami informasi secara utuh yang diperlukan dalam penelitian.

Tahapan berikutnya adalah pengecekan dan pemeriksaan keabsahan data. Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan peneliti adalah mengadakan pengecekan data dengan informan dan subjek studi maupun dokumen untuk membuktikan keabsahan data yang telah diperoleh. Pada tahap ini juga dilakukan penyederhanaan data yang diberikan oleh informan maupun subyek penelitian serta diadakan perbaikan dari segi bahasa maupun sistematiknya agar dalam pelaporan hasil penelitian tidak diragukan lagi keabsahannya. Tahap terakhir adalah hasil temuan penelitian disusun dan dirumuskan.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dicek oleh peneliti dengan teknik triangulasi dan observasi yang diperdalam dengan melakukan reobservasi dan revisi untuk kepentingan ketepatan dan kebenaran observasi.

Dalam triangulasi peneliti menggunakan tiga macam teknik, yang ketiganya akan dipergunakan untuk mendukung, memperoleh keabsahan data ketiga teknik yang digunakan oleh peneliti yang pertama triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat pertanyaan yang berbeda. dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara,

membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi dan dengan situasi yang ada dan kedua triangulasi metode yang digunakan peneliti dalam teknik ini peneliti menggunakan dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan temuan hasil penelitian dalam prosedur pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan sumber data dengan metode yang sama sedangkan yang digunakan peneliti yang ketiga yakni triangulasi dengan teori, dalam penggunaan teknik ini peneliti melakukan pengecekan dengan membandingkan teori yang sepadan melalui *rival explanation* (penjelasan banding), dan hasil studi ini akan dikonsultasikan lebih lanjut dengan subjek studi sebelum peneliti anggap cukup.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

Dalam paparan data dibahas uraian tentang gambaran umum serta data dari hasil penelitian yang didapat oleh peneliti melalui pengamatan (observasi) dan hasil wawancara (interview) serta deskripsi informasi lainnya yang berhubungan dengan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik di SMA Al-Izzah IIBS Batu.

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah Singkat SMA Al-Izzah IIBS Batu

Lembaga Pendidikan Muslimah Indonesia (LPMI) Al-Izzah didirikan Oleh Ustad H. Ali Imron, M.Ag pada tanggal 17 Juli 2006 dan diresmikan oleh Menteri Pemuda dan Olahraga Bapak Adiyaksa Daut dan Bapak Imam Kabul selaku Walikota Batu. Berkedudukan di Jalan Indragiri Gang Pangkur No 87, Sumberejo, Kota Batu, LPMI Al Izzah dibangun berlandaskan keinginan yang kuat memberi jawaban alternatif terhadap kecemasan para orang tua mengenai masa depan anak-anaknya, khususnya anak-anak putri. Sebuah lembaga yang mengintegrasikan nilai-nilai fundamental Islam dengan pemberian wawasan yang komprehensif mengenai tantangan di zamannya. Di awali tahun 2006 Al Izzah menyelenggarakan pendidikan menengah (SMP) dan di tahun 2011 memulai program pendidikan menengah atas (SMA).

Dengan mengikrarkan diri menjadi sekolah berstandar internasional dan ter-akreditasi A, sekolah ini telah beranjak menjadi salah satu sekolah unggulan di Kota Batu, LPMI Al Izzah Batu menggambarkan kemajuan yang signifikan terhadap komitmen membangun nilai-nilai keislaman dan moralitas secara umum.

Menawarkan cara-cara baru dan inovatif, Lembaga Pendidikan Muslimah Indonesia (LPMI) program SMP-SMA Al-Izzah mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terintegrasi dengan nilai-nilai islami. Dalam sistem ini, kita berharap santri mengenal secara mantap tentang jati dirinya sebagai generasi Islam, sekaligus mampu menampilkan bakat dan potensinya serta memandang secara optimis setiap fenomena mutakhir yang kelak dihadapinya. Artinya, mereka harus dididik dalam sebuah lembaga yang mengintegrasikan nilai-nilai fundamental Islam dengan pemberian wawasan yang komprehensif mengenai tantangan di zamannya.

2. Visi, Misi Dan Standar Profil Lulusan SMA Al-Izzah IIBS Batu

Visi, misi dan standar profil lulusan adalah tiga komponen yang merupakan dasar, arah dan orientasi dari pelaksanaan pendidikan yang diselenggarakan oleh SMA Al-Izzah IIBS Batu. Karena dengan adanya visi, misi, dan standar profil lulusan, maka lembaga pendidikan ini mempunyai target, semangat dan motivasi yang harus dicapai demi meningkatkan kualitas pendidikan.

Di bawah ini merupakan visi, misi, dan standar profil lulusan yang telah dicanangkan oleh SMA Al-Izzah IIBS Batu:

a. Visi

Terwujudnya lembaga pendidikan muslimah yang unggul dan kompetitif hingga dapat melahirkan generasi muslimah yang memiliki kemampuan memikul amanah Allah sebagai hamba dan khalifah-Nya.

b. Misi sekolah

Terselenggaranya lembaga pendidikan muslimah dengan sistem integral yang memadukan aspek intelektual, mental-spiritual dan *life-skills* sehingga dapat melahirkan generasi muslimah yang bertaqwa, cerdas dan mandiri

c. Profil Lulusan

- Ketaqwaan
- Kecerdasan
- Kemandirian

3. Target Pendidikan Tahun 2015-2016 SMA Al-Izzah IIBS Batu

a. Akademik

- Nilai Ujian Nasional tertinggi individu 5 (lima) besar di tingkat Kabupaten Malang dan Kota Batu
- Berprestasi pada Olimpiade Sains Nasional (OSN) tingkat propinsi pada salah satu mata pelajaran OSN
- Menyelenggarakan Student Exchange untuk siswa kelas 11 ke Malaysia

- Nilai rata-rata ujian Program IGCSE Cambridge pada mata pelajaran matematika: Good, dan pada mata pelajaran Bahasa Inggris: Good
 - Sebanyak 20 % siswa masuk PTN lewat Jalur Undangan, sebanyak 50 % lewat jalur SBMPTN
 - Capaian hafalan vocabularies sebanyak 2000 kata dengan nilai ujian minimal 90
- b. Pengembangan 7 Pilar Pesantren
- Capaian nilai rata-rata aspek Berkepribadian Islami, aspek Berjiwa Juang Tinggi dan Pantang Menyerah, aspek Mandiri, aspek Peduli pada Sesama, aspek Disiplin dan Tanggung Jawab, aspek Sopan dan Santun dan aspek Sederhana, Bersih dan Rapi : Sangat Baik
4. Program Unggulan SMA Al-Izzah IIBS Batu
- a. Pembelajaran holistic perpaduan Alqur'an dan sains
 - b. Kurikulum berbasis Al-qur'an, Diknas dan Kurikulum Cambridge
 - c. Boarding School
 - d. Jaringan Internasional (Studi empiris di luar negeri)
 - e. Pengembangan bahasa asing (Arab & Inggris)
 - f. Tenaga pengajar profesional yang menguasai Bhs. Inggris dan Bhs. Arab
 - g. Takhasus tahfidz al-qur'an dan International cambridge
 - h. School culture dan Community service
 - i. Pembinaan bakat dan minat siswa
 - j. Pembelajaran diluar sekolah (outbond)

5. Data Guru SMA Al-Izzah IIBS Batu

Guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY)

Tabel 4.1 Keadaan Guru Tetap Yayasan (GTY) menurut jenis kelamin dan ijazah terakhir⁶⁴

No	Jenis kelamin	Ijazah terakhir		Keterangan
		S1	S2	
1	Laki-laki	10	8	
2	Perempuan	11	1	
Jumlah		21	9	

6. Data Peserta Didik SMA Al-Izzah IIBS Batu

Tabel 4.2 Keadaan Guru Tetap Yayasan (GTY) menurut jenis kelamin dan ijazah terakhir⁶⁵

No	Tahun Pelajaran	Kelas X	Kelas XI	Kelas XII	Jumlah Kelas XI+XII+XIII
1	2013/2014	92	81	46	219
2	2014/2015	94	87	81	262
3	2015/2016	104	89	84	282

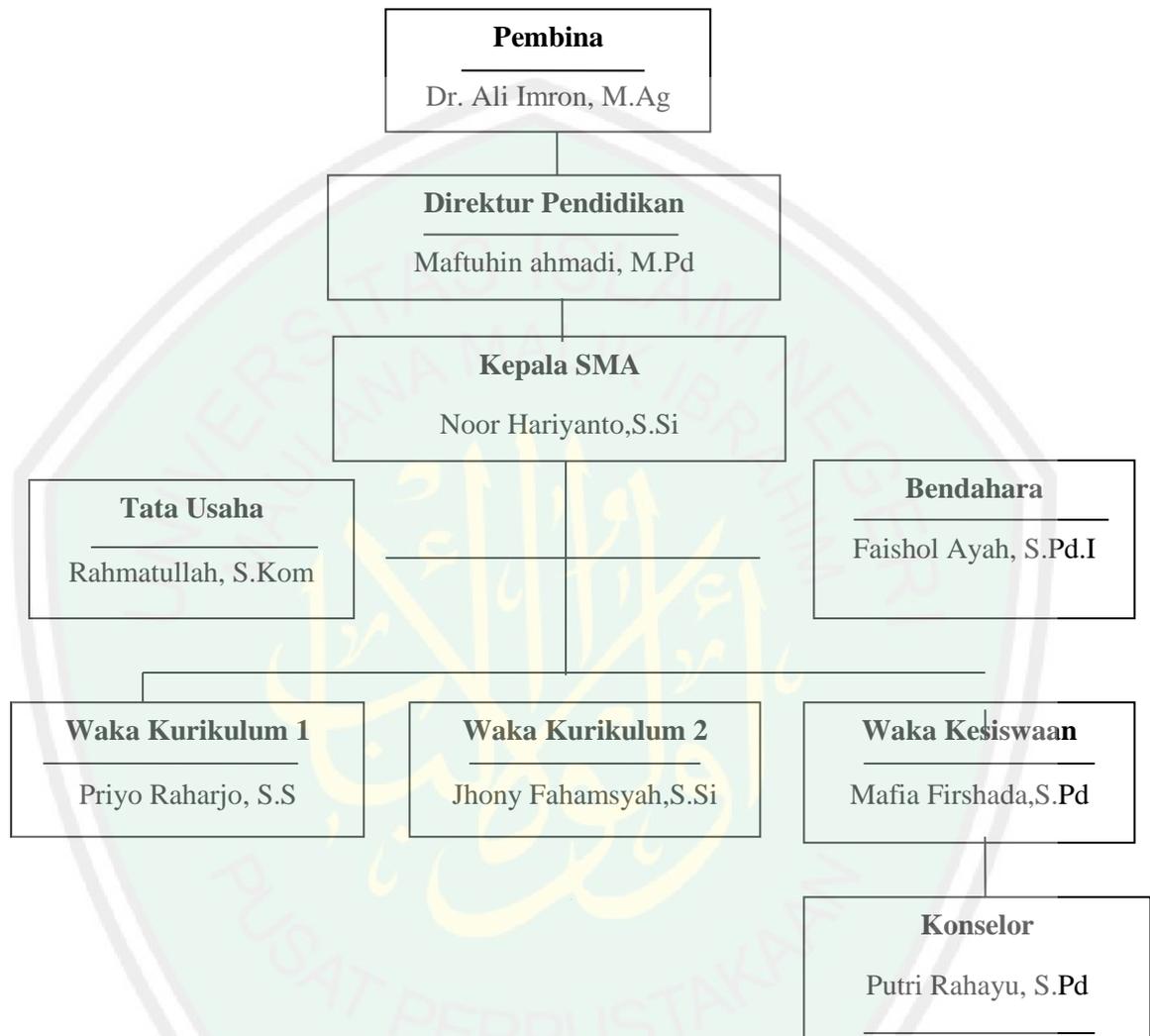
7. Struktur Organisasi Unit SMA LPMI Al-Izzah IIBS Batu Tahun Pelajaran 2015-2016⁶⁶

⁶⁴ Dokumen data guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2015-2016

⁶⁵ Dokumen data peserta didik SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2015-2016

⁶⁶ Dokumen SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2015- 2016

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Al-Izzah IIBS Batu



B. Paparan Data Penelitian

1. Manajemen Peningkatan Kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu

Guru merupakan pimpinan puncak di kelas yang dikelolanya, sebab seluruh pelaksanaan program pembelajaran di tiap-tiap kelas dilaksanakan atau tidak tercapai tujuan pendidikan, sangat tergantung kepada kecakapan dan keberanian guru selaku pimpinan. Guru sebagai pengelola sekaligus sebagai pendidik, memiliki tugas meningkatkan

kinerjanya untuk pencapaian keunggulan peserta didiknya karena guru adalah pelaku yang ada di barisan terdepan dalam pendidikan, maka selayaknya guru mempunyai perhatian dan komitmen yang tinggi dalam mengembangkan dan meningkatkan keunggulan peserta didik, karena dengan guru yang memiliki etos kinerja yang tinggi pula akan menjadikan guru yang bermutu dan professional serta memiliki komitmen dalam pencapaian tujuan sekolah dan utamanya adalah untuk meningkatkan prestasi peserta didik.

Semua lembaga pendidikan mempunyai pandangan yang sama bahwa ujung tombak keberhasilan suatu lembaga pendidikan berada ditangan guru. Maka upaya-upaya dalam mengembangkan profesionalisme guru mutlak dan harus menjadi prioritas utama dalam lembaga pendidikan. Bapak Ahmad Sholeh Ridho' Pambudi, S.TN.i selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu menjelaskan:

“Desain program dalam mengembangkan kinerja guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu disusun bersama oleh kepala sekolah dengan melibatkan semua guru dan karyawan serta komite sekolah secara demokratis. Setelah itu disosialisasikan kepada semua pihak untuk diketahui dan dipahami bersama, sehingga desain program yang disusun mendapatkan dukungan dari semua pihak (stakeholders)”⁶⁷

Program peningkatan yang dapat meningkatkan kinerja guru yang dilakukan guru SMA Al Izzah IIBS Batu adalah diantaranya: Halaqoh, Kata halaqah berasal dari bahasa arab yaitu *halaqah* atau *halqah* yang

⁶⁷ Wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu, tanggal 05-05-2016

berarti lingkaran yaitu merupakan kumpulan individu yang berkeinginan kuat untuk membentuk kepribadian muslim secara terpadu yang berlandaskan kepada Kitabullah dan Sunnah Rasul-Nya. Oleh karena itu peranan *halaqah* sangat penting dalam tujuan pembentukan kepribadian muslim, yang pelaksanaannya berlandaskan kepada contoh Nabi ` dalam membina para sahabatnya. *Halaqah* sebagai perisai pelindung bagi pesertanya dari pengaruh eksternal yang kotor. Masing-masing peserta terikat hubungan persaudaraan yang mendalam seperti keluarga. *Halaqah* juga merupakan kumpulan individu yang mempunyai kepentingan yang sama untuk meningkatkan iman dan amal saleh yakni dengan proses evaluasi secara kolaboratif untuk mengembangkan rencana dan perangkat pembelajaran serta perbaikan yang sudah dilakukan, melakukan observasi, refleksi dan revisi rencana pembelajaran secara bersiklus dan terus menerus. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan waka kurikulum SMA Al Izzah IIBS Batu Bapak Priyo Raharjo mengatakan:

“Kami membentuk khalaqoh bertujuan untuk melakukan pembinaan profesi pendidik secara berkelanjutan agar terjadi peningkatan kinerja pendidik secara terus-menerus. Kalau tidak dilakukan pembinaan terus-menerus maka kinerja dapat menurun dengan bertambahnya waktu. Pembinaanya melalui pengkajian secara terus-menerus dan berkolaborasi. Pengkajian pembelajaran harus dilakukan secara berkala, misalnya seminggu sekali atau dua minggu sekali karena membangun komunitas belajar adalah membangun budaya yang memfasilitasi anggotanya untuk saling belajar, saling koreksi, saling menghargai, saling bantu, dan saling menahan ego.”⁶⁸

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

Secara teoritis, Khalaqoh dilaksanakan dalam 3 siklus; yaitu (1) merencanakan, (2) pelaksanaan pembelajaran dan observasi, (3) refleksi terhadap perencanaan dan implementasi pembelajaran tersebut, dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Ema Hidayati, S.Pd sebagai guru SMA Al Izzah IIBS Batu mengatakan:

“halaqoh dilaksanakan dengan tujuan, pertama adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memperbaiki pembelajaran dan kedua adalah untuk meningkatkan kinerja guru. halaqoh dilaksanakan sekali dalam satu minggu. Dengan pelaksanaan halaqoh maka kualitas mengajar guru-guru akan semakin baik dan guru-guru akan semakin professional.”⁶⁹

Kegiatan halaqoh ini dilaksanakan dengan melibatkan kepala sekolah, semua guru dan staf. Demi meningkatkan kompetensi profesional guru kegiatan seminar, sarasehan, dan pelatihan juga selalu diadakan oleh pihak SMA Al Izzah IIBS Batu sesuai kebutuhan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru.

Hal ini diungkapkan dengan melalui pernyataan guru Ibu Mafia Firshada, S.Pd. selaku waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu dalam satu wawancara yang menyatakan:

“Kegiatan peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu ini selain halaqoh juga melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan keahlian dan bidang tugas masing-masing seperti

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-04-2016

seminar, workshop, lokakarya, penataran dan peningkatan lainnya.”⁷⁰

Hal senada yang dinyatakan oleh guru Bapak Tri Wahyudi,

S.sidalam satu wawancara yang mengatakan:

“Kebijakan lembaga sangat baik, yang mendukung guru-guru untuk mengembangkan kompetensinya, guru-guru disini diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan professional SDM guru sesuai dengan keahlian dan bidang tugas masing-masing melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti seminar, penataran, workshop lokakarya dan sebagainya.”⁷¹

Program halaqoh merupakan kegiatan dari kebijakan peningkatan kemampuan professional tenaga akademik sehingga menjadikan kinerja guru akan semakin meningkat yakni dengan menguatkan hafalan alqur’an dan mendalami artinya karena hasil program halaqoh ini akan mempengaruhi perubahan pola hubungan antara guru dan peserta didik dengan kemampuan professional guru akan meningkatkan kinerjanya dan menjadikan peserta didik yang menjadi yang berprestasi. Kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu Bapak Noor Hariyanto, S.Si. mengatakan:

“Kualitas akademik para guru memang perlu ditingkatkan seiring dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, hal yang dilakukan adalah dengan memotivasi guru, pembinaan guru secara berkesinambungan dan memfasilitasi kebutuhan guru.”⁷²

⁷⁰ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

⁷¹ Hasil wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-04-2016

⁷² Hasil wawancara dengan kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 05-05-2016

Kegiatan pembinaan dan peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu mendapat perhatian yang baik. Hal ini tampak pada deskripsi data kegiatan guna mengembangkan kinerja guru yang bisa dikatakan minimal satu minggu sekali para guru selalu musyawarah bersama yang didampingi oleh kepala sekolah dan dari pihak yayasan dengan mengevaluasi diri untuk membenahi sehingga kesempatan untuk ikut serta dalam kegiatan seminar, penataran, workshop maupun lokakarya selalu dilakukan bersama sesuai kebutuhan.

Pembinaan guru melalui penugasan, baik yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, bimbingan maupun administrasi mempunyai pengaruh secara sinergi terhadap etos kinerja guru. Bentuk sinergi terhadap penugasan tersebut tergantung kepada sikap dan keterampilan guru.

Jenis tugas yang sama baik secara individual maupun umum, mengakibatkan etos kinerja yang berbeda. Bentuk penugasan dan anjuran yang sifatnya umum di diluar kegiatan akademik, yang secara tidak langsung membentuk rasa tanggung jawab adalah pembinaan kewarganegaraan, kepegawaian, dan keagamaan. guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Faizatul Fitriyah selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batumenjelaskan:

“Dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru, kami juga ditugaskan untuk mengikuti diklat, workshop, penataran, lokakarya, dan sebagainya baik yang diadakan oleh lembaga formal maupun non formal serta dari lembaga sesuai kebutuhan guru, beserta khalaqohnya yang diadakan setiap satu minggu sekali. Dengan menugaskan guru mengikuti kegiatan-kegiatan

tersebut, kualitas dan profesional kinerja guru akan terus berkembang sehingga komitmen untuk meningkatkan prestasi peserta didik akan semakin tinggi.”⁷³

Pembinaan guru melalui penataran atau lokakarya dan keagamaan merupakan bagian dari kebijakan pembinaan staf akademik. Pelaksanaan ini disandarkan pada kelemahan yang ditemukan pada guru. Karena itu sasarannya lebih jelas, serta indikator capaiannya lebih terukur, baik dalam kaitan dengan PBM, aktivitas riset, atau produktivitas karya tulis dan menciptakan keunggulan peserta didik. Materi penataran meliputi tugas guru, berkaitan dengan bahan dan metode pengajaran, pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta bagaimana membimbing peserta didik menjadi lebih unggul. Hal senada dikemukakan oleh Ema Hidayati, S.Pd. selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batubahwa:

“Guru-guru secara periodik dan bergantian ditugaskan untuk mengikuti kegiatan bimtek mata pelajaran, diklat, workshop dan sebagainya oleh kepala sekolah baik yang dilakukan didalam maupun dilakukan diluar sekolah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja guru. Dengan menugaskan guru-guru mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, maka kinerja dan profesionalisme guru secara berkelanjutan akan dapat terjaga.”⁷⁴

Salah satu program pengembangan manajemen kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala SMA Al-Izzah IIBS Batuadalah dengan mendatangkan nara sumber dari luar. Kepala sekolah Bapak Noor Hariyanto, S.Si menjelaskan:

⁷³ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 05-05-2016

⁷⁴ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 21-04-2016

“Cara lain yang kami lakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Izzah IIBS ini adalah dengan mendatangkan nara sumber dari luar. Kegiatan ini kami lakukan melalui kerja sama dengan salah satu lembaga perguruan tinggi di kota Malang yaitu Universitas Brawijaya (UB), Universitas Airlangga (Unair) dan Dinas Pendidikan (Diknas). Salah satu kegiatannya adalah pendidikan dan latihan (diklat) pembuatan media berbasis IT, pembuatan silabus, RPP dan pengembangan guru lainnya.”⁷⁵

Mendatangkan nara sumber adalah cara lain untuk menyampaikan informasi dari bidang disiplin ilmu sesuai dengan ahlinya. Hal ini dilakukan untuk menjaga profesionalisme guru sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagaimana dijelaskan juga oleh Bapak Priyo Raharjo, S.Sselaku waka kurikulum SMA Al Izzah IIBS Batu bahwa:

“Guna mengembangkan kinerja dan profesionalisme guru SMA Al-Izzah IIBS Batumemanfaatkan hari sabtu dengan melaksanakan evaluasi yang dikemas dalam ice breacking yang nara sumbernya didatangkan dari luar sekolah. Bisa dari pengawas sekolah atau dari pihak lembaga yang memiliki kompeten tentang materi yang dilaksanakan..”⁷⁶

Dengan adanya pembinaan secara rutin dilakukan yang selalu disegarkan setiap minggu maka kinerja guru akan termanajemen dengan sendirinya karena kebiasaan akan tumbuh menjadi kewajiban sehingga guru berubah menjadi guru bermutu dari segi penguasaan akademik dan spritual. Demikian pula halnya dengan guru-guru yang ada di SMA Al-Izzah IIBS Batu, mereka berupaya untuk mengembangkan diri meraih prestasi dengan mencetak para peserta didik menjadi yang terunggul dengan dimulai dari diri

⁷⁵ Hasil wawancara dengan kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 05-05-2016

⁷⁶ Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu, Malang Tanggal 20-04-2016

sendiri, sebagai mana diungkapkan oleh Ibu Mafia firshada, S.Pd.selaku waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu bahwa:

“Guru SMA Al-Izzah IIBS Batu, sangat semangat karena program tersebut selain mengembangkan pribadinya juga bermanfaat untuk menciptakan keunggulan peserta didik dimana program tersebut sesuai dengan manajemen diri yang diharapkan. Mereka atas kemauan sendiri dan, berusaha untuk mengembangkan ilmu, minat dan bakatnyadengan dorongan dan dukungan dari kepala sekolah dan pihak lembaga.”⁷⁷

Program halaqoh, workshop, lokakarya, studi banding dan diklat adalah upaya yang dilakukan pihak sekolah dari hasil musyawarah bersama untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu. Sedangkan program studi banding ini bertujuan untuk mengambil manfaat dari kelebihan dan memperbaiki kekurangan guru . Kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu Bapak Noor Hariyanto, S.Si. menjelaskan:

“Agar kami dan para guru tidak ketinggalan dalam hal keunggulan sekolah baik akademik maupun non akademik, maka kami melakukan kegiatan studi banding kesekolah-sekolah dalam maupun luar negeri guna memiliki wawasan, kemajuan dan keunggulan dalam bidang IPTEK dan IMTAQ.”⁷⁸

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa SMA Al-Izzah IIBS Batu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru dengan melakukan studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih unggul dan berprestasi. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan

⁷⁷ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 20-04-2016

⁷⁸ Hasil wawancara dengan kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 05-05-2016

kinerja guru SMA Al-Izzah IIBS Batu agar memiliki komitmen dalam meningkatkan prestasi dan inovasi pembelajaran di sekolah.

SMA Al Izzah IIBS Batumendukung proses dalam peningkatan kinerja guru, salah satunya untuk guru mengembangkan potensi yang ada guna meraih prestasi sehingga dengan demikian akan berdampak pula kepada peserta didik untuk meraih prestasi.

Hal ini dikatakan dengan pernyataan kepala sekolah Bapak Noor Hariyanto, S.si dalam satu wawancara yang mengungkapkan:

“Saya mendukung sekali apabila guru-guru ingin mengembangkan potensinya sehingga kami memfasilitasi kebutuhan yang diharapkan dengan proses musyawarah dan evaluasi bersama .”⁷⁹

Pernyataan diatas diperkuat oleh Ibu Faizatul Fitriyah, S.pd selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu yang menyatakan dalam satu wawancara:

“Sejauh ini kepala sekolah memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja guru terlihat dari guru yang selalu membantu kami, khususnya dalam informasi perkembangan peserta didik maupun dari persyaratan administrasi sangat mendukung.”⁸⁰

Program studi banding adalah salah satu tehnik strategi peningkatan kinerja guru. bentuk pelaksanaan studi banding adalah pengiriman guru ke lembaga lain guna untuk mempelajari tentang aplikasi peningkatan kelembagaan menyangkut berbagai aspek manajemen sekolah, khususnya pengelolaan proses belajar mengajar.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan kepala Sekolah SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 05-05-2016

⁸⁰ Hasil wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 05-05-2016

Program ini dirasakan manfaatnya antara lain mendapatkan beberapa informasi penting tentang pengelolaan lembaga pendidikan Islam, teknik-teknik pembelajaran dan lain sebagainya. Sedangkan studi banding yang dilakukan oleh SMA Al Izzah IIBS Batu bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu. Dengan demikian akan terjadilah perubahan untuk perbaikan bersama. Sebagaimana penjelasan Ibu Mafia Firshada selaku waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batubahwa:

“ Dengan program studi banding saya berharap untuk dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan saya secara pribadi untuk perbaikan selanjutnya sehingga kinerja saya dapat di tingkatkan guna meraih prestasi, yang kemudian nantinya dapat diterapkan/diaplikasikan dilembaga kita ini.”⁸¹

Strategi peningkatan itu dapat dilakukan dengan cara kunjungan, ke objek-objek didalam dan diluar negeri, untuk observasi atau studi banding, hal ini untuk memajukan pertumbuhan profesi guru serta menambah wawasan lapangan terhadap praktik-praktik pendidikan dilembaga lain.

Program bersama dalam meningkatkan kinerja guru yang dilaksanakan di SMA Al-Izzah IIBS Batudapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

⁸¹ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

Tabel 4.3 Program Pembinaan Peningkatan Kinerja Guru di SMA**Al Izzah IIBS Batu⁸²**

No	Jenis Program Peningkatan Kinerja Guru	Pelaksanaan
1	Khalaqoh	Setiap minggu satu kali
2	Penugasan-penugasan	Semua guru secara bergiliran
3	Mendatangkan nara sumber	Kerjasama dengan perguruan tinggi dan sesuai kebutuhan guru
4	Program studi lanjut	Biaya sendiri, usulan/ rekomendasi program beasiswa
5	Studi banding	Seluruh guru, guru dan yayasan
6	Program pengembangan dan pembinaan guru	Seluruh guru, kepala sekolah dan yayasan.

2. Strategi Peningkatan Kinerja Guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu.

Dalam rangka mendorong kemajuan tenaga akademik dan kinerjanya, maka dilakukan beberapa langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Memfasilitasi guru untuk berpartisipasi dalam lomba inovasi pembelajaran dan pembinaan
- b. Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi
- c. Pemberian kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi.
- d. Pemberian penghargaan kepada guru yang berhasil membimbing siswa dalam lomba akademik dan non akademik.
- e. Pemberian penghargaan kepada guru yang berhasil membina siswa untuk mendapatkan nilai 10 dalam Ujian Akhir Nasional (UAN) dan hafalan tahfidznya 15 juz⁸³

⁸²Sumber: diambil dari pengolahan paparan data di SMA Al Izzah IIBS Batu

Waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu Bapak Priyo Raharjo,

S.S dalam satu wawancara, mengatakan:

“Strategi dalam pelaksanaan baik intern maupun ekstern kita adakan koordinasi dan musyawarah bersama dan antar guru saling melengkapi dari segi akademik dan non akademik demi berbaikan bersama untuk meningkatkan kinerja, Jadi banyak cara memang dalam pelaksanaannya. Tapi yang jelas, semua itu sudah kita agendakan di awal tahun dan evaluasi selalu mengiringi untuk perbaikan setiap minggu.”⁸⁴

Begitu juga dengan hukuman, dalam hal ini kepala sekolah tidak menerapkan hukuman yang sebenarnya merupakan hal yang dapat dia terapkan berdasarkan kemauan dan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, akan tetapi yang biasanya dilakukan hanya berupa teguran saja. Hal ini senada dengan penuturan Kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu Bapak Noor Hariyanto, S.Si dalam satu wawancara, yaitu:

“Selama ini saya belum bisa menerapkan itu, karena saya jadi kepala sekolah berangkat sama, saya jadi guru dahulu. Kalau secara hukuman yang berat saya belum pernah terapkan, cuman kita buat kesepakatan bersama, misalnya contoh kecil, ketika terlambat, apa sanksinya. Jadi kita sepakati saja bersama-sama. Kalau dari saya pribadi, saya cuman menegur saja. Karena itu kewajiban, jadi sanksi biasanya ada kesepakatan bersama sehingga kelihatannya yang beri sanksi kan bukan saya, tapi bersama-sama sehingga ketika saya tidak mengingatkan, teman-teman lain yang akan mengingatkan.”⁸⁵

Strategi itu dapat berupa apa saja, baik itu dari sikap, kegiatan pelaksanaan program, dan juga tindakan. Setiap orang memiliki karakteristik dan permasalahan yang berbeda-beda sehingga dengan itu

⁸³ Dokumen program kerja jangka menengah SMA Al-Izzah IIBS Batu tahun 20-12-2015

⁸⁴ Wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

⁸⁵ Wawancara dengan kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 05-05-2016, jam 08.30

seorang guru harus mampu memotivasi diri sendiri dan guru yang lain untuk meningkatkan kinerjanya dengan strategi-strategi yang kemungkinan berbeda-beda pula.

Oleh karena itu seorang guru harus memiliki berbagai macam strategi dalam rangka meningkatkan kinerjanya karena strategi guru merupakan salah satu usaha dalam proses pembelajaran. Hal ini harus dilakukan karena guru adalah ujung tombak adanya perubahan untuk mencapai sebuah pendidikan yang berkinerja.

Banyak strategi yang diterapkan dari dasar kesepakatan bersama oleh bapak kepala sekolah dan para guru, seperti halnya bagaimana agar komitmen itu tercipta, persaudaraan, kerja sama, dan iklim kerja yang kondusif Bapak Priyo Raharjo, S.S selaku waka kurikulum dalam satu wawancara, mengatakan:

“Komitmen itu berangkat dari individu masing-masing. selama kebutuhan guru terpenuhi, kemudian pihak yayasan tidak terlalu menekan mereka. Karena kita berusaha mengerjakan segala sesuatu itu secara bersama-sama, saya kira komitmen itu akan muncul sendiri, karena karakter orang itu berbeda-beda. Intinya pihak yayasan berusaha agar kebutuhan kita terpenuhi, kita merasa aman, nyaman, enjoy bekerja disini dengan segala keadaannya. Kalau mengenai iklim kerja yang kondusif, disini kita ciptakan dengan saling percaya satu sama lain, kerjasamanya bagus, dan toleransi tinggi. Mengenai bagaimana tipe saya dengan guru-guru, saya memang harus berbaur dengan mereka, jadi saya tidak mengambil jarak, memang tipe itu yang saat ini saya anggap paling tepat, karena kalau saya mengambil jarak, maka biasanya itu gak *connect* kadang. Karena kita berangkat sendiri-sendiri dan kita ajak sama-

sama. Ini program kita, mari kita laksanakan bersama-sama, maka jadinya lebih sukses.⁸⁶

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam hal memperat silaturahmi dan juga memperkuat nilai-nilai islami, setiap hari pada jam makan siang, kepala sekolah, guru-guru, waka-waka, dan juga seluruh staf jika tidak ada keperluan yang lain, selalu berkumpul di kantin dan shalat berjamaah dhuhur dan asyar dan melakukan ngaji bersama. Sehingga dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami dan persaudaraan yang diterapkan di SMA Al-Izzah IIBS Batu ini.⁸⁷ misalnya guru datang terlambat karena ada keperluan mendadak, maka biasanya guru mengirimkan pesan singkat (sms) kepada salah satu guru/pegawai sehingga berdasarkan ini, guru benar-benar memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya jadi tidak semena-mena. Antara kepala sekolah dan guru benar-benar memiliki komunikasi yang intens dan baik pula, sehingga iklim kerja yang kondusif akan tercipta dengan sendirinya. Dan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat/motivasi kerja guru sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah ini.⁸⁸

Selain itu pihak lembaga juga menanamkan nilai-nilai islami kepada guru dan staf dengan kegiatan yang menumbuhkan motivasi diri dan rasa kebersamaan diantara seluruh civitas akademik yang ada di SMA Al Izzah IIBS Batuini. Mengenai ini, kepala SMA Al Izzah IIBS Batu,

⁸⁶ Wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

⁸⁷ Hasil observasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-05-2016

⁸⁸ Observasi di SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 10-03-2016

Bapak Noor Hariyanto, S.si. menuturkan dalam satu wawancara, yaitu sebagai berikut:

“Untuk mempererat silaturahmi dan juga memperkuat nilai-nilai islami, di sekolah ini shalat dhuhur berjamaah setiap hari, kepala sekolah, guru-guru, waka-waka, dan juga seluruh staf jika tidak ada keperluan yang penting, semua shaat berjamaah di masjid bersama. Sehingga dari kegiatan ini dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami seperti rasa kebersamaan, kekeluargaan, tanggungjawab, dan ketentraman dalam jiwa sanubari.”⁸⁹

Peningkatan kinerja yang bersumber dari dalam diri guru sendiri merupakan upaya pribadi dari guru yang bersangkutan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menumbuhkan sikap profesionalnya. Sedangkan peningkatan kinerja guru yang berasal dari luar merupakan usaha dari lembaga pimpinan atau orang lain untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Sebagaimana di jelaskan oleh Ibu Faizatul Fitriyah, S.Pd. selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu bahwa:

“Sekolah memberikan porsi untuk mengembangkan kinerja guru, ada anggaran khusus yang di anggarkan untuk pelatihan-pelatihan guru. Memang sekolah aktif dalam tiap-tiap undangan pelatihan ataupun diklat, akan tetapi sebelum mengikuti saya akan tanya dulu, apa pelatihan ini benar-benar dibutuhkan untuk sekolah dan belum pernah diikuti. Apabila benar-benar penting sekolah akan memberikan akomodasi untuk guru ikut serta.”⁹⁰

Hal senada diperkuat oleh Bapak Tri Wahyudi,S.siyang mengatakan dalam satu wawancara:

“Memang guru-guru di SMA Al Izzah IIBS Batuselalu diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan dalam rangka mengembangkan kinerja SDM guru melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti workshop, seminar, diklat, lokakarya dan

⁸⁹ Hasil wawancara dengan kepala SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 19-04-2016

⁹⁰ Wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 05-05-2016

peningkatan lainnya. Sekolah member fasilitas berupa akomodasi bagi guru yang akan mengikuti pelatihan, sehingga tidak membentkan guru dan memberi kemudahan guru dalam mengembangkan kinerja SDM guru.”⁹¹

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa guru-guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam mengajar maka para guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan seperti workshop, diklat seminar, lokakarya dan peningkatan lainnya. Karena dengan mengikutsertakan pelatihan maka dengan sendirinya para guru akan menambah pengetahuan dan wawasannya terutama terkait dalam proses mengajar dikelas. Hal ini merupakan salah satu strategi guru dalam mengembangkan kinerjaguru di lembaganya. Kemudian mengenai pelatihan workshop, pihak sekolah mengadakan sesuai kebutuhan dari hasil musyawarah dan evaluasi bersama untuk perbaikan.

Hal ini merupakan salah satu upaya strategi SMA Al Izzah IIBS Batudemi meningkatkan kemampuan professional guru dimana guru didukung untuk menguasai bahan-bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar, dan mengoptimalakn IT sebagai media belajar, menilai hasil belajar murid-murid, serta menyelenggarakan administrasi sekolah semakin meningkat.

Selain pendidikan dan pelatihan, bentuk peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batuadalah melaksanakan program supervisi.

⁹¹ Wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-04-2016

Dalam kesempatan wawancara dengan guru Ibu Ema Hidayati, S.pd mengungkapkan:

“Bahwa selain dari pengawas luar saya juga sebagai guru pun mengadakan supervisi. Seperti pada pengawasan perangkat pembelajaran, guru-guru sebelum pembelajaran selama satu semester harus sudah mengumpulkan Rencana Pembelajaran dan Silabus untuk saya periksa dahulu. Supervisi ini berfungsi sebagai salah satu sarana pembinaan keprofesionalan guru dengan menggunakan format tertentu.”⁹²

Pernyataan di atas diperkuat oleh Bapak Ahmad Sholeh Ridho’

Pambudi, S.TN.i selaku guru, yang menyatakan dalam satu wawancara:

“Supervisi dilakukan oleh guru seperti mengecek perangkat pembelajaran, RPP, Silabus, pembuatan soal dan lain-lain. Selain perangkat pembelajaran guru juga melakukan control di kelas-kelas, apabila ada peserta didik yang tidak masuk maka guru akan mengunjungi peserta didik untuk mengetahui penyebab ketidakhadirannya.”⁹³

Selain itu semua guru juga menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan kegiatan yang menumbuhkan motivasi diri dan rasa kebersamaan diantara seluruh civitas akademik yang ada di SMA Al Izzah IIBS Batu ini. Mengenai ini, guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Ibu Faizatul Fitriyah, S.pd menuturkan dalam satu wawancara, yaitu sebagai berikut:

“Dalam rangka untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah ini semua guru berusaha menciptakan suasana kerja harmonis dengan cara memecahkan sesuatu permasalahan dengan cara bermusyawarah. Dengan bermusyawarah tersebut para guru dan staf merasa dihargai dan dihormati pendapatnya dengan pembinaan dari kepala sekolah. Saya juga berusaha untuk

⁹² Wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-04-2016

⁹³ Hasil wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 05-05-2016

menanamkan disiplin diri baik kepada diri sendiri, peserta didik maupun kepada guru-guru yang lain.”⁹⁴

Hal senada juga telah disampaikan oleh Bapak Priyo Raharjo, S.S sebagai waka kurikulum dalam satu wawancara sebagai berikut:

“Guru-guru dalam rangka untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif adalah dengan menciptakan suasana kerja yang tenang dan menyenangkan, hubungan kerja yang harmonis dengan para gur, kepala sekolah, peserta didik dan semua masyarakat sekolah serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan. Hubungan kerja yang harmonis antar guru, kepala sekolah dan peserta didik beserta staf, terbukti sampai saat ini tidak pernah adanya kecemburuan sosial. Hal ini disebabkan apabila terjadi kesalahpahaman guru langsung mengadakan musyawarah untuk memecahkan permasalahan tersebut sehingga permasalahan tidak berlarut-larut.”⁹⁵

Suasana kerja yang kondusif, aman tenang, dan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Orang akan bisa kerja secara maksimal, dan bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas yang dibebankan bila mana suasana di tempat ia bekerja tidak ada tekanan, tidak ada paksaan dan tidak ada saling kecemburuan antara sesama pegawai, yang kesemuanya ini sangat tergantung peran kepemimpinan atasan dan diri sendiri yakni guru. Hal ini bisa dilakukan jika guru benar-benar dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif pada lembaga yang ia mengabdikan. Dan ternyata hal ini sudah diterapkan oleh guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya di SMA Al Izzah IBS Batu ini.

⁹⁴ Wawancara dengan guru SMA Al Izzah IBS Batu, Tanggal 05-05-2016

⁹⁵ Wawancara dengan waka kurikulum, Tanggal 20-04-2016

Mengenai pemanfaatan teknologi informasi yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru, Ibu Ema Hidayati, S.Pd selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam satu wawancara menjelaskan:

“Kalau fasilitas wifi disini sudah ada 24 jam non stop, semua guru-guru dan karyawan disini dapat menggunakan untuk mengupdate informasi, mencari atau mendownload tentang apa saja yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan para guru. Sekolah selalu berusaha untuk memfasilitasi guru dengan apa saja yang bisa kita berikan. Sehingga guru juga dapat leluasa untuk selalu berkembang, berinovasi, dan menambah wawasannya.”⁹⁶

Hal senada dikuatkan oleh Ibu Mafia Firshada selaku waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu menjelaskan:

“Selain memfasilitasi guru untuk mengembangkan diri, juga dilakukan dengan memberikan dorongan guru melalui sistem point. Bagi guru yang berkarya atau membina siswa sampai juara baik tingkat lokal maupun tingkat nasional diberikan point penghargaan yang dapat ditukar di akhir tahun ajaran.”⁹⁷

Untuk meningkatkan proses pembelajaran di sekolah ini dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain mengadakan pelatihan-pelatihan seperti workshop, seminar, lokakarya dengan menghadirkan ahlinya, studi banding ke luar negeri, pabrik dan tempat-tempat wisata dalam bakti alam. Mengenai workshop, diadakan sesuai kebutuhan guru dari hasil evaluasi:⁹⁸

Adapun Strategi dalam meningkatkan kinerja guru yang diterapkan di SMA Al-Izzah IIBS Batu dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

⁹⁶ Wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-04-2016

⁹⁷ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

⁹⁸ Dokumen program kerja jangka menengah SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2015-2016

Tabel 4.4 Bentuk-bentuk Strategi dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu⁹⁹

No	Bentuk strategi	Keterangan
1	Musyawaharah/Evaluasi	1 minggu sekali setiap hari sabtu
2	Penciptaan iklim kerja kondusif	Kerjasama yang baik, disiplin, komitmen, toleransi
3	Penanaman nilai-nilai islami	Mengaji bersama
4	Khalaqoh	Penguatan hafalan Alqur'an dan pendalaman tafsir alqur'an
5	Pelatihan workshop, seminar, studi banding, dan kegiatan pengembangan kemampuan guru lainnya	Sesuai kebutuhan guru
6	Fasilitas/sarana prasarana yang memadai	Layanan perpustakaan, laboratorium komputer, tempat ibadah, kantin dan lain sebagainya
7	Teknologi informasi	Adanya fasilitas internet
8	Supervisi	1 semester sekali
9	Penghargaan	penghargaan dan lain sebagainya

3. Prestasi yang diperoleh peserta didik dalam manajemen kinerja Guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu

Berangkat dari latar belakang perilaku guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan dorongan dari kepala sekolah, peneliti mencoba menelusuri sejauh mana peran yang dimainkan guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam menciptakan prestasi bagi peserta didik di SMA Al-Izzah IIBS Batu.

⁹⁹Sumber: diambil dari pengolahan paparan data di SMA Al-Izzah IIBS Batu

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen dan observasi yang diperoleh peneliti menemukan tujuh peran utama guru yang dijalankan di SMA Al-Izzah IIBS Batu, yaitu sebagai: 1) edukator, manajer, supervisor, administrator, leader, innovator, dan motivator.

a. Guru sebagai edukator

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan guru dalam rangka menjalankan perannya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik. Adapun upaya tersebut adalah sebagai berikut: meluangkan waktu untuk mengikutsertakan diri dalam penataran untuk menambah wawasan dan saat menjalankan perannya sebagai seorang pendidik guru yang profesional berusaha mengembangkan kepribadian anak, membimbing, membina budi pekerti serta memberi pengarahan kepada merekaserta kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Ibu Ema Hidayati, S.Pd sebagai guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam penuturannya mengatakan:

“Kualitas akademik para guru memang perlu ditingkatkan seiring dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, hal yang kami lakukan adalah dengan mengikutsertakan diri dalam penataran dan kegiatan-kegiatan yang menunjang sehingga dengan adanya tambahan wawasan bagaimana mendidik peserta didik yang benar akan terarahkan.”¹⁰⁰

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 21-04-2016

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Priyo Raharjo, S.Sebagai waka Kurikulum menjelaskan:

“Guru SMA Al-Izzah IIBS Batu sangat termotivasi dan aktif dalam kegiatan-kegiatan perbaikan diri atas kemauan sendiri dan berusaha untuk mengembangkan ilmunya dengan membimbing peserta didik menjadi anak yang sangat berprestasi baik berprestasi dalam moral, akademik maupun dalam sosial secara terprogram sesuai dengan karakter dan minat bakat peserta didik.”¹⁰¹

Hal ini diperkuat dengan Ibu Faizatul Fitriyah, S.Pd. selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam satu wawancara mengatakan bahwa:

“Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dan jajarannya selalu mengundang para guru untuk diskusi bersama merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah khususnya dibidang peningkatan kinerja guru sesuai dengan visi dan misi SMA Al-Izzah IIBS Batu, dalam rapat tersebut kepala sekolah memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan ide, saran yang membangun yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, misalnya mendorong guru untuk melakukan pembinaan, mengikuti pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru”¹⁰²

Dari paparan di atas dapat dijelaskan bahwa dalam rapat tersebut semua guru diminta pendapat dan gagasannya terkait dengan program-program sekolah lebih-lebih menyangkut peningkatan kinerja guru, hambatan-hambatan yang dihadapi para guru dalam proses pembelajaran dikelas, serta bagaimana cara pemecahannya. Usaha kepala sekolah memberi semangat kepada para guru sebagai solusi pemecahan permasalahan merupakan sebagai tanggung jawab kepala

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMA Al Izzah IIBS Batu Tanggal 20-04-2016

¹⁰² Hasil wawancara dengan kepala bagian Tata Usaha SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, tanggal 05-05-2016

sekolah dan guru terhadap segala kelancaran pendidikan dilembaga terutama untuk peningkatan mutu guru dalam hubungannya dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar.

b. Guru sebagai manajer

Seorang manajer untuk mencapai tujuan pasti melibatkan orang lain. Oleh karena itu seorang manajer harus mampu mengarahkan, memotivasi atau menyelesaikan hal-hal sulit yang dialami stafnya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Melakukan manajemen secara efektif dimungkinkan jika manajer itu memiliki keterampilan manajemen dengan baik. Keterampilan itu dimaksudkan agar dapat manajemen kelas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Selain itu manajemen peserta didik tersebut tidak selalu tersedia dalam manajemen kelas sehingga harus ada usaha-usaha manajer untuk mengadakan atau mencari alternative pemecahan masalah berkenaan dengan sumberdaya tersebut. Agar sumberdaya dapat aktif secara efektif dan efisien maka perlu pendistribusian tugas dan bimbingan. Ibu Mafia Firshada selaku waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu ketika diwawancarai menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk melatih peserta didik agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri, maka semua peserta didik perlu mendapatkan tugas kelas, hal ini diharapkan agar para peserta didik memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan untuk menghindari sifat lepas tanggung jawab karena masing-masing

peserta didik sudah mendapat tugas sesuai dengan kemampuannya”.¹⁰³

Guru sebagai manajer kelas harus berperan sebagai sumber inspirasi peserta didik dalam mengembangkan kreativitas dan menyelesaikan tugas. Manajer harus mampu menciptakan instrumen seperti; imbalan, pelatihan, supervisi, iklim kerja, prosedur tetap, dan lainnya untuk merawat dan meningkatkan motivasi peserta didik termasuk pendistribusian tugas sekolah. Bapak Tri Wahyudi, S.Siselaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu ketika diwawancarai peneliti menjelaskan:

“Pendistribusian tugas yang diberikan kepada peserta didik dimaksudkan agar para peserta didik memiliki prestasi dalam mengelola tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh guru untuk membantu mewujudkan keunggulan, karena pada suatu saat nanti mereka juga akan menjadi pemimpin, paling tidak akan menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri”.¹⁰⁴

Hal ini juga diperkuat dengan Bapak rahmatullah, S.Kom selaku bidang Tata Usaha dalam satu wawancara yang mengatakan bahwa:

“Saya selaku TU dan juga guru-guru yang lain selalu dilibatkan dalam rapat mengenai perencanaan dan program sekolah kedepan diantaranya adalah tentang perencanaan kinerja guru, Bapak Noor Hariyanto, S.Si sebagai kepala sekolah sangat demokratis dalam mengambil kebijakan terutama menyangkut perencanaan prestasi, setiap guru diminta pendapat dan ide kreatifnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al-Izzah IIBS Batu, karena para guru merupakan orang yang paling mengerti

¹⁰³ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 05-05-2016

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 21-04-2016

tentang kondisi dan keadaan yang menyangkut kegiatan belajar mengajar dan kondisi dirinya sendiri”¹⁰⁵

Seperti penjelasan diatas, setiap awal tahun pembelajaran, SMA Al-Izzah IIBS Batu melakukan rapat untuk membahas dan menetapkan program/rencana rencana kedepan (khususnya rencana pengembangan prestasi guru dan peserta didik) berdasarkan visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan setiap guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu telah selain mendapatkan tugas dari kepala sekolah untuk mengembangkan kreativitas dan menyelesaikan tugas dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap visi, misi dan tujuan sekolah, hal ini para guru juga memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan untuk menghindari sifat lepas tanggung jawab karena masing-masing guru sudah mendapat tugas sesuai dengan kemampuannya.¹⁰⁶

c. Guru sebagai administrator

Tugas guru dalam bidang administrasi ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara, dan melengkapi fasilitas perangkat pembelajaran karena pengelolaan pengajaran merupakan titik sentral dari kegiatan pengelolaan yang lain. Pengelolaan ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok.

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan bagian Tata Usaha SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, tanggal 22-05-2016

¹⁰⁶ Hasil observasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 24-04-2016

Karena itu pengelolaan pengajaran ini harus direncanakan dengan sebaik-baiknya. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain: pengelola pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk tiap-tiap bidang studi dan tiap-tiap kelas, menyusun program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengatur kegiatan penilaian, melaksanakan norma-norma kenaikan kelas, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik kepada atasannya, mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah, mengkoordinir program non kurikuler, merencanakan pengadaan, memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah, alat-alat pelajaran dan sebagainya. Ibu Ema Hidayati, S.Pd. selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu ketika diwawancarai peneliti menjelaskan:

“Setiap kegiatan awal tahun pelajaran guru-guru sudah harus membuat perangkat pembelajaran yang akan dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan pembelajaran dikelas agar guru dalam mengajar sesuai dengan program kurikulum yang telah direncanakan. Seperti program tahunan, program semester, silabus, daftar nilai, daftar pelajaran dan lain-lain”.¹⁰⁷

Tugas pimpinan guru selaku administrator selanjutnya adalah mengadministrasikan dan mengatur keseluruhan fasilitas material, perlengkapan dan alat-alat sekolah untuk kelancaran kegiatan pendidikan dan pengajaran serta hasil-hasil maksimal yang dapat dicapai oleh peserta didik tersebut. Dalam wawancara peneliti dengan waka Kurikulum dan Bapak Priyo Raharjo, S.S beliau menuturkan:

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 21-04-2016

“Sehubungan dengan masuk tahun ajaran baru, guru-guru diminta menyiapkan perangkat pembelajaran untuk melengkapi administrasi kelas. Karena dengan administrasi kelas lengkap akan memudahkan guru dalam mengelola proses pembelajaran di kelas”.¹⁰⁸

Kemudian ditambahkan oleh Bapak Rahmatullah, S.kom selaku bidang Tata Usaha mengatakan dalam satu wawancara:

“Ketika masuk tahun ajaran baru, setiap guru disini harus sudah menyiapkan perangkat pembelajaran untuk administrasi kelas seperti, silabus, RPP, progam semesteran, program tahunan. Karena semua itu sudah jadi tanggung jawab para guru dan juga untuk mempermudah guru dalam mengelola proses pembelajaran di kelas nantinya.”¹⁰⁹

Berdasarkan pengamatan peneliti kegiatan administrasi kelas sudah dilakukan oleh setiap masing-masing guru, di awal tahun ajaran setiap guru menyetorkan administrasi ke pihak kepala sekolah untuk ditanda tangani. Selain merupakan tanggung jawab guru menyiapkan perangkat pembelajaran untuk melengkapi administrasi kelas akan mempermudah mengelola proses pembelajaran di kelas.¹¹⁰

d. Guru sebagai leader

Gaya kepemimpinan guru yang baik harus dapat meningkatkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi peserta didik. Dalam teori kepemimpinan dikenal dengan dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 20-04-2016

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan bidang Tata Usaha SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 22-05-2016

¹¹⁰ Hasil observasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 17-04-2016

Dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi peserta didik, guru sebaiknya menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Hal ini tercermin dalam suri tauladan yang diterapkan untuk mudah ditiru oleh peserta didik. Ibu Mafia Firshada selaku waka kesiswaan SMA Al Izzah IIBS Batu ketika diwawancarai peneliti menjelaskan:

“Kami membuat grafik perkembangan kemajuan pendidikan siswa tiap kelas untuk memudahkan melihat maju mundurnya prestasi peserta didik dengan program-program yang sudah ada dengan bimbingan dan gaya kepemimpinan yang mudah diterima oleh peserta didik”.¹¹¹

Hal ini juga diperkuat oleh bapak Bapak Ahmad Sholeh Ridho' Pambudi, S.TN.i dalam satu wawancara mengatakan bahwa:

“Program ataupun usaha untuk meningkatkan kinerja guru yang dilakukan adalah dengan mengikuti seminar, diklat, kursus-kursus, MGMP, Studi lanjut, meningkatkan kesejateraan guru, penyediaan sarana penunjang seperti internet dan buku bacaan baru penunjang”¹¹²

Guru sebagai pemimpin kelas berkomunikasi dan hubungan kemanusiaan dijunjung lebih tinggi. Ia menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dalam unit kegiatannya dan berkomunikasi dengan menggunakan bahasa positif yang mudah diterima oleh peserta didik

¹¹¹ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 20-04-2016

¹¹² Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, tanggal 05-05-2016

Melalui diskusi inilah pemimpin dapat menumbuhkan kreativitas para anggota kelompoknya. Dalam wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu, Ibu Ema Hidayati, S.Pd. menjelaskan:

“kami selalu meberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menyampaikan pendapat dan memberikan masukan tentang hal-hal yang berkaitan dengan keilmuan yang sedang dipelajari di kelas. Hal itu disampaikan agar setiap permasalahan segera dicarikan solusi pemasalahannya demi kemajuan dan prestasi peserta didik”.¹¹³

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan setiap pertemuan atau bimbingan guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menyampaikan pendapat dan memberikan masukan tentang hal-hal yang tidak diinginkan sehingga terciptanya suasana yang menyenangkan yang akan mudah meraih prestasi.¹¹⁴

Hal senada dikuatkan oleh Saudara Launa Inayati Arlina selaku peserta didik dalam satu wawancara menjelaskan:

“kami dengan bimbingan guru yang selalu berkesinambungan mendidik kami dengan suri tauladan yang diterapkan sehingga merasa nyaman untuk ditiru dan inilah prestasi yang sangat berharga buat kami karena dengan memiliki akhlaq yang baik menghantarkan kami menuju prestasi selanjutnya”.¹¹⁵

e. Guru sebagai innovator

Guru yang professional dan berjiwa inovatif dan kemampuan guru sebagai innovator memiliki aspek-aspek antara lain: kemampuan

¹¹³ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 21-04-2016

¹¹⁴ Hasil observasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 24-04-2016

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan peserta didik SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 09-05-2016

mencari atau menemukan gagasan baru untuk pembaharuan peserta didik, kemampuan melaksanakan pembaharuan dalam bimbingan.

Perubahan yang terjadi harus bersifat inovasi, sebab dengan inovasi akan lahir hal-hal baru yang diaplikasikan untuk memajukan lembaga pendidikan. Dengan demikian guru harus mampu membimbing, mendorong dan mengorganisasikan peserta didik dengan baik. Guru SMA Al Izzah IIBS Batu Bapak Tri Wahyudi, S.Si. menjelaskan:

“Inovasi dalam pembelajaran itu penting dan perlu dilakukan, karena itu pembinaan guru dan evaluasi setiap minggu itu dilakukan karena guru akan berusaha untuk melakukan upaya meningkatkan kinerja, perbaikan dan mengembangkan kemampuannya, terutama untuk penguatan alqur’an”.¹¹⁶

Senada dengan Bapak Priyo Raharjo, S.S selaku waka kurikulum yang mengatakan dalam satu wawancara:

“Dalam hal inovasi ada pembinaan khusus yakni penguatan hafalan alquran dan mendalami tafsir alquran per ayat, semua itu dilakukan agar para guru nantinya tidak kesulitan dalam melakukan tugas mengajar di kelas dan itu juga merupakan upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam pembelajaran di kelas.”¹¹⁷

Kemudian Bapak Tri Wahyudi selaku guru SMA Al Izzah IIBS Batu menambahkan dalam satu wawancara mengatakan:

“Biasanya guru-guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu ini ketika ingin menguatkan pembelajaran berbasis tafsir alqur’an sharing dengan guru yang lebih senior atau guru yang lebih ahli alquran, kepala sekolah hanya mengarahkan dan membimbing agar

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 21-04-2016

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

setiap guru disini tidak merasa kesulitan ketika akan menggunakan pembelajaran berbasis alqur'an."¹¹⁸

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan guru dalam melakukan inovasi tidak hanya melakukan pembaharuan kelas, tidak hanya memajukan lembaganya saja akan tetapi dorongan, pengarahan dan pembimbingan kepada para guru untuk mengembangkan kemampuannya perlu dengan pembinaan dr diri sendiri maupun dari kepala sekolah dan masyarakat sekolah sehingga menghadapi kesulitan tidak terasa sendiri lagi dan bisa dipecahkan.¹¹⁹

f. Guru sebagai motivator

Motivasi adalah upaya mengarahkan peserta didik dalam meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dengan memperhatikan kemampuan, kesejahteraannya, dan rasa kebersamaanya untuk mencapai produktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menerapkan prinsip-prinsip keprestasiannya dihubungkan dengan peningkatan kemampuannya, maka guru menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. guru dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di kelasnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

¹¹⁹ Hasil observasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 24-04-2016

berhubungan proses pembelajaran siswa. Dalam wawancaranya dengan peneliti Ibu Mafia Firshada, S.Pd selaku waka kesiswaan menjelaskan:

“Saya selalu mendorong dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan perubahan yang bermakna untuk dirinya walau hanya satu kata “ AKU BISA” dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasinya”.¹²⁰

Hal senada diungkapkan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu Ibu Ema Hidayati, SPd.dalam satu wawancara menjelaskan:

“Motivasi yang diberikan guru kepada peserta didik untuk mengembangkan kemampuan, minat dan bakatnya melalui bimbingan , kata-kata positif dan pendekatan kekeluargaan .”¹²¹

Guru SMA Al-Izzah IIBS Batu dalam mewujudkan peran-peran diatas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan dan peningkatan kinerjanya, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap prestasi peserta didik.

Hal ini juga dikatakan oleh Bapak Priyo Raharjo, S.S dalam satu wawanselaku waka kurikulum mengungkapkan bahwa:

“Untuk meningkatkan prestasi peserta didik dan peningkatan kualifikasi akademik dan juga berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru, sehingga dengan kinerja yang bagus akan menghasilkan out put yang bagus pula”¹²²

¹²⁰ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 20-04-2016

¹²¹ Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 21-04-2016

¹²² Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 20-04-2016

Tindakan yang dilakukan oleh guru SMA Al-Izzah IIBS Batudalam memotivasi, dan mendorong para peserta didik untuk mengembangkan prestasinya sangat membuahkan hasil dengan kerja sama dari pihak luar maupun dari pihak dalam.

Hal demikian senada dikuatkan oleh saudara Indri Ulya Widati selaku peserta didik menjelaskan:

“Dengan dorongan dan bimbingan guru juga, alhamdulillah saya yang masih duduk dikelas XI sudah menghafal 30 juz Al-qur’an menurut saya ini adalah prestasi yang sangat luar biasa tanpa motivasi dan kedisiplinan guru mustahil saya lakukan dengan padatnya aktifitas disini”¹²³

g. Guru sebagai supervisor

Sebagai supervisor, guru mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan untuk perbaikan dan diwujudkan dalam kemampuannya menyusun dan melaksanakan perencanaan pendidikan dalam manajemen diri untuk meningkatkan kinerjanya serta memanfaatkan hasilnya. Dalam satu wawancara dengan guru SMA Al Izzah IIBS Batu Ibu Faizatul Fitriyah, S.Pd mengatakan:

“Untuk melihat perkembangan peserta didik, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas, saya selaku guru selalu memantau dan menilai peserta didik dengan melakukan supervisi terhadap peserta didik, baik melalui teknik

¹²³Hasil wawancara dengan peserta didik SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang, Tanggal 09-05-2016

pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok”.¹²⁴

Penilaian terhadap peserta didik yang dilakukan guru untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, minat dan bakat maupun perkembangannya sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap peserta didik tersebut dengan melihat karakternya..

Lebih lanjut menjelaskan guru SMA Al Izzah IIBS Batu Ibu Ema Hidayati, S.Pd dalam wawancaranya mengatakan:

“Disamping melakukan kegiatan supervisi pendidikan dalam melakukan penilaian pribadi, saya setiap hari mengecek kehadiran peserta didik melalui presensi kehadiran peserta didik dikelas, ketika saya mendapatkan peserta didik yang mempunyai masalah, saya mendekati ketika sendirian untuk menanyakan problem-problem apa yang sedang dihadapi, kemudian saya mengajak diskusi untuk mencari jalan keluarnya, selain itu saya juga mengoptimalkan layanan bimbingan konseling untuk mengatasi persoalan persoalan yang dihadapi oleh peserta didik”¹²⁵

Kemudian ditambahkan oleh Bapak Priyo Raharjo, S.S selaku waka kurikulum dalam satu wawancara mengatakan:

“Guru dalam melakukan supervisi biasanya dinilai waktu dalam proses pembelajaran di kelas dan memantau dari luar kelas untuk menilai sejauhmana peserta didik dapat mengelola atau menjaga dirinya dengan baik dan optimal. Selain melakukan penilaian di kelas saya pundalam setiap semester menyebarkan koesioner untuk peserta didik untuk menilai guru dikelas.”¹²⁶

¹²⁴Hasil wawancara dengan guru sekolah SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 05-05-2016

¹²⁵Hasil wawancara dengan guru SMA Al-Izzah IIBS Batu Malang. Tanggal 21-04-2016

¹²⁶ Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

Selain melakukan supervisi, metode yang dipakai untuk menilai kondisi dan perkembangan peserta didik baik prestasi dan kelemahannya adalah dengan membuat format penilaian pribadi yang dilakukan setiap selesai dalam proses pembelajaran.

Dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Izzah IIBS Batu , peran utama yang dimainkan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Peran Guru dalam Meningkatkan Kinerja di SMA Al-Izzah IIBS Batu¹²⁷

No	Peran guru	Indikator
1	Sebagai Edukator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendistribusikan tugas-tugas sekolah kepada peserta didik dengan bimbingan secara insentif 2. Melatih peserta didik agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dengan cara memberi tugas sekolah 3. Membimbing para peserta didik agar memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas yang dipikulnya.
2	Sebagai Manajer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membagi tugas sekolah kepada peserta didik, hal ini diharapkan agar para guru memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan prestasi 2. Mengarahkan peserta didik agar memiliki tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan kemampuannya agar menjadi prestasi
3	Sebagai Administrator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program awal tahun pelajaran 2. Menyusun administrasi sekolah, kelas dan pembelajaran, 3. Mengevaluasi dan menilai pelaksanaan pembelajaran di kelas agar peserta didik menerima pembelajaran sesuai dengan program kurikulum yang telah direncanakan

¹²⁷Sumber: diambil dari pengolahan paparan data SMA Al-Izzah IIBS Batu

4	Sebagai Leader	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melibatkan semua peserta didik dalam keputusan kontrak belajar 2. Memberikan kesempatan peserta didik untuk menyampaikan pendapat 3. Melaksanakan hubungan kerjasama dengan peserta didik 4. Melaksanakan dan mensukseskan program sekolah secara bersama-sama
5	Sebagai Motivator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong dan memberikan kesempatan kepada peserta didik agar mengembangkan minat dan bakatnya menjadi prestasi 2. Mendorong peserta didik dalam mewujudkan kemampuan meningkatkan keunggulan diri menjadi prestasi
6	Sebagai Innovator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan inovasi dalam pembelajaran berbasis IT 2. Melaksanakan program khalaqoh, untuk mengembangkan potensi guru dalam bidang alqur'an 3. Membimbing peserta didik untuk melakukan upaya pengembangan diri menjadi prestasi
7	Sebagai Supervisor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap peserta didik sesuai dengan karakter, minat kemampuan dan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, dan bakat 2. Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja peserta didik berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan-tujuan itu telah tercapai

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru selanjutnya diperlukan adanya grafik manajemen yang diterapkan oleh guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik baik dari segi akademik maupun non akademik serta sarana-prasarana yang memadai dan peneliti

mengamati guru disekolah ini memiliki komitmen untuk menciptakan keunggulan dan fasilitas/sarana prasarananya pun yang memadai sebagai penunjang seperti yang tertera dalam table berikut:

Tabel 4.6 Fasilitas yang dimiliki oleh SMA Al-Izzah IIBS Batu¹²⁸

FASILITAS	
Laboratorium IPA terpadu	Ruang klinik gigi
Kelas tertutup	Kelas terbuka
Kantor sekolah	Laboratorium bahasa
Kantor guru	Learning Resources Centre
Ruang kepala sekolah	Kamar santri
Ruang UKS/BK	Fasilitas olah raga
Ruang Tata Usaha	Halaman sekolah
Ruang perpustakaan dan internet	Pendopo santri
Koperasi sekolah	Area parkir guru
Kamar mandi	Kantin sekolah
Saung belajar out door	Fasilitas beribadah

Fasilitas yang diberikan kepada guru dan peserta didik untuk mengembangkan diri lainnya adalah disediakan fasilitas internet secara gratis untuk mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan untuk mengembangkan diri guru dan peserta didik. Dengan memfasilitasi guru untuk berprestasi tersebut, menghasilkan peserta didik berprestasi antara lain sebagai berikut:¹²⁹

¹²⁸Sumber: diambil dari dokumen SMA Al-Izzah IIBS Batu

¹²⁹ Dokumen program kerja jangka menengah SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2012-2016

Tabel 4.7 Nama-nama Peserta didik yang Berprestasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu Tengah Semester ganjil 2015 – 2016¹³⁰

No	Nama	Prestasi	juara
1	Nadya Maghfira Saputra – XII	Muslimah Indie Clothes Design	Juara 1Malang Raya
2	Femmilita Alfianti – XI	Photography Competition	Juara 3Malang Raya
3	Azkiatunnisa Rahma Fajriyanti – XII	Poetry Contest	Juara 1Malang Raya
4	Filza Zata Rusyidina – XII	Photography Competition	Juara 2Malang Raya
	Anjastari Nur Aisyah - XII	Photography Competition	Juara 1Malang Raya
5	Maghfira Izzani Maulani – XII	Muslimah Indie Clothes Design	Juara 2Malang Raya
6	Kenia Syifa Kirana - XI	Debat Pendidikan Agama Islam	Juara 1Kota Batu / Finalis Jatim
7	Idznila Shabrina Kartika W - XII	Debat Pendidikan Agama Islam	Juara 1 Kota Batu / Finalis Jatim
8	Khadiza Fitri Shafira - XII	Debat Pendidikan Agama Islam	Juara 1Kota Batu / Finalis Jatim
9	Devi Nur Hamida – XII	Lomba Tahfidz	Juara 1 Nasional - UB
10	Alfia Nisa Maghfira - XII	Lomba Tahfidz	Juara 2 Nasional - UB
11	Anniza Humaira – XII	Lomba Tahfidz	Juara 3Nasional - UB
12	Maimanah Zumaro Ummi Faiqoh – X Surma Nurul Aini – X	Lomba Fermentasi	Juara Harapan 1 Nasional - UB

¹³⁰Dokumen prestasi SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2012-2016

13	Aulia Sakinah - XI	Pekan Matematika Nasional	Finalis Nasional - UB
14	Azkiatunnisa Rahma Fajriyanti – XII	National Logic Competition	Finalis Nasional - ITS
15	Alif Kaana Taqiya – XII	LKTA Muslim Week 2015 SMADA	Juara 2 – Jatim/SMADA
16	Nadia Hasna – XI	Lomba Catur	Juara 3 se kota Batu
17	Ida Nur Aziza - X	Lombs Catur	Juara Harapanse kota Batu
18	Dania Salma – XI	Lomba Fotografi - BNN	Juara Harapan 2 se Kota Batu
19	Shafira Salsabila dkk – XI	Lomba Mading - BNN	Juara 2 se Kota Batu

Mengenai prestasi lain, hasil wawancara dan observasi di SMA Al-Izzah IIBS Batu yang peneliti temukan yaitu prestasi akademik dan non akademik seperti menghafal minimal 9 juz sampai 30 juz Alquran, Akhlaq yang baik, sopan santun, disiplin, semangat dan beberapa pemenang olimpiade kejuaraan.

C. Hasil Peneliltian

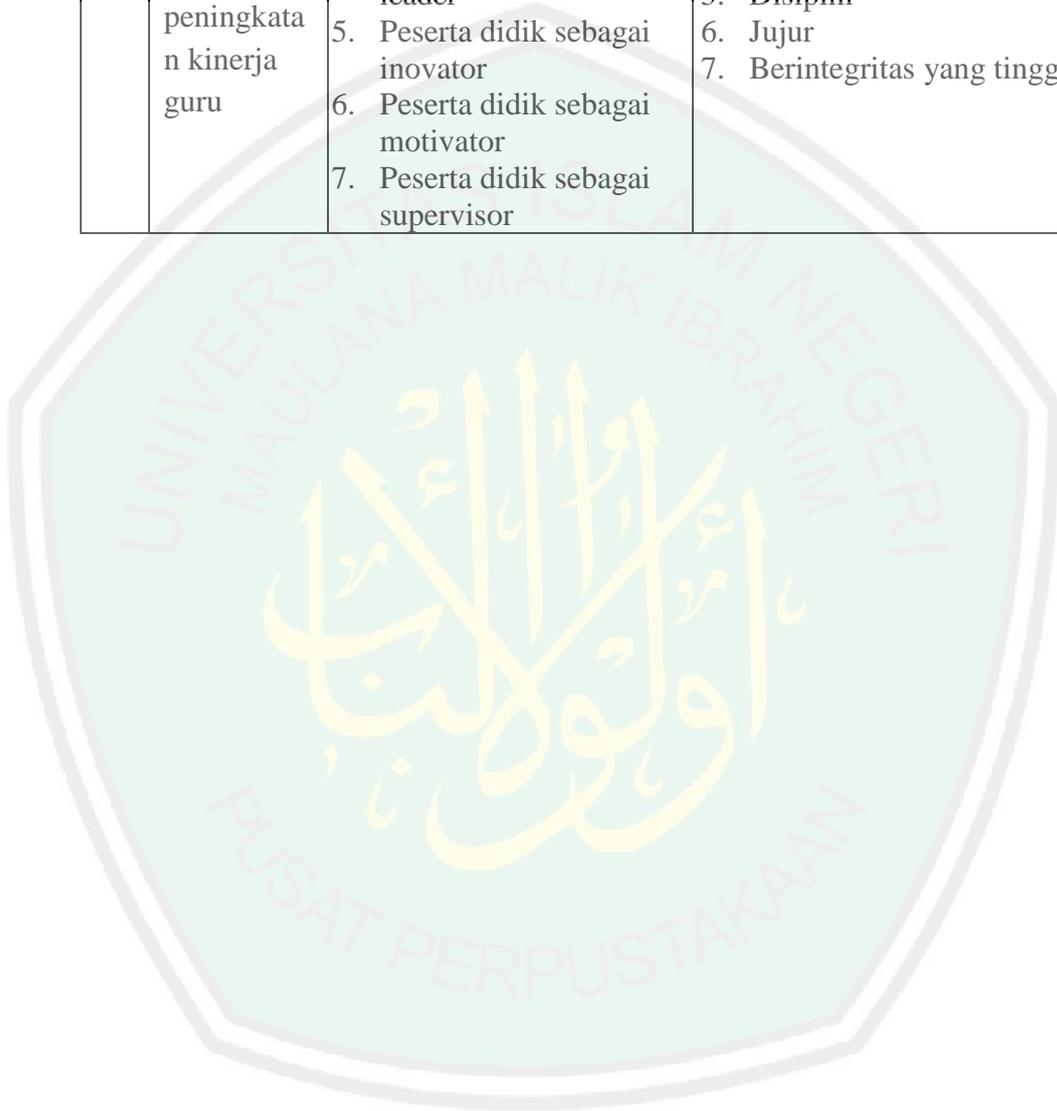
Dari paparan data pada fokus penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik (Studi kasus di SMA Al Izzah IIBS Batu), dengan sub fokus model manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta diidik di SMA Al Izzah IIBS Batu, implementasi model manajemen

peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al Izzah IIBS Batu dan prestasi yang di peroleh dalam model manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu. Dapat ditemukan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8 Temuan Penelitin di SMA Al Izzah IIBS Batu

No	Fokus	Temuan Penelitian	
1	Manajemen peningkatan kinerja guru	Desain manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kinerja 2. Menentukan dukungan dalam pencapaian tujuan kinerja 3. Mengevaluasi penilaian kinerja
		Pembinaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Halaqoh 2. Penugasan-penugasan 3. Mendatangkan nara sumber 4. Program studi lanjut 5. Studi banding 6. Program pengembangan dan pembinaan guru (diklat, pelatihan, workshop)
2	Strategi peningkatan kinerja guru	Tekhnis/Langkah-langkah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musyawarah bersama 2. Penanaman nilai-nilai islami 3. Penciptaan iklim kerja kondusif 4. Fasilitas yang memadai 5. Mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan
		Penilaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Supervisi 3. evaluasi
3	Prestasi yang diraih oleh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta didik sebagai edukator 2. Peserta didik sebagai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghafal minimal 9 juz-30 juz surah Al-qur'an 2. Menerapkan budi pekerti

peserta didik dalam manajemen peningkatan kinerja guru	<p>manajer</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Peserta didik sebagai administrator 4. Peserta didik sebagai leader 5. Peserta didik sebagai inovator 6. Peserta didik sebagai motivator 7. Peserta didik sebagai supervisor 	<p>yang baik sesuai ajaran syariat</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kejuaraan olimpiade 4. Tumbuhnya semangat 5. Disiplin 6. Jujur 7. Berintegritas yang tinggi
--	--	---



BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMA Al Izzah IIBS Batu

Desain manajemen kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu ini disusun bersama dengan melibatkan semua guru dan karyawan serta komite sekolah secara demokratis, setelah tersusun kemudian disosialisasikan kepada semua pihak untuk diketahui bersama, sehingga program yang disusun mendapatkan dukungan dan perhatian dari semua pihak (steakholders) dan program tersebut di evaluasi setiap satu minggu satu kali apabila butuh perbaikan maka akan segera di lakukan perbaikan sesuai kebutuhan. Adapun desain manajemenpeningkatan kinerja guru yang dilaksanakan guru di SMA Al Izzah IIBS Batu adalah sebagai berikut:

1. Desain manajemen

a. Menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kinerja

Sebelum melaksanakan aktifitas sekolah semua guru bermusyawarah bersama untuk menyusun perencanaan pembelajaran dan merumuskan harapan kinerja dengan proses komunikasi yang aktif dan efektif sehingga hasil musyawarah ini bukan hanya milik kepalasekolah maupun pihak yayasan namun milik semua masyarakat sekolah baik guru dan staf karena hasil musyawarah ini adalah kesepakatan bersama dimana

semua masyarakat sekolah harus melaksanakan sebagaimana Robert Bacal menjelaskan dalam bukunya tentang manajemen kinerja guru bahwa sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyedia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan”¹³¹ sehingga dengan demikian komunikasi berkesinambungan yang dilakukan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu sangat penting untuk dikembangkan yang akan membawa perencanaan pembelajaran dan harapan kinerja lebih baik karena akan menentukan prestasi-prestasi selanjutnya. Hal demikian dikuatkan pula oleh pemikiran Ken Blanchard dan Garry Ridge yang mengatakan bahwa manajemen kinerja guru harus ada suatu perencanaan yaitu dengan menetapkan tujuan, sasaran dan standar kerja sehingga dengan demikian pelaksanaannya akan terarah dan bisa terukur dengan baik.¹³²

Dalam Islam pun telah mengajarkan tentang studi perencanaan secara jelas terperinci sebagai sumber segala ilmu yang menjadi pedoman

¹³¹ Bacal, Robert, *Performance Management*, Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan.(Cet.I; Jakarta: : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 27

¹³² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed.3 (Cet.5; Jakarta: Rajawali Pers,2011), hlm. 25-33

kita untuk menindak lanjuti berbagai macam permasalahan hidup yakni yang dijelaskan dalam Al-Quran Qs. Al-Hasyr:18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, bertakwah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (Akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan(Qs. Al-Hasyr:18)*”¹³³

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan dan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat karena perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya.

a. Menentukan dukungan dalam pencapaian tujuan kinerja

Guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam menentukan dukungan dalam pencapaian tujuan kinerja selalu mencari peluang yang bisa berorientasi masa depan karena pendidikan adalah proses jangka panjang yang memperhatikan masalah analisis kebutuhan, yang bersifat inovatif, kuantitatif dan kualitatif sehingga dengan demikian kepala sekolah, guru, peserta didik maupun para staf akademik akan seirama dengan apa yang diharapkan dalam pemikiran dan bisa mencari solusi dengan apa yang menjadi penghambat karena manajemen kinerja adalah penentuan sasaran

¹³³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Qs. Al-Hasyr:18 (Semarang: PT Cipta Tasik, 1993).

yang jelas dan terarah yang didalamnya terdapat dukungan, bimbingan dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran tanpa adanya suatu kendala yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Hal ini karena pada dasarnya manajemen kinerja merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati Fungsi pokok pekerjaan bawahan, Sebagaimana pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana Robert Bacal mengemukakan bahwa komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.¹³⁴

b. Mengevaluasi penilaian kinerja

Model manajemen dalam peningkatan kinerja guru yang dilakukan selanjutnya oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu adalah mengevaluasi penilaian kinerjanya dalam proses perencanaan seminggu sekali

¹³⁴ Bacal, Robert, *Performance Management*, Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. (Cet.I; Jakarta: : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 28

dikarenakan kebutuhan peserta didik yang harus diprioritaskan sehingga guru pun mengalami kepuasan kerja maka dengan ini model manajemen kinerja dalam mengevaluasi perencanaan memberi kemudahan dalam mengelola sumber daya sesuai dengan tujuan sekolah, hal ini dikuatkan oleh Deming yang mengatakan mulailah dengan menyusun rencana kemudian disusul oleh tindakan, baru lakukanlah review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan¹³⁵ sesuai harapkanah atau tidak sehingga bisa diproses kembali agar tidak terjadi penyimpangan yang tidak diharapkan.

2. Pembinaan

Upaya pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui model manajemennya juga melibatkan pembinaan yang dilakukan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam kesepakatan bersama kepala sekolah dan pihak lembaga yakni dengan memberi kesempatan pada guru untuk mengembangkan potensi yang ada dengan diskusi-diskusi, pelatihan-pelatihan, workshop, penugasan-penugasan, studi banding, seminar dan pengembangan pembinaan guru yang lain serta halaqoh:

1. Halaqoh

Kata halaqah berasal dari bahasa arab yaitu *halaqah* atau *halqah* yang berarti lingkaran *Halaqah* sendiri dikenal dalam istilah, *usrah* (keluarga), karena metode *halaqah* ini lebih bersifat kekeluargaan yaitu suatu proses

¹³⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed.3 (Cet.5; Jakarta: Rajawali Pers,2011), hlm. 25-33

musyawarah dan pembinaan yang digunakan oleh pendidik untuk menguji keefektifan pengajarannya dalam rangka meningkatkan hasil pembelajaran. Proses sistematis yang dimaksud adalah kerja guru secara kolaboratif untuk mengembangkan rencana dan perangkat pembelajaran, melakukan observasi, refleksi dan revisi rencana pembelajaran secara bersiklus dan terus menerus dengan tujuan melakukan pembinaan profesi guru secara berkelanjutan agar terjadi peningkatan profesionalisme dan kinerja guru secara terus menerus. Membimbing guru-guru melalui pengkajian pembelajaran secara terus menerus dan berkolaborasi dengan guru-guru yang lain dan membangun komunitas belajar dan membangun budaya yang memfasilitasi anggotanya untuk saling belajar, saling koreksi, saling menghargai, saling bantu, dan saling menahan ego.

Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut dengan *siklus manajemen kinerja*, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi.¹³⁶Dimana perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekpektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan di mana guru dibimbing, dikembangkan dan mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dibawa dalam fase

¹³⁶Seeker, Karen R. dan Joe B. Wilson.. *Planning Successful Employee Performance*, terj. Ramelan,(Jakarta : PPM. 2000), hlm.19..

evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh. Setiap fase didasarkan pada masukan dari fase sebelumnya dan menghasilkan output yang sangat luar biasa, yang pada gilirannya, menjadi masukan fase berikutnya lagi. Semua dari ketiga fase Siklus Manajemen Kinerja sama pentingnya bagi mutu proses dan ketiganya harus diperlakukan secara berurutan. Perencanaan harus dilakukan pertama kali, kemudian diikuti Pembinaan, dan akhirnya Evaluasi.

2. Penugasan-penugasan

Pembinaan guru melalui penugasan, baik yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, bimbingan maupun administrasi mempunyai pengaruh secara sinergi terhadap etos kinerja guru. Bentuk sinergi terhadap penugasan tersebut tergantung kepada sikap dan keterampilan guru. Jenis tugas yang sama baik secara individual maupun secara umum, mengakibatkan etos kinerja yang berbeda.

Bentuk-bentuk penugasan yang dilakukan guru SMA Al Izzah IIBS Batu yang berkaitan dengan kegiatan akademik adalah: mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti diklat, workshop, penataran, lokakarya, yang diadakan oleh lembaga/instansi diluar maupun dalam sekolah, seperti: dinas pendidikan, lembaga perguruan tinggi, maupun pemerintah

kota dan lain-lain dengan maksud Untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru dan profesionalisme guru serta untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja serta prestasi guru baik dibidang akademis maupun non akademis.

Perlunya profesionalisme dimulai dari diri sendiri. Ajaran Islam sangat memperhatikan diri terlebih dahulu sebelum orang lain sebagaimana sabda Rasulullah Saw: “*Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.*” (HR. Tirmidzi: 2383).¹³⁷

Guru merupakan suatu komponen yang paling dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, melatih, meneliti mengembangkan, mengelola dan memberikan petunjuk dalam bidang pendidikan. Dengan demikian guru harus menguasai ilmu pengetahuan yang akan dia ajarkan kepada anak didik juga dan harus mengetahui metode-metode apa yang harus dipraktikan dalam pengajarannya.

Sanusi dalam temuan penelitiannya menyatakan bahwa pembinaan dan peningkatan kinerja guru/dosen dilakukan dengann cara: 1) program latihan prajabatan (prajab), 2) studi lanjut gelar, 3) studi lanjut non gelar, 4)

¹³⁷ <http://muchsinal-mancaki.blogspot.com/2016/guru-profesional-menurut-islam.html> diakses, tanggal 17-04-2016

pertemuan-pertemuan ilmiah, 5) penataran dan lokakarya, 6) pengembangan staf melalui kegiatan pengabdian pada masyarakat (PPM), 8) penugasan-penugasan.¹³⁸

3. Mendatangkan nara sumber

Usaha lain dalam peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu adalah dilakukan pembinaan terhadap para guru oleh pihak yayasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dilembaga pendidikan tersebut dengan mendatangkan nara sumber dari luar dan pembinaan untuk manajemen yang dilakukan seminggu sekali yang langsung dibina oleh ketua yayasan.

Peningkatan kinerja yang bersumber dari dalam diri guru sendiri itulah yang merupakan upaya pribadi dari guru yang bersangkutan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menumbuhkan sikap profesionalnya. Sedangkan peningkatan kinerja guru yang berasal dari luar, merupakan usaha dari lembaga, pimpinan atau orang lain untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Dengan mendatangkan nara sumber dari luar maka kegiatan pengembangan dan peningkatan kompetensi guru di SMA Al Izzah IIBS Batu dapat terjaga secara berkelanjutan.

¹³⁸Sanusi Uwesi, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*,(Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 145

Dalam ilmu pendidikan Islam, guru tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada anak didik saja tapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan anak didik itu dikembangkan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar dan merupakan pemegang utama serta penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar yang kondusif sehingga akan menghasilkan out put yang baik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Karena itu guru harus mampu mengelola proses belajar-mengajar dengan baik.

Program pembinaan diatas sangat mensinergikan guru dalam meningkatkan kinerjanya dan tidak bermaksud mengesampingkan program yang lain karena hal demikian menjadi acuan dan pembenahan dalam proses selanjutnya hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip pembinaan guru agar efektif dan efisien dalam peraturan Depdikbud sebagai berikut.

- a. Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru
- b. Hubungan antara guru dan pembina guru didasarkan atas dasar kerabat kerja
- c. Pembina guru harus memiliki sifat terbuka dan dapat dijadikan sebagai teladan
- d. Dilakukan secara terus menerus dan rutin
- e. Dilakukan melalui wadah yang ada

f. Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi secara horizontal dan vertikal¹³⁹

4. Program studi lanjut

Program studi lanjut, merupakan kegiatan dari kebijakan peningkatan kemampuan professional tenaga akademik.¹⁴⁰ Hasil program studi lanjut gelar mempengaruhi perubahan pola hubungan antara pangkat administratif dan jabatan akademik disatu sisi dengan kemampuan professional disisi lain. Sebelum program studi lanjut gelar, jabatan fungsional guru seiring dengan tingkat keprofesionalan guru. Namun setelah meraih gelar yang diperoleh dari studi lanjut (S2/S3), maka keprofesionalan guru berubah menjadi guru bermutu dari segi penguasaan akademik.¹⁴¹

Lebih lanjut Hanafiyah menjelaskan bahwa strategi peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui: 1) penugasan belajar untuk mencapai jenjang kesarjanaan atau yang lebih tinggi, 2) penataran, lokakarya, seminar, temu ilmiah, konferensi, 3) pengembangan minat baca.¹⁴² Program studi lanjut yang dilaksanakan guru-guru dapat

¹³⁹ Depdikbud, *Sistem Pembinaan Profesional Guru*, (Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah), 1988, hlm.21

¹⁴⁰ Sanusi Uwes, *Manajemen Peningkatan kinerja*(Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999),hlm. 107

¹⁴¹ Sanusi Uwes, *Manajemen Peningkatan kinerja*(Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 111

¹⁴²Hanafiyah Y, *Pengelolaan Mutu Total Perguruan Tinggi* (BKS Barat: Depdikbud cetakan ke 2 1994), hlm. 66

meningkatkan prestasi guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi sekolah.

5. Studi banding

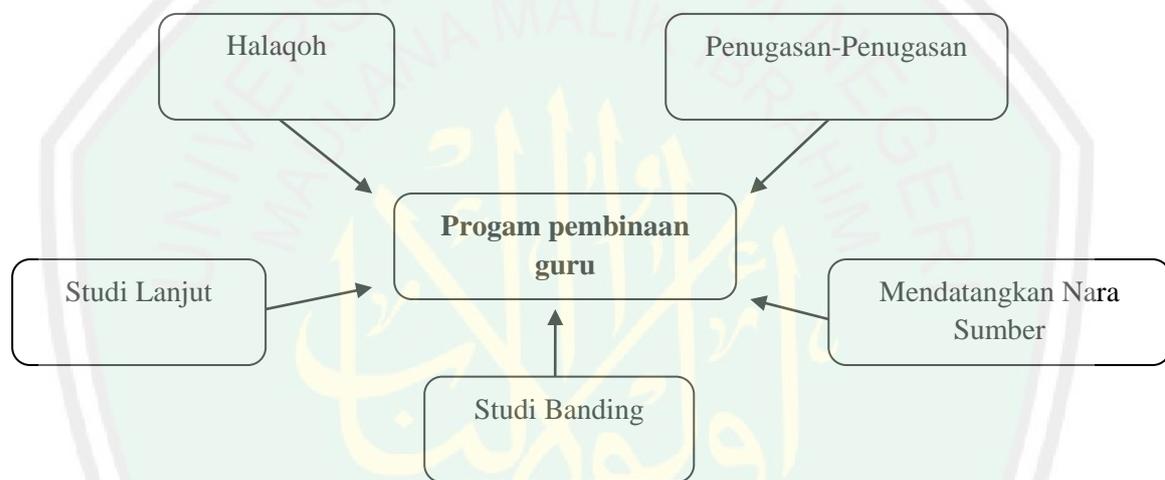
Studi banding adalah sebuah konsep belajar yang dilakukan di lokasi dan lingkungan berbeda, merupakan kegiatan yang lazim dilakukan untuk maksud peningkatan kinerja, perluasan usaha, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, perbaikan peraturan perundangan, dan lain-lain.

Kegiatan studi banding dilakukan oleh kelompok kepentingan untuk mengunjungi atau menemui objek tertentu yang sudah disiapkan dan berlangsung dalam waktu relatif singkat. Intinya adalah untuk membandingkan kondisi objek studi di tempat lain dengan kondisi yang ada di tempat sendiri. Hasilnya berupa pengumpulan data dan informasi sebagai bahan acuan dalam perumusan konsep yang diinginkan. Dan yang paling penting, hasil studi banding diselaraskan dengan kondisi riil di tempat kita saat ini dan kemudian diimbui dengan perencanaan-perencanaan matang tentang apa dan bagaimana program ke depan akan dijalankan. Jadi kegiatan ini harus menjadi proses penggalan yang utuh, komprehensif, holistic dan tidak disisipi dengan niatan mengambil keuntungan saja atau cuma jalan-jalan.

Studi banding tidak hanya diartikan melakukan kunjungan ke luar daerah, tetapi proses pembelajaran dari satu tempat yang dianggap lebih mapan dan maju. Adapun tujuan studi banding menurut sanusi adalah:

- a. Untuk menambah wawasan kita tentang tempat lain
- b. Untuk menimba pengalaman baru di tempat lain
- c. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan guru
- d. Untuk menambah cakrawala berfikir kita¹⁴³

Gambar 5.1Program Pembinaan Guru dalam Peningkatan kinerja Guru di SMA Al Izzah IIBS Batu



Sumber: diambil dari pengolahan paparan data SMA Al Izzah IIBS Batu

B. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Al Izzah IIBS Batu

1. Tekhnis/Langkah-langkah Implementasi Model Manajemen Peningkatan Kinerja Guru

- a. Musyawarah bersama

Strategi dalam pelaksanaan baik intern maupun ekstern kita adakan koordinasi dan musyawarah bersama dan antar guru saling melengkapi dari segi akademik dan non akademik demi berbaikan

¹⁴³Sanusi Uwes, *Manajemen Peningkatan kinerja*(Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 107

bersama untuk meningkatkan kinerja, Jadi banyak cara memang dalam pelaksanaannya. Tapi yang jelas, semua itu sudah kita agendakan di awal tahun dan evaluasi selalu mengiringi untuk perbaikan setiap minggu.”¹⁴⁴ hal demikian dikuatkan oleh Michael Porter, profesor dari Harvard Business of School Semua ukuran kinerja tersebut biasanya dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering disebut sebagai suatu kontrak kinerja.

Dengan adanya kontrak kinerja, maka atasan bisa menilai apakah si bawahan sudah mencapai kinerja yang diinginkan atau belum. Kontrak kinerja ini berisikan suatu kesepakatan antara atasan dan bawahan mengenai indikator kinerja yang ingin dicapai, baik mengenai sasaran pencapaiannya maupun jangka waktu pencapaiannya. Ada dua hal yang perlu dicantumkan dalam kontrak kinerja yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai (*lag*) serta program kerja untuk mencapainya (*lead*). Keduanya perlu dicantumkan supaya pada saat evaluasi nanti berbagai pihak bersikap secara fair, dan tidak melihat hasil akhir semata, namun juga proses kerjanya. Bisa saja seorang bawahan belum mencapai semua hasil kerja yang ditargetkan, tetapi dia sudah melaksanakan semua program kerja yang sudah digariskan dan dimusyawarahkan bersama. Tentu saja atasan tetap harus memberikan reward untuk dedikasinya, walaupun

¹⁴⁴ Wawancara dengan waka kurikulum SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

Sasaran akhir belum tercapai. Hal ini juga bisa menjadi dasar untuk perbaikan di masa mendatang (*continuous improvement*).¹⁴⁵

Mengenai musyawarah dalam Al-Qur'an dijelaskan pada Surah Asy-Syura ayat 38 sebagai berikut:

فَجَمِعَ السَّحَرَةُ لِمِيقَاتِ يَوْمٍ مَّعْلُومٍ ۝ ٣٨ وَقِيلَ لِلنَّاسِ هَلْ أَتْتُمْ مُجْتَمِعُونَ ۝ ٣٩

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.”

Dalam ayat diatas, tidak mungkin diperintahkan melaksanakan musyawarah secara mendalam dalam kehidupan kaum muslimin, apabila hanya sekedar untuk dijadikan undang-undang politik sebuah Negara. Karena musyawarah merupakan kepribadian atau watak yang asasi dalam sebuah perkumpulan secara keseluruhan dimana semua permasalahan didasarkan atas asas tersebut.¹⁴⁶

b. Penanaman nilai-nilai islami dan Penciptaan iklim kerja kondusif

Strategi ini juga diterapkan oleh sekolah ini melalui pembentukan opini dan pandangan masyarakat atau warga sekolah. Pihak yayasan SMA Al Izzah IIBS Batu berusaha menanamkan nilai-nilai islami kepada guru dan kepala sekolah bahwa kerja adalah dakwah. Jadi

¹⁴⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed.3 (Cet.5; Jakarta: Rajawali Pers,2011), hlm. 27-33

¹⁴⁶ Muhammad fathi, *The Art Leadership In Islam Meneladani Kepemimpinan Nabi Dan Khulafa Rasyidin* (Penerjemah: Masturi Irham dan Malik Supar), (Jakarta: KHALIFA, 2009), hlm. 145

hubungannya dengan Allah SWT. Hal ini akan menambah motivasi yang akan muncul dari dalam diri sehingga guru akan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan memberikan yang terbaik khususnya bagi peserta didiknya.

Menurut peneliti penanaman nilai-nilai islami ini sangat efektif sekali untuk dilaksanakan. Dengan penanaman nilai-nilai islami yang ada secara tidak langsung akan membentuk moral guru untuk selalu berusaha menjadi hamba yang baik di hadapan manusia dan yang terpenting di hadapan Allah SWT. Bukan hanya itu saja, dampak dari penanaman nilai-nilai islami ini secara tidak langsung akan mempererat rasa persaudaraan/ukhuwah antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya sehingga akan timbul rasa saling sayang menyayangi, saling mengingatkan, saling berbagi, timbulnya ketenangan jiwa dan sifat positif lainnya. Dengan sendirinya komunikasi, silaturahmi, dan kerjasama akan selalu terjaga dengan baik antara sesama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, antara kepala sekolah dengan guru dan staf lainnya. Dari sini peneliti melihat iklim kerja yang kondusif di sekolah ini telah tercipta dengan sendirinya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Noor Hariyanto dalam satu wawancara “Untuk mempererat silaturahmi dan juga memperkuat nilai-nilai islami, di sekolah ini melaksanakan strategi shalat dhuhur berjamaah setiap hari, kepala sekolah, guru-guru, waka-waka, dan

juga seluruh staf jika tidak ada keperluan yang penting, semua shaat berjamaah di masjid bersama. Sehingga dari kegiatan ini dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami seperti rasa kebersamaan, kekeluargaan, tanggungjawab, dan ketentraman dalam jiwa sanubari.”¹⁴⁷

c. Fasilitas yang memadai

Guru SMA Al Izzah IIBS Batujuga sangat memperhatikan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi, dengan adanya fasilitas internet guru-guru dapat mengakses apa saja yang dibutuhkan dalam rangka menambah wawasan, pengetahuan, dan keilmuannya. Hal ini akan membuat guru lebih berkembang, berkreasi, bahkan melakukan inovasi-inovasi terkait dalam pembelajaran dan mengajarnya.

Melalui teknologi informasi yang dimiliki oleh sekolah, maka guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya:

- 1) Melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka. Dalam hal ini sangat membantu guru-guru dalam mencari referensi-referensi yang dapat disajikan sebagai penunjang pembelajarannya. Kemudian guru-guru dapat mengakses jurnal-jurnal hasil penelitian yang sudah terbukti kebenarannya, jadi guru-guru mendapat bahan dari sumber yang dapat dipercaya. Hal ini akan menambah wawasan keilmuan guru dan tentunya sangat praktis dan tidak menghabiskan banyak waktu.

¹⁴⁷ Hasil wawancara dengan kepala SMA Al Izzah IIBS Batu, Tanggal 19-04-2016

2) Membangun program kecerdasan buatan untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran. Banyak sekali terdapat hal-hal yang sangat berguna dalam penggunaan teknologi informasi ini, misalnya saja model rencana pengajaran. Guru-guru mempelajarinya dengan sangat mudah dan guru harus dapat memanfaatkan peluang itu semaksimal mungkin.

3) Memberi kemudahan untuk mengakses wawasan dan keilmuan dalam pemasaran dan promosi hasil karya penelitian Guru-guru SMA Al Izzah IIBS Batu dapat memasarkan atau mempromosikan hasil karya penelitian yang dilakukannya ke jurnal atau mungkin website lainnya sehingga selain untuk melatih guru untuk selalu membuat karya ilmiah atau yang lainnya, guru-guru juga dapat mengembangkan diri khususnya dalam penggunaan teknologi informasi ini sehingga guru diharapkan dapat berkembang dengan sendirinya dan juga tidak gagap teknologi.

d. Mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan

Pengadaan Pelatihan, Seminar, Workshop, dan Kegiatan Pengembangan diri lainnya yakni pengembangan kompetensi professional guru merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan dengan konsisten. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala SMA Al Izzah IIBS Batu juga menyiapkan guru-gurunya untuk mengikuti seminar, pelatihan, workshop,

studi banding dan kegiatan-kegiatan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. Hal ini akan sangat membantu meningkatkan wawasan dan kemampuan guru tentang hal yang belum terlalu dikuasainya sehingga guru akan selalu berusaha untuk terus berkembang dan melakukan peningkatan-peningkatan.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar.

Mengingat bahwa guru merupakan factor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya

manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan pendidikan, seminar dan work shop. Tetapi tidak menutup kemungkinan hal ini didapatkan melalui teman sejawat maupun instruksi dari kepala sekolah.

2. Penilaian

a. Penghargaan

Selain memfasilitasi guru untuk mengembangkan diri, juga dilakukan dengan memberikan dorongan guru melalui sistem point. Bagi guru yang berkarya atau membina siswa sampai juara baik tingkat lokal maupun tingkat nasional diberikan point penghargaan yang dapat ditukar di akhir tahun ajaran.¹⁴⁸

Untuk meningkatkan proses pembelajaran disekolah ini dilakukandengan berbagai upaya,antara lain mengadakan pelatihan2

¹⁴⁸ Hasil wawancara dengan waka kesiswaan SMA Al-Izzah IIBS Batu, Tanggal 20-04-2016

seperti workshop, seminar, lokakarya dengan menghadirkan ahlinya, studi banding ke luar negeri, pabrik dan tempat-tempat wisata dalam bakti alam. Mengenai workshop, diadakan sesuai kebutuhan guru dari hasil evaluasi:¹⁴⁹

b. Supervisi

Guru SMA Al Izzah IIBS Batujuga selalu mengadakan supervise akademik. Selain itu juga supervise eksternal yang biasanya didatangkan dari Diknas. Hal ini sangat berguna dan efektif terhadap peningkatan kinerja guru. Dari supervise ini, guru akan lebih mengetahui apa saja yang menjadi kekurangan mereka ketika melakukan kegiatan belajar-mengajar sehingga kepala sekolah, guru, bahkan supervise eksternal dapat mendiskusikannya secara bersama-sama dan memberi solusi apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki atau membenahinya.

Dalam teori bisnis model kewirausahaan dijelaskan bahwa setiap manusia atau individu jika ingin sukses dalam usahanya dia harus sering-sering mengadakan meeting (perjumpaan) dengan orang lain yang lebih sukses darinya, dan dalam perjumpaan itu harus terjadi sebuah proses belajar (learn), dan setelah itu dia harus mampu meniru dan mengembangkan ke arah yang lebih baik dari yang dia jumpai.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Dokumen program kerja jangka menengah SMA Al-Izzah IIBS Batu Tahun 2015-2016

¹⁵⁰ A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Press, 2008), hlm. 28

Dari pernyataan diatas, dapat ditarik pemahaman bahwa pembelajaran akan berhasil manakala kegiatannya dilakukan melalui banyak cara, baik yang melakukan melalui kegiatan yang direncanakan atau di desain konsepnya, maupun yang tidak direncanakan melalui seringnya bertemu, bertanya, dan bergaul dengan orang atau siapa saja yang dianggap lebih mengetahui, lebih baik, dan lebih berhasil. Dalam pandangan Islam, orang yang tidak banyak mengetahui tentang sesuatu dianjurkan untuk bertanya kepada orang (ahli) yang dianggap lebih mengetahui, dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan supervise yaitu:

وَالَّذِي يَبْتَسِنُ مِنَ الْمَحِيضِ مِنْ نِسَائِكُمْ إِنْ أَرْبَبْتُمْ فَعَدَّتْهُنَّ ثَلَاثَةُ أَشْهُرٍ وَالَّتِي لَمْ يَحْضَنَّ وَأُولَئِكَ
الْأَحْمَالُ أَجْلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا ٤

Artinya:”Tidak ada suatu jiwapun (diri) melainkan ada penjaganya” (Q.S Ath Thariq, ayat 4)

Dari ayat diatas, menjelaskan bahwa setiap orang/manusia selalu dibawah pengawasan Allah, jadi apabila kita merasa diawasi, dengan sendirina kita akan berhati-hati dalam melakukan sesuatu sehingga kita tidak akan berani melakukan perbuatan yang tidak baik, dan juga kita akan lebih memaksimalkan amal sholeh kita, karena kita hanya berharap kasih dan ridha Allah semata.

Kaitannya dengan supervise yakni, supervisor adalah sebagai pengawas, sedangkanguru sebagai orang yang diawasi.Gurutidak akan

bisa seluruhnya menilai dirinya sendiri sehingga diperlukan orang lain seperti kepala sekolah baik itu sebagai pemimpinnya maupun sebagai supervise internal dan juga supervise eksternal. Dengan adanya supervisi ini maka guru akan lebih meningkatkan kompetensinya, meningkatkan kualitas pembelajaran dan semua hal yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Karena tugas supervisi memberikan solusi terhadap masalah/kekurangan guru yang berkenaan dengan proses dan kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut.

c. Evaluasi

Menurut Efendy evaluasi adalah tahap terakhir setelah tahap tahap penelitian, perencanaan dan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dalam beberapa hal, evaluasi memiliki karakteristik pengukuran dan penilaian, apakah kuantitatif atau kualitatif. Evaluasi dalam hal ini diartikan sebagai suatu pengukuran (*measurement*) atau penilaian (*evaluation*) terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh organisasi yang biasa dilakukan pada pertengahan, akhir bulan atau tahun. Terdapat suatu perbedaan antara pengukuran dan penilaian dalam suatu obyek dilakukan dalam suatu evaluasi.¹⁵¹ Sedangkan evaluasi yang dilakukan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu yakni dilakukan seminggu satu kali dengan harapan guru akan memperbaharui dan memperbaiki

¹⁵¹Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.187

aktifitas yang bersentuhan langsung dalam perkembangan peserta didik dalam meraih prestasi, sehingga tampaklah kekurangan dan keunggulan yang ada.

Gambar 5.2 Bentuk-bentuk strategi dalam peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS BatuMalang¹⁵²



C. Prestasi yang diperoleh dalam Manajemen Peningkatan kinerja Guru di SMA Al Izzah IIBS Batu

Menurut E. Mulyasa bahwa dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman serta adanya paradigma baru manajemen pendidikan, guru dipandang sebagai sosok atau tokoh yang memegang pimpinan kelas yang mempunyai kuasa menentukan kehidupan kelas. Tugas guru tersebut mencakup berbagai peran yang meliputi: edukator, manajer,

¹⁵²Sumber: diambil dari pengolahan paparan data SMA Al Izzah IIBS Batu

administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Dari tujuh peran guru yang dikemukakan diatas, peran utama yang paling dominan dimainkan oleh guru dalam peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu sehingga bimbingan perannya membawa prestasi bagi peserta didik menjadi yang terunggul adalah sebagai berikut:

1. Sebagai Edukator

Guru sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan peserta didik di kelasnya. Berikut beberapa upaya yang dilakukan guru SMA Al Izzah IIBS Batu dalam rangka menjalankan tugasnya sebagai edukator, khususnya dalam rangka peningkatan prestasi peserta didik di antaranya mendistribusikan tugas-tugas sekolah kepada peserta didik dengan bimbingan secara insentif, melatih peserta didik agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dengan cara memberi tugas sekolah dan membimbing para peserta didik agar memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas yang dipikulnya.

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya,

sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Dalam islam juga mengatur mengenai educator yang dijelaskan dalam surah Al-Anfaal ayat 53 yaitu sebagai berikut:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ٥٣

Artinya: *:(siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.*” (Q.S. Al-Anfaal: 53)

Dengan demikian ayat tersebut bisa ditarik dalam sebuah kesimpulan bahwa peserta didik yang memiliki potensi tanpa ada arahan dan bimbingan dari guru akan mustahil untuk diketahui prestasi nya karena sebuah potensi perlu adanya proses seperti yang diterapkan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu yang menghantarkan peserta didiknya memiliki integritas yang tinggi akan sebuah tanggung jawab.

2. Sebagai Supervisor

Guru sebagai supervisor; yaitu untuk mengetahui berjalan baik atau tidaknya perencanaan pembelajaran yang telah ditentukan, maka perlu adanya pengawasan dan menyeleksi tugas-tugas yang cocok untuk peserta didik dengan karakternya dan dengan grafik pemilahan inilah menghantarkan

bimbingan guru menjadi prestasi untuk peserta didik yakni bisa menghafal juz alquran dengan standar minimal 9 juz dan maksimal sudah 30 juz.

Menurut konsep kuno supervisi dilaksanakan dalam bentuk “inspeksi” atau mencari kesalahan dalam melaksanakan tugas mengajar. Sedangkan dalam pandangan modern supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar.¹⁵³

Sebagai supervisor, guru berfungsi untuk membimbing, membantu dan mengarahkan peserta didik untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan.

3. Sebagai Leader

Guru sebagai leader yakni kemampuan yang harus diwujudkan guru sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap peserta didik, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Mulyasa menyatakan guru sebagai leader harus memiliki karakter : (1) Harus yang mencakup kepribadian, (2) harus memiliki keahlian dasar, (3) harus memiliki pengalaman dan pengetahuan profesional dan pengetahuan

¹⁵³ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 88-89

administrator. Selain itu, guru sebagai leader akan tercermin dalam sifat antara lain: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) bertanggungjawab, (4) berani mengambil keputusan, (5) berjiwa besar, (6) dapat mengendalikan emosi dan (7) sebagai panutan/teladan.¹⁵⁴

Guru juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi bagi peserta didik dan mampu menciptakan suasana mengajar yang aman serta menyenangkan, sehingga peserta didik memiliki kejujuran dan bersifat adil dan penuh semangat tanpa merasa disuruh. guru juga harus mampu mengembangkan peserta didik untuk berkembang dalam pertumbuhannya sehingga menjadi prestasi.

4. Sebagai Manajer

Dalam mengelola peserta didik, salah satu tugas yang harus dilakukan guru adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan prestasi peserta didik. Dalam hal ini, guru SMA Al Izzah IIBS Batu mendapatkan fasilitas dan diberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan prestasi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di kelas maupun diluar kelas, seperti: bimbingan olimpiade, diskusi kelompok dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: mengikuti berbagai kegiatan sosial yang diselenggarakan diluar sekolah. Guru

¹⁵⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, hlm. 115.

sebagai manajer disini yang dilakukan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu adalah dengan membagi tugas sekolah kepada peserta didik, hal ini diharapkan agar peserta didik memiliki kemampuan untuk mengelola diri dan berdisiplin diri sehingga mengarahkan peserta didik memiliki tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan kemampuannya agar menjadi prestasi.

5. Administrator

Guru sebagai administrator; sebagaimana yang telah lazim diketahui bahwa dalam administrasi terdapat beberapa fungsi yang diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, kepegawaian dan lain-lain.

Guru SMA Al Izzah IIBS Batudalam menjalankan tugasnya sebagai adminstrator pendidikan didalam usahanya meningkatkan kinerjanya, dalam hal ini guru memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah, misalnya: gedung, sarana dan prasarana sekolah, keuangan, Sistem Informasi Manajemen (SIM), kesejahteraan dan lain-lain yang semua ini tercakup dalam bidang administrasi pendidikan, dalam hal yang demikian ini, maka guru berperan sebagai Administrator Pendidikan.

Dalam islam juga mengatur terkait administrator dalam proses administrasi, misalnya dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 282 Bahwa Ayat ini menjelaskan supaya perjanjian-perjanjian yang diperbuat dengan persetujuan kedua belah pihak itu dituliskan dengan terang

oleh penulis yang pandai dan bertanggung jawab, hal ini merupakan syarat administrator dalam islam. Sehingga dalam hal ini diharapkan kedisiplinan yang tertanam bagi guru juga akan tertanam dan dikembangkan oleh peserta didik karena hal demikian menjadi prestasi tanpa syarat yang akan selalu berguna untuk kehidupan selanjutnya.

6. Motivator

Guru sebagai motivator; akan selalu Mendorong dan memberikan kesempatan kepada peserta didik agar mengembangkan minat dan bakatnya menjadi prestasidan mendorong peserta didik dalam mewujudkan kemampuan meningkatkan keunggulan diri menjadi prestasi Sebagaimana pendapat Hasibuan, Marno & Triyo Supriyatno mengemukakan tujuan dari motivasi sebagai berikut; (1) mengubah perilaku pegawai sesuai dengan pemimpin; (2) meningkatkan kegairahan kerja pegawai, (3) meningkatkan disiplin pegawai; (4) meningkatkan kestabilan pegawai; (5) meningkatkan kesejahteraan pegawai; (6) meningkatkan prestasi pegawai; (7) meningkatkan moral pegawai; (8) meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai; (9) meningkatkan produktivitas efisiensi; (10) memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan; dan (11) memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.¹⁵⁵

Dengan demikian, tujuan motivasi di atas dapat disimpulkan sebagai upaya guru mengarahkan peserta didik dalam meningkatkan tanggung jawab

¹⁵⁵ Marno & Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung : Ref Ika Aditama, 2008) , hlm.22.

terhadap tugas-tugasnya dengan memperhatikan kemampuannya, kesejahtraannya, dan rasa kebersamaannya untuk mencapai prestasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan karena motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

7. Innovator

Guru SMA Al Izzah IIBS Batu sebagai innovator, selalu berusaha melakukan inovasi dan pembaruan dalam kegiatan peningkatan kerjanya, maka berarti terdapat kemajuan yang cukup signifikan yang menjadikan peserta didik semakin semangat dalam semua aktifitasnya yang padat.

Mulyasa, menambahkan bahwa guru sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh masyarakat sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. guru sebagai inovator akan tercermin dalam cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, accebtabel dan fleksibel.¹⁵⁶

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, guru sebagai inovator memiliki pola pikir yang kritis, kreaif dan selalu ada

¹⁵⁶ E. Mulyasa , *Menjadi Kepala Sekolah...*, hlm.118

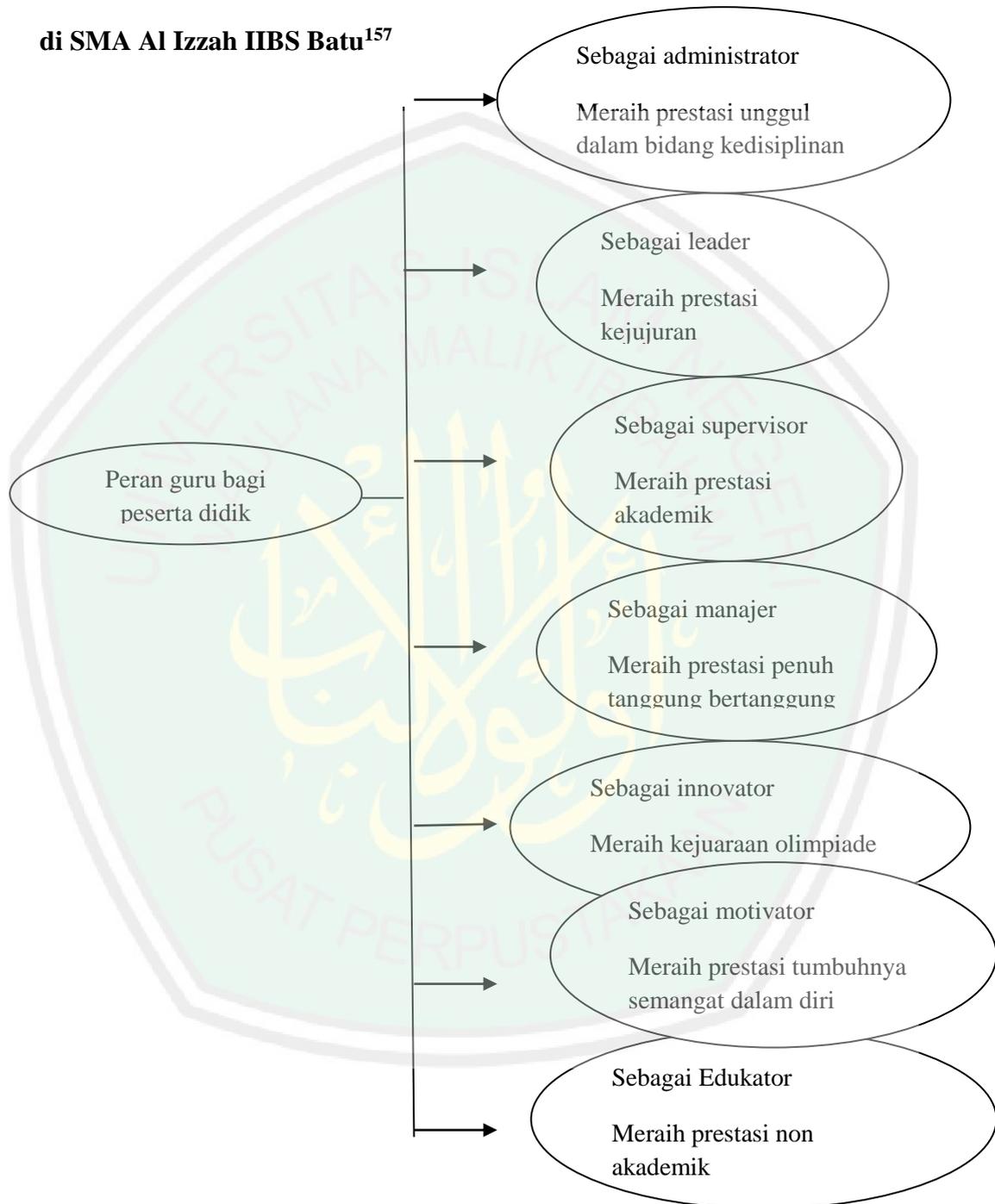
keinginan untuk adanya pembaharuan ke arah yang lebih baik dan tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah diperoleh dan diraihinya.

Dalam pandangan Islam inovasi bisa dikatakan dengan hijrah yang secara tekstual adalah berpindah, sedangkan secara kontekstual hijrah adalah membarui hidup dalam segala aspek pada kondisi hasil karya hari ini lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Seseorang yang memiliki konsep hijrah dalam dirinya akan selalu menjunjung tinggi prinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, karena ketika hari ini sama dengan hari kemarin dia akan merasa merugi. Tuntutan hal tersebut terdapat dalam hadist-hadist berikut:

Dalam prakteknya sekolah ini lebih dominan berperan sebagai manajer karena tugas guru sebagai manajer disini adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru. Sehingga dengan siklusnya menjadikan peserta didik menjadi yang berprestasi baik akademik maupun non akademik.

Gambar 5.3 Prestasi yang diperoleh dalam model peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu¹⁵⁷



¹⁵⁷Sumber: diambil dari pengolahan data di SMA Al Izzah IIBS Batu

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini diuraikan kesimpulan, implikasi dan saran berdasarkan fokus penelitian, paparan data dan temuan penelitian serta analisis pembahasan sebagai berikut:

A. KESIMPULAN

1. Manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di SMA Al Izzah IIBS Batu menghasilkan model manajemen berbasis kinerja yakni model campuran dari model peningkatan kinerja Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Gerry Ridge dengan menyusun desain perencanaan pembelajaran yang disusun dan dirumuskan sebagai harapan kinerja kemudian dengan adanya pembinaan secara demokratis dengan bentuk musyawarah dalam forum halaqoh, penugasan mendatangkan nara sumber, melaksanakan studi lanjut, melaksanakan Studi banding dan melaksanakan pengembangan dan pembinaan guru (diklat, pelatihan, workshop) serta adanya evaluasi penilaian kinerja.
2. Strategi peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu yakni melalui musyawarah satu minggu satu kali untuk menggunakan peluang dan merumuskan kelemahan kemudian melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menambah wawasan dan keilmuan sesuai kebutuhan guru dengan penanaman nilai-nilai islami seperti mengaji bersama, menciptakan iklim kerja yang kondusif (keteladanan, kedisiplinan, kerjasama, komitmen dan

komunikasi dan silaturahmi yang baik), adanya fasilitas/sarana prasarana yang memadai dan pemanfaatan teknologi informasi serta melaksanakan studi banding dan studi lanjut setelah itu baru kemudian adanya penilaian dalam evaluasi untuk perbaikan selanjutnya dengan supervisi dan penghargaan (*reward*)

3. Prestasi yang diperoleh peserta didik dalam manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Al Izzah IIBS Batu yakni peserta didik memiliki prestasi memiliki integritas yang tinggi dan meraih prestasi non akademik dengan menghafal alqur'an minimal 9 juz sampai 30 juz dalam jangka 3 tahun, menjadikan peserta didik meraih prestasi menjadi anak yang sangat bertanggung jawab dengan bimbingan yang berkesinambungan, menjadikan peserta didik memiliki prestasi Meraih prestasi unggul dalam bidang kedisiplinan, menjadikan peserta didik memiliki prestasi akademik, menjadikan peserta didik meraih prestasi kejujuran dan jiwa pemimpin , menjadikan peserta didik meraih prestasi kejuaraan olimpiade dan menjadikan peserta didik selalu mendorong dan menumbuhkan semangat dalam diri meraih prestasi dimana guru lah yang memiliki peranan strategis dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan prestasi peserta didik.

B. IMPLIKASI

Selama ini masalah Kinerja Guru kurang mendapat perhatian yang serius baik dari pihak lembaga maupun dari pihak guru. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel peningkatan kinerja yang dijalankan pada sekolah yang bersangkutan. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut diharapkan kinerja kerja guru akan semakin meningkat.

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh lembaga di antaranya sebagai berikut Berdasarkan hasil penelitian terdapat lima point yang harus dilakukan guru dalam peningkatan kinerjanya yakni:

Pertama, Dalam rangka membuat perencanaan peningkatan kinerja guru haruslah melakukan proses identifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis data-data internal dan eksternal (esensial dan kritis) untuk memperoleh informasi terkini dan yang bermanfaat bagi penyiapan dan pelaksanaan rencana jangka panjang dan pendek dalam rangka untuk merealisasikan atau mencapai tujuan peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik disekolah.

Kedua, bahwa sebagai pelaksana peningkatan kinerja guru, maka langkah pertama yang perlu diperbaiki adalah kepemimpinan guru dengan menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif serta pemberian insentif berdasarkan beban tugas dan tanggung jawab masing-masing guru dapat

ditingkatkan dengan harapan menjadi sangat baik, agar kinerja guru dapat mencapai taraf maksimal.

Ketiga, dengan pengawasan kinerja guru yang lebih baik di masing-masing sekolah seharusnya memiliki program pengawasan kinerja guru dengan melakukan pembinaan kinerja guru secara periodik dan sistematis serta melakukan penilaian kinerja guru dengan mempergunakan instrumen yang jelas dan sesuai dengan kompetensi guru. Sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Keempat, bahwa pola kerjasama guru dan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Kelima, dengan memetakan kondisi peserta didik yang harus terpenuhi dan terealisasi di setiap sekolah, mulai dari gaya belajarnya, karakter peserta didik, budaya, latar belakang, lingkungan sekolah, dan peran serta masyarakat dan kemitraan. Dengan melihat kondisi peserta didik maka akan mudah memetakan cara membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk dilaksanakan tujuan sekolah sehingga menjadi sebuah prestasi.

A. Implikasi Teoritik

Dalam konteks penelitian ini, menghasilkan sebuah model manajemen berbasis kinerja yaitu campuran model peningkatan kinerja

Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Garry Ridge yang cukup memberi sumbangsih untuk digunakan dalam peningkatan kinerja guru dilembaga pendidikan. hal ini sebagaimana terlihat dalam formasi social dilembaga yang telah diteliti yakni peningkatan kinerja yang dimanajemen secara baik akan memberi pengaruh yang luar biasa untuk perkembangan peserta didik.

Penelitian ini membenarkan terhadap kajian Deming, Torrington dan Ken Blanchard & Garry Ridge dimana manajemen peningkatan kinerja yang dilakukan oleh guru SMA Al Izzah IIBS Batu sangat ideal disebabkan siklus yang harus dilakukan sebelum bertindak mesti melalui proses perencanaan, penerapan dengan sebuah strategi dan kemudian dievaluasi sehingga dengan demikian pihak lembaga pendidikan akan mengetahui apa yang dibutuhkan dan apa yang menjadi kelemahan dan peluang yang menjadikan tujuan lembaga berhasil secara maksimal dan sesuai dengan capaian target yang ingin dicapai.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan dan kekurangan dan masih banyak hal yang belum tercover terkait kajian diatas sebagaimana tanggapan masyarakat akan kepuasan dari hasil kinerja guru yang meningkat, barangkali penelitian ini baru pada tahap penguatan teori yang telah ada ataupun menghasilkan teori substentif, dimana penelitian ini hanya sebatas memahami secara tidak langsung kaitan-

kaitan Antara variable manajemen peningkatan kinerja guru dan keunggulan peserta didik yang sesuai dengan focus pembahasannya.

C. SARAN-SARAN

1. Bagi kepala sekolah

Dalam upaya melaksanakan program pembinaan dan peningkatan kinerja guru hendaknya tercipta hubungan yang harmonis antara guru, kepala sekolah serta semua pihak yang terkait demi suksesnya kegiatan atau program tersebut serta harus adanya kejelasan informasi antar guru dan personil yang terkait, sehingga informasi tersebut bisa diakses oleh semua guru.

Hendaknya setiap kegiatan yang diorientasikan bagi pembinaan dan peningkatan kinerja guru terjadwal dengan rapi sehingga tidak ada kemungkinan terganggunya proses pembelajaran disekolah. Dalam setiap kegiatan semua guru mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk dapat mengikuti pembinaan dan peningkatan kinerja guru, oleh karena itu sekolah harus berupaya seadil-adilnya untuk mengatur keikutsertaan setiap guru agar tidak terjadi kesenjangan dan kecemburuan antar guru dan tiap guru bisa mendapatkan kesempatan yang sama.

2. Bagi guru

Guru merupakan faktor yang mempunyai peran amat penting bagi terwujudnya pembelajaran yang berkualitas maka hendaknya guru senantiasa berusaha untuk mengembangkan kemampuannya serta

menekuni profesinya dengan penuh kesungguhan, keikhlasan dan kesabaran juga kedisiplinan yang tinggi guna mewujudkan generasi-generasi bangsa yang bermoral dan berkualitas. Dan guru juga merupakan salah satu komponen terpenting dalam pelaksanaan kurikulum didalam kelas melalui proses belajar mengajar. Oleh karena itu, penting sekali adanya kompetensi dan professional guru dalam mengajar serta perlu diciptakan suasana yang kondusif dalam kegiatan belajarmengajar. Bahwa guru dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran disekolah sehingga menciptakan peserta didik yang sangat unggul.

3. Bagi peneliti lain

Agar dilakukan penelitian lebih lanjut yang mampu mengungkapkan berbagai inovasi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu guru melalui salah satu dari strategi yang digunakan dalam peningkatan kinerja guru, terutama di SMA Al Izzah IIBS Batu. Dari kesimpulan dan saran-saran diatas, akhirnya peneliti berharap semoga penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru pada lembaga pendidikan islam ini dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah pemikiran dan studi tentang orientasi peningkatan kinerja guru dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008).
- Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991)
- Abu Muhammad Ibnu Abdullah, *Prestasi Belajar*.(Online), (<http://spesialis-torch.com>, diakses 22 Januari 2016)
- Achsin el-Qudsy. 2008. *Perilaku Belajar Mahasiswa*, hlm.2. (Online), (http://citizennews.suaramerdeka.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=450 diakses 22 Agustus 2015).
- Ahmad S. Ruky, *Sistem Kinerja* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2002).
- Akadum, *Potret Guru Memesuki Milenium Ketiga Suara Pembaharuan* ([Http://WWW.SuaraPembaharuan.com/News/1999/01/22099/OpEd.di akses 20 Desember 2015](Http://WWW.SuaraPembaharuan.com/News/1999/01/22099/OpEd.di%20akses%20Desember%202015))
- Ali Imron dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003).
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek* (Jakarta: PT.Rineka Cipta,2002).
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Barnawi dan Arifin,Muhammad, *Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta: Arruzz Media, 2014).
- Biklen, Bogdan, *Qualitative Research for Education an introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, 1982).
- Boyd, Ronald T. C. 1989. *Improving Teacher Evaluations; Practical Assessment, Research& Evaluation*". ERIC Digest. .
- Departemen Agama, *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Dirjen Pembinaan Kesekolahan Agama Islam, 2001).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1988).

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, cet ke VII, 2007).

Effendy, Onong Uchjana, *Human Relation dan Public Relation* (Bandung:

Effendy, Mochtar. *Manajemen : Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. (Jakarta: PT Bhatara KaryaAksa1986)

Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2009).

Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara 2001)

Heri Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).

Jamal Abdul Rahman, *Tahapan Mendidik Anak*, Penerjemah : Bahrin Abu Bakar Ihsan Zubaidi, (Bandung : Irsyad Baitus salam, 2008).

M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1996).

M. Nashir Ali, *Dasar-Dasar Ilmu Mendidik*, (Jakarta: Mutiara, 1982)

Mahfuz Salahuddin, *Pengantar Psikologi Pendidikan* (Surabaya: Pengantar Ilmu, Mandar Maju, 1996).

Meleong, J Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT.Remaja

Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam diSekolah* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya 2001).

Muhammad Arsyad, *Mencermati Standart Kepala Sekolah*, WWW, Pendidikan Network, Co.id di akses pada tanggal 19 Desember 2015

Muhammad Yaumi, *Model Perbaikan Kinerja Guru dalam Pembelajaran*

Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008).

Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*(Bandung: PT.Remaja Rosda Karya 2007).

Noehi Nasution, *Materi Pokok Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas

Terbuka, 1998).

Nur Kabibullah, *Pengaruh Kebiasaan Belajar dan Hasil Belajar Agama Siswa Terhadap Religiusitas Siswa MAN se-Kabupaten dan Kota Kediri*. Tesis tidak diterbitkan. PPs UNJ, 2009).

Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 1986).

Peraturan Pemerintah, Nomor 19 Tahun 2015 tentang Standart Nasional Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta: Penerbit Asa Mandiri.PT. Gramedia Asri Media, 1992).

Qs.Al-Qur'an & Terjemahan

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002).

Rustyah N. K., *Masalah-masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, 1994).

Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam: Pendekatan Historis, Teoritis dan Praktis* (Jakarta: Ciputat Pers,2002).

Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

Seeker, Karen R. dan Joe B. Wilson. *Planning Successful Employee Performance* (terj. Ramelan). Jakarta : PPM. 2000.

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

Siswanto,HB, *Pengantar Manajemen*(Jakarta: PT. Bumi Aksara 2003).

Spencer, M.,Lyle, Jrand Signe M, *CompetencyatworkModels for Superior*

Sugioyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : PenerbitAlfabeta.

Sumadi Suryabrata, *Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: Andi Offset, t.th).

Supardi, *Kinerja Guru, Ed.1* (Cet.1; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013).

Taylor, W. Fridreck, *Scientific manajemen* (NewYork: Happer and Broes,

- Thursan hakim, *Belajar Secara Efektif* (Jakarta: Puspaswara, 2001).
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet, 9; Jakarta: Balai Pustaka, 1997).
- Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Asri Media, 1992).
- Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah* (Jakarta: PT. Gramedia, 2002).
- W. S. Winkel, *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar* (Jakarta: Gramedia, 1985).
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*,(Jakarta:PT. Raja Grafindo, 2002).
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed.3 (Cet.5; Jakarta: Rajawali Pers,2011).
- Zainal Arifin, *Evaluasi Intruksional* (Bandung: Rosda Karya, 1991).
- Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Zuhairini, *Metodik Khusus Pendidikan Agama* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993).



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/26/2016
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

11 Maret 2016

Kepada
Yth. Kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Aminatur Rizqiyah
NIM : 14710031
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.A.
Judul Tesis : Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Prof. Dr. Baharuddin, M.Pd.H.
NIP. 195612311983031032



Lembaga Pendidikan Muslimah Indonesia (LPMI)
SMA AL-IZZAH
International Islamic Boarding School
Batu - Jawa Timur - Indonesia

www.alizzah-batu.sch.id
Akte Nolaris : Agus Sasmito, SH, No. 10 Tahun 2003
Morelas Generasi Taqwa, Cerdas Mandiri

No : 240.Ks/022/SMA-KS/V/2016
Lampiran : -
Perihal : Surat keterangan telah melakukan penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Noor Hariyanto, S.Si
Jabatan : Kepala SMA Al Izzah IIBS Batu

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Aminatur Rizqiyah
NIM : 14710031
Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam,
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
Ibrahim Malang

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di SMA Al-Izzah IIBS Batu Jawa Timur, sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul :

“Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik”

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

Batu, 11 Mei 2016

Kepala SMA Al-Izzah IIBS Batu



Noor Hariyanto, S.Si

Ceklist Pertanyaan

A. Kepala Sekolah

1. Menurut anda manajemen kinerja guru itu seperti apa?
2. Bagaimanakah perencanaan yang diterapkan oleh anda untuk meningkatkan kinerja guru dalam menciptakan prestasi peserta didik?
3. Apakah program yang dilaksanakan oleh lembaga seiring dengan perencanaan guru?
4. Anda sebagai pimpinan, perlukah mendorong dan memotivasi guru dalam bekerja?
5. Adakah pembinaan yang diterapkan oleh anda sebagai pimpinan untuk meningkatkan kinerja guru?
6. Menurut anda perlukah tanggung jawab, minat dan penghargaan atas tugas serta peluang untuk mengembangkan guru, memperhatikan dan hubungan interpersonal sesama guru?
7. Bagaimanakah anda mengembangkan aspek kualitas pribadi guru baik dalam perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi guru?
8. Bagaimanakah anda mengimplementasikan potensi guru dalam sebuah prestasi?
9. Perlukah unsur kepribadian yang meliputi kedisiplinan, etos kerja, kerja sama, inisiatif, tanggung jawab dan kejujuran menjadi prinsip utama guru dalam dunia pendidikan?
10. Bagaimanakah penyajian yang guru terapkan dalam materi pembelajaran dan membimbing peserta didik untuk menjadi anak yang berprestasi?
11. Adakah pembinaan yang dilakukan pimpinan untuk mendorong kinerja guru?
12. Adakah evaluasi dalam perencanaan yang dilakukan oleh anda?
13. Prestasi apa sajakah yang sudah diperoleh peserta didik dalam kinerja guru?
14. Bagaimanakah teknis atau langkah-langkah yang dilakukan anda dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru?
15. Apakah anda memberikan hadiah (cideramata) kepada guru yang berprestasi?
16. Saya berusaha memberikan kesempatan meningkatkan diri kepada semua personil sekolah
17. Saya berusaha meningkatkan kemampuan dalam bidang yang harus dikuasai guru
18. Saya memberikan insentif/pujian pada peserta didik berprestasi disekolah
19. Saya berusaha melengkapi sarana/alat pembelajaran yang digunakan oleh guru-guru
20. Saya mengusahakan agar pekerjaan guru menjadi pekerjaan menarik

Ceklist Pertanyaan

B. Guru

1. Menurut anda manajemen kinerja itu seperti apa?
2. Bagaimanakah perencanaan yang diterapkan oleh anda untuk meningkatkan kinerja dalam menciptakan prestasi peserta didik?
3. Apakah perencanaan yang anda rencanakan seirama dengan perencanaan yang diprogramkan dalam lembaga?
4. Perlukah anda sebagai penyangga profesi pendidik, adanya sebuah dorongan dan motivasi internal maupun eksternal dalam bekerja?
5. Adakah pembinaan yang diterapkan oleh anda untuk meningkatkan kinerja diri sendiri?
6. Menurut anda perlukah tanggung jawab, minat dan penghargaan atas tugas serta peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah dan hubungan interpersonal sesama guru?
7. Bagaimanakah anda mengembangkan aspek kualitas pribadi baik dalam perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi?
8. Bagaimanakah anda mengimplementasikan potensi anda dalam sebuah prestasi?
9. Perlukah unsur kepribadian yang meliputi kedisiplinan, etos kerja, kerja sama, inisiatif, tanggung jawab dan kejujuran menjadi prinsip utama dalam dunia pendidikan?
10. Bagaimanakah penyajian yang anda terapkan dalam materi pembelajaran dan membimbing peserta didik untuk menjadi anak yang berprestasi?
11. Adakah pembinaan yang dilakukan kepala sekolah untuk mendorong kinerja anda?
12. Adakah evaluasi dalam perencanaan yang dilakukan oleh anda?
13. Prestasi apa sajakah yang sudah diperoleh peserta didik dalam bimbingan anda?
14. Bagaimanakah teknis atau langkah-langkah yang dilakukan anda dalam mengimplementasikan manajemen kinerja anda?

Ceklist Pertanyaan

C. Peserta Didik

1. Apakah anda mendapatkan bimbingan dari guru secara berkesinambungan?
2. Bimbingan apa sajakah yang mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan anda dalam meraih prestasi?
3. Apakah anda mendapatkan pembinaan kepribadian mental, sikap dan moral dari guru?
4. Apakah anda mendapatkan kasih sayang dari guru tanpa dibeda-bedakannya?
5. Apakah anda memiliki rasa tanggung jawab, komitmen, kejujuran dan kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai peserta didik?
6. Menurut anda akhlak dan budi yang luhur termasuk prestasi?
7. Bagaimanakah anda mengelola bakat dan minat menjadi prestasi?
8. Perlukah lingkungan yang nyaman menjadi teman sebagai motivasi dan dorongan untuk menciptakan prestasi anda?
9. Prestasi apa sajakah yang diperoleh anda selama dalam bimbingan guru?
10. Apakah anda memahami nilai-nilai yang berlaku disekolah?
11. Merasa nyamankah anda dalam pendekatan-pendekatan yang diterapkan oleh guru?
12. Mampukah anda dalam melaksanakan tugas yang diberikan guru?

Ceklist Pertanyaan

Administrasi/Waka

1. Program apa sajakah yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dalam menciptakan prestasi peserta didik?
2. Adakah pembinaan khusus untuk guru dalam meningkatkan kinerja ?
3. Apakah program yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan mengelola peserta didik agar berprestasi merupakan hasil dari musyawarah bersama?
4. Bagaimanakah guru dalam melaporkan aktifitasnya sebagai pendidik?
5. Adakah pertemuan yang mengkhususkan untuk evaluasi bersama?
6. Adakah perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru dalam mengembangkan prestasi peserta didik?
7. Adakah ketersediaan bahan ajar dan ekstra kurikuler dalam menciptakan keunggulan peserta didik?
8. Kurikulum dan program apa sajakah yang diterapkan dilembaga?
9. Prestasi apa sajakah yang diperoleh peserta didik selama dalam bimbingan guru?
10. Adakah evaluasi dalam perencanaan yang diterapkan dilembaga?
11. Apakah ada nilai-nilai yang berlakukan disekolah?
12. Bagaimanakah tehknis atau langkah-langkah yang dilakukan lembaga dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru?
13. Apakah Kepala sekolah sudah membuat visi dan misi sekolah bersama Bapak/Ibu guru pada setiap awal tahun pembelajaran?
14. Apakah Kepala sekolah mengadakan proses evaluasi dan pengembangan kurikulum secara komperhensif bersama Bapak/Ibu guru?
15. Apakah Kepala sekolah melibatkan Bapak/Ibu guru dalam mengelola pendidikan
16. Apakah Kepala sekolah menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga non kependidikan pada setiap awal tahun palajaran bersama Bapak/Ibu guru
17. Apakah Kepala sekolah selalu merumuskan aturan-aturan dan hasil kerja pada setiap awal tahun pembelajaran bersama Bapak/Ibu guru
18. Apakah Kepala sekolah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan bersama Bapak/Ibu guru
19. Apakah Kepala sekolah selalu membuat tujuan sekolah bersama Bapak/Ibu guru pada setiap awal tahun pembelajaran
20. Apakah Kepala sekolah sudah membuat rencana kerja sekolah bersama Bapak/Ibu guru pada setiap awal tahun pembelajaran

JADWAL AKTIFITAS SANTRI

NO	WAKTU	KEGIATAN RUTIN
1	03.00 – 04.30	Mandi, Sholat Malam, Persiapan Sekolah
2	04.30 – 04.40	Sholat subuh berjama'ah
3	04.40 – 04.50	Membaca dzikir pagi hari
4	04.50 – 05.30	Pelajaran diniyah pagi (1 jam pelajaran) / tahfidz
5	05.30 – 06.15	Membersihkan Kamar
6	06.15 – 06.45	Sarapan
7	07.00 – 12.00	Pelajaran Sekolah (formal terstruktur)
8	12.00 – 12.50	Istirahat, Sholat Dzuhur dan Makan Siang
9	12.50 – 14.20	Pelajaran Sekolah (formal terstruktur)
10	14.30 – 15.30	Sholat AsharDzikir Sore Dan Istirahat
11	15.45 – 17.30	Pelajaran Diniyah Sore
12	17.30 – 18.00	Makan Malam
13	18.00 – 18.45	Sholat Magrib, Tahfidz/ Diniyah
14	18.45 – 19.30	Sholat Isya' Berjama'ah Dzikir Malam
15	19.30 – 21.00	Belajar Malam Mandiri
16	21.00 – 03.00	Istirahat / Tidur Malam

Lampiran 7



Siswa saat mengartikan mufrodat



Siswa saat belajar di Kantin



Siswa mutholaah



Saat KBM



Proses Pembelajaran



Saat Memberikan Ulangan Harian



Wawancara dengan Guru



Wawancara dengan Waka Kurikulum



Wawancara dengan Guru



Proses KBM Intensif



Wawancara dengan siswa kelas XI IPA 2



Wawancara dengan siswa kelas XI IPS



Gedung SMA al-Izzah IIBS Batu



Gedung sebagai sarana pembelajaran



Saat KBM di Perpustakaan



Masjid di sekolah al-Izzah Batu



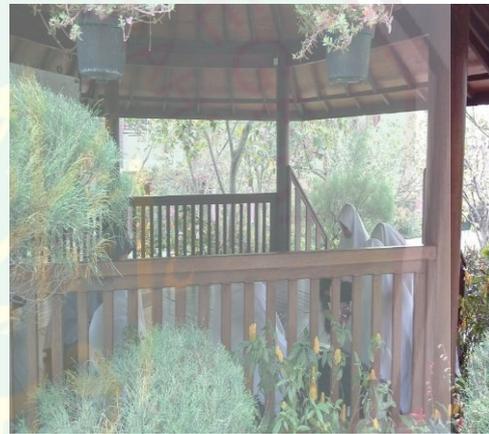
Prestasi Siswa di SMA al-Izzah Batu



Gedung SMA al-Izzah Batu



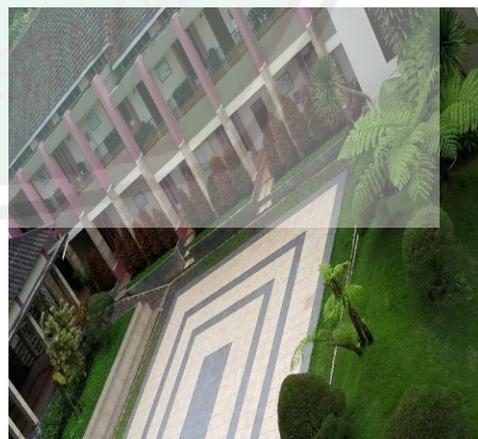
Wawancara dengan Kepala Sekolah



Saat KBM di Gazebo



Asrama SMA al-Izzah Batu



Asrama dan Lapangan Olahraga



Gedung Perpustakaan SMA al-Izzah Batu Home Stay SMA al-Izzah Batu

ESKUL

Ekstrakurikuler SMP :

A. Life skill	B. Keputrian :	C. Insidental
1. Multimedia	1. Cooking	1. Outing / Out bond
2. Jurnalistik	2. Healthy and beauty	2. Renang
3. Student research	3. Handy craft	3. Kunjungan industry
4. Medis	4. Tata Graha	4. Camping
5. English Club		5. Learning visit
6. Entrepreneur		

Ekstrakurikuler SMA :

1. Renang
2. Basket
3. Cooking
4. Desain
5. Berkuda

Community service :

1. Dakwah Masyarakat
2. Love and care
3. Andaiaku menjadi:

Prestosi SMP

1. 2 Santri Hafidzah
2. Juara III lomba Speech contest tingkat kota malang 2013
3. Juara III lomba Spelling bee tingkat provinsi 2013
4. Juara III lomba Pidato tingkat kota batu 2014
5. Juara III lomba olimpiade Matematika SMP se Jawa-Bali 2014
6. Juara I lomba OSN Matematika Tingkat Kota 2014
7. Juara 1 lomba OSN Fisika Tingkat Kota 2014
8. Juara 1 lomba OSN IPS Tingkat Kota 2014
9. Juara 2 lomba OSN Biologi Tingkat Kota 2014

Prestosi SMA

1. 8 Santri Hafidzah
2. Juara Harapan I UKTI kegamaan tingkat nasional, 2014
3. Juara I Olimpiade Sains Nasional Fisika tingkat Kota Batu, tahun 2014
4. Juara I Olimpiade Sains Nasional Biologi tingkat Kota Batu, tahun 2014
5. Juara I Olimpiade Sains Nasional Ekonomi tingkat Kota Batu, tahun 2014
6. Juara I Olimpiade Sains Nasional Astronomi tingkat Kota Batu, tahun 2014
7. Juara II Olimpiade Sains Nasional Fisika tingkat Kota Batu, tahun 2014
8. Juara II Olimpiade Sains Nasional Matematika tingkat Kota Batu, tahun 2014
9. Juara II Olimpiade Sains Nasional TIK tingkat Kota Batu, tahun 2014
10. Juara II Olimpiade Sains Nasional Geografi tingkat Kota Batu, tahun 2014
11. Juara III Olimpiade Sains Nasional Kebumarian tingkat Kota Batu, tahun 2014
12. Juara III Olimpiade Sains Nasional Astronomi tingkat Kota Batu, tahun 2014
13. Juara III Olimpiade Sains Nasional Ekonomi tingkat Kota Batu, tahun 2014
14. Juara Harapan I lomba madding tingkat Malang Raya, tahun 2014
15. Juara II lomba Fotografi tingkat Malang Raya, tahun 2014
16. Juara II dan III lomba Baca Puisi tingkat Malang Raya, tahun 2014
17. Juara I dan II lomba Speech Contest tingkat Jawa Timur, tahun 2014
18. Juara I Lomba Film Pendek tingkat Kota Batu, tahun 2014

Fasilitas

- Pendopo Santri
- Ruang klinik gigi
- Ruang UKS
- Kelas Tertutup
- Kelas Terbuka (Gazebo)
- Saung Belajar
- Lab. IPA Terpadu
- Lab. Bahasa
- Learning Resources Center (Perpustakaan & Internet)
- Kamar Santri
- Fasilitas Beribadah
- Fasilitas Olah raga

School Culture

1. Berkepribadian Islami
2. Berjiwa juang tinggi
3. Mandiri dan pantang menyerah
4. Peduli pada sesama
5. Disiplin dan tanggung jawab
6. Sopan dan santun
7. Sederhana, bersih dan rapi

Program SMP

1. **Takhasus Tahfidz Al-Qur'an**
(Kurikulum Nasional dan target hafalan Qur'an minimal 15 Juz)
2. **Kelas International Kurikulum Cambridge**
(Kurikulum Nasional, International Cambridge dan target hafalan Qur'an minimal 5 Juz)

Program SMA

Takhasus Tahfidz Al-Qur'an dan International Cambridge
(Kurikulum Nasional, International Cambridge dan target hafalan Qur'an minimal 15 Juz)

PROFILE OUTCOMES SANTRI AL-IZZAH

TAQWA

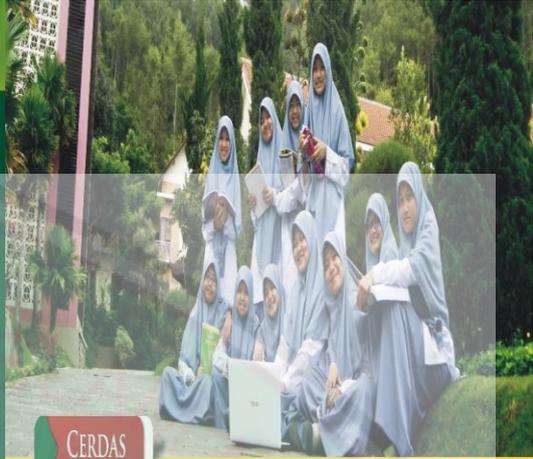
1. Beraqidah lurus, kokoh dan jauh dari penyimpangan
2. Beribadah dengan kesadaran
3. Berahlak terpuji (al ahlak al karimah)
4. Berjiwa juang tinggi

MANDIRI

1. Menghasilkan karya pribadi sesuai dengan bakat dan minat
2. Berhasil menyelesaikan masalah pribadi dan lingkungan
3. Mampu menempatkan diri dan berprestasi di tengah masyarakat

CERDAS

1. Lulus uji kompetensi Standar Nasional dan Standar Internasional Cambridge
2. Mampu bersaing dalam kompetisi sains, matematika dan al-Qur'an
3. SMP hafal 5 juz (program International) dan 15 juz (program tahfidz)
4. SMA hafal 15 juz
5. Hafal 40 hadist arba'in an-Nawawi
6. Mampu berkomunikasi dengan bahasa Arab dan bahasa Inggris
7. Mampu membaca kitab berbahasa Arab secara sederhana



Visi

Mewujudkan lembaga pendidikan muslimah yang unggul dan kompetitif hingga dapat melahirkan generasi muslimah yang memiliki kemampuan memikul amanah Allah sebagai hamba dan khalifah-Nya.

Misi

1. Menyelenggarakan lembaga pendidikan pesantren modern yang mengintegrasikan kecerdasan intelektual, spiritual dan keterampilan hidup hingga mampu mengantarkan anak didik menjadi generasi yang taqwa, cerdas dan mandiri.
2. Menyelenggarakan pembinaan SDM guru dan pengelola sekolah hingga menjadi SDM yang berkepribadian islami, komitmen terhadap perjuangan umat islam dan kompeten di bidang keahliannya.
3. Menyelenggarakan kegiatan dakwah di tengah masyarakat agar menjadi umat yang terbaik.
4. Menyelenggarakan jaringan kerjasama antar lembaga pendidikan di dalam dan luar negeri untuk meningkatkan kualitas SDM, pendidikan dan pembinaan umat.



Al-Qur'an & Sains

Pembelajaran dilakukan secara menyeluruh (holistic) yang memadukan unsur Al-Qur'an dan Intelektual peserta didik yang berfokus pada pembentukan akhlak dan kemampuan problem solving. Sehingga kurikulum yang dikembangkan pun memadukan antara kurikulum berbasis Al-Qur'an yang diimersikan dengan kurikulum DIKNAS dan kurikulum Cambridge.



Boarding School

Lokasi Al-Izzah yang strategis dan kondusif (berada di pusat Kota Batu dan di kaki Bukit Banyak yang sejuk) serta bangunan dan fasilitas yang tertata dengan baik, sangat ideal untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Dengan sistem boarding maka proses penyemaian ajaran Islam akan lebih cepat terinternalisasikan ke dalam jiwa santriwati, di samping model asrama yang akan menuntun santriwati untuk melatih kedisiplinan dan manajemen waktu.

Keunggulan



Memiliki Jaringan International

1. Henderson Secondary School of Singapore, (Singapore – 2014)
2. SMK Aminuddin Baki Kuala Lumpur of Malaysia (Malaysia-2014)
3. Phatnawitya Demonstration School (Thailand – 2013)
4. Cambridge International Examination (CIE- United Kingdom – 2012)
5. Universitas Islam Kharotum (Sudan – 2012)
6. Madrasah Al-Junied Al-Islamiah (Singapore – 2011)
7. Madrasah Al-Irsyad Al-Islamiah (Singapore – 2011)
8. ADNI International Islamic School (Malaysia – 2009)

Pengembangan Bahasa Asing (Arab dan Inggris)

Dalam proses belajar mengajar mengharuskan seluruh aktifitas pembelajaran, baik media pembelajaran dan penyampaiannya menggunakan perpaduan bahasa asing. Jika di siang hari para santriwati diminta untuk berbahasa Inggris, maka di sore hari bahasa Arab menjadi kewajiban bagi santriwati untuk menggunakannya.

SELAMAT & SUKSES

SANTRI SMA LOLOS SNMPTN 2015-2016 & HASIL TERBAIK UN SMA AL-IZZAH



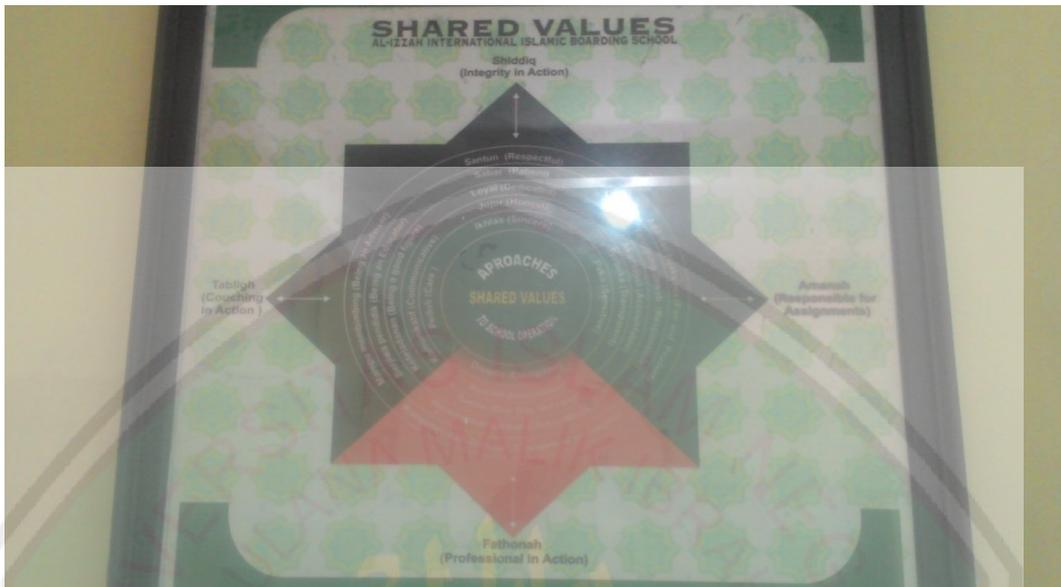
AL IZZAH IIBS

NO	NAMA	Kelas	PTN	Program Studi
1	ALIFIA NISA MAGHFIRA	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	PENDIDIKAN DOKTER
2	ALYA IZAAZ ANDINI	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	AGRIBISNIS
3	ANNISA HUMAIRA	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	GIZI KESEHATAN / ILMU GIZI
4	ASMA NABILA	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	FARMASI
5	JAYU BIAKHLAQIR ROSSA	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	BIOLOGI
6	FANNY NUR MUIZZA	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	KETEKNIKAN PERTANIAN
7	FARAH AINI NAHDAH	XII-IPA 1	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	ILMU DAN TEKNOLOGI PANGAN
8	FILZA ZATA RUSYDINA	XII-IPA 1	UPN "VETERAN"	ARSITEKTUR
9	AJIFAH RAHMI SALSABILA	XII-IPA 2	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	PENDIDIKAN DOKTER GIGI
10	ANNISA YOSHI AUDIANTI	XII-IPA 2	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	TEKNIK INDUSTRI
11	CHINTIA ZAHRA FITRI	XII-IPA 2	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	FARMASI
12	DIJAH RIZKI SUSANTI	XII-IPA 2	UNIVERSITAS AIRLANGGA	KESEHATAN MASYARAKAT
13	ERIKA DNI DAMAYANTI	XII-IPA 2	UNIVERSITAS AIRLANGGA	KESEHATAN MASYARAKAT
14	FIQIH AULYA RAMANDHA	XII-IPA 2	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	ILMU DAN TEKNOLOGI PANGAN
15	KHOIRUNNISA SHAFIRA DESHPANDE	XII-IPA 2	UNIVERSITAS AIRLANGGA	PENDIDIKAN DOKTER
16	ADILAH NAHDA ILMIAH	XIII-IPS	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	PSIKOLOGI
17	DESAIRA ALFI NOOR AVIA	XIII-IPS	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	MANAJEMEN
18	DEVI NUR HAMIDAH	XIII-IPS	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	EKONOMI ISLAM
19	DWI MARCH TRISNAWATY	XIII-IPS	UNIVERSITAS AIRLANGGA	EKONOMI ISLAM
20	NADIYA NURHALIM	XIII-IPS	UNIVERSITAS AIRLANGGA	MANAJEMEN
21	NADIYA MAGHFIRA SAPUTRA	XIII-IPS	UNIVERSITAS AIRLANGGA	SASTRA INGGRIIS

TERBAIK UN IPA
ALIFIA NISA MAGHFIRA

TERBAIK UN IPS :
HANIFA UMAR

MATEMATIKA NILAI 100
HANIFA UMAR (IPS)
MIFTACH RIZQILLAH (IPS)



Islamic Shared Values



Tausiah Morning Teacher SMA al-Izzah Batu



Forum Wali Kelas



Ujian Progresi Ujian



Tahfidzul Qur'an Bulanan



Pembinaan Tsaqofah Islamiah



Ujian Tahfidz



Tahfidzul Qur'an SMA al-Izzah Batu



Juara Try Out Kejujuran



Pembinaan Soal UN



Ujian Tahfidz Terbuka

CURRICULUM VITAE

INFORMASI PERSONAL	Nama	Aminatur Rizqiyah
	Alamat	Jl. Raya Camplong Sampang
	Tel/Hp/Email	rizqy_amina@yahoo.com
	Tempat/Tanggal Lahir	Sampang, 16-01-1986
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Kewarganegaraan	Indonesia
	Agama	Islam
PENGALAMAN KERJA & ORGANISASI	2013/2014	Tim peneliti CRC (Citizen Report Card) pendidikan, kesehatan & infrastruktur masyarakat sampan kerjasama AIPD
	2014 - Sekarang	Pendamping program keluarga harapan kecamatan camplong
	2014/2015	Tim lokal PPK-PB (program penguatan kelembagaan penanggulangan bencana di sampan kerjasama AIFDR)
	2011-2012	Ketua komisariat PSHT STAIN Pamekasan
	2010-2011	Pengurus Kopri PMII Komisariat STAIN Pamekasan
	2010-2013	Ketua PC. IPPNU kabupaten Sampang
	2013-Sekarang	Wakil sekretaris PC. LAKPESDAM NU Sampang
	2012-Sekarang	Bendahara Forum Kajian Advokasi Anggaran Sampang (Forkaasa) Kabupaten Sampang
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	1993-1998	MI. Syariatut Thullab Camplong
	2003-2006	MTs. Bustanul Ulum Camplong
	2007-2009	MA. Tanwirul Islam Sampang
	2009-2013	S1 Tarbiyah STAIN Pamekasan
	2014-2016	S2 MPI UIN MALIKI Malang