

TESIS

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA
GURU SERTIFIKASI
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2KLATEN
TAHUN 2018/2019**



**MUHYIDIN
NIM : 154031120**

**Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SURAKARTA
TAHUN 2019**

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU SERTIFIKASI
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 KLATEN
MUHYIDIN

Abstrak

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi. Tujuan khusus adalah untuk mendeskripsikan: 1) perencanaan peningkatan kinerja guru sertifikasi, 2) pengelolaan peningkatan kinerja guru sertifikasi, 3) monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru sertifikasi dan 4) masalah yang ditemukan dalam pengelolaan peningkatan kinerja guru sertifikasi.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru berjalan secara efektif.

Namun, berdasarkan pelaksanaan pengelolaannya peningkatan kinerja guru ditemukan beberapa masalah yakni masalah eksternal dan masalah internal. Namun untuk mengatasi masalah tersebut diterapkan beberapa hal : 1) mengembangkan beberapa karakter dalam perencanaan, 2) pengorganisasian personil, 3) implementasi program, 4) evaluasi dan monitoring secara intensif, 5) menanamkan nilai-nilai islami dan persaudaraan, 6) mengoptimalkan fungsi dan peran guru.

Kata kunci: pengelolaan, peningkatan, kinerja guru

MANAGEMENT ENHANCEMENT OF TEACHER CERTIFICATION
PERFORMANCE IMPROVEMENT
IN MADRASAH IBTIDAIYAH STATE 2 KLATEN
MUHYIDIN

Abstract

The general objective of this research is to describe the management of teacher certification performance improvement. The specific purpose is to describe: 1) planning for teacher certification performance improvement, 2) management of teacher certification performance improvement, 3) monitoring and evaluation of management of teacher certification performance improvement and 4) problems that found in the management of teacher certification performance improvement.

This research method is descriptive qualitative. Data collection techniques are interviews, observation, and documentation. Research subjects are the principal and teachers. The results showed that planning, monitoring and evaluating the management of teacher performance improvement effectively.

However, based on the implementation of the management to improve teacher performance, several problems were found, namely external and internal problems. However, to overcome these problems several things were applied: 1) developing some characters in planning, 2) organizing personnel, 3) implementing the program, 4) evaluating and monitoring intensively, 5) instilling the values of Islamic and brotherhood, 6) optimizing the function and role of the teacher.

Keywords: management, improvement, teacher performance

إدارة تحسين أداء شهادة المعلم في المدرسة الابتدائية الحكوميه 2 كلاتن

عبي الدين

ملخص

المهدف العام من هذا البحث هو وصف إدارة تحسين أداء شهادة المعلم ، والغرض المحدد هو وصف: (1) التخطيط لتحسين أداء شهادة المعلم ، (2) إدارة تحسين أداء شهادة المعلم ، (3) رصد وتقييم إدارة تحسين أداء المعلم و (4) المشاكل التي وجدت في إدارة تحسين أداء شهادة المعلم.

هذه الطريقة البحثية وصفية النوعية. تقنيات جمع البيانات هي المقابلات والملاحظة والوثائق. مواضيع البحث هي المدير والمعلمون. أظهرت النتائج أن تخطيط ومراقبة وتقييم إدارة تحسين أداء المعلم بفعالية.

ومع ذلك ، وبناءً على تطبيق الإدارة لتحسين أداء المعلم ، تم العثور على العديد من المشكلات ، وهي المشكلات الخارجية والداخلية ، ولكن للتغلب على هذه المشكلات تم تطبيق العديد من الأشياء: (1) تطوير بعض الشخصيات في التخطيط ، (2) تنظيم الموظفين ، (3) تنفيذ البرنامج ، (4) تقييم ومراقبة بشكل مكثف ، (5) غرس القيم الإسلامية والأخوية ، (6) تحسين وظيفة ودور المعلم.

الكلمات الرئيسية: الإدارة ، التحسين ، أداء المعلم


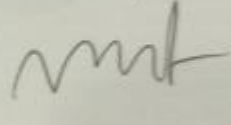

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU SERTIFIKASI
DI MIN 2 KLATEN TAHUN 2018/2019

Disusun oleh :

Muhyidin
NIM : 154031120

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta
Pada hari Jum'at tanggal 27 Desember 2019 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
Dr. H. Syamsul Bakri., M.Ag NIP . 197101051998031 001 Ketua Sidang/Pembimbing	30/12/2019	
Prof.Dr.H.Purwanto, M.Pd NIP.19700926200001 001 Sekretaris Sidang	30/12/2019	
Dr.H.Giyoto ,M.Hum NIP.19670224200003 001 Penguji	30/12/2019	

Surakarta, 30 Desember 2019
Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. H. Purwanto, M.P.d
NIP. 19700926200001 001

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ

Terjemah Arti: Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(Al Mujadalah :11)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penyusun persembahkan kepada

1. Ibuku tercinta (Ibu Kawiji)
2. Istriku tercinta (Chusnul Chayati)
3. Putraku tercinta (Muhammad Maadzinul Haq)
4. Putriku tercinta (Harishna Hikmatan Nafiah)
5. Almamater IAIN Surakarta

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Muhyidin

NIM : 154031120

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Menejemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten Tahun 2018/2019.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian tesis ini bukan asli karya sendiri atau plagiat dalam bagian bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 22 Desember 2019
Yang menyatakan



Muhyidin
NIM.154031120

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Klaten Tahun 2018/ 2019.

Shalawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang kita nantikan syafaatnya dari dunia sampai akhirat nanti. Sejak mulai masuk pada Pascasarjana hingga menyelesaikan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah membantu kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati yang tulus penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H. Mudhofir, S.Ag.M.Pd., selaku Rektor IAIN Surakarta.
2. Bapak Prof.Dr.H. Purwanto, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Surakarta.
3. Bapak Dr. Yusuf Rohmadi, M.Hum, selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana IAIN Surakarta.
4. Ibu Dr.Hj.Siti Choiriyah, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Surakarta.
5. Bapak Dari. Moh. Bisri, M.Pd.selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Surakarta
6. Bapak Dr. H. Syamsul Bakri, M.Pd, selaku Pembimbing tesis yang penuh kesabaran dan kearifan telah memberikan bimbingan, pengarahan dan dorongan semangat yang tidak henti-hentinya di sela-sela kesibukan dan tugasnya.
7. Dewan Penguji yang telah memberikan arahan, saran dan memperbaiki tesis ini..
8. Seluruh Bapak Ibu Dosen Pascasarjana IAIN Surakarta, khususnya dosen yang telah mengasuh mata kuliah, mudah-mudahan ilmu yang diajarkan kepada kami menjadi amal sholeh dan dapat diterima oleh Allah SWT.

9. Seluruh staf karyawan Pascasarjana IAIN Surakarta yang telah membantu semua kebutuhan yang diperlukan selama proses penyelesaian penulisan proposal tesis ini.
10. Semua saudara, sahabat dan teman yang mendukung dan memberi semangat demi terselesaikannya tesis ini.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, Desember 2019

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	ii
ABSTRAK (Bahasa Inggris).....	iii
ABSTRAK (Bahasa Arab).....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Teori Yang Relevan.....	12
1. Pengertian Manajemen.....	12
a. Perencanaan	14
b. Pengorganisasian	16
c. Pelaksanaan	18
d. Pengawasan	20
2. Pengertian Kinerja Guru	23
3. Standar Kompetensi Kinerja Guru.....	28
4. Indikator Kinerja Guru	39
5. Evaluasi Kinerja Guru	40
6. Setifikasi Guru.....	41
7. Kinerja Dalam Prespektif Islam.....	59

8. Motivasi Kerja	64
B. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.(PKB).....	67
C. Penelitian Penelitian Yang Relevan.....	80
Bab III. Metodologi Penelitian	
A. Pendekatan Penelitian	85
B. Latar Setting Penelitian	86
C. Subyek dan Informan Penelitian	86
1. Subyek Penelitian	86
2. Informan Penelitian	86
D. Metode Pengumpulan Data	87
1. Observasi	87
2. Wawancara	89
3. Dokumentasi	91
E. Pemeriksaan Keabsahan Data	93
F. Teknik Analisa Data	94
Bab IV. Paparan Data Dan Hasil Penelitian	
A. Gambaran Umum Latar Penelitian	100
B. Paparan Data Penelitian.....	105
1. Kinerja Dan Peran Guru Sertifikasi.....	105
2. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru sertifikasi	112
a. Perencanaan	112
b. Pelaksanaan	120
c. Monitoring dan Evaluasi	121
3. Hambatan Dan Strategi Mengatasi	124
C. Pembahasan	132
Bab V. Penutup	
A. Kesimpulan	132
B. Saran – Saran.....	133
Daftar Pustaka	137
Lampiran - Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Mutu pendidikan menentukan mutu sumber daya manusia suatu bangsa.

Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 adalah

... melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. (UUD 1945)

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mewujudkan tujuan nasional, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Sebagaimana dalam Pasal 31 UUD 1945 dinyatakan bahwa:

Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang, Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara serta dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional, dan Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. (UUD 1945)

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Pendidikan memegang peranan kunci dalam membentuk sumber daya manusia dan insan yang berkualitas serta salah satu aspek penting dalam pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia. Sistem pendidikan yang baik adalah sistem pendidikan yang akan menghasilkan anak didik menjadi sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, pengetahuan, pengalaman, produktifitas, profesionalitas dan mempunyai kemandirian sehingga mampu bersaing dengan dunia luar.

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran, pelatihan, proses, perbuatan, dan cara mendidik. Arti pendidikan dalam batasan yang cukup luas dibedakan menjadi tiga tipe umum yaitu pendidikan formal, informal, dan non formal. Salah satu lembaga yang paling konservatif dan statis dalam masyarakat adalah pendidikan sekolah. Sekolah adalah lembaga tempat anak mendapatkan pendidikan yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai

fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan disiplin, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal, dan lain lain. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berkenanan dengan permasalahan pendidikan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Klaten , Kabupaten Klaten khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru terutama guru yang sudah sertifikasi. Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru profesional dan berkualitas. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan sertifikat pendidik. Kompetensi guru sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemampuan peserta didik. Apabila guru tidak memiliki kompetensi yang baik, peserta didik yang diajar juga akan memiliki kompetensi yang tidak baik pula.

Untuk itu dirasakan perlu standar kompetensi dan sertifikasi guru, agar kinerja guru professional itu memenuhi standar dan lisensi sesuai kebutuhan.

Kualitas pendidikan dapat dimulai dengan meningkatkan kinerja guru guru. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional, artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh di kependidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru professional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yaitu meliputi : kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Secara keseluruhan kompetensi ini yang nantinya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penguasaan kompetensi ini sangat penting agar nantinya guru mata pelajaran dapat mengemas mata pelajaran menjadi lebih menarik dan tidak membosankan.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi

yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesionalisme adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi.

Guru adalah pelaku utama dalam pendidikan karena guru yang bersinggungan langsung dengan peserta didik. Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi siswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya. Sehingga faktor faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan. Namun, sering kali pendidikan di Indonesia mengasumsikan bahwa apabila ada kemerosotan dalam pendidikan, memposisikan kurikulum, sarana dan prasarana sebagai penyebab utama merosotnya pendidikan di Indonesia.

Hal tersebut tercermin dengan adanya perubahan kurikulum mulai kurikulum 1975 sampai dengan Kurikulum 2013. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah dijelaskan dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang SINDIKNAS bahwa:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berahlaq mulia, sehat, berilmu,cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Undang-Undang RI No.20, 2003).

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Pendidikan sional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik dengan demikian standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Bertitik tolak dari tujuan sisdiknas tersebut, pendidikan harus mampu menghasilkan SDM yang berkualitas dan profesional. Oleh sebab itu, pendidikan harus dibenahi agar berkualitas. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh komponen mutu dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran dan dukungan kebijakan pemerintah pusat dan daerah (Mulyasa, 2007). Berhubungan dengan hal tersebut, guru merupakan faktor paling menentukan karena melalui guru, komponen yang lain menjadi sesuatu yang berarti bagi peserta didik. Apapun upaya perbaikan yang dilakukan, tanpa keterlibatan guru yang profesional tidak akan memberikan kontribusi yang berarti.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan

kompetensi seorang guru sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi guru dalam pemberdayaan dimaksud untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar mencapai tujuan yang optimal, efektif, dan efisien.

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai seriap siswa, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun tidak yang terlibat dalam proses pendidikan yang dimaksud. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan merupakan satu jalinan sistem yang tidak dapat mengabaikan komponen yang terkait di dalamnya atau mendudukan posisi satu komponen lebih penting dari komponen yang lain.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam jaringan pendidikan ialah guru. Pada saat ini guru di berbagai daerah sedang dihebohkan oleh peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru

diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap layak dalam mengemban tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan..

Pendidik juga menjadi tumpuan dan harapan peserta didik, berhasilnya proses pendidikan juga tergantung pada guru. Mengingat begitu beratnya tugas yang harus dilaksanakan seorang guru maka sangat penting mengelola guru dengan baik dan benar agar guru dikembangkan dan lebih ditingkatkan kualitas kompetensinya unruk menunjang kelancaran dan keberhasilan serta kualitas dalam melaksanakan tugasnya. Pembangunan dan peningkatan kualitas kompetensi guru terus ditingkatkan, baik rnelalui pendidikan lanjutan maupun melalui pelatihan .Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk menunaikan amanah regulasi peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru melalui sertifikasi termasuk di madrasah. Salah satunya peraturan tentang Alokasi tunjangan Profesi guru (Badruzzaman, 2016)

Menurut Undang-Undang guru dan dosen bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang No 14, 2005). Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik

berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan hendaknya memberi motivasi bagi siswanya (Usman, 2005 : 102).

Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik sebaiknya maka diperlukan usaha agar guru meningkatkan kinerjanya. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance /actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Menejemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten Tahun 2018/2019.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka dapat perumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana Menejemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019.?

2. Apa saja faktor penghambat dalam melaksanakan Menejemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019.?
3. Apa solusi yang diberikan untuk mengatasi permasalahan dalam Menejemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019.?

C. Tujuan Penelittian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui manajemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019.
2. Mengetahui faktor penghambat dalam melaksanakan Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019.
3. Mengetahui solusi yang diberikan untuk mengatasi permasalahan dalam Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk kegiatan penelitian berikutnya.
 - b. Untuk menambah khazanah keilmuan bidang pendidikan khususnya manajemen pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi dan bahan masukan bagi Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi pengelola Lembaga Pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori yang Relevan

1. Pengertian Manajemen

Salah satu definisi manajemen sebagaimana dicatat Encyclopedia Manajemen (2014 : 511) berbunyi " Suatu ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan bantuan sejumlah sumber dengan cara efisien dan efektif ". Pencapaian sasaran melalui penggunaan manusia (*men*), bahan produksi (*materials*), dan mesin (*machines*) termasuk waktu (*times*). Namun demikian, benang merah pengertian manajemen adalah manajemen merupakan proses koordinasi berbagai sumberdaya organisasi (*men, materials, machines, and time*) dalam upaya mencapai sasaran organisasi.

The Lian Gie dalam Effendi (2002:3) mendefinisikan manajemen sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dan alam untuk tujuan yang telah ditentukan. Stoner dalam Handoko (2005:8) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun Follet dalam Handoko (2005:8) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Sementara itu Hasibun (2004: 2), pengertian manajemen adalah sebagai berikut : “*Management is a distinct proses consisting of planning, orgainizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”

Menurut H.B. Siswanto (2005: 2), mengemukakan bahwa pengertian manajemen adalah : Seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Henry Fayol (1949) Manajerial terdiri dari 5 fungsi, yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*) berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), dalam arti mobilisasi bahan materiil dan sumber daya manusia guna melaksanakan rencana.
- c. Memerintah (*commanding*) dengan memberi arahan kepada karyawan agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka.
- d. Pengkoordinasian (*coordinating*) dengan memastikan sumber-sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya.
- e. Pengendalian (*controlling*) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Terry (2000) menyebut manajemen sebagai sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain (George R. Terry, 2000:1).

Dari teori manajemen dan fungsi-fungsi pokok manajemen jika dikaitkan dengan kajian manajemen mutu pendidikan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan sekali. Dalam hal ini peneliti merujuk pada teori G.R Terry sebagai teori dasar karena Terry lebih menekankan pada pengorganisasian dan pelaksanaan dalam kegiatan manajemen di samping fungsi-fungsi manajemen yang lain. Selain Terry memasukkan proses evaluasi ke dalam fungsi pengawasan, hal ini berbeda dengan pendapat Henry Fayol yang memisahkan proses evaluasi dengan fungsi pengawasan.

Di bawah ini adalah uraian tentang 4 fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry:

a. Perencanaan (*planning*)

Menurut Terry (dalam S. Robbins, 2001: 3), perencanaan adalah suatu keharusan dalam setiap usaha untuk mengembangkan usaha atau mengembangkan lembaga tersebut. Karena perencanaan bersifat vital, seharusnya hal itu dibuat lebih awal. Perencanaan dapat dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan, dalam hubungan mana perencanaan

tersebut dianggap sebagai tindakan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan sekarang.

Robbin (2001: 3) menyatakan bahwa fungsi perencanaan meliputi menetapkan tujuan organisasi, menetapkan suatu strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu hirarki rencana yang menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.

Secara lebih terinci, Suharsimi (2008: 9) mengemukakan penjelasan perencanaan dari masing-masing fungsi adalah sebagai berikut :

“Perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukannya tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan atau tanpa menggunakan sumber-sumber yang ada.”

Aspek-aspek perencanaan meliputi: a) apa yang akan dilakukan, b) siapa yang harus melakukan, c) kapan dilakukan, d) dimana dilakukan, e) bagaimana melakukan, dan f) apa saja yang perlu dilakukan agar tercapai tujuannya secara maksimal.

Dari pengertian di atas bahwa fungsi perencanaan adalah aktifitas atau kegiatan yang berupa proses penentuan program kerja. Disinilah peran kepala sekolah sebagai penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan sangat dibutuhkan. Dalam perencanaan pendidikan di sekolah secara umum melibatkan seluruh komponen sekolah termasuk kepala sekolah dimana pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif yaitu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan terbuka dan demokratis sehingga diharapkan warga sekolah ikut terlibat langsung

dalam proses pengambilan keputusan yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Warga sekolah terutama guru diharapkan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, adaptif, antisipatif, dan proaktif, serta memiliki kontrol yang kuat terhadap input manajemen dan sumber dayanya. Dalam penelitian ini teori manajemen perencanaan G.R Terry dipakai untuk mengetahui bagaimana perencanaan mutu atau proses penentuan program kerja berbasis teknologi informasi dan komunikasi di IDBC (*Islamic Digital Boarding Collage*).

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Menurut George R. Terry (2000: 32), pengorganisasian sebagai kegiatan mengalokasikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan menetapkan wewenang tertentu serta tanggungjawab masing-masing yang bertanggung jawab untuk setiap komponen dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan tepat. Tidak jauh beda dengan pendapat Suharsimi (2008: 10) yang menyatakan bahwa pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama. Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan. Pada pokoknya pengorganisasian adalah proses pembagian kerja, sistem kerja sama, sistem hubungan antar personal yang terlibat dalam suatu organisasi.

Menurut Suharsimi (2008:11) pengorganisasian adalah pembagian tugas atau pekerjaan, pembidangan, pengunitan, yaitu: macam dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, banyaknya orang yang terlibat dalam organisasi, dan kemampuan, minat, bakat yang berbeda terhadap pekerjaan.

Adapun manfaat adanya pembagian tugas adalah: (1) spesialisasi dalam melaksanakan tugas, (2) memudahkan koordinasi, dan (3) dapat meningkatkan efektivitas kerja. Pembidangan, pengunitan dan pembagian tugas akan melahirkan sebuah susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar dan dikenal dengan nama struktur organisasi yang menggambarkan posisi setiap unit yang menunjukkan keseluruhan dengan bagian-bagiannya.

Hasil dari proses pengorganisasian adalah suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang bulat, karena organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Prinsip dari suatu organisasi terdiri dari: (1) adanya suatu pekerjaan yang harus dilakukan, (2) adanya tempat untuk bekerja, (3) terdapat hubungan antara unsur didalam organisasi tersebut, sehingga keuntungan akan didapat dari pelaksanaan sebuah organisasi yaitu: (1) setiap orang dalam organisasi dapat mengetahui kegiatan yang harus dikerjakan, (2) hubungan kerja dapat terlihat jelas, (3) hubungan yang tepat antara kegiatan dan individu yang melaksanakan dapat tercapai, dan (4) adanya manfaat yang lebih efektif bagi personil dan fasilitas.

Jadi yang dimaksud pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Maka guru sebagai penggerak dan penyelenggara pendidikan bersama kepala sekolah melaksanakan proses pengorganisasian untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah memberikan guru *job description* sesuai bakat dan kemampuannya masing-masing yang akhirnya terorganisir dengan baik sehingga penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dalam penelitian ini teori manajemen pengorganisasian G.R Terry dipakai untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian mutu berbasis teknologi informasi dan komunikasi di IDBC (*Islamic Digital Boarding Collage*).

c. Penggerakan/ Pelaksanaan (*Actuating*)

Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama artinya dengan pelaksanaan. Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Menurut Terry (2000: 20), *actuating* adalah usaha untuk menggerakkan anggota-anggota

kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Dalam suatu lembaga, kalau hanya ada perencanaan atau organisasi saja tidak cukup. Untuk itu dibutuhkan tindakan atau *actuating* yang konkrit yang dapat menimbulkan *action*.

Hal dasar bagi tindakan menggerakkan adalah manajemen yang berpandangan progresif. Maksudnya adalah para pengelola harus menunjukkan melalui kelakuan dan keputusan-keputusan mereka bahwa mereka mempunyai perhatian yang dalam untuk anggota-anggota organisasi mereka. Pada dasarnya *actuating* dimulai dari dalam diri pribadi masing-masing. Pengelola harus dimotivasi secara pribadi untuk mencapai kemajuan dan untuk bekerjasama secara harmonis dan terarah dengan pihak lain, karena apabila tidak demikian halnya, tidak mungkin untuk menggerakkan pihak lain. Memang harus diakui bahwa sulit sekali untuk menggerakkan diri sendiri (*to be actuated*). Untuk mencapai sukses terbesar dalam *actuating*, orang senantiasa harus bersikap obyektif dalam penentuan dan penggunaannya. *Actuating* berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat aktivitas-aktivitas jalannya manajemen. Menggerakkan menimbulkan tantangan dan daya pikat yang luar biasa. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, kepuasan seseorang dalam interaksinya dengan orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakkan.

Dalam penyelenggaraan mutu pendidikan di IDBC kepala sekolah adalah pelaku utama dengan dukungan *stakeholders* untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Dalam *actuating* ini, kepala sekolah menjadi manajer dan guru menjadi motor penggerak berlangsungnya suatu proses pencerdasan kehidupan bangsa yang akhir-akhir ini dinilai mengalami stagnasi sehingga tertinggal jika dibandingkan dengan kemajuan pendidikan di negara lain. Maka dalam penelitian ini teori G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana proses implementasi atau pelaksanaan mutu pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi di IDBC (*Islamic Digital Boarding Collage*).

d. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi terakhir yang dijalankan oleh para manajer adalah *controlling*. Setelah tujuan-tujuan ditetapkan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya. Pemantauan, perbandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang diartikan dengan fungsi *controlling*/ pengawasan (Robbin, 2001: 3).

Sedangkan Manulang (Robbin, 2001:5) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilainya, mengoreksi, apabila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Oleh Handoko (1998) dijelaskan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi tercapai atau tidak.

Berikutnya, Terry (2000: 20) mendiskripsikan bahwa dalam penelitian ini teori G.R Terry dipakai untuk mengetahui apakah pelaksanaan mutu pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi di IDBC sudah sesuai dengan perencanaan mutu yang sudah dibuat, sehingga tujuan dari pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi telah tercapai. Pada fungsi pengawasan ini akan diketahui apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Dari semua fungsi pokok manajemen yang dikemukakan George R. Terry baik dalam *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* pada penyelenggaraan pendidikan di IDBC tidak terlepas dari peran kepala sekolah di dalamnya. Bahkan kepala sekolah adalah tokoh utama yang menentukan proses manajemen di atas. Kepala sekolah bersama *stakeholders* sekolah merencanakan pendidikan yang akan diselenggarakan di IDBC, dalam *organizing*, kepala sekolah memberikan guru *job description* sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Dalam *Actuating* guru bersama stakeholders menyelenggarakan pendidikan, *Actuating* dalam mutu pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi adalah bagaimana pelaksanaan dari pembinaan apakah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan sesuai dengan *job discription* serta pembagian unit masing–masing atau belum. Sedangkan untuk fungsi *Controlling*, semua kegiatan pendidikan di sekolah dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana visi dan misi sekolah telah dicapai.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap sumber daya organisasi dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, beberapa prinsip yang rupanya menjadi benang merah tentang pengertian manajemen, yaitu:

- a) Manajemen merupakan suatu kegiatan
- b) Manajemen menggunakan atau memanfaatkan pihak-pihak lain
- c) Kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setelah melihat pengertian manajemen di atas, maka nampak jelas bahwa setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan akan sangat memerlukan manajemen untuk mengatur atau mengelola kerjasama yang terjadi agar dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan, untuk itu

pengelolaannya harus berjalan secara sistematis melalui tahapan-tahapan dengan diawali oleh suatu rencana sampai tahapan berikutnya dengan menunjukkan suatu keterpaduan dalam prosesnya, dengan melihat hal itu maka makna penting manajemen semakin jelas bagi kehidupan manusia termasuk bidang pendidikan.

2. Pengertian Kinerja Guru.

Guru merupakan profesi professional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Guru sebagai tenaga professional bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan profesionalitasnya. Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik professional dengan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penilai, dan pengevaluasi peserta didik. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan seseorang (Simamora, 2002: 423).

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai aturan yang berlaku.

Mengukur kinerja guru memberi promosi dan solusi praktis, pengukuran kinerja guru harus komprehensif untuk menangkap esensi pengajaran yang baik, juga memberikan pemetaan dan pertanggungjawaban prestasi siswa. Guru yang memiliki kinerja bagus akan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai.

Mulyasa (2007 : 98) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggungjawab guru yang selanjutnya dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu meliputi sebagai berikut : (1) tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari; (2) tanggungjawab dalam bidang pendidikan disekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar; (3)

tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat; (4) tanggungjawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu.

Kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan hasil-hasil yang dicapainya. Tugas dan tanggung jawab guru di sekolah adalah mengajar dan mendidik siswa. Petters (Nana Sudjana, 2008: 15) menyebutkan tugas dan tanggung jawab guru adalah (1) guru sebagai pengajar, (2) guru sebagai pembimbing, (3) guru sebagai administrator kelas. Tugas pokok yang berkaitan dengan mengajar di sekolah meliputi (1) menyusun program pembelajaran, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) menilai hasil belajar siswa, (4) menyusun analisis hasil belajar siswa, dan (5) mengadakan perbaikan dan pengayaan.

Menurut Devies mengatakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang mempunyai ciri pekerja seorang guru, yaitu sebagai berikut : 1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar. 2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis. 3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi siswanya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar. 4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin diatas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang dirumuskan.

Menurut Surya Dharma (2008) proses mengumpulkan, menganalisis tentang perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru. Baik buruknya kinerja guru berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai pelaksana administrator kegiatan mengajarnya, yaitu kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar. Pada tahap merencanakan, guru menjabarkan kurikulum sampai menjadi rencana pengajaran. Hasil penjabaran dituangkan dalam perangkat pembelajaran yang meliputi analisis materi pembelajaran (AMP), program tahunan, program semester, rencana persiapan

pembelajaran. Penyusunan analisis materi pembelajaran sampai rencana persiapan pembelajaran tidak harus dikerjakan oleh seorang guru, dapat juga disusun bersama oleh beberapa guru bidang studi sejenis MGMP. Pada tahap melaksanakan, guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai program pengajaran yang sudah ditentukan. Pada tahap ini guru melakukan pengelolaan kelas dengan baik. Pada tahap menilai atau evaluasi, guru melakukan kegiatan evaluasi hasil belajar siswa. Pelaksanaan evaluasi belajar siswa merupakan bagian yang integral dari proses pembelajaran yang diarahkan untuk menilai kinerja siswa (memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar) secara berkesinambungan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab (Usman, 2006: 14). Dalam Pedoman Kinerja guru yang disusun oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Tahun 2008, peranan guru berkaitan dengan kompetensi guru antara lain guru berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator, evaluator, dan pengembang kurikulum.

Dari pengertian yang diuraikan diatas dapat disimpulkan penulis bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Jadi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru melaksanakan tugas sebagai

pengajar yang mempunyai keahlian mendidik dan membina peserta didik agar tercapai tujuan pendidikan.

Kinerja itu meliputi beberapa aspek, yaitu (1) kualitas kerja, (2) ketepatan, inisiatif, (4) kapabilitas, (5) komunikasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang telah dihasilkan seseorang, kualitas kerja yang baik menunjukkan orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang dapat bekerja tepat sesuai petunjuk yang seharusnya didukung kecepatan dalam bekerja, menandakan orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Inisiatif menjadi tolok ukur bahwa seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan. Tingkat kinerja yang baik dapat diamati dari kapabilitasnya, seseorang yang memiliki kemampuan yang baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan. Dan seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dapat berkomunikasi dengan baik, baik dengan atasan bawahan dan teman sejawat (Firdausi, 2012: 54).

3. Standar Kompetensi Kinerja Guru.

Standar kinerja guru adalah berkenaan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, (2) menyelenggarakan kegiatan

penelitian dan pengembangan ilmu secara terus menerus, (3) menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat atas dasar keiklasan sebagai wujud pengamalan ilmu dan teknologi yang telah dikuasai, (4) beradaptasi dan berkomunikasi dengan komunitas profesi untuk meningkatkan sinergi dalam pengembangan ilmu dan kinerja profesional, dan (5) bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan berkomunikasi santun dan empatik dengan masyarakat luas (Janawi, 2011: 63).

Tuntutan standar kinerja guru tidak terlepas dari tugas dan fungsi guru sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran. Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pembaharu (inovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pembawa cerita, emansipator, evaluator, pengawet, dan kulminator (Janawi, 2011: 63).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi diartikan dengan cakap atau kemampuan. Kompetensi dirumuskan sebagai tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Definisi ini memahami dalam diri manusia ada suatu potensi tertentu yang dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai motivator, dalam pengertian ini lebih difokuskan pada tugas guru dalam mendidik (Janawi, 2011: 29).

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedang dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalan (Mulyasa, 2011: 25).

Houston memberikan definisi, *competence ordinarily is defined as adequacy for a task or as possession of require knowledge, skill and abilities*. Kompetensi dirumuskan sebagai suatu tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Definisi ini memahami dalam diri manusia ada suatu potensi tertentu yang dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai motivator, yakni kekuatan dari dalam diri individu (Janawi, 2011: 30).

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan invetigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2011: 26).

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas, 2003 pasal 35 ayat (1)) mengemukakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang ditingkatkan secara berencana dan berkala. Hal ini nampak jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan professional (Mulyasa, 2011: 31).

Dalam *Competencies and Skills Required for Teacher Certification in Florida* pendidikan profesional mencakup :

(1) Knowledge of various types of assessment strategies that can be used to determine student levels and needs (Assessment), (2) Knowledge of effective communication with students, parents, faculty, other professionals, and the public, including those whose home language is not English (Communications), (3) Knowledge of strategies for continuous improvement in professional practices for self and school (Continuous Improvement), (4) Knowledge of strategies, materials, and technologies that will promote and enhance critical and creative thinking skills (Critical Thinking), (5) Knowledge of cultural, linguistic, and learning style differences and how these differences affect classroom practice and student learning (Diversity), (6) Knowledge of the Code of Ethics and Principles of Professional Conduct of the Education Profession in Florida (Ethics), (7) Knowledge of how to apply human development and learning theories that support the intellectual, personal, and social development of all students (Human Development and Learning), (8) Knowledge of effective reading strategies that can be applied across the curriculum to increase learning (Subject Matter), (9) Knowledge of strategies to create and sustain a safe, efficient, supportive learning environment (Learning Environment), (10) Knowledge of how to plan and conduct lessons in a variety of learning environments that lead to student outcomes consistent with state and district standards (Planning), (11) Knowledge of collaborative strategies for working with various education professionals, parents, and other appropriate participants in the continual improvement of educational experiences of students (Role of the Teacher), (12) Knowledge of strategies for the implementation of

technology in the teaching and learning process (Technology), (13) Knowledge of the history of education and its philosophical and sociological foundations (Foundations of Education), (14) Knowledge of specific approaches, methods, and strategies appropriate for students with limited English proficiency (ESOL)(<http://www.fldoe.org/asp/ftce/pdf/00ProfessionalEducation.pdf>). Diakses tanggal, 12 Agustus 2018.

Undang - Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D IV dan memiliki empat standar kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Mulyasa (2011: 75) menyatakan bahwa kompetensi pedagogic merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal sebagai berikut: (1) Kemampuan mengelola pembelajaran, secara operasional kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Perencanaan yaitu menyangkut penetapan tujuan, kompetensi dan memperkirakan cara mencapainya. Pelaksanaan yaitu proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki

sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengendalian yaitu bertujuan untuk menjamin kinerja yang dicapai sesuai rencana atau tujuan yang telah ditetapkan, antara lain adalah dengan pengembangan kurikulum/ silabus.

Untuk menjamin efektifitas pengembangan kurikulum dan sistem pembelajaran, guru sebagai pengelolaan pembelajaran bersama tenaga kependidikan lainnya harus menjabarkan isi kurikulum secara rinci dan operasional kedalam program pembelajaran (silabus dan RPP), dengan memperhatikan prinsip sebagai berikut : Tujuan dan kompetensi yang hendak harus jelas, program harus sederhana dan fleksibel, program yang disusun dan dikembangkan harus sesuai tujuan dan kompetensi yang ditetapkan, program yang dikembangkan harus menyeluruh dan jelas pencapaiannya, harus ada koordinasi antar komponen pelaksana program pembelajaran.

Pemahaman terhadap peserta didik, Ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didik yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif, dan perancangan pembelajaran, perancangan pembelajaran mencakup tiga hal yaitu :

- a. Identifikasi kebutuhan, yaitu pada tahap ini guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan menyatakan kebutuhan belajar, sumber-sumber belajar yang tersedia dan hambatan yang mungkin dhadapi dalam kegiatan pembelajaran.

- b. Identifikasi kompetensi, yaitu dalam hal ini peserta didik perlu mengetahui tujuan belajar dan tingkat-tingkat penguasaan yang akan digunakan sebagai criteria pencapaian secara emplit, dikembangkan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan memiliki kontribusi terhadap kompetensi yang dipelajari.
- c. Penyusunan program pembelajaran, yaitu rencana pelaksanaan pembelajaran pada hakekatnya merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain, yang memuat langkah-langkah pelaksanaan untuk mencapai tujuan.

Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis merupakan respon terhadap praktek pendidikan anti realitas yang harus diarahkan pada proses hadap masalah. Dalam pembelajaran tugas guru yang paling utama yaitu mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi pserta didik, umumnya mencakup tiga hal yaitu pre tes, proses, dan post tes.

Pemanfaatan tehnologi pembelajaran, Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan tehnologi pembelajaran terutama internet, agar mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, tehnologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik.

Evaluasi hasil belajar, Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengetahui efektifitas dan efesiensi suatu kegiatan pembelajaran. Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui penguasaan kompetensi yang dimiliki peserta didik sesuai kompetensi yang telah ditetapkan. Komponen evaluasi ini dapat menggunakan bentuk tagihan missal pertanyaan lisan, kuis, tugas rumah, ulangan, tugas individu, tugas kelompok.

Pengembangan peserta didik, Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasi berbagai kompetensi yang dimiliki setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain dengan kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Mulyasa, 2011: 173). Penguasaan materi pembelajaran memiliki indicator yaitu (1) memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (2) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar; (3) memahami hubungan konsep antar pelajaran terkait dan menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari

(Farida, 2008: 21). Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik.

Ia dikatakan profesional jika mampu menguasai keahlian dan ketrampilan teoritik maupun praktik dalam proses pembelajaran. Secara rinci kompetensi profesional dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian yang diampu, (2) memanfaatkan teknologi informasi dan teknologi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, (3) menguasai filosofi, metodologi, teknis, dan fraksis penelitian dan pengembangan ilmu sesuai dan mendukung bidang keahlian, (4) mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK, (5) meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (Janawi, 2011: 48).

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Mulyasa, 2011: 117). Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indicator esensial yaitu bertindak sesuai norma social, memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma, dan bangga sebagai guru.

Kepribadian dewasa memiliki indicator esensial yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki

indicator esensial yaitu menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

Kepribadian yang berwibawa memiliki indicator esensial yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan berperilaku yang disegani. Menjadi teladan dan berakhlak mulia memiliki indicator esensial yaitu bertindak sesuai dengan imam dan taqwa, jujur, ikhlas dan suka menolong serta memiliki perilaku yang diteladani peserta didik (Farida, 2008: 18).

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Mulyasa, 2011: 173). Kompetensi sosial dapat dirinci sebagai berikut : (1) bersikap inklusif dan bertindak obyektif, (2) beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan lingkungan sekitar, (3) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain, secara lisan, tulisan, maupun bentuk lain, (4) berkomunikasi secara empatik dan santun dengan masyarakat luas (Janawi, 2011: 51).

Dengan demikian guru yang dapat berkomunikasi dengan baik di lingkungan sekolah akan lebih kompeten untuk memahami karakter dari unsur pendukung lingkungan belajar siswa. Dilihat secara historis, keberhasilan guru dianggap sebagai faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi pekerjaan mereka yang melibatkan

faktor kognitif dan afektif. Sehingga faktor sosial sangat berpengaruh pada tingkah kognitif dan afektif siswa.

Guru tidak bisa bekerja sendiri tanpa memperhatikan lingkungannya. Ia harus sadar sebagai bagian yang takterpisahkan dari masyarakat akademik tempat ia mengajar maupun masyarakat diluar. Guru harus memiliki kepekaan dalam lingkungan dan secara terus menerus berdiskusi dengan teman sejawat untuk memecahkan persoalan pendidikan. Guru yang jalan sendiri diyakini tidak akan berhasil, apalagi jika ia jaga jarak dengan peserta didik. Guru harus sadar bahwa interaksi guru dengan peserta didik mesti dihidupkan agar tercipta suasana belajar yang hangat dan harmonis.

Apabila keempat kompetensi tersebut sudah dimiliki oleh guru, maka guru tersebut mampu menjadi sosok teladan bagi peserta didik dan yang lainnya. Selama ini proses pembelajaran hanya menekankan pada aspek kognitif saja. Namun dengan adanya tuntutan kompetensi pedagogic, professional, kepribadian, dan social maka akan tercapai pula aspek afektif dan psikomotorik.

Di dalam pelaksanaan proses sertifikasi kompetensi ini akan menjadi penilaian dan tolok ukur keberhasilan seorang guru. Artinya, hanya guru yang berkompeten dan terampil yang akan lolos dalam sertifikasi. Selain itu, keempat kompetensi diatas adalah kompetensi yang mutlak yang harus dikuasai guru. Keempat kompetensi tersebut

menjadi kompetensi standar dan menjadi standar mutu guru dalam bidang standar kompetensi (Janawi, 2011: 51).

4. Indikator Kinerja Guru.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departement of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi : rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

Usman (2003 : 98) menyatakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar, diantaranya yaitu : (1) Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar, Kemampuan ini meliputi kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Kemampuan ini meliputi kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. (3) Kemampuan mengevaluasi, Kemampuan ini meliputi evaluasi normative, evaluasi

formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

5. Evaluasi Kinerja Guru.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut : (1) Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodic, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. (2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit ketrampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. (3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggungjawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat karyawan yang harus dicapai.

Jadi evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya (Anwar Prabu, 2006: 11-12).

Dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru yang disusun oleh Dirjen PMPTK, Departemen Pendidikan Nasional dikemukakan kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : (1) quality of work, (2) promptness, (3) initiative, (4) capability, dan (5) communication yang

dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang (Dirjen PMPTK, 2008: 23).

6. Sertifikasi Guru.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada suatu obyek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria atau standar tertentu. Sertifikasi merupakan cara untuk memonitoring kinerja guru dengan pendekatan manajemen (Marselus, 2011: 68). Menurut Suyatno, sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik pada guru, guru yang mendapat sertifikat berarti telah mempunyai kualifikasi mengajar sesuai dengan sertifikat (Suyatno, 2008: 2).

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapat sejumlah hak antara lain berupa tunjangan profesi yang setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut (Farida, 2008: 9).

Sertifikasi adalah sebagai bentuk dari pengakuan legal formal tentang profesionalisme seseorang untuk melakukan berbagai tugas profesinya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, maka diberikanlah sertifikat profesi. Dalam tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, maka guru-pun yang profesional akan mendapatkan sertifikat profesi sebagai guru profesional.

Dalam konteks kekinian profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu, demikian disebutkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen tahun 2005 Pasal 7 Ayat 1. Profesional merupakan kata benda dari profesi sebagai lawan kata amatir yang berkaitan dengan seseorang dalam memberikan layanan yang khas serta didasari oleh kualifikasi dan kompetensi yang tinggi kepada klien dan layak menerima bayaran atas jasa tugas pekerjaannya tersebut.

Profesional dapat juga diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU No 14/2005). Profesionalisasi berasal dari kata *professionalization*, yang berarti upaya meningkatkan kemampuan profesional hingga mencapai jenjang tertentu.

Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Dengan demikian, melalui profesionalisasi maka akan terjadi peningkatan status, peningkatan kemampuan praktis. Profesionalisme secara leksikal berarti sifat profesional yang menunjukkan derajat atau standar performance (*ability and attitude*)

anggota profesi yang mencerminkan adanya kesesuaian dengan kode etik profesi yang bersangkutan.

Dalam kaitan dengan profesi guru, maka profil kompetensi pendidik diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005, meliputi : (1) Kompetensi Pedagogik, berkaitan dengan kemampuan menyelenggarakan pembelajaran dan berinteraksi dengan peserta didik; (2) Kompetensi Kepribadian, berkaitan dengan kemampuan menata dan mengendalikan diri sebagai manusia dewasa; (3) Kompetensi Profesional, berkaitan dengan kemampuan melaksanakan fungsi dan tugas pokok berdasarkan keahlian; dan (4) Kompetensi Sosial, berkaitan dengan kemampuan berinteraksi dengan lingkungan dan masyarakat. Depdiknas (2000: 12) juga menyebutkan bahwa guru profesional mempunyai 10 kompetensi professional, yaitu: (1) Menguasai bahan pengajaran; (2) Mengelola Program Belajar Mengajar; (3) Mengelola Kelas; (4) Menggunakan media dan sumber pembelajaran; (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) Mengelola Proses Belajar Mengajar; (7) Melaksanakan Evaluasi Pengajaran; (8) Melaksanakan Layanan Bimbingan dan Konseling; (9) Membuat Administrasi Pembelajaran; dan (10) Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (Classroom Action Research).

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa guru sebagai profesi, maka tentu berimplikasi terhadap adanya konsekuensi dimana guru profesional harus : (1) memiliki kualifikasi akademik minimal

yang sama; (2) mengikuti pendidikan profesi; (3) memiliki sertifikat profesi; (4) lulus uji kompetensi; (5) membacakan sumpah profesi; dan melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan (continuous professional development)

(<http://penelitianindakankelas.blogspot.com/2013/11/peningkatan-profesionalisme-guru-melalui-PKB.html>)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan uraian diatas, sertifikasi guru merupakan pedoman bagi para guru dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja mereka dalam pembelajaran dan peran serta dalam manajemen sekolah.

Mekanisme sertifikasi guru mengikuti dua jalur yaitu melalui penilaian portofolio bagi guru dalam jabatan dan melalui pendidikan profesi bagi calon guru. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/ prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan 10 jenis komponen, diantaranya: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan

pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi dibidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan profesi guru adalah program pendidikan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki otoritas untuk melaksanakan sertifikasi guru bagi peserta sertifikasi yang belum lulus penilaian portofolio. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi guru diakhiri dengan ujian yang mencakup kompetensi guru dibidang pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Suyatno, 2008: 12).

Sertifikasi guru dilakukan melalui beberapa jalur yaitu : (1) jalur portofolio, dimana peserta menyusun sebuah portofolio mengenai dirinya dan kegiatan belajar mengajarnya. Jika peserta tidak lulus maka mengikuti jalur yang kedua. (2) jalur PLPG, jalur ini apabila jalur pertama tidak lulus, jika jalur ini tidak lulus juga maka akan mengulang tahun berikutnya. Mulai tahun 2012 semua guru yang ingin mendapat sertifikasi harus melalui PLPG dan sebelumnya harus lulus ujian kompetensi awal (UKA) yang dilakukan selama 90 jam pelajaran (Denidya, 2012: 5).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang guru pasal 2 dijelaskan sertifikasi guru dilaksanakan melalui beberapa jalur sebagai berikut: (1) penilaian portofolio, (2) pendidikan dan

latihan profesi guru, (3) pemberian sertifikat pendidik secara berlanjung, (4) pendidikan profesi guru (Janawi, 2011: 166).

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang guru pasal 3 dijelaskan penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan (Janawi, 2011: 167).

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang guru pasal 7 dijelaskan sertifikasi melalui pendidikan dan latihan profesi guru diperuntukkan bagi guru yang tidak memiliki kesiapan diri dalam penilaian portofolio, tidak lulus dalam penilaian portofolio, dan dinyatakan tidak memenuhi persyaratan untuk memperoleh sertifikat pendidik secara lansung (Janawi, 2011: 174).

a. Persyaratan Peserta Sertifikasi

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang guru pasal 9 dijelaskan sertifikasi melalui sertifikasi pendidik secara langsung diperuntukan bagi :

1) Guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya dengan golongan paling rendah IV/b atau memenuhi angka kredit kumulatif setara golongan IV/b,

2) Guru kelas yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya dengan golongan paling rendah IV/b atau memenuhi angka kredit kumulatif setara golongan IV/b, (3) guru bimbingan konseling yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya dengan golongan paling rendah IV/b atau memenuhi angka kredit kumulatif setara golongan IV/b, (4) guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya dengan golongan paling rendah IV/c atau memenuhi angka kredit kumulatif setara golongan IV/c (Janawi, 2011: 185).

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang guru pasal 10 dijelaskan sertifikasi bagi guru dalam jabatan melalui pendidikan profesi guru dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan (Janawi, 2011: 194).

Kriteria guru mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama yaitu ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S1 atau D4. Kriteria & ranking bagi calon peserta kualifikasi dilihat dari masa kerja, usia, golongan (bagi PNS), beban mengajar, tugas tambahan, dan prestasi kerja (Suyatno, 2008: 11).

b. Landasan Pelaksanaan Sertifikasi.

Landasan yang menjadi acuan dalam pelaksanaan sertifikasi guru yaitu sebagai berikut : (1) Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, (2) Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, (3) Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, (4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2005 tentang standar kualifikasi dan kompetensi pendidik, (5) Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru (<http://www.dikti.go.id>).

c. Tujuan Sertifikasi.

Dengan adanya sertifikasi setidaknya terdapat jaminan dan kepastian tentang status profesionalisme guru dan menunjukkan bahwa pemegang lisensi atau sertifikat memiliki kemampuan tertentu dalam memberikan layanan profesional kepada masyarakat. Adapun tujuan dari sertifikasi yaitu sebagai berikut : (1) Sertifikasi dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan. (3) Untuk meningkatkan martabat seorang guru. (4) Untuk meningkatkan profesionalisme guru (Marselus, 2011: 76).

d. Manfaat Sertifikasi.

Dengan diadakan sertifikasi memiliki manfaat tertentu yaitu sebagai berikut : (1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak berkompeten yang dapat merusak citra guru. (2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional. (3) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan berlaku (Farida, 2008: 13).

e. Peranan Sertifikasi.

Peranan sertifikasi menurut Fajar (2006:8-10) yakni guru/dosen lebih memahami hak dan kewajibannya dalam (UU No.14/2005 pasal 14 ayat 1 antara lain :

- 1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social;
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- 4) Mmemperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang tugas keprofesionalan;
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
- 8) Memiliki kebebasan berserikat dalam organisasi profesi,
- 9) Mmemiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan;
- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi, dan/atau

11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

f. Prinsip Sertifikasi.

Prinsip-prinsip sertifikasi guru adalah sebagai berikut: (1) dilaksanakan secara obyektif, transparan, dan akuntabel; (2) berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan dan kesejahteraan guru; (3) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan; (4) dilaksanakan secara terencana dan sistematis; (5) jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah (Farida, 2008: 13).

Dilaksanakan secara obyektif, transparan, dan akuntabel. Obyektif yaitu mengacu pada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak deskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu pada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan dan kesejahteraan guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang

dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

Dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan. Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat UU RI No 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional, UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru.

Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah. Agar efektif dan efisien pelaksanaan sertifikasi serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing kabupaten/ kota. Penyusunan dan penetapan kuota didasarkan pada jumlah data individu guru per kabupaten/ kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

g. Tunjangan Sertifikasi.

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru dimaksud adalah guru PNS dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta.

Tunjangan profesi dibayarkan paling banyak 12 (dua belas) bulan dalam satu tahun. Tunjangan profesi diberikan kepada guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi dan memperoleh NRG. Pemberian tunjangan profesi dan bantuan tunjangan profesi bertujuan untuk meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kinerja, serta kesejahteraan guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar dan prestasi belajar peserta didik.

(<http://p2tkdikmen.kemdiknas.go.id/index.php/kesejahteraan/tunjanganprofesi>). Diakses tanggal, 15 Agustus 2018.

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi secara yuridis menurut ketentuan pasal 1 ayat (11) UUD adalah proses pemberian sertifikat pendidik

untuk guru dan dosen. Adapun yang berkaitan dengan sertifikasi guru, dijelaskan dalam pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru. Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi professional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian essential dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan.

Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahterannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang professional. Atas profesinya itu ia berhak menerima imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok (Muchlis, 2007: 8)

Tunjangan Profesi Guru (TPG) merupakan salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru yang berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok bagi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama. Mulai tahun anggaran 2012, penyaluran tunjangan profesi bagi guru non PNS dan guru binaan provinsi dibayarkan melalui dana dekonsentrasi, baik untuk guru lulusan sertifikasi tahun 2011 maupun lulusan tahun sebelumnya.

Tunjangan profesi dimaksudkan untuk peningkatan kualitas guru PNSD sebagai penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu. Tunjangan profesi yang dibayarkan melalui dana dekonsentrasi adalah tunjangan yang diberikan bagi guru bukan PNS dan guru PNS yang menjadi binaan dinas pendidikan provinsi serta guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan, yang diangkat oleh pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta, serta yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya.

Guru adalah tenaga professional sebagaimana diamanatkan dalam pasal 39 ayat (2), UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional (Sisdiknas). Sesuai dengan pasal 42 bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak (Muchlis, 2007 : 25).

Guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, dan social. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Dan sertifikat kompetensi pendidik diperoleh setelah ujian sertifikasi.

Dalam UU RI tahun 2005 tentang guru dan dosen, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memnuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikat pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus uji sertifikasi pendidik.

Sertikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memnuhi persyaratan. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik professional, (2) meningkatkan proses dan hasil belajar, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional bermutu.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus,

diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu.

Tujuan sertifikasi guru telah dijelaskan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran disekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah lulus uji sertifikasi.

Menurut Fajar (2006 : 90) manfaat uji sertifikasi guru dalam kerangka makro upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan antara lain sebagai berikut: (1) melindungi profesi guru dari praktik-praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri; (2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan professional yang akan dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini; (3) menjadi wahana penjaminan mutu bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai control mutu bagi pengguna layanan pendidikan; (4) menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan Internal dan tekanan eksternal yang potensial yang dapat menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku; (5) memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus sertifikasi.

Prinsip-prinsip profesionalitas menurut UU No. 14/2005 pasal 7 (1) antara lain memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idialisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia; (3) memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalitas; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam menjalankan tugas keprofesionalan; dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

7. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses dan frekuensi logisnya adalah: Amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt dalam QS. An-Nahl (16) 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (An-Nahl: 97). (Kemenag RI).

Ditekankan dalam ayat diatas bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Artinya bahwa para guru dituntut bekerja lebih giat agar dapat menciptakan tujuan dan mengoptimalkan kerja dalam pendidikan.

Firman Allah swt dalam QS. At-Taubah (9) 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah: 105). (Kemenag RI).

Islam memandang dunia sebagai jembatan atau ladang bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang kekal di akhirat kelak

dengan kegembiraan. Dunia adalah tempat manusia bekerja dan beramal, namun orientasi pekerjaan tersebut adalah akhirat sebab dalam Islam kehidupan akhirat jauh lebih berharga dibandingkan dunia. Oleh sebab itu setiap umat hendaknya tidak hanya memperhatikan urusan dunianya dan melupakan masalah akhiratnya.

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Produktifitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kejanya. Dalam hal ini produktivitas dapat ditinjau dari berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing yang dapat dilihat dari kinerja tenaga kependidikan. Kinerja atau (performance) menurut LAN adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja, hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik untuk mewujudkan pendidikan nasional (Mulyasa, 2004 : 120).

Istilah kinerja guru berasal dari kata *berasal dari kata job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara dan Prabu, 2006 : 65).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diemban, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas didalam menjalankan tugas keguruan didalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawab dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melakukan proses pembelajaran.

Dengan asas yang terkandung dalam Islam, maka konfigurasi atau prinsip kinerja Islam diibaratkan seperti sebuah bangunan yang tersusun dari beberapa unsur yang saling menguatkan (Karim,2003 : 87). Unsur-unsur yang dimaksud salah satunya adalah Khilafah.

Fungsi manusia di dunia selain untuk menghambakan dirinya kepada Allah adalah dengan menjadi wali atau khilafah sesuai

kandungan QS. Al-Baqarah: 30. Firman Allah QS. Al-Baqarah (1 : 30):

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya :Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:

"Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30). (Kemenaag RI

Sangat Jelas dalam ayat diatas bahwa manusia sebagai pengelola bumi ini (Khaeriyah, 2013 : 56). Manusia sebagai pemegang amanah dari Allah harus senantiasa menegakkan hukum dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemberi amanah. Khilafah dapat juga berarti sebagai pemimpin, dimana setiap manusia akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya.

Fungsi utamanya adalah menjaga keharmonisan, dalam kaitannya dengan ekonomi adalah menjaga keteraturan interaksi (muamalah) antar individumaupun kelompok

agar menghilangkan kekacauan dan keributan (2007 : 21). berjalan sesuai syariah dan memastikan tidak terjadi pelanggaran hak-hak asasi yang semua itu bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi masyarakatnya.

8. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti dorongan/ kekuatan. Bila dikaji lebih dalam motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. (Murwati, 2013 : 98) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik.

Menurut Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002 : 94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan

motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktifitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini juga sejalan dengan pandangan Islam bahwa motivasi merupakan elemen penting sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Zalzalah 99: 7 dan 8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya :Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya” dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula (QS.Al-Zalzalah 99:7 dan 8).(Kemenag RI).

Dalam ayat lain juga Allah SWT Bersabda dalam QS. An-Najm 53: 39-41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجَزَاءَ الْأَوْفَى (٤١)

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,(40). Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya).(41). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna (QS. An-Najm 53: 39-41).(Kemenag RI).

Ayat ini menegaskan bahwa seseorang hanya memperoleh hak atas apa yang telah ia usahakan dan karena itu ia tidak berhak atas pahala bukan usahanya. Dan usaha seseorang akan diperlihatkan kepadanya dihari kiamat, yaitu balasan dari perbuatannya baik perbuatan baik atau perbuatan buruk akan diperlihatkannya. Perbuatan dan amal seseorang akan akan dibalasi dengan pembalasan yang sempurna kurang satu apapun. Karena itu setiap orang seharusnya berusaha sebaik mungkin agar dapat memperoleh balasan yang sebaik-baiknya dan sesuai harapannya (Salim dan Achmad , tt : 2-5).

Aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit proquo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi guru secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan).

B. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Pengertian PKB

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi yang dilakukan guru sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan profesionalitasnya. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dilakukan berdasarkan kebutuhan guru yang bersangkutan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesi guru. Hal ini nantinya juga sekaligus berimplikasi pada

perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PKB adalah unsur utama yang kegiatannya juga diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru, selain kedua unsur utama lainnya, yakni: (1) pendidikan; (2) pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan. Menurut Permennegpan itu telah pula dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) terdiri dari 3 komponen, yaitu: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

2. Komponen PKB

a. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian ia akan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ia diharapkan akhirnya akan dapat melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan, termasuk pula dalam melaksanakan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.

Kegiatan pengembangan diri terdiri dari dua jenis, yaitu diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. Kegiatan

pengembangan diri ini dimaksudkan agar guru mampu mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dimaksud di atas dalam kaitan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), diorientasikan kepada kegiatan peningkatan kompetensi sesuai dengan tugas-tugas tambahan tersebut (misalnya kompetensi bagi kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, dsb).

Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan/atau meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi di atas standar kompetensi profesi dalam kurun waktu tertentu. Jadi ada batasan waktu, di mana diharapkan guru mampu melaksanakannya minimal sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama

yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru mencakup: kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru untuk penyusunan kelompok kurikulum dan/atau pembelajaran pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Kegiatan pengembangan diri yang mencakup diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru tersebut harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian standar dan/atau peningkatan kompetensi profesi khususnya berkaitan dengan melaksanakan layanan pembelajaran. Kebutuhan guru untuk mencapai atau meningkatkan kompetensinya dapat mencakup: kompetensi menyelidiki dan memahami konteks di tempat guru mengajar penguasaan materi dan kurikulum penguasaan metode mengajar kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran penguasaan teknologi informatika dan komputer (TIK) kompetensi menghadapi inovasi dalam sistem pendidikan di Indonesia kompetensi menghadapi tuntutan teori terkini kompetensi lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum.

Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok kegiatan, yaitu: presentasi pada forum ilmiah; sebagai pemrasaran/nara sumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal Publikasi ilmiah publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal mencakup pembuatan: karya tulis berupa laporan hasil penelitian pada bidang pendidikan di sekolahnya yang diterbitkan atau dipublikasikan dalam bentuk buku yang ber-ISBN dan diedarkan secara nasional atau telah lulus dari penilaian ISBN, atau diterbitkan/dipublikasikan dalam majalah/jurnal ilmiah tingkat nasional yang terakreditasi, provinsi, dan tingkat kabupaten/kota, diseminarkan di sekolah atau disimpan di perpustakaan. tulisan ilmiah populer di bidang pendidikan formal dan pembelajaran pada satuan pendidikan yang dimuat di: jurnal tingkat nasional yang terakreditasi; jurnal tingkat nasional yang tidak terakreditasi/tingkat provinsi; jurnal tingkat lokal (kabupaten/kota/sekolah/-madrasah, dsb. publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru.

Publikasi ini mencakup pembuatan: buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul yang lolos penilaian BSNP, atau dicetak oleh penerbit dan ber-ISBN, atau dicetak oleh penerbit dan belum ber-ISBN modul/diklat pembelajaran per semester yang digunakan di tingkat: provinsi dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Provinsi; atau kabupaten/kota dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota; atau sekolah/madrasah setempat, buku dalam bidang pendidikan dicetak oleh penerbit yang ber-ISBN dan/atau tidak ber-ISBN; karya hasil terjemahan yang dinyatakan oleh kepala sekolah/madrasah tiap karya; buku pedoman guru.

c. Karya inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini mencakup: penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan/atau sederhana; penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana; pembuatan/pemodifikasian alat pelajaran/peraga/-praktikum kategori kompleks dan/ atau sederhana; penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun

provinsi. Secara singkat, gambar di bawah ini menggambarkan komponen PKB yang dapat diberikan angka kredit.

Angka Kredit ini diperlukan untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru

3. Tujuan PKB

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum PKB adalah meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan Tujuan khususnya adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku.
- b. Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik.
- c. Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- d. Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
- e. Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.
- f. Menunjang pengembangan karir guru

4. Prinsip dasar PKB

Prinsip dasar pengembangan keprofesian berkelanjutan (pusat pengembangan profesi pendidik, kementerian pendidikan nasional 2011), yaitu:

- a. PKB harus berfokus pada keberhasilan peserta didik sekolah,
- b. PKB harus memfasilitasi guru secara sistematis dan teratur serta berkesinambungan sekolah memfasilitasi guru untuk mengikuti PKB sesuai dengan permenegpan RB nomor 16 tahun 2009 guru yang tidak melaksanakan PKB akan mendapatkan sanksi.
- c. Materi PKB harus fokus pada pembelajaran peserta didik, kaya dengan materi akademik, proses pembelajaran, materi pembelajaran terkini dan teknologi atau seni serta menggunakan pekerjaan dan data peserta didik untuk meningkatkan pembelajaran.
- d. Proses PKB harus dimulai oleh guru sendiri sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya sehingga kualitas pelayanan terhadap peserta didik semakin meningkat
- e. Pelaksanaan PKB harus terkait dengan visi misi satuan pendidikan dan visi misi dinas pendidikan setempat.
- f. PKB sedapat mungkin dilaksanakan di lingkungan sekolah atau sekolah terdekat
- g. PKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermanfaat dalam pencerdasan bangsa.

5. Manfaat PKB

Manfaat pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan peningkatan keprofesian guru adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peserta Didik. Dengan adanya pelaksanaan PKB, maka peserta didik memperoleh jaminan pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif.
- b. Bagi Guru. Kepada guru dengan melaksanakan PKB (pengembangan keprofesian berkelanjutan) akan dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas utamanya secara efektif sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik untuk menghadapi kehidupan di masa datang.
- c. Bagi Sekolah/Madrasah. Sekolah/Madrasah akan mampu memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas bagi peserta didik.
- d. Orang tua/masyarakat memperoleh jaminan bahwa anak mereka mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas dan pengalaman belajar yang efektif.
- e. Bagi Pemerintah, dengan adanya PKB akan memberikan jaminan kepada masyarakat tentang layanan pendidikan yang berkualitas dan profesional.

6. Implementasi PKB

Dalam praktiknya, pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk guru ini mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan. Cara-cara atau pendekatan yang dilakukan ini akan membuat guru secara berkesinambungan belajar. Ini tentunya akan dapat dilakukan oleh guru setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. Diharapkan, nantinya pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) ini akan mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai suatu profesi (guru dipandang sebagai sebuah profesi). Pada gilirannya, guru akan dapat memelihara, meningkatkan, memperluas pengetahuan, dan keterampilannya. Ia juga akan dapat membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya sebagai seorang guru.

Guru diharapkan akan memiliki kesadaran penuh untuk memenuhi standar kompetensi profesinya. Mereka akan berupaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kompetensi profesional selama bekerja sebagai guru. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) ini harus dilakukan dengan komitmen penuh. Guru secara holistic berupaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi pribadi yang juga merupakan bagian penting dari kompetensi profesional.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan atau PKB merupakan kunci bagi guru untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karirnya baik saat ini maupun ke depannya. PKB harus dapat mendorong dan mendukung perubahan kualitas guru, khususnya di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir.

Pada prinsipnya, PKB mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakter, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan seorang guru agar menjadi profesional. Guru, melalui perencanaan dan refleksi pada pengalaman belajarnya akan mempercepat pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta kemajuan karirnya.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dapat digambarkan seperti diagram berikut.



Karena PKB merupakan bagian penting dari proses pengembangan keprofesionalan guru maka PKB tidak terjadi secara ad-hoc. PKB harus dilakukan melalui pendekatan yang diawali dengan

perencanaan untuk mencapai standar kompetensi profesi (khususnya bagi guru yang belum mencapai standar kompetensi sesuai dengan hasil penilaian kinerja, atau dengan kata lain berkinerja rendah), mempertahankan/menjaga dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perolehan pengetahuan dan keterampilan baru. PKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggungjawab guru secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar, jadi sangat penting bagi guru yang berada di ujung paling depan pendidikan. Oleh karena itu, agar PKB dapat mendukung kebutuhan individu dan meningkatkan praktik-praktik keprofesionalan maka kegiatan PKB harus:

- a. menjamin kedalaman pengetahuan terkait dengan materi ajar yang diampu;
- b. menyajikan landasan yang kuat tentang metodologi pembelajaran (pedagogik) untuk mata pelajaran tertentu;
- c. menyediakan pengetahuan yang lebih umum tentang proses pembelajaran dan sekolah sebagai institusi di samping pengetahuan terkait dengan materi ajar yang diampu dan metodologi pembelajaran (pedagogik) untuk mata pelajaran tertentu;
- d. mengakar dan merefleksikan penelitian terbaik yang ada dalam bidang pendidikan;

- e. berkontribusi terhadap pengukuran peningkatan keberhasilan peserta didik dalam belajarnya;
- f. membuat guru secara intelektual terhubung dengan ide-ide dan sumberdaya yang ada;
- g. menyediakan waktu yang cukup, dukungan dan sumberdaya bagi guru agar mampu menguasai isi materi belajadan pedagogi serta mengintegrasikan dalam praktik-praktik pembelajaran sehari-hari;
- h. didesain oleh perwakilan dari mereka-mereka yang akan berpartisipasi dalam kegiatan PKB bekerjasama dengan para ahli dalam bidangnya

(<http://penelitianindakankelas.blogspot.com/2013/11/peningkatan-profesionalisme-guru-melalui-PKB.html>)

C. Penelitian yang Relevan

1. Mohammad Zulkifli (2014). Dengan judul Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru, JurnalUntag Surabaya, yang hasilnya menyatakan : Crossectional Study ini secara empiris memeriksa motivasi kerja dan sertifikasi sebagai antaseden kesejahteraan dan kinerja guru dan kesejahteraan sebagai antaseden kinerja. Rumusan Slovin digunakan untuk mengambil 244 sampel guru. Sampel diambil dari populasi 624 guru yang sudah bersertifikasi. Pengujian model fit menggunakan Structural

Equation Modeling. Hasil uji memperlihatkan nilai $\chi^2 = 449,163$; $p = 0,542$; RMSEA = 0,000; GFI = 0,901; AGFI = 0,884; CMN/DF = 0,991; TLI = 1,001, dan; CFI = 1,000. Hasil Analysis of Moment Structures/ AMOS tersebut semuanya mendukung hipotesis model fit. Temuan penelitian menyatakan motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru. Temuan-temuan penelitian akan dibahas dalam konteks program motivasional sertifikasi guru.

2. Sukanto, (2015), dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Guru Di Smk Muhammadiyah 5 Karanganyar, Tesis pascasarjana IAIN Surakarta, yang hasilnya bahwa 1). Keadaan mutu guru di SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar berdasarkan dari kualifikasi akademik menunjukkan bahwa tahun 2015, 80% (28 orang) telah memenuhi standar kualifikasi S1 dan 20% (4 orang) sedang masa studi. Dalam pembelajaran para guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. 2). Strategi kepala SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar meliputi:
 - a). Strategi formulasi dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru dengan melandaskan kepada visi, misi, dan tujuan sekolah.
 - b). Strategi implementasi dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, wokshop), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas

penunjang kinerja guru. c). Strategi evaluasi dengan mengadakan evaluasi perkembangan mutu guru seperti kehadiran guru, kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa. 3). Kendala kepala sekolah untuk meningkatkan mutu guru adalah rendahnya kesadaran guru, adapun solusi yang dilakukan dengan komunikasi dan kampanye budaya mutu.

3. Khoirotul Izzah, (2016), dengan judul, Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Falah Ngawi Tahun 2015/2016. Tesis Pascasarjana IAIN Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) proses Pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru MI Al-Falah ngawi belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih banyak guru yang belum sepenuhnya melakukan keempat hasil kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan suatu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat ini, semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Kompetensi profesional sebenarnya merupakan inti, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (disciplinary content) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan

bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan. 2) Hambatannya: sarana yang kurang memadai dan model kepemimpinan yang kurang baik dan tegas budaya sekolah yang kurang disiplin banyaknya tuntutan madrasah kepada guru yang selain tupoksi guru; kurangnya pembinaan guru akan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru; serta kurangnya kesadaran dari personil guru akan kompetensi guru. 3) solusinya: melakukan pembinaan guru PAI oleh kepala madrasah maupun pengawas madrasah; melakukan motivasi, diklat, seminar, dan workshop.

4. Sandi Aji Wahyu Utomo, (2016), dengan judul Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Tesis, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta, yaitu: (1) Mengikutsertakan para guru mengikuti pelatihan/penataran. (2) Melaksanakan model pembelajaran yang menarik, baik variasi metode maupun variasi sumber belajar. (3) Membina mental para guru hal-hal yang berkaitan dengan etos kerja, komitmen, dan tanggung jawab tugas pendidik. (4) Menerapkan waktu belajar

secara efektif dan efisien di sekolah. (5) Melakukan penilaian kinerja guru secara berkala. (6) Memberikan reward kepada para guru. Keberhasilan yang dicapai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, yaitu bahwa para guru sudah menerapkan kelima standar kompetensi dasar yang diatur oleh pemerintah dengan sebaik-baiknya. Sedangkan faktor penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, yaitu: (1) Biaya operasional (2) Kualitas dari peserta didik. (3) Peran orang tua. Sedangkan faktor pendukungnya meliputi: (1) Aturan yang jelas dari pemerintah dan yayasan/majelis. (2) Kuantitas warga sekolah memadai. (3) Adanya kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan.

5. Anita, (2016), dengan judul Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga. Tesis Pascasarjana IAIN Purwokerto. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean

dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901), (Sig. 0.978), dan (Sig. 0.774) .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan beragam metode yang mencakup pendekatan interpretif dan naturalistik terhadap subjek kajiannya. Hal ini berarti bahwa para peneliti kualitatif mempelajari benda-benda di dalam konteks alaminya untuk memahami atau menafsirkan sesuatu yang dilihat dari sisi makna yang dilekatkan manusia (peneliti) kepadanya.

Penelitian kualitatif mencakup subjek yang dikaji dan kumpulan berbagai data empiris, studi kasus, pengalaman pribadi, intropeksi, perjalanan hidup, wawancara, teks hasil pengamatan, historis, interaksional dan visual yang menggambarkan keseharian serta problema dalam kehidupan.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik. Jelas bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak diperlukan dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memandang sesuatu upaya membangun pandangan subjek penelitian yang rinci, dibentuk dengan kata-kata dan gambaran holistik. (Lexy J. Meleong, 2014: 6). Penelitian ini merupakan Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.

Penelitian ini dapat diperoleh melalui wawancara, observasi, maupun data (Sukardi, 2013: 157).

Dengan demikian penelitian ini adalah mengenai manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun 2018/2019.

B. Latar Setting Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat di mana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah ketika penelitian berlangsung (Sukardi, 2013: 53). Penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten tahun Pelajaran 2019/2020.

Penelitian akan dilakukan pada bulan April sampai Desember 2019. Alasan peneliti memilih Madrasah Ibtidayah Negeri 2 Klaten sebagai tempat penelitian karena pada madrasah tersebut sebagai salah satu madrasah yang sangat mengoptimalkan sumberdaya manusianya dalam setiap kegiatan madrasah, sehingga sangat terlihat dengan jelas kinerja para guru dan pengelola madrasah.

C. Subyek dan Informan Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek adalah orang-orang yang memberikan informasi atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti pada

saat proses pengumpulan data (Ruslam Ahmadi, 2016: 84). Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah.

2. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian lapangan merupakan anggota yang dihubungi peneliti dan yang menjelaskan atau menginformasikan tentang lapangan. Walaupun hampir setiap orang dapat menjadi seorang informan, tidak setiap orang menjadi informan yang baik. Dengan demikian tidak setiap informan dipilih menjadi informan dalam penelitian kualitatif, tetapi informan kunci atau informan yang baik (Ruslam Ahmadi, 2016: 92).

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Madrasah
- b. Guru
- c. Siswa
- d.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis (Suharsimi Arikunto, 2010). Menurut Kartono (2010 : 142) pengertian observasi adalah studi yang disengaja

dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena social serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu (Imam Gunawan, 2016: 143).

Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah diketemukan, maka peneliti dapat menemukan tema-tema yang akan diteliti (Jonathan Sarwono, 2006: 224)

Observasi dapat pula dibedakan berdasarkan peran peneliti, menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan. Observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan oleh peneliti yang berperan sebagai anggota yang berperan serta dalam kehidupan masyarakat topik penelitian. Biasanya peneliti tinggal atau hidup bersama anggota masyarakat dan ikut terlibat dalam semua aktivitas

dan perasaan mereka. Selanjutnya, peneliti memainkan dua peran, yaitu pertama berperan sebagai anggota peserta dalam kehidupan masyarakat, dan kedua sebagai peneliti yang mengumpulkan data tentang perilaku masyarakat dan perilaku individunya.

Observasi non partisipan adalah observasi yang menjadikan peneliti sebagai penonton atau penyaksi terhadap gejala atau kajian yang menjadi topik penelitian. Dalam observasi jenis ini peneliti melihat atau mendengarkan pada situasi sosial tertentu tanpa partisipasi aktif di dalamnya. Peneliti berada jauh dari fenomena topik yang diteliti. Sebagai contoh peneliti memerhatikan aktivitas kelompok dari individu-individu menggunakan kaca satu arah, atau mendengarkan percakapan mereka di balik tabir (Emzir, 2014: 40).

Dengan melakukan observasi yang dilakukan dapat menemukan data yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler di Sekolah Dasar tersebut.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses Tanya jawab lisan, di mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik (Imam Gunawan, 2016: 160). Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (2006 : 76) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013: 194)

Ada dua macam tipe wawancara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur: Wawancara terstruktur digunakan karena informasi yang akan diperlukan penelitian sudah pasti. Proses wawancara terstruktur dilakukan dengan menggunakan instrument pedoman wawancara tertulis yang berisi wawancara terstruktur, pertanyaan-pertanyaan, runtutan, serta perumusan kata-katanya sudah ditetapkan dan tidak berubah-ubah. Pertanyaan yang diajukan pewawancara dilakukan secara ketat sesuai daftar pertanyaan yang sudah disiapkan. Pewawancara masih mempunyai kebebasan tertentu dalam mengajukan pertanyaan, tetapi itu relative kecil. Kebebasan

pewawancara telah dinyatakan lebih dulu secara jelas. Wawancara standar mempergunakan *schedule* wawancara yang telah dipersiapkan secara cermat untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah penelitian (Imam Gunawan, 2016: 162).

Wawancara tidak terstruktur bersifat lebih luwes dan terbuka. Wawancara tidak terstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur karena dalam melakukan wawancara dilakukan secara alamiah untuk menggali ide dan gagasan informan secara terbuka dan tidak menggunakan pedoman wawancara. Pertanyaan yang diajukan bersifat fleksibel, tetapi tidak menyimpang dari tujuan wawancara yang telah ditetapkan. Meskipun pertanyaan yang diajukan oleh maksud dan tujuan penelitian, muatannya, runtunan dan rumusan kata-katanya terserah pada pewawancara. Singkatnya, wawancara tidak terstruktur merupakan situasi terbuka yang kontras dengan wawancara standar atau terstruktur yang tertutup (Imam Gunawan, 2016: 163). Wawancara yang dilakukan peneliti untuk mengetahui data yang berada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Klaten yang melakukan pembinaan kepada para guru.

3. Dokumentasi

Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen ini menurut Gottschalk (2008: 38) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu

pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua diperuntukkan bagi surat-surat resmi dan surat-surat Negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsensi, dan lainnya. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis (Imam Gunawan, 2016: 175).

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian seorang pahlawan revolusi, cerita, biografi, peraturan kebijakan dan sejenisnya. Dokumen yang berbentuk karya, misalnya karya seni dan gambar, lukisan, film, patung, sketsa, dan sejenisnya (Bani Ahmadi dan Afifuddin, 2012: 117).

Metode documenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode documenter ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non manusia. Sumber-sumber informasi non manusia ini sering diabaikan dalam penelitian kualitatif, padahal sumber ini kebanyakan sudah tersedia dan siap pakai. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok

penelitian. Salah satu bahan documenter adalah foto. Foto bermanfaat sebagai sumber informasi karena mampu membekukan dan menggambarkan peristiwa yang terjadi (Bani Ahmadi dan Afifuddin, 2012: 141).

Dokumen dan *record* digunakan untuk keperluan penelitian, menurut Guba dan Lincoln dalam Lexi J. Moleong (2014 : 217) karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan seperti berikut ini:

- a. Dokumen dan *record* digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong.
- b. Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian.
- c. Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks.
- d. *Record* relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan.
- e. Keduanya tidak reaktif sehingga sukar ditemukan dengan teknik kajian isi.
- f. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselediki.

Hal yang dapat dilakukan selain wawancara dan observasi dapat diketahui dengan dokumentasi seperti halnya video, gambar, data, rekaman, hasil karya siswa.

E. Pemeriksaan 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 ketigatiganya 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.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pencarian atau pelacakan pola-pola. Analisis data kualitatif adalah pengujian sistematis dari sesuatu untuk menetapkan bagian-bagiannya, hubungan antarkajian, dan hubungannya terhadap keseluruhannya artinya semua analisis data mencakup penelusuran data, melalui catatan-catatan atau pengamatan lapangan untuk memperoleh pola-pola budaya yang dikaji oleh peneliti.

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 tema 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 sistematis, kemudian mengolah dan menafsirkan atau memaknai.

Kasus-kasus dapat berupa individual, program, institusi, atau kelompok. Pendekatan studi kasus pada penelitian analisis kualitatif adalah cara yang spesifik untuk menghimpun data, mengorganisasikan data, dan menganalisis data. Tujuannya untuk menghimpun data yang mendalam, sistematis, komprehensif, tentang masing-masing kasus yang

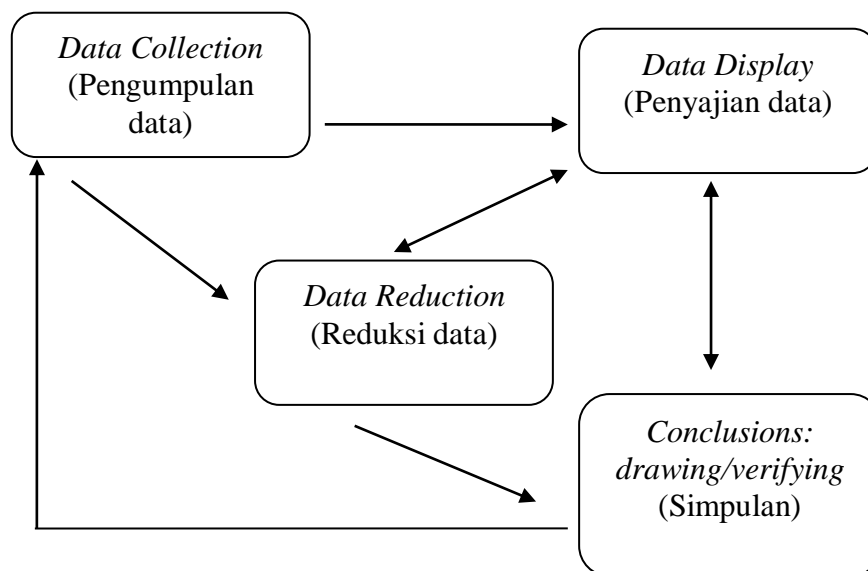
diminati. Kemudian permulaan penting untuk analisis kasus adalah membuat yakin bahwa informasi untuk masing-masing kasus selengkap mungkin (Ruslam Ahmadi, 2016: 230).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak awal peneliti terjun lapangan, yakni sejak peneliti mulai melakukan pertanyaan-pertanyaan dan catatan-catatan lapangan. Seperti Patton (1980:295) katakana bahwa analisis data kualitatif yang dihimpun dari wawancara mendalam dan catatan lapangan berasal dari pertanyaan-pertanyaan yang dihasilkan pada proses yang paling awal dalam penelitian; selama pembuatan konseptual; dan fase pertanyaan yang berfokus pada penelitian. Singkatnya, analisis data dilakukan dalam dua tahapan, yaitu selama proses pengumpulan data dan pada akhir pemngumpulan data (Ruslam Ahmadi, 2016: 231).

Dengan demikian analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2013: 335).

Menurut Miles & Huberman ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data

(*data display*), dan data penarikan kesimpulan. Model Analisis data ditunjukkan seperti diagram dibawah ini:



Gambar 5. Komponen dalam analisis data (*interactive model*).

(Sugiyono, 2013:338)

1. Reduksi data (data reduction)

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis (Emzir, 2012: 129). Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan

memberikan kode pada aspek-aspek tertentu (Sugiyono, 2013: 338). Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan dalam pengumpulan data. Temuan yang dipandang asing, tidak dikenal, dan belum memiliki pola, maka hal itulah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan mencari pola dan makna yang tersembunyi dibalik pola dan data yang tampak. Data yang sudah direduksi maka langkah selanjutnya adalah memaparkan data. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Imam Gunawan, 2016: 211).

2. Penyajian data (data display)

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah difahami. Penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan “the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2013: 341). Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Data penelitian akan

disajikan dalam bentuk uraian yang didukung dengan matrik jaringan kerja (Imam Gunawan, 2016: 211)

3. Data penarikan kesimpulan atau verifikasi (Conclusion drawing/Verification)

Penarikan simpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab focus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.

Berdasarkan analisis interactive model, kegiatan pengumpulan data, reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan proses siklus dan interaktif. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling menyusul (Imam Gunawan, 2016: 212).

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan selanjutnya. Tetapi apabila pada kesimpulan awal ditemukan bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dalam kesimpulan menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin tidak karena telah disebutkan

bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang ketika berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2013: 345).

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 sertifikasiSertifikasi di MIN 2 Klaten.

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah Singkat MIN 2 Klaten

Lembaga Pendidikan yang terletak di Jl.Tegalgondo – Janti km 5 yang sebelumnya bernama MIN Nglungge didirikan pada tahun 1939. Hal tersebut berawal dari keprihatinan para tokoh masyarakat Desa Sidowayah Kecamatan Polanharjo atas kondisi kehidupan masyarakat daerah setempat pada masa penjajahan belanda yang masih jauh dari kehidupan beragama. Maka terketuklah hati para tokoh masyarakat setempat untuk mendirikan lembaga pendidikan yang berbasiskan agama islam.

Kemudian para tokoh masyarakat dengan dukungan kepala desa mendirikan sebuah lembaga yang diberi nama Madrasah dan keberadaan madrasah tersebut sangat diharapkan berperan dalam mengembangkan pendidikan agama islam, keislaman dan moralitas secara umum bagi masyarakat Desa Sidowayah khususnya dan masyarakat sekitar Desa Sidowayah pada umumnya.

2. Visi, Misi ,Tujuan Dan Standar Profil Lulusan MIN 2 Klaten.

Visi,misi, tujuan dan standar profil lulusan adalah tiga komponen yang merupakan dasar, arah dan orientasi dari pelaksanaan pendidikan yang di selenggarakan oleh MIN 2 Klaten. Karena dengan adanya visi,,misi,tujuan 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 MIN 2 Klaten:

a. Visi

Visi pendidikan yang diselenggarakan di MIN 2 Klaten adalah terwujudnya peserta didik yang bertaqwa cakap , cendekia dan berakhlak mulia.

b. Misi

- 1) Menanamkan keimanan dan Ketaqwaan Melalui Pendidikan Agama Islam
- 2) Membekali Peserta Didik Dengan Nilai Nilai Kecakapan dan Akhlak Mulia.
- 3) Mengembangkan Ilmu Agama, Tahfidzul Quran dan Hadits serta Doa sehari hari.
- 4) Mengoptimalkan Proses Pembelajaran Dengan Tutorial dan Bimbingan.
- 5) Menjalin Kerjasama Yang Harmonis antara Orang Tua, Warga Sekolah, Masyarakat dan Instansi Terkait.

c. Tujuan

Tujuan Pendidikan yang diselenggarakan MIN 2 Klaten secara umum adalah Membentuk Kader kader Islam dan Bangsa yang bertaqwa ,mantap Aqidah, Cerdas, Mulia Akhlaknya,dan Cekatan serta Tinggi Kepedulian Sosialnya.

d. Standar Profil Lulusan

- 1) Ketaqwaan
- 2) Kecerdasan
- 3) Kemandirian

3. Target Pendidikan Tahun 2018-2018 MIN 2 Klaten

a. Akademik

- 1) Nilai Ujian Madrasah tertinggi individu 5 (lima) besar di tingkat Kabupaten Klaten
- 2) Berprestasi pada Kompetisi Sains Madrasah dan Aksioma
- 3) Berprestasi Dalam Kejuaraan Aksi Seni Olah Raga Madrasah (Aksioma)
- 4) Nilai Ujian Madrasah Tertinggi dari 5 Madrasah Lainnya se Kecamatan Polanharjo

b. Non Akademik

- 1) Setiap Lulusan Hafal Juz 30
- 2) Berprestasi dalam Kejuaraan Seni Bela Diri Tae Kwondo Tingkat Kabupaten.

4. Program Unggulan MIN 2 Klaten

- a. Pembelajaran Bersifat Semi Fullday
- b. Program Sholat Dhuha dan Sholat Berjamaah

- c. Program Tahfizd Juz ‘Amma
 - d. Program Takhasus AlQuran
 - e. Pembelajaran diluar sekolah (outingclass)
 - f. Kurikulum Dengan Materi yang seimbang antara Agama dan Umum
 - g. Pembinaan bakat dan minat siswa
5. Data Guru dan Karyawan MIN 2 Klaten

Guru dan Karyawan yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Klaten terdiri dari : Guru PNS 14 Orang ,Guru Non PNS. 1 orang dan Karyawan 5 orang.

Tabel 4.1 Keadaan Guru dan karyawan menurut jenis kelamin ijazah terakhir dan tugas.

NO	Nama	L / P	Ijazah	Tugas	Keterangan
1	Agus Ahmad Zamroni,S.Ag	L	S 1	Kamad	Sertifikasi
2	Arini Dwi Septiani, S.Pd	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
3	Siti Fafholiah, S.Pd.I	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
4	Sri Sulistiani, M.Pd.I	P	S 2	Guru Kelas	Sertifikasi
5	Suryani ,S.Ag	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
6	Nur Hidayati , S.Pd.I	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
7	Agus Suyono. S.Pd.I	L	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
8	Rodhi Sholikhan, S.Pd.I	L	S 1	Guru Mapel	Sertifikasi
9	Purwaningsih ,S.Pd.I	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
10	Maryanto, S.Pd	L	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
11	Dwi Ernawati, A.Ma	P	D 2	Guru Kelas	Sertifikasi
12	Musfirotun Ummul F, S.Pd.I	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
13	Ufi Nur Pratiwi, S.Pd.I	P	S 1	Guru Mapel	Sertifikasi
14	Budi Rahmawati ,S.Pd	P	S 1	Guru Kelas	Sertifikasi
15	Muhyidin,S.Pd.I	L	S 1	Guru Mapel	Sertifikasi
16	Agus Salim S.Pd.I	L	D 2	Karyawan	-
17	Suparno	L	SLTA	Karyawan	-
18	Sri Urip	P	SLTA	Karyawan	-
19	Istijabah	P	SLTA	Karyawan	-
20	Agus Suyatno	L	SLTA	Karyawan	-
21	Erik Rinto	L	SLTA	Karyawan	-

6. Data Peserta Didik MIN 2 Klaten.

Tabel 4.2 Keadaan Siswa menurut tingkat kelas tahun pelajaran 2018 - 2019

No	Tingkat / Kelas	Jumlah Siswa	Keterangan
1	I	45	Paralel
2	II	46	Paralel
3	III	43	Paralel
4	IV	39	Paralel
5	V	39	Paralel
6	VI	34	Paralel
Jumlah		246	12 Kelas

7. Struktur Organisasi MIN 2 Klaten Tahun 2018-2019

Gambar 4.3 Struktur Organisasai MIN 2 Klaten

No	Jabatan	Nama
1	Kepala Madrasah	Agus Ahmad Zamroni, S.Ag
2	Komite Madrasah	Sri Raharjo, M.Pd
3	Tata Usaha	Sri Urip
4	Unit Perpustakaan	Purwaningsih, S.Pd.I
5	Penjaga	Riyanto

B. Paparan Data Penelitian

1. Kinerja Dan Peran Guru Sertifikasi MIN 2 Klaten.

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 kecapakan 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 kerja 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 dala lembaga pendidikan. Bapak Rodhi Sholikhan, S.Pd.I selaku guru MIN 2 Klaten menjelaskan: “Desain program dalam meningkatkan kinerja guru sertifikasi di MIN 2 Klaten 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)”

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen dan observasi yang diperoleh peneliti menemukan tujuh peran utama guru yang dijalankan di MIN 2 Klaten, yaitu sebagai: 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 mereka serta kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam sebuah wawancara Ibu Nur Hidayati, S.Pd.I juga mengatakan bahwa kualitas akademik para guru memang perlu ditingkatkan seiring dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, hal yang kami lakukan antara lain : 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 sertifikasi sesuai dengan visi dan misi MIN 2 Klaten, 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.

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 sekolah dan guru terhadap pelaksanaan pendidikan di MIN 2 Klaten, 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.

Guru sebagai manajer kelas harus berperan sebagai sumber inspirasi peserta didik dalam mengembangkan kreativitas dan menyelesaikan tugas. Manajer harus mampu menciptakan instrument

seperti; imbalan, pelatihan, supervisi, iklim kerja, prosedur tetap, dan lainnya untuk merawat dan meningkatkan motivasi peserta didik termasuk pendistribusian tugas sekolah.

Bapak Agus Ahmad Zamroni ,S.Ag sebagai kepala sekolah sangat demokratis dalam mengambil kebijakan terutama menyangkut perencanaan prestasi, setiap guru diminta pendapat dan ide kreatifnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru sertifikasidalam menciptakan keunggulan peserta didik di MIN 2 Klaten , karena para guru merupakan orang yang paling mengerti tentang kondisi dan keadaan yang menyangkut kegiatan belajar mengajar dan kondisi dirinya sendiri.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan setiap guru di MIN 2 Klaten 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.

c. Guru sebagai administrator

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

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.

d. Guru sebagai leader

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.

e. Guru sebagai inovator

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

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 dari diri sendiri maupun dari kepala sekolah dan masyarakat sekolah sehingga menghadapi kesulitan tidak terasa sendiri lagi dan bisa dipecahkan.

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. Guru MIN 2 Klaten dalam mewujudkan sebagai motivator, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan dan peningkatan kinerjanya, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap prestasi peserta didik.

g. Guru sebagai supervisor

Sebagai supervisor, guru dilakukan untuk perbaikan dan mengevaluasi pekerjaan yang diwujudkan dalam kemampuannya menyusun dan melaksanakan perencanaan pendidikan dalam memanajemen diri untuk meningkatkan kinerjanya serta

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

2. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Sertifikasi MIN 2 Klaten

a. Perencanaan

Hasil Dari hasil wawancara dan observasi peneliti menemukan adanya perencanaan dalam kegiatan manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi di MIN 2 Klaten. Perencanaan peningkatan mutu kinerja guru sertifikasi dapat dilaksanakan dengan melakukan analisis SWOT (Strenght, Weakness, Opportunity dan Threath). Perencanaan yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kinerja guru sertifikasisertifikasi di MIN 2 Klaten dilaksanakan melalui rapat dewan guru. Dalam rapat ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru sertifikasi, jadwal waktu dilaksanakannya peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana pendukung, agenda kegiatan, dan pembiayaan. Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam

sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing. Struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah. Gagasan kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai suatu tujuan. Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum perencanaan yang dilakukan kepala MIN 2 Klaten dalam meningkatkan kinerja guru sertifikasi sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakter yang dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru sertifikasi dalam bekerja.

Pertama, menyusun rencana kerja sekolah (RKS). *Kedua*, merumuskan visi, misi, dan tujuan. *Ketiga*, mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Keempat*, meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja. *Kelima*, menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik

pada semua elemen di lembaga sekolah. *Keenam*, mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru. *Ketujuh*, membangun budaya malu. *Kedelapan*, kreatif.

Berikut ini akan diuraikan kegiatan-kegiatan yang telah diprogram oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yakni:

1) kegiatan belajar mengajar di kelas.

Hal ini dilaksanakan dan dikontrol oleh seksi kurikulum yang meliputi pembagian jam mengajar guru (beban kerja), terlambat atau tidak guru datang, dan ada atau tidak guru di dalam kelas. Dengan menerapkan absensi digital bagi para guru dan karyawan diharapkan pembelajaran dapat dilaksanakan sesuai alokasi jam pembelajaran yang sudah diatur.

2) pertemuan ilmiah guru.

Pertemuan ilmiah guru meliputi diskusi panel, seminar, konferensi, simposium, diskusi, academic workshop (lokakarya), dan seminar kolegial. 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 Nur Hidayati, S.Pd. selaku guru MIN 2 Klaten bahwa: "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."

3) Mendatangkan Nara Sumber.

Salah satu program pengembangan manajemen kinerja guru sertifikasi yang dilaksanakan oleh kepala MIN 2 Klaten adalah dengan mendatangkan nara sumber dari luar. Kepala sekolah Bapak Agus Ahmad Zamroni, S.Ag menjelaskan: "Cara lain yang kami lakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru sertifikasi di MIN 2 Klaten ini adalah dengan mendatangkan nara sumber dari luar".

4) Kegiatan Studi Banding

Program studi banding ini bertujuan untuk mengambil manfaat dari kelebihan dan memperbaiki kekurangan guru . Kepala MIN 2 Klaten Bapak Agus Ahmad Zamroni ,S.Ag. 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.”

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa MIN 2 Klaten berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru sertifikasi dengan melakukan studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih unggul dan berprestasi. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru sertifikasi MIN 2 Klaten agar memiliki komitmen dalam meningkatkan prestasi dan inovasi pembelajaran di sekolah. MIN 2 Klaten mendukung 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 Agus Ahmad Zamroni ,S.Ag dalam satu wawancara : “Saya mendukung sekali apabila guru-guru ingin mengembangkan potensinya sehingga kami memfasilitasi kebutuhan yang diharapkan dengan proses musyawarah dan evaluasi bersama .” Pernyataan diatas diperkuat oleh Ibu Nur Hidayati, S.Pd.I selaku

guru MIN 2 Klaten yang menyatakan dalam satu wawancara: “Sejauh ini kepala sekolah memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja guru sertifikasi terlihat dari guru yang selalu membantu kami, khususnya dalam informasi perkembangan peserta didik maupun dari persyaratan administrasi sangat mendukung.”

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. Program ini dirasakan manfaatnya antara lain mendapatkan beberapa informasi penting tentang pengelolaan lembaga pendidikan Islam, tehnik– tehnik pembelajaran dan lain sebagainya. Sedangkan studi banding yang dilakukan oleh MIN 2 Klaten bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh guru MIN 2 klaten. Dengan demikian akan terjadilah perubahan untuk perbaikan bersama sebagaimana penjelasan Ibu Nur Hidayati, S.Pd.I bahwa 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 atau diaplikasikan dilembaga kita ini.” Strategi peningkatan itu dapat dilakukan dengan cara kunjungan, ke objek-objek didalam dan diluar

negeri, untuk observasi atau studi banding, hal demikian itu untuk memajukan pertumbuhann profesi guru serta menambah wawasan lapangan terhadap praktik-praktik pendidikan dilembaga lain.

5) Lomba kreativitas guru.

Guru dalam hal ini diikutsertakan dalam suatu lomba. Melalui keikutsertaan guru dalam lomba akan mendapatkan pengalaman dari peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan sekolah, maka guru dapat menerapkan dan/atau memodifikasi pengalaman yang didapatkan dari ajang lomba tersebut. Banyak sekali ajang lomba kreativitas yang dapat diikuti oleh guru, seperti yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional atau Kementerian Agama. Bidang lomba yang diselenggarakanpun beragam, misalnya pengembangan media, penelitian guru, atau buku karya guru. Lomba kreativitas guru bertujuan agar kemampuan guru dalam bidang akademis dan/atau profesional terus meningkat, serta dapat menerapkan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian serta memperkaya budaya nasional.

6) Pelatihan.

Guna mendukung guru menyelesaikan tugasnya, sekolah mengirim guru pada kegiatan pelatihan, atau sekolah dapat menyelenggarakan sendiri kegiatan pelatihan untuk guru. Sekolah menyelenggarakan pelatihan pengembangan media pembelajaran berbasis blended learning, pelatihan pembelajaran

online, pelatihan tulisan profesional (penelitian, jurnal, atau tulisan populer di media massa), dan pelatihan penerapan pembelajaran modern (disertai demonstrasi mengajar untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru).

7) Seminar motivasi.

Guru dikirim untuk mengikuti seminar yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti mengikuti seminar Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, terutama berkaitan dengan ketenangan hati dan jiwa guru sebagai seorang pendidik. ESQ bertujuan membentuk karakter melalui penggabungan tiga potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang selama ini, ketiga potensi tersebut terpisah dan tidak didayagunakan secara optimal untuk membangun sumber daya manusia. Akibatnya, terjadi krisis moral dan split personality yang berdampak pada turunnya kinerja. Lebih buruk lagi, mereka menjadi manusia yang kehilangan makna hidup serta jati dirinya. ESQ adalah solusi untuk menjawab permasalahan tersebut dengan menggunakan metode spiritual engineering yang komprehensif serta berkelanjutan.

8) Kelompok Kerja Guru (KKG).

Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dapat membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, menilai kemampuan belajar siswa, dan dalam

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

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana Manajemen transformasional peningkatan kinerja guru sertifikasi mempunyai tugas dan fungsi masing masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing. .

Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-

persiapan sebelum kegiatan dilakukan, implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan. Dari paparan sebelumnya dikemukakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru sertifikasi bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di MIN 2 Klaten sesuai dengan tugas dan bidangnya. Adapun proses-proses tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, pembinaan terhadap guru. Kedua, melaksanakan kerjasama yang baik. Ketiga, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. Keempat, mengoptimalkan profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima, mengadakan Kelompok Kerja Guru (KKG)).

c. Monitoring dan Evaluasi

Dalam upaya peningkatan kinerja guru sertifikasi yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. *Pertama*, laporan rekap hasil evaluasi. *Kedua*, membuat

fakta integritas. *Ketiga*, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. *Keempat*, pemberian penghargaan (reward). Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk untuk pengambilan keputusan.

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan masa program sekolah dan pada masa akhir program, ada yang 1 minggu sekali, ada yang satu semester sekali dan ada yang satu tahun sekali. Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten dalam hal ini diwakili oleh kepala seksi pendidikan madrasah. Adapun hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk dalam proses meningkatkan kinerja guru sertifikasi adalah sebagai berikut: pembagian tugas mengajar, membimbing siswa dan tugas tambahan berupa jabatan sebagai guru kelas, seksi kesiswaan, seksi kurikulum, seksi sarana prasarana bagi guru yang mempunyai tingkat penilaian paling baik, profesional, bertanggungjawab dan pertimbangan lain yang berhubungan dengan beban kerja guru. Dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya masing-masing guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan baik di dalam sekolah maupun luar sekolah.

Tugas kepala sekolah sebagai motivator, inovator, dan supervisor juga sangat diharapkan untuk kemajuan sekolah. Tugas

administrator juga ada bagiannya sendiri, dan tugas guru sebagai central of knowledge merupakan inti daripada kegiatan yang ada di sekolah ini. Kedua, identifikasi dari hasil evaluasi untuk merevisi permasalahan yang timbul misalnya: mengubah cara berpikir, sikap dan kebiasaan lama yang telah berurat akar dan memberikan wawasan dan nilai budaya organisasi yang visioner. Dari sisi internal dan eksternal sekolah ini mengembangkan kapasitasnya dari segi SDM terutama bagi guru. Dari hasil pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah dengan cara mengubah pola berfikir dan kebiasaan lama untuk memberikan wawasan nilai budaya organisasi yang visioner, diharapkan kinerja guru sertifikasisemakin berkembang dengan cara berfikir secara luas dalam menghadapi masalah yang ada di sekolah.

Selain itu semua kegiatan yang berlangsung di sekolah dilakukan secara transparan sehingga tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai. Ketiga, laporan rekap hasil evaluasi. Dalam pelaksanaan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pengukuran kemampuan kinerja guru sertifikasiharus ada laporan rekap hasil evaluasi. Hal ini dimaksudkan sebagai identifikasi yang tersusun secara sistematis sebagai bahan tindak lanjut guru yang dinilai agar kedepan bisa meningkatkan dan memperbaiki kekurangannya. Setelah semua perencanaan dalam manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi dilaksanakan di MIN 2 Klaten, maka ditemukan beberapa masalah yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

3. Hambatan dan strategi mengatasi

Masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi diklasifikasikan dalam dua kategori yakni masalah eksternal dan masalah internal. Masalah eksternal terdiri dari beberapa faktor antara lain: kurangnya sarana dan prasarana berupa jaringan internet yang kurang memadai serta ruangan kelas yang tidak mencukupi, kurangnya dukungan dari orang atau wali murid, kurangnya koordinasi dan sosialisasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan, . Berdasarkan paparan kepala sekolah dalam wawancara dengan peneliti bahwa kurangnya dukungan orang tua dapat dilihat dari sikap pasif mereka ketika musyawarah dalam menyusun rencana kemajuan madrasah. Dari 246 orang tua siswa yang hadir dalam satu pertemuan maka hanya 1 atau 2 orang saja yang menyampaikan gagasan terhadap kemajuan madrasah. Ini berarti bahwa mayoritas orang tua siswa kurang mendukung secara penuh apa yang diprogramkan oleh sekolah. Jaringan internet juga dianggap sangat penting baik bagi para guru pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan. Guru dapat mengakses berbagai informasi terkini dan lebih lengkap bila jaringan internet di sekolah berjalan lancar. Bagi tenaga kependidikan juga sangat penting karena saat ini semua sistem pendataan kepegawaian dan keuangan sekolah telah menggunakan sistem elektronik. Pada kenyataannya jaringan internet di MIN 2 Klaten masih sering mengalami gangguan dan berjalan sangat lambat ketika semua guru dan karyawan mengakses internet secara bersamaan.

Koordinasi dengan pihak pengawas dan dewan pendidikan juga diakui oleh kepala sekolah sangat kurang. Hal ini dapat dilihat dari sering terlambatnya informasi yang diterima pihak sekolah. Informasi tersebut terutama yang berhubungan dengan perkembangan kurikulum, kepegawaian dan kebijakan kebijakan baru dari pemerintah. Masalah internal terdiri dari beberapa faktor antara lain: guru kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa guru kurang mampu dalam mengembangkan metode dan media pembelajaran elektronik. Masalah internal lainnya adalah masih ada ketidaksesuaian antara ijazah dan sertifikat pendidik bagi guru dengan mata pelajaran yang diampunya. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah terdapat beberapa guru yang bersertifikat pendidik bidang studi tertentu yang tidak sesuai dengan ijazahnya.

Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru sertifikasi sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada disekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru. Masalah yang muncul berupa kurang disiplin guru akan berdampak pada kesejahteraan mereka dan disiplin kehadiran guru. Hal ini berkenaan dengan pembayaran uang makan bagi pegawai negeri sipil yang ada di

lingkungan Kementerian Agama. Sesuai dengan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 45 tahun 2015 bahwa bagi pegawai negeri sipil yang terlambat hadir apalagi tidak hadir maka tidak dapat dibayarkan uang makannya.

Kebijakan ini juga diperkuat oleh peraturran Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 72/PMK.05/2016. Demikian juga halnya berkenaan dengan guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya akan berdampak pada pembayaran tunjangan profesinya. Guru tidak dapat dibayarkan tunjangan profesinya bila mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan sertifikat pendidiknya. Hal ini sesuai dengan keputusan Direktur Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia nomor 1952 tahun 2016 tentang petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi guru bagi guru Madrasah. Bila tidak dibayarkan tunjangan profesinya maka kinerja guru sertifikasi akan berkurang.

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 MIN 2 Klaten Bapak Agus Ahmad Zamroni ,S.Ag 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 sangsinya. 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. 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 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. 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..

Disampaikan juga oleh Bapak Agus Ahmad Zamroni dalam wawancara sebagai berikut : “ 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”.

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 MIN 2 Klaten ini, misalnya guru datang terlambat karena ada keperluan mendadak, maka biasanya guru mengirimkan pesan singkat (sms) atau WA (whatsApp) kepada salah satu guru/pegawai sehingga berdasarkan ini, guru benar-benar memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. 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 sertifikasi di sekolah ini.

Selain itu pihak lembaga juga menanamkan nilai-nilai islami kepada guru dan staf dengan kegiatan yang menumbuhkan motivasi diri dan rasa kebersamaan diantara seluruh aktiivitas akademik yang ada di MIN 2 Klaten dengan melaksanakan shalat dhuhur berjamaah setiap hari, kepala sekolah, guru-guru,dan siswa jika tidak ada keperluan yang penting, semua shalat berjamaah di masjid bersama. Sehingga dari kegiatan ini dapat dirasakan sekali nilai-nilai islami seperti rasa kebersamaan, kekeluargaan, tanggungjawab, dan ketentraman dalam jiwa sanubari

Dalam rangka mengembangkan kinerja SDM guru melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti workshop, seminar, diklat, lokakarya dan peningkatan lainnya. Sekolah memberi fasilitas berupa akomodasi bagi guru yang akan mengikuti pelatihan, sehingga tidak membentkan guru dan memberi kemudahan guru dalam mengembangkan kinerja SDM guru. 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.

Dalam kesempatan wawancara dengan guru Ibu Nur Hidayati, S.pd.I sebagai seksi kurikulum mengungkapkan: “Bahwa selain dari pengawas luar saya juga sebagai guru pun mengadakan supervisi . Seperti pada pengawasan perangkat pembelajaran, guru-guru yang lain 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.” 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.

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 MIN 2 klaten ini. Mengenai ini, guru MIN 2 klaten, Ibu Nur Hidayati, S.pd.I 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 menanamkan disiplin diri baik kepada diri sendiri, peserta didik maupun kepada guru-guru yang lain.”

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Rodhi Sholikhhan, S.Pd.I sebagai salah satu guru 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 guru, 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 antara guru, maka segera diadakan musyawarah untuk memecahkan permasalahan tersebut sehingga permasalahan tidak berlarut-larut.”

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 MIN 2 Klaten

Mengenai pemanfaatan teknologi informasi yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru, Ibu Suryani, S.Pd, I selaku guru MIN 2 Klaten 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.

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.

C. Pembahasan

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di MIN 2 Klaten dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan kesimpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut:

Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum KKG menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif.

Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama

agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. Keempat, masalah yang ditemukan dalam peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan Hasil Penelitian penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Klaten dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut:

Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum KKG menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif.

Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimutai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan atau penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan

manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

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

Keempat, masalah yang ditemukan dalam peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).

B. Saran Saran

Setelah menyimak hasil atau temuan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru sertifikasi di MIN 2 Klaten antara lain:

1. Kepala sekolah perlu memberikan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik, meskipun dengan

penguatan yang sederhana seperti pernyataan puas atau pujian. Penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai dan diapresiasi, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Bila tidak dilakukan, maka akan dikhawatirkan guru akan merasa tidak diapresiasi.

2. Kepala sekolah harus menegaskan dan menggalakkan kepada guru akan pentingnya IT atau layanan internet di sekolah untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan dan pembelajaran, sehingga guru dapat memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi, seperti membuat blog. Sebab saat ini ilmu pengetahuan selalu berkembang dan guru perlu mengupdate ilmu pengetahuan, sehingga materi yang diajarkan tidak monoton. Pihak madrasah lebih mengintensifkan pertemuan-pertemuan yang melibatkan berbagai pihak sehingga memperoleh kontribusi masukan-masukan bagi usaha peningkatan kinerja guru, khususnya guru yang sudah sertifikasi. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klaten melalui Seksi Pendidikan Madrasah dapat membuat kebijakan tentang peningkatan kinerja guru sehingga dapat berpengaruh secara positif dan dapat dilaksanakan dalam rangka memajukan lembaga pendidikan Madrasah di Kabupaten Klaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012), *Kiat Mengembangkan Bakat Anak Di Sekolah* Jogjakarta: Diva Press, Anggota IKAPI, cet. ke-1.
- Badan Standar Nasional Pendidikan dan Pusat Kurikulum. (2006). *Panduan Pengembangan Diri*, Jakarta: Pengembangan Diri ALLSON.
- Bakri, Syamsul. (2014) "Pendekatan - Pendekatan Dalam Islamic Studies" *Jurnal Dinika* Vol.12 no.1, Jan – Juni 2014.
- Damay, Denidya. (2012). *Panduan Sukses Sertifikasi Guru*. Jogjakarta: Araska.
- Daryanto, Drs. (2013). *Guru Profesional*. Yogyakarta: Dava Media.
- Davies, Ivor. (1986). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali.
- Department of State. (2008). *Competencies and Skills Required for Teacher*
- Durkheim, Emil. (1990). *Pendidikan Moral, Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologis Pendidikan*, Jakarta: Erlangga.
- Durkheim, Emil. (1990). *Pendidikan Moral, Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologis Pendidikan*, Jakarta: Erlangga.
- Fathullah, Tiza Awal. (2005). "Hubungan Antara Penerapan Hukuman Dengan Disiplin Siswa Kelas X (Sepuluh) SMA Budi Mulia Ciledug", *Tesis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* Jakarta: Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Firdausi, Arif & Bardawi. (2012). *Profil Guru SMK Profesional*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Hamalik, Oemar. (2012) *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, , cet. ke-5,
- <http://www.fldoe.org/asp/ftce/pdf/00ProfessionalEducation.pdf>. padat tanggal 19 November 2012 Jam: 07.17 WIB.
- Hurlock, Elizabeth B. (2008). *Perkembangan Anak Jilid 2*, Jakarta: Erlangga.
- Imron, Ali. (2011), *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, cet. ke-1.
- Janawi. (2011). *Kompetensi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Dalam Jaringan Online. *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemendikbud*, <http://kbbi.web.id/disiplin>, April 2014, di akses Selasa 24 Juni 2014, Pukul 22.20

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementerian Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta. Diakses dari: <http://www.bermutuprofesi.org> pada tanggal 2 Januari 2013, Jam 07.17
- Khalsa, Siri Nam S. (2008). *Pengajaran Disiplin dan Harga Diri*, Jakarta: PT Indeks, , cet. ke-2.
- Kinerja Guru*.
Diakses dari <http://goeroendesofiles.wordpress.com/2012/01/kompetensi-dan-indikator-dalam-penilaian-kinerja-guru.pdf>. Pada tanggal 24 November 2012, Jam 11.43 WIB.
- Minarti, Sri. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, cet. ke-1.
- Moleong, Lexy J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin., dkk., (2008). *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Pada Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara, , cet ke-1.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Payong, Marselus. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Prihatin, Eka. (2011). *Manajemen Peserta Didik*, Bandung: Alfabeta, , cet. ke-1.
- Riduwan. (2006). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Pemula*.
- Rosdiansyah, Aziz. (2010). "Peranan Pendidikan Akhlak Dalam Pembinaan Disiplin Belajar Siswa Kelas 2 Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Ciputat", Tesis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta: Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Sabri, H.M. Alisuf. (1999). *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, , cet. ke-1.
- Sahertian, Piet A. (1994). *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional, , cet. ke-1.
- Salam, Syamsir. dan Jaenal Aripin. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Samiaji Sarosa, (2012). *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*, Jakarta: PT Indeks.
- Sarimaya, Farida. (2008). *Sertifikasi Guru*. Bandung: Yrama Widya.
- Sarosa, Samiaji. (2012). *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*, Jakarta: PT Indeks.
- Sasono, Adi. (1998). *Solusi Islam Atas Problematika Umat (Ekonomi, Pendidikan, Dakwah)*, Jakarta: Gema Insani Press, , cet. ke- 1
- Sasono, Adi. (1998). *Solusi Islam Atas Problematika Umat (Ekonomi, Pendidikan, Dakwah)*, Jakarta: Gema Insani Press, , cet. ke- 1, h. 135.
- Siregar, Syofian. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Sudjana, Djudju. (2000). *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: Falah Production,
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujanto Bedjo. (2009). *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sulhan, Najib. (2011). *Pengembangan Karakter dan Budaya Bangsa*, Surabaya: PT Jepe Press Media Utama, , cet. ke-1.
- Sumaya, Indah. (2010). , “*Penegakan Disiplin Siswa Di SMP Al Amanah Setu Tangerang Selatan, tesis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*”, Jakarta: Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Supardi. *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, cet. ke-1.
- Suryosubroto, (2002)., B. *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, Jakarta: PT Rineka Cipta, cet. ke-1
- Suryosubroto. (2005). , B. *Tata Laksana Kurikulum*, Jakarta: PT Rineka Cipta, cet. ke-2.
- Sutisna, Oteng. (1993). *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Suwanto., dkk., (2010). *Ayo Belajar di Sekolah*, Yogyakarta: Kanisius Anggota IKAPI,.
- Suyatno. (2008). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Indeks.

- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2010). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, , cet. ke-3.
- Undang – Undang No.20 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 Tahun 2003. (2011). Jakarta: Sinar Grafika, , cet. ke-4.
- Usman, MuhUzer. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

RIWAYAT PENYUSUN

Nama Lengkap : Muhyidin
Tempat.Tanggal Lahir: Klaten, 9 Juni 1971
Alamat : Dk.Padon Rt.03, Rw.02 Ds.Pucangmikiran,
Kec. Tulung, Kab. Klaten
Pekerjaan : Guru Mapel Alquran Hadits MIN 2 Klaten
Pendidikan :
1. MIM Ngunut Pucangmikiran Tulung tahun
1984
2. MTs.N Klaten Filial Tulung tahun 1987
3. PGAN Klaten tahun 1990
4. D.2 PAI IAIN Walisongo Semarang tahun
2001
5. STAIN Surakarta tahun 2003

Klaten , Desember 2019

Muhyidin