

## MANAJEMEN KINERJA GURU DI MIN 2 PADANGSIDIMPUAN

Syafaruddin<sup>1</sup>, Muhammad Nuddin<sup>2</sup>, Salim<sup>3</sup>

Dosen UIN Sumatera Utara Medan<sup>1</sup>, Pascasarjana IAIN Padangsidempuan<sup>2</sup>,

Dosen UIN Sumatera Utara Medan<sup>3</sup>

syafaruddinsiahaan@uinsu.ac.id<sup>1</sup>, muhammadnuddinpyb@gmail.com<sup>2</sup>, salim@uinsu.ac.id<sup>3</sup>

---

**Abstract:** *Performance, the true results of the planning and process. Likewise, performance management is important to be carried out at educational institutions, especially the basic education units at the MI/SD level. This paper aims to examine empirically the management of teacher performance in MIN 2 Padangsidempuan. The focus of the study includes planning, implementing programs, and evaluating teacher performance in MIN 2 Padangsidempuan. This research uses a naturalistic approach. The collection technique is done by interview, observation, and document review. Next, the data are analyzed through data reduction, data exposure, and drawing conclusions. Data validity is guaranteed by source triangulation techniques and methods. The results of this study indicate that (1) teacher performance planning by conducting teacher performance planning meetings conducted before the new school year begins so that it does not interfere with learning activities. In this activity the division of tasks is carried out according to the teaching decree and the teachers prepare learning tools, especially the lesson plan (RPP), including the media, learning material resources, and evaluation instruments. (2) the implementation of the teacher's performance program has been running according to the division of tasks and procedures for implementing learning as stipulated in the Decree and roster, as well as conducting a faceprint in accordance with administrative provisions in the madrasa as determined by the Ministry of Religion. (3) evaluation of teacher performance is done through an assessment of lesson plans and learning tools, a list of teaching attendance from the teacher's faceprint, reporting of learning activities, and reports of student learning outcomes that are in the report card and teacher's notes.*

**Keywords:** *Keywords: management, performance, teacher.*

**Abstrak:** Kinerja sejatinya wujud hasil dari perencanaan dan proses. Begitupun, manajemen kinerja penting dilakukan pada lembaga pendidikan, khususnya satuan pendidikan dasar jenjang MI/SD. Tulisan ini bertujuan mengkaji secara empirik terkait manajemen kinerja guru di MIN 2 Padangsidempuan. Fokus kajiannya meliputi perencanaan, pelaksanaan program, dan evaluasi kinerja guru di MIN 2 Padangsidempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan naturalistik. Teknik pengumpulan dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan kajian dokumen. Selanjutnya, data dianalisis melalui reduksi data, pemaparan data, dan penarikan kesimpulan. Penjaminan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber dan metode. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) perencanaan kinerja guru dengan melakukan rapat perencanaan kinerja guru dilakukan sebelum tahun pelajaran baru dimulai supaya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Dalam kegiatan tersebut dilakukan pembagian tugas sesuai SK mengajar serta para guru mempersiapkan perangkat pembelajaran, khususnya rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), termasuk media, sumber bahan belajar, dan instrumen evaluasi. (2) Pelaksanaan program kinerja guru sudah berjalan sesuai pembagian tugas dan prosedur pelaksanaan pembelajaran sebagaimana ditetapkan dalam SK dan roster, serta melakukan penceklistan sesuai ketentuan administrasi yang ada di madrasah sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian agama. (3) Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui penilaian atas RPP dan perangkat pembelajaran, daftar kehadiran mengajar dari *Faceprint* guru, pelaporan kegiatan pembelajaran, dan laporan hasil belajar murid yang ada pada buku rapor dan catatan guru.

**Kata Kunci:** manajemen, kinerja, guru.

## PENDAHULUAN

Keberadaan Madrasah Ibtidaiyah sangat strategis dalam pelaksanaan pendidikan dasar yang bercirikan agama Islam. Dalam konteks ini efektivitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah perlu ditingkatkan secara berkelanjutan, karena peningkatan mutu pendidikan nasional, dimulai dari perbaikan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah sebagai satuan pendidikan dasar. Namun peningkatan mutu pembelajaran di madrasah ibtidaiyah berpangkal pada peningkatan kompetensi guru yang akan bermuara kepada meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja para guru di madrasah. Oleh sebab itu, manajemen kinerja selalu saja berhubungan dengan kepuasan kerja, atau sebaliknya peningkatan kepuasan kerja juga berdampak kepada kinerja para guru.

Peranan manajemen sumberdaya manusia akan sangat menentukan terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi apabila peranan manajemen sumberdaya organisasinya tidak optimal, maka kontribusi pegawai terhadap keberhasilan organisasinya tidak akan optimal, kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi juga akan jauh dari harapan.<sup>1</sup> Oleh karenanya unit organisasi yang membidangi sumberdaya manusia menjadi sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Khususnya yang bertugas meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks efektivitas organisasi.

Kinerja seseorang merupakan hasil kerja sebagai hasil dari kompetensi yang dimiliki sehingga dapat memberikan layanan kepada orang lain dalam memenuhi kebutuhan stakeholders.<sup>2</sup> Kinerja dan kepuasan kerja saling mempengaruhi dalam kinerja organisasi. Karena kinerja individu pegawai adalah menjadi tolok ukur kinerja organisasi. Kinerja menghasilkan kepuasan, dan sekaligus kepuasan mempengaruhi kinerja seseorang.

---

<sup>1</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2009), h. 29.

<sup>2</sup> Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Prenada, 2018), h. 163.

Kepuasan merupakan harapan bagi setiap manusia sebagai petugas/profesi. Begitu pula pula kepuasan seseorang yang dilayani oleh pekerja juga dapat terjadi dimana saja. Berbagai upaya tentu dilakukan agar dapat bekerja dan berusaha memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan memperoleh kepuasan tersendiri oleh dan untuk setiap orang. Hal ini tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang kasat mata maupun yang tidak.

Salah satu kemungkinan besar yang dapat mempengaruhi kepuasan adalah tertatanya dengan baik manajemen kinerja kelompok organisasi. Tertata dengan baik kelompok organisasi lazim disebut dengan terlaksananya fungsi manajemen dalam tatakelola kinerja. Ungkapan tepatnya fungsi manajemen kinerja berjalan dengan baik.

Manajemen kinerja yang baik dapat dipenuhi dimana saja, asalkan taat azas terhadap fungsi manajemen itu sendiri. Fungsi manajemen tidak hanya kinerja sebagai sebuah ilmu tidak hanya terfokus pada pekerjaan pegawai, akan tetapi dikalangan organisasi madrasah sehingga manajemen kinerja yang baik juga dituntut agar kepuasan dari segenap stackholder pendidikan terutama guru dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Kinerja guru termasuk hal perlu dikelola dengan baik. Perencanaan, pelaksanaan program, pengawasan dan evaluasi kinerja guru di madrasah sangat penting diperhatikan kepala madrasah. Banyak madrasah kurang memperhatikan kinerja dan bahkan sebagian tidak mengetahui sama sekali mengelola lembaga pendidikan dimana guru bertugas. Hal ini berkaitan dengan bagaimana rencana disusun dan diatur menjadi sebuah program yang utuh untuk dilaksanakan kemudian diawasi dan dievaluasi serta dinilai sejauhmana tingkat keberhasilan program baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Keberadaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Padangsidempuan merupakan madrasah negeri yang telah berdiri sejak beberapa tahun silam dan telah beberapa kali pucuk pimpinan madrasah berganti, tentu pengelolaan antara satu sama lain terhadap madrasah berbeda-beda dalam perkembangan tersebut menjadi hal yang tidak dapat dipungkiri.

Selain pengalaman dalam *memenej* madrasah tersebut. Sebagaimana disampaikan di atas MIN 2 Padangsidimpuan merupakan madrasah yang siap bersaing ditingkat ibtidaiyah di Kota Padangsidimpuan. Mengukur keberhasilan ini dapat dilihat dengan penerimaan siswa yang dibatasi dan pendaftaran yang sangat terbatas dengan memberikan beberapa tahap evaluasi baik tertulis maupun lisan. Selain itu anggapan bahwa madrasah ini merupakan tujuan utama masyarakat dalam memperoleh pendidikan berbasis umum dan agama dalam waktu yang bersamaan. Harapan ini muncul dari orangtua yang sangat memperhatikan pendidikan anak tanpa membebani waktu yang panjang sampai sore hari hanya untuk mendapatkan pelajaran agama sebagai tambahan di madrasah-madrasah Islam disore hari.

Sebuah kenyataan lainnya adalah bahwa MIN 2 Padangsidimpuan merupakan salah satu madrasah yang digemari oleh masyarakat diwilayah Padangsidimpuan, khususnya Padangsidimpuan Tenggara. Paradigma masyarakat yang berubah secara global belakangan ini merupakan salah satu faktor terpilihnya MI sebagai madrasah *alternatif* bagi orangtua yang menginginkan anaknya memperoleh pendidikan secara seimbang, pendidikan umum dan pendidikan agama Islam istilah populer masyarakat tanpa maksud dikotomi ilmu pengetahuan. Ketersediaan MI menjadi penting bagi orangtua yang ingin mengurangi jadwal pendidikan anak akan tetapi terpenuhi keinginan, yaitu terpenuhinya pendidikan umum dan pendidikan agama sekaligus.

Dalam tulisan ini mengulas permasalahan tentang bagaimana manajemen kinerja guru di MIN 2 Padangsidimpuan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana perencanaan kinerja guru di MIN 2 Padangsidimpuan?, (2) Bagaimana pelaksanaan program kinerja guru di MIN 2 Padangsidimpuan?, (3) Bagaimana evaluasi kinerja guru di MIN 2 Padangsidimpuan? Adapun yang menjadi tujuan kajian ini berdasarkan pada rumusan masalah kajian ini yaitu: (1) Mengetahui perencanaan kinerja guru di MIN 2 padangsidimpuan, (2) Mengetahui pelaksanaan program kinerja guru di

MIN 2 Padangsidempuan, (3) Mengetahui evaluasi kinerja guru di MIN 2 Padangsidempuan.

## KAJIAN TEORI

Manajemen adalah proses memperoleh pekerjaan dari kegiatan orang lain. Selain itu manajemen juga dipahami sebagai keterampilan dalam mengkoordinasikan atau mendayagunakan sumberdaya organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.<sup>3</sup>

Manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Ada juga yang mendefinisikan manajemen kerja (MK) sebagai aktivitas untuk memastikan agar tujuan **organisasi** dicapai secara konsisten melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan penilaian kinerja perangkat organisasi tersebut.

Kegiatan manajerial dalam (*performance management*) bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi telah dicapai secara konsisten dalam berbagai cara yang efektif dan efisien. Ada juga definisi manajemen kerja (MK) sebagai kegiatan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara konsisten melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan evaluasi kinerja perangkat organisasi.

Manajemen kinerja tidak hanya terkait dengan kinerja karyawan secara pribadi, tetapi juga terkait dengan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, Manajemen kinerja sangat erat kaitannya dengan proses dan hasil pekerjaan berdasarkan tujuan strategis organisasi, yaitu kepuasan pelanggan dan berkontribusi terhadap perekonomian. Untuk lebih memahami apa yang dimaksud dengan manajemen kinerja, dapat merujuk pada pendapat para pakar.

---

<sup>3</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 35.

Manajemen kinerja merupakan komunikasi terus menerus dan dilakukan dalam kemitraan antara karyawan dan langsung mengelolanya. Proses ini mencakup kegiatan untuk membangun harapan dan pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Armstrong (2004) Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk memberikan keberhasilan berkelanjutan bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim individu dan kontributor. Menurut Castello (1994) Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong di belakang semua keputusan organisasi, upaya kerja, dan alokasi sumber daya.

Manajemen kinerja madrasah yang baik pastinya akan mendongkrak efektifnya hasil yang diperoleh. Mochrman sebagaimana dikutip Syafaruddin mengemukakan bahwa ada lima karakteristik madrasah yang efektif yaitu: pertama; kepala madrasah memiliki kepemimpinan yang kuat; kedua harapan yang tinggi terhadap prestasi belajar; ketiga menekankan pada keterampilan dasar; keteraturan dan atmosfer terkendali, *seringnya* penilaian terhadap hasil belajar.<sup>4</sup>

Berdasarkan apa yang dikemukakan tentu *Performance management* tidak hanya berhubungan dengan kinerja para pegawai secara personal, namun juga terkait dengan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, MK sangat berhubungan dengan proses dan hasil kerja berdasarkan tujuan strategis suatu organisasi, yaitu kepuasan konsumen dan berkontribusi pada ekonomi. Evaluasi kinerja merupakan salah satu tahapan dari manajemen kinerja untuk mengetahui sejauhmana kontribusi individu/SDM terhadap organisasi.<sup>5</sup>

### **Pengertian Guru dan Tugas Profesional yang Diemban Guru**

Definisi guru diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama

---

<sup>4</sup> Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 180.

<sup>5</sup> Sudarmanto, *Kinerja*, h. 250.

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>6</sup>

Secara defenisi kata “guru” bermakna sebagai pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki drajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Defenisi guru tidak termuat dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), dimana di dalam UU ini profesi guru dimasukkan dalam rumpun *pendidik*.

Sesungguhnya *guru* dan *pendidik* merupakan dua hal yang biasa berbeda maknanya. Kata *pendidik* (Bahasa Indonesia) merupakan padanan dari kata *educator* (Bahasa Inggris). Di dalam kamus *Webster* kata *educatinist* atau *educationalist* yang padanannya dalam bahasa Indonesia adalah pendidik, spesialis di bidang pendidikan, atau ahli pendidikan. Kata *guru* (Bahasa Indonesia) merupakan padanan dari kata *teacher* (Bahasa Inggris). Didalam kamus *Webster*, kata *tezcher* bermakna sebagai “*the person who, teach especially in school*” atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya dimadrasah.<sup>7</sup>

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang di angkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan guru sebagai tenaga propfesional dimaksud berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang

---

<sup>6</sup> Undang-undang Guru dan Dosen, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 3.

<sup>7</sup> Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 5.

beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional itu dibuktikan dengan sertifikat pendidikan. Penguahan yang sama juga berlaku untuk tenaga kependidikan lain yang berpredikat profesional, meski keharusan memiliki sertifikat tidak selalu identik dengan sertifikat pendidik yang diwajibkan kepada guru.<sup>8</sup>

Banyak orang merancukan pengertian istilah "Pendidikan Agama Islam" dan "Pendidikan Islam". Kedua istilah ini di anggap sama, sehingga ketika seseorang berbicara tentang pendidikan Islam ternyata isinya terbatas pada pendidikan agama Islam, atau sebaliknya ketika seseorang berbicara tentang pendidikan agama Islam justru yang dibahas di dalamnya adalah tentang pendidikan Islam. Padahal kedua pemabahasan itu memiliki subtansi yang berbeda.

Penulis membedakan antara pendidikan agama Islam (PAI) dan Pendidikan Islam. PAI dibakukan sebagai nama kegiatan mendidik agama Islam. PAI sebagai matapelajaran seharusnya dinamakan "Agama Islam", karena yang diajarkan adalah bukan pendidikan agama Islam. Nama kegiatannya atau usaha-usaha dalam mendidik agama Islam disebut sebagai pendidikan agama Islam. Kata "pendidikan" ini ada pada dan mengikuti semua mata pelajaran. Dalam hal ini PAI sejajar dengan atau sekategori dengan pendidikan Matematika atau pendidikan IPS/IPA dan lain-lainnya (nama mata pelajarannya adalah Matematika atau IPS/IPA dan lain-lain), pendidikan Olahraga (nama mata pelajarannya adalah Olahraga), pendidikan Biologi (nama mata pelajarannya adalah Biologi) dan seterusnya. Sedangkan pendidikan islam adalah nama sistem, yaitu sistem pendidikan yang Islami, yang memiliki komponen-komponen yang secara keseluruhan mendukung terwujudnya sosok muslim yang diidealkan. Pendidikan Islam ialah pendidikan yang teori-teorinya disusun

---

<sup>8</sup> Sudarwan Danim, dan Khairil, *Profesi*, h. 6.

berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis (ayat-ayat *qauliyah*) yang didukung oleh hasil penelitian terhadap ayat-ayat *kauniyah*, atau sebaliknya hasil penelitian terhadap ayat-ayat *kauniyah*, (empiris) dikonsultasikan dengan ayat-ayat *qauliyah*.<sup>9</sup>

Guru PAI di madrasah/madrasah pada dasarnya melakukan kegiatan pendidikan Islam, yaitu “upaya normative untuk membantu seseorang atau sekelompok orang (peserta didik) dalam mengembangkan pandangan hidup islami (bagaimana akan menjalani dan memanfaatkan hidup dan kehidupan sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai islam), sikap hidup Islami, yang dimanifestasikan dalam keterampilan hidup sehari-hari.”<sup>10</sup>

GPAI disatu pihak dapat disebut sebagai guru spiritual atau guru moral sehingga ia dituntut untuk memiliki kompetensi personal dan sosial. Dilain pihak, GPAI juga sekaligus disebut sebagai profesi, sehingga ia dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dan layanan. GPAI sebagai profesi bukan hanya mengandung makna untuk mencari nafkah atau mata pencaharian, tetapi juga tercakup pengertian *calling profession*, yakni panggilan terhadap pernyataan janji yang diucapkan dimuka umum untuk ikut berkhidmat guna merealisasikan terwujudnya nilai mulia yang di amanatkan oleh Tuhan dalam masyarakat melalui usaha kerja keras.<sup>11</sup>

Dari penjelasan di atas guru pendidikan agama Islam adalah Guru pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan berbagai jenjang pendidikan madrasah. Lebih jelas guru pendidikan PAI dapat disebut sebagai guru spiritual atau guru moral sekaligus disebut sebagai profesi, sehingga ia dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dan layanan sehingga ia dituntut untuk memiliki kompetensi personal dan sosial.

Selanjutnya, Syaiful Bahri Djamarah dalam bukunya yang berjudul “Guru Dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif”, menyebutkan dan menjelaskan

---

<sup>9</sup> Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 162-163.

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 165.

<sup>11</sup> Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 123.

peranan guru pendidikan agama Islam adalah seperti diuraikan dalam sejumlah peran di bawah ini:<sup>12</sup> Korektor, Inspirator, Informatory, Organisator, Motivator, Inisiator, Fasilitator, Pembimbing, Pengelolaan kelas, Evaluator.

Sebagai penjelasan dari kutipan di atas maka paling tidak ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni :

1. Guru bertugas sebagai pengajar
2. Guru bertugas sebagai pembimbing
3. Guru bertugas sebagai administrator kelas.
4. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum.
5. Guru bertugas sebagai untuk mengembangkan profesi.
6. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Keenam tugas dan tanggung jawab di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan.

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga menyangkut pembinaan kepribadian dan membentuk nilai-nilai para siswa.

Tugas dan tanggung jawab sebagai administrator dikelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Namun demikian, ketatalaksanaan bidang pengajaran jauh lebih menonjol dan lebih di utamakan pada profesi guru. Tanggung jawab mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru, penyempurnaan praktik

---

<sup>12</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Intraksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 37.

pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran. Misalnya, ia tidak puas dengan cara mengajar yang selama ini digunakan, kemudian ia mencoba mencari jalan keluar bagaimana usaha mengatasi kekurangan alat peraga dan buku pelajaran yang diperlukan oleh siswa. Tanggung jawab guru dalam hal ini ialah berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktik pengajaran agar hasil belajar siswa dapat ditingkatkan.

Tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus sadar tugas dan tanggung jawabnya tidak biasa dilaksanakan oleh orang lain, kecuali oleh dirinya. Demikian pula ia harus sadar bahwa dalam melaksanakan tugasnya selalu dituntut untuk bersungguh-sungguh, bukan untuk sebagai pekerjaan sampingan. Guru juga harus menyadari bahwa yang dianggap baik dan benar pada saat ini, belum tentu benar pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas profesinya. Ia harus peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran, dan pada masyarakat pada umumnya.

Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus berperan menempatkan madrasah sebagai bagian integral dari masyarakat serta madrasah sebagai pembaharu masyarakat. Pendidikan bukan hanya tanggung jawab guru atau pemerintah, tetapi juga tanggung jawab masyarakat. Untuk itu guru dituntut untuk dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pengajaran di madrasah.

Dalam situasi tugas dan tanggung jawab guru dalam pengembangan profesi dan membina hubungan dengan masyarakat belum banyak dilakukan oleh guru. Yang paling menonjol hanyalah tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar dan sebagai administrator kelas. Demikian pula, tugas dan tanggung jawab sebagai pembimbing masih belum membudaya dikalangan guru. Mereka

beranggapan tugas membimbing adalah tugas guru pembimbing atau wali kelas.<sup>13</sup>

Guru sebagai pekerjaan profesi, secara *holistik* adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Adapun tugas guru sangat banyak baik yang terkait dengan kedinasan dan profesinya dimadrasah. Seperti mengajar dan membimbing muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didiknya, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran. Disamping itu guru harus senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang menjadi bidang studinya agar tidak ketinggalan jaman, ataupun diluar kedinasan yang terkait dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan secara umum diluar madrasah.

Guru tidak boleh terisolasi dari perkembangan sosial masyarakatnya. Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas mewariskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada para muridnya. Kemudian muridnya belajar memperoleh dan mengembangkan keterampilan, berlatih menerapkannya demi kemanfaatan yang lebih besar juga dari gurunya. Guru profesional siap difungsikan sebagai orang tua kedua bagi para muridnya setelah orangtua kandung sebagai orangtua pertama. Itulah sebabnya guru perlu menguasai ilmu jiwa dan watak manusia untuk dapat diterapi dan dilayani secara tepat oleh para guru.<sup>14</sup>

## METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Padangsidempuan yang berlokasi di jalan H. T. Rizal Nurdin Palopat Pijorkoling Padangsidempuan Tenggara. Penelitian ini dibatasi selama dua bulan Oktober sampai November 2019.

---

<sup>13</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 32-34.

<sup>14</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 11-12.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan inform yang dibagi dalam sumber data primer dan sumber data skunder meliputi : Sumber data primer: kepala madrasah dan staf TU. Sumber data sekunder: guru PAI yang mengajar di MIN 2 Padangsidimpuan

Unit analisis dalam penelitian ini adalah kepala madrasah yang diharapkan dapat memberikan data yang dibutuhkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan terhadap rumusan masalah yang diajukan. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara biasa dikategorikan sebagai percakapan dengan maksud tertentu. "Percakapan dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yaitu yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yaitu yang memberikan jawaban atas pertanyaan".<sup>15</sup> Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara langsung tidak terstruktur yaitu dengan menyampaikan pertanyaan secara langsung tidak terstruktur, bebas namun tidak lari dari point-point yang ingin digali dalam penelitian.

#### 2. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam hubungan tersebut.<sup>16</sup> Menurut Lexy J. Moleong pengamatan (observasi) ataupun pengamatan dapat dibedakan menjadi dua yaitu pengamatan berperan serta dan tidak berperan serta. Dalam pengamatan yang tidak berperan serta, seseorang hanya melakukan satu fungsi

---

<sup>15</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung: Citap Ustaka Media, 2013), h. 186.

<sup>16</sup> Salamat Triono Ahmad, *Metodologi Penelitian*, (Medan: Indah Grafika, 2007), h. 161.

yaitu mengamati tetapi pada pengamatan berperan serta seseorang di samping mengamati juga menjadi anggota dari obyek yang diamati.<sup>17</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>18</sup> Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara dalam penelitian, peneliti mengumpulkan dokumentasi berupa catatan lapangan, rekaman, biografi atau dokumen.

Teknik pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara perpanjangan keikutsertaan di lokasi penelitian, selanjutnya triangulasi dan diskusi sejawat. Dalam analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yang dilakukan dengan pencatatan terhadap fenomena yang terjadi dilapangan, selanjutnya data yang terkumpul dilakukan dengan analisis berpikir induktif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara deskriptif. Maka untuk itu peneliti diharapkan mampu mengungkapkan apa yang ditemukan melalui penglihatan, pendengaran, pertanyaan, dan pencatatannya kepada orang lain melalui penuturan dan pengalaman mahasiswa dalam mengikuti kegiatan pembinaan karakter dengan ungkapan kata-kata secara naratif.

Adapun langkah-langkah analisis data dimulai dengan data dan penarikan kesimpulan secara berikut: a) Verifikasi data; Verifikasi data bertujuan menyeleksi atau memilih data yang memadai untuk diolah.b), Pengelompokan Data; Berdasarkan penyeleksian data di atas, maka data dikelompokkan sesuai dengan keperluan analisisnya. Pengelompokan bertujuan untuk mengelompokkan data berdasarkan kebutuhan jenis data yang diinginkan agar

---

<sup>17</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 176.

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 240.

lebih mudah menganalisisnya.c), penyusunan data; Penyusunan data adalah menyusun data-data hasil penelitian berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian. d), penyajian data; Penyajian data adalah menyajikan data yang telah diperoleh sekaligus dengan analisis terhadap hasil penelitian tersebut. e), Penarikan Kesimpulan; Penarikan kesimpulan adalah interpretasi dengan membandingkan konsep-konsep yang ada dengan hasil tersebut sehingga dimungkinkan melahirkan teori.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Profil dan Sejarah Singkat MIN 2 Padangsidimpuan**

MIN 2 Padangsidimpuan sebagai salah satu madrasah ibtida'iah beralamat di Jalan H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Palopat Pijorkoling Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan, tercatat bahwa awal berdirinya pada tahun 2004 merupakan kelas jauh dari MIN Siadabuan. Selanjutnya ditengah perkembangannya dan dengan pertimbangan bagaimana MIN cabang Siadabuan tersebut dapat berdiri sendiri, maka untuk persiapan menjadi sebuah madrasah yang dapat berdiri sendiri sebagaimana menjadi tujuan bersama pada tahun 2006 berubah kembali menjadi MIS Al-Barokah sebagai dasar persiapan menuju MI Negeri di Padangsidimpuan. MIs Al-Barokah berlangsung selama +- 3 tahun setelah disewastakan maka pada tahun 2009 berubah status menjadi MI Negeri berdasarkan SK: DT. 1. 1/PP. 03. 2/197/2009 dibulan Maret resmi menjadi Madrasah Ibtida'iyah Negeri 2 Padangsidimpuan dan lazim disebut MIN 2 Padangsidimpuan.

Kebutuhan terhadap lembaga pendidikan dasar di desa Palopat serta dukungan besar dari masyarakat sekitar yang berdomisili di lingkungan MIN 2 Padangsidimpuan maka dengan kerendahan hati dari Bapak H. Daulay salah satu tokoh masyarakat yang menurut kami seorang praktisi pendidikan dasar/madrasah di wilayah Padangsidimpuan Tenggara terutama menyerahkan

sebidang tanah menjadi hibah perseorangan dengan surat tanah berbentuk sertifikat dengan luas lahan 5000m persegi.<sup>19</sup>

Selanjutnya apabila diperhatikan perkembangan kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah Negeri 2 Padangsidimpuan sejak berdirinya sampai sekarang, yaitu: Tamsul Pane, S. Ag (2004-2006) masih kelas jauh MIN Siadabuan, Jannah Simatupang, S. Ag (2006-2009) MIS Al Barokah, Tamsul Pane, S. Ag (2009-2011) Awal menjadi MIN, Drs. H. Jamil Tanjung (2011-2013), Dra. Hj. Erlina Nst, MM (2013-2016), dan Hj. Nur Hayani, S.Ag (2017 sampai sekarang).

Sedangkan keberadaan guru sebagai factor penentu pembelajaran yang memudahkan anak didik untuk belajar sampai saat ini berjumlah 28 orang guru, dan 5 orang pegawai. Sementara jumlah murid pada tahun pelajaran 2019-2020 berjumlah 600 orang. Siswa yang paling banyak adalah kelas V yang mencapai 120 orang, sedangkan yang paling sedikit adalah kelas VI dan kelas satu, masing-masing 89 orang.

Dalam perkembangannya dan pencapaian yang telah diperoleh oleh segenap guru dan tu serta siswa/i di min 2 padangsidimpuan maka madrasah ibtida'iah ini memperoleh akreditasi b dengan jumlah siswa 600 orang dan jumlah guru sebanyak 35 orang dengan jumlah siswa tersebut maka dibagi dalam rombongan belajar sebanyak 20 lokal.

## **Temuan Khusus**

### **1. Perencanaan Kinerja Guru dalam Peningkatan Kepuasan di MIN 2 Padangsidimpuan**

Madrasah melakukan rapat perencanaan kinerja guru tidak hanya pada tahun ajaran baru dimulai, melainkan dilakukan beberapa saat atau beberapa hari menjelang berakhirnya tahun ajaran sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu terlaksananya PBM pada tahun ajaran baru. Hal ini menurut kepala madrasah adalah hal yang efektif karena tidak mengganggu PBM sama sekali. Pada beberapa tahun yang lalu madrasah pernah melakukan rapat

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nurhayani, S.Ag Kepala MIN 2 Padangsidimpuan, tanggal 22 Nopember 2019.

perencanaan pada awal tahun ajaran, dan akhirnya kegiatan PBM terganggu dan program kerja sehingga proses belajar mengajar kurang efektif dan tidak berjalan secara optimal.

## **2. Pelaksanaan Program Kinerja Guru di MIN 2 Padangsidempuan**

Dalam pelaksanaan program kinerja guru madrasah menemukan kendala. Biasanya kendala datang dari sisi sumber daya manusia. Guru yang lebih senior kurang memperhatikan masalah pembuatan RPP. Seharusnya sebelum mereka memulai mengajar, menggunakan RPP sudah atas sepengetahuan kepala madrasah yang kemudian ditanda tangani oleh kepala madrasah.

Mereka lebih menggunakan pengalaman sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran. Harusnya RPP adalah sebagai arah dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini terkadang menyebabkan kegiatan pembelajaran tidak terarah. Hal ini sangat disayangkan, karena mereka lebih cenderung menggunakan pengalaman dari pada prosedur.

## **3. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Guru di MIN 2 Padangsidempuan**

Kepala madrasah sudah membentuk program untuk melakukan monitoring. Adapun Monitoring dilakukan setiap satu minggu, dan setiap bulan. Komponen yang dimonitoring oleh kepala madrasah ada tiga, yaitu *input*, proses dan *output*. Untuk komponen *input*, kepala madrasah hanya membatasi kepada sumber daya manusia atau guru. Untuk proses, kepala madrasah membatasi pada bagaimana kegiatan belajar mengajar berlangsung dalam pengendalian guru. Kemudian untuk proses kepala madrasah fokus kepada bagaimana guru dalam mengajar dalam mengambil keputusan dan lain-lain.

Kepala madrasah sudah membentuk program untuk melakukan monitoring. Monitoring dilakukan setiap satu minggu, dan setiap bulan. Komponen yang dimonitoring oleh kepala madrasah ada tiga, yaitu *input*, proses dan *output*. Untuk komponen *input*, kepala madrasah hanya membatasi kepada sumber daya manusia atau guru. Untuk proses, kepala madrasah

membatasi pada bagaimana kegiatan belajar mengajar berlangsung. Kemudian untuk proses kepala madrasah fokus kepada bagaimana guru dalam mengajar, dalam mengambil keputusan, dan lain-lain.

Kepala madrasah melakukan umpan balik terhadap kelemahan para gurunya setelah mengevaluasi hasil dari ketercapaian program kerja guru. Pemberian umpan balik atau *feed back* dilakukan ketika mengetahui seberapa besar kelemahan atau kesalahan serta berapa banyak guru yang memiliki kelemahan tersebut. Apabila kelemahan terjadi pada satu atau dua langkah pekerjaan dan dilakukan pada beberapa guru maka umpan balik dilakukan secara nonformal, artinya pemberian umpan balik dilakukan secara perindividu guru. Kemudian apabila kelemahan terjadi secara menyeluruh dan dilakukan oleh semua guru maka kepala madrasah biasanya membuka forum atau mengadakan pertemuan formal guna memberikan umpan balik. Kegiatan umpan balik segera dilakukan kepala madrasah begitu mengetahui ada kelemahan pada kinerja guru. Hal itu dilakukan rutin oleh kepala madrasah dan bukan hanya pada kelemahan saja melainkan ketika madrasah telah mencapai tujuan. Karena menurut kepala madrasah umpan balik bukan hanya untuk kekurangan atau kelemahan kinerja guru saja melainkan juga untuk hal positif atau tercapainya tujuan madrasah.

Manajemen kinerja di lingkungan MIN 2 Padangsidempuan terlihat masih kurang berjalan dengan baik dalam menunjang kinerja guru. Karena manajemen kinerja sepenuhnya dikelola oleh kementerian agama daerah kota Padangsidempuan. Lebih jelasnya kemenag kota dan kanwil kemenag wilayah Sumatera Utara.

Manajemen kinerja di MIN 2 Padangsidempuan ini hanya gambaran pelaksanaan dari tugas dan fungsi yang diembankan oleh kementerian agama baik pusat maupun daerah, dengan pernyataan Hj. Nur Hayani, S. Ag. Manajemen kinerja di lingkungan kemenag tingkat MI di kota ini, hanya sekedar manifestasi dari kinerja kementerian agama yang dalam hal ini merupakan perpanjangan tangan dari kepala Kemenag dalam mengelola, apapun yang

menjadi rancangan madrasah sangat terkait dengan keputusan dari pimpinan kemenag.<sup>20</sup>

Dikaitkan dengan manajemen kinerja terhadap kepuasan guru PAI di MIN 2 Padangsidempuan akan tergambar lewat hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan segenap guru di MIN 2 Padangsidempuan. Peneliti dalam melihat manajemen kinerja guru PAI dalam meningkatkan kepuasan guru PAI dengan menyampaikan pertanyaan: Apakah Bapak/Ibu merasa manajemen kinerja memenuhi kepuasan guru PAI di madrasah ini? Apa alasannya? Masitoh, S. Pd: menyampaikan sikap bahwa dengan manajemen kinerja yang ada dapat meningkatkan kepuasan guru PAI. Dengan alasan bahwa guru PAI lebih aktif dibandingkan dengan manajemen yang diterapkan, maksudnya guru lebih aktif dalam proses pembelajaran.<sup>21</sup>

Pernyataan yang disampaikan Abdi Hidayat Nasution juga memiliki pandangan bahwa penerapan manajemen kinerja yang ada. Dengan alasan bahwa secara nasional memang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, agar guru dapat bertugas dengan baik sesuai dengan apa yang menjadi cita-cita secara nasional yaitu menjadi guru profesional.<sup>22</sup>

Kemudian Hasnatur Ridha, S. Ag: merasa kurang puas dengan manajemen kinerja yang ada, karena dengan kondisi saat sekarang guru terlalu banyak dibebankan dengan tugas administrasi yang dibebankan dari kantor kemenag kota Padangsidempuan.<sup>23</sup> Memang manajemen kinerja sudah berjalan sebagaimana mestinya sesuai prosedur, namun guru masing merasa kurang maksimal.

---

<sup>20</sup> Hasil Wawancara dengan kepala MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 11 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>22</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>23</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

Berdasarkan tiga pernyataan yang disampaikan di atas maka dapat dipahami bahwa tiga guru MIN 2 Padangsidimpuan di atas pada dasarnya beranggapan bahwa dengan manajemen kinerja yang berpusat dari kantor kemenag dengan alasan bahwa guru dapat lebih aktif baik di dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran, akan tetapi tugas administrasi yang dibebankan terhadap guru merupakan kajian yang perlu dipertimbangkan untuk disederhanakan.

Kepemimpinan kepala madrasah dengan komunikasi aktif, peduli, dan berani mengambil keputusan untuk perubahan dalam praktiknya menuntut guru-guru agar ekstra aktif dalam proses pembelajaran dengan cara melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru yang dilakukan sewaktu-waktu.<sup>24</sup>

Berdasarkan hal tersebut bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola guru PAI tentang manajemen kinerja merupakan hal yang dapat meningkatkan keaktifan guru dan siswa dalam proses pembelajaran dengan demikian manajemen kinerja guru berkaitan dengan persamaan dan perbedaan antara pimpinan sebelumnya cukup jauh berbeda.

Keinginan guru PAI dalam manajemen kinerja yang dilakukan pihak pimpinan madrasah sebelumnya menerapkan manajemen lebih memuaskan dengan pendekatan cara kerja berdasarkan hati nurani.<sup>25</sup> Karena guru sudah alami dan telah beberapa kali dilakukan rapat internal guru dan diikuti ditingkat lembaga MIN 2 Padangsidimpuan.<sup>26</sup>

Kepemimpinan efektif selama ini dalam pandangan para guru juga mampu memberikan saran terhadap manajemen kinerja yang telah diberlakukan oleh kepala madrasah. Masitoh, S. Pd menyampaikan harapan dan saran "Semoga pendidikan kedepannya lebih baik, dan guru-guru lebih aktif dalam

---

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Guru PAI MIN 2 Padangsidimpuan, tanggal 13 September 2019.

<sup>25</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidimpuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>26</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidimpuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

mencerdaskan anak didik”.<sup>27</sup> Hasnatur Ridha, S. Ag: memberikan saran agar lebih banyak dilakukan rapat-rapat khusus pada bidang studi PAI agar guru-guru lebih faham terhadap bagaimana guru PAI dimasa yang akan datang.<sup>28</sup>

Berbagai pandangan disampaikan guru PAI di MIN 2 Padangsidempuan terhadap manajemen kinerja baik positif maupun negative, bahkan oleh sebagian guru PAI menganggap lebih baik sebelumnya, hal ini ternyata dikarenakan bahwa guru kurang senang dengan gaya pimpinan yang mengambil keputusan tidak dibarengi dengan rapat, dan jika sering diputuskan secara sepihak.

Penerapan manajemen kinerja sudah sangat relevan dengan kondisi kekinian dalam proses pembelajaran dan tidak dapat dipungkiri kenyataan bahwa beban administrasi menjadi beban tersendiri bagi guru dalam melaksanakan tugas dalam kesehariannya, alasan yang paling sering muncul dari guru adalah beratnya tugas administrasi yang terkandung dalam kerja seorang guru.

Selain faktor yang dikemukakan berkaitan dengan manajemen kinerja guru faktor penyebab guru PAI kepuasan yang meningkat (positif) atau (negative) dengan manajemen kinerja di MIN 2 Padangsidempuan. Masitoh, S. Pd: “berbagai hal yang menjadi faktor pendukung adalah lengkapnya buku paket yang telah disediakan bagi setiap siswa pada masing-masing kelas oleh pihak madrasah, sedangkan yang menghambat belum tersedianya laboratorium pembelajaran”.<sup>29</sup>

Sementara Hasnatur Ridha, S. Ag: menyarankan bahwa hal-hal yang dapat mendukung kinerja guru antara lain adanya buku, laptop, dan lingkungan yang baik agar dilengkapi oleh pihak lembaga, sedangkan yang mejadi

---

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>28</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>29</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

penghambat antara lain kurangnya tanggapan terhadap saran, dan rapat dalam peningkatan mutu pembelajaran.<sup>30</sup>

Komentar positif terhadap manajemen kinerja di MIN 2 Padangsidimpuan, dengan harapan besar, guru lebih antusias dalam menerapkan bekerja kedepan, agar dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik, disisi lain guru PAI menyarankan agar pihak lembaga yang dalam hal ini MIN 2 Padangsidimpuan lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan terhadap media pendukung dalam pembelajaran.

Selanjutnya faktor pendukung yang dapat menunjang kinerja adalah kesiapan pihak terkait dalam menumbuhkembangkan potensi diri dengan cara jangjan puas dengan kompetensi yang telah dimiliki, kompetensi guru yang dimilikinya saat dibangku kuliah harus terus dipupuk dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan baik di lingkungan lembaga dimana guru mengajar maupun di instansi-instansi pendidikan dimana melaksanakan kegiatan pengembangan diri bagi guru PAI di MIN 2 Padangsidimpuan.

Para informan (guru PAI) memberikan pernyataan bahwa belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yang terarah berkaitan dengan pengembangan diri, bahkan ada pengakuan bahwa jika yang ditanyakan adalah khusus terhadap peningkatan pemahaman terhadap peningkatan profesionalisme selain PLPG, belum pernah pernah sekali. Hasnatu Ridha, S. Ag: "kalau secara khusus pengembangan diri belum pernah, akan tetapi secara umum sudah pernah satu kali akan tetapi berkaitan penilaian kurikulum 2013 tentang PAI.<sup>31</sup>

Masitoh, S. Pd "monitoring dilakukan oleh pihak MIN 2 Padangsidimpuan dan Kementerian Agama kota Padangsidimpuan yang memonitoring tentang ketersediaan RPP, prota, prosem, dan KKM yang diterapkan monitoring ini dilakukan sewaktu-waktu tanpa ada jadwal

---

<sup>30</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidimpuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

<sup>31</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidimpuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

tertentu".<sup>32</sup> Kemudian penyebab tanggapan bersifat positif maupun negative terhadap pelaksanaan program kinerja guru tidak dapat dipungkiri antara lain adalah kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan dalam kinerja dilingkungan MIN 2 Padangsidempuan. Maka dengan demikian monitoring terhadap pembelajaran, atau supervise kelas perlu dilakukan dan ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya.

## KESIMPULAN

Setelah diuraikan teori, hasil dan pembahasan penelitian, adapun hasil kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja guru dilakukan melalui rapat perencanaan kinerja guru pada selum pembelajaran tahun pelajaran baru dimulai supaya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Dalam kegiatan tersebut dilakukan pembagian tugas sesuai SK mengajar serta para guru mempersiapkan perangkat pembelajaran, khususnya rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), termasuk media, sumber bahan belajar, dan instrumen evaluasi.
2. Pelaksanaan program kinerja guru sudah berjalan sesuai pembagian tugas dan prosedur pelaksanaan pembelajaran sebagaimana ditetapkan dalam SK dan roster, prosem, dan prota, serta melakukan paceprint sesuai ketentuan administrasi yang ada di madrasah sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian agama.
3. Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui penilaian atas RPP dan perangkat pembelajaran, daftar kehadiran mengajar dari paceprint guru, pelaporan kegiatan pembelajaran, dan laporan hasil belajar murid yang ada pada buku raport dan catatan guru. Manajemen kinerja merupakan perangkat program, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap kinerja guru sudah dapat menunjang kinerja MIN 2 Padangsidempuan dan berjalan secara efektif dan efisien. MIN 2 Padangsidempuan menerapkan sistem manajemen

---

<sup>32</sup> Hasil Wawancara dengan guru MIN 2 Padangsidempuan, tanggal 12 September 2019 Pukul. 10.30 WIB.

secara sederhana dengan mengikuti alur dari kementerian agama kota Padangsidempuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Intraksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Mahali, A. Mudjab dan Umi Mujawazah, *Kode Etik Kaum Santri*, Bandung: Al-bayan, 1989.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Saud, Udin Syaifuddin, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi Manajemen dan Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2018.
- Undang-undang Guru dan Dosen*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.