AHSANA MEDIA
Jurnal Pemikiran, Pendidikan dan Penelitian Ke-Islaman

P-ISSN : 2354-9424
E-ISSN : 2549-7642

Vol. 8, No. 2 Juli 2022
http://journal.uim.ac.id/index.php/ahsanamedia

EFEKTIFITAS EVALUASI KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADARASAH DINIYAH AWWALIYAH MIFTAHUR RAHMAH KECAMATAN PASEAN KABUPATEN PAMEKASAN

[1]Atnawi, [2]Syafrawi, [3]Mafazatu Janan
[1]tiensatnawi@gmail.com, [2]diensyafa4@gmail.com, [3]mafazatunjanan@uim.ac.id
Universitas Islam Madura, Indonesia

ABSTRAK

Proses penilian kinerja guru dala meningkatkan mutu pembelajaran memiliki dua arah yakni bermanfaat bagi individu guru sendiri dan bagi kemajuan pendidikan. Hasil penialaian kinerja guru dapat dijadikan sebagai salah satu memiliki tugas yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga kedudukan, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan dengan fasilitas apapun. Guru harus hadir bersama siswa melaksanakan pembelajaran di kelas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh dengan cara, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lalu data tersebut di analisis dengan cheking (Pengecekan), organizing (pengelompokan), dan coding (Pemberian Kode). Kemudian data tersebut di cek keabsahannya, ketekunan, dan triangulasi. Hasil penelitian ini difokuskan pada: 1. Efektivitas evaluasi kinerja guru dalam meningkan mutu pembelajaran. 2. a). Faktor pendukung evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. b). Faktor penghambat evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Guru, Mutu Pembelajaran.

ABSTRACT

The process of assessing teacher performance in improving the quality of learning has two directions, namely beneficial for individual teachers themselves and for educational progress. The results of the assessment of teacher performance can be used as one of the very important tasks in improving the quality of learning, so that its position, role and function cannot be replaced with any facilities. Teachers must be present with students to carry out learning in class. In this study the researchers used a qualitative approach. Data obtained by means of interviews, observations, and documentation. Then the data is analyzed by checking, organizing, and coding. Then the data is checked for validity, persistence, and triangulation. The results of this study focused on: 1. The effectiveness of teacher performance evaluation in improving the quality of learning. 2. a). Factors supporting teacher performance evaluation in improving the quality of learning. b). Factors inhibiting teacher performance evaluation in improving the quality of learning.

Keywords: Teacher Performance Evaluation, Learning Quality.

PENDAHULUAN

Diskursus dalam dunia pendidikan, guru mempunyai peran, fungsi, dan tugas penting dalam mencerdaskan warga negara. Guru adalah profesi yang secara profesional berhadapan langsung dengan peserta didik. Guru-walaupun bukan satu-satunya faktor menentukan hasil dari proses pendidikan. Maka, bukan sebuah hiperbola jika terdapat pertanyaan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara sebagian besar ditentukan oleh guru.

Mengingat pentingnya keterlibatan guru, profesi guru perlu perlu dukembangkan secara terus-menerus dan proporsional sesuai jabatan fungsionalnya. Maka dari itu, salah satu upaya yang ditempuh ialah memberlakukan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas pada semua jenjang pendidikan. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan agar fungsi dan tugas yang ada pada jabatan funsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan dan kode etik yang berlaku.

Proses penilaian terhadap kinerja guru memiliki manfaat dua arah, yakni bermanfaat bagi individu guru sendiri dan bagi kemajuan pendidikan. Hasil dari penilaian kinerja guru salah satunya merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam pengembangan karier guru. Sementara itu dari sisi lain, hasil penilaian terhadap kinerja guru dapat dijadikan sebagai salah satu tolok ukur mutu dari proses pendidikan disebuah lembaga.[1]

Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalismenya, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidak berhasilannya menghormati profesinya sendiri.

Penilaian atau yang biasa juga disebut dengan pengukuran adalah upaya sistematis pengumpulkan, menyusun, mengolah dan menafsirkan data, fakta dan informasi (yang dapat dipertanggung jawabkan) dengan tujuan menyimpulkan nilai atau peringkat kompetensi seseorang dalam satu jenis atau bidang keahlian keprofesian kependidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya berdasarkan norma kriteria tertentu, menggunakan kesimpulan tersebut dalam proses pengambilan keputusan kinerja yang direkomendasikan.[2]

Penilaian kinerja guru adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.[3] Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

[1]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal. 7.
[2]Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan MutuBerbasis Sekolah*, (jakarta: 2000), hal. 177.
[3]Ibid, hal. 25

Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru, antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melakasakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dalam etika; Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.[4]

Allah swt berfirman:

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا

"sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamumentapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat".[5]

Beberapa catatan penting dalam hubungannya dengan profesionalisme sebagai berikut:

1. Seorang tenaga yang profesional adalah seorang yang bersifat *al-amin* (terpercaya), *al-hafidz* (dapat menjaga amanah), dan *al-wafiya* (yang merawat sesuatu dengan baik).
2. Seorang tenaga pendidik profesional dalam pandangan Islam adalah seorang pendidik yang memiliki keahlian.
3. Seorang pendidik yang profesional dalam pandangan Islam adalah seorang yang bertindak adil, yakni memberikan hak kepada yang memilikinya dengan cara yang paling efektif atau tidak berbelit-belit.[6]

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan oleh pelanggan. Mutu atau kualitas menitikberatkan fokusnya pada kepuasan pelanggan (konsumen). Barang atau jasa yang dihasilkan diupayakan agar sesuai dengan keinginan pelanggan.

Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia mutu diartikan sebagai ukuran baik atau buruk suatu benda, taraf atau derajat. Pengertian mutu tersebut lebih mengedepankan mutu sebagai mutu barang atau jasa. Barang atau jasa yang bemutu berrati juga bermutu tinggi. Mutu adalah Sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanantekanan eksternal yang berlebihan.

Mutu sama dengan arti kualitas dapat diartikan sebagai kadar atau tingkatan dari

[4]Ibid, hal. 13.

[5] Al-Qur'an surat An-Nisa, ayat 58:

[6]H. Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam,* (jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 220-224.

sesuatu, oleh karena itu kualitas mengandung pengertian:

1. Tingkat baik dan buruknya suatu kadar
2. Derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya); mutu.

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat berbagai input, seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Kualitas adalah kualitas/mutu; baik buruknya barang. Dari pengertian tersebut maka kualitas atau mutu dari sebuah pendidikan harus ditingkatkan baik itu sumber daya manusia, sumber daya material, mutu pembelajaran, kualitas lulusan dan sebagainya. Dari berbagai pengertian yang ada, pengertian kualitas pendidikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan untuk menghasilkan proses, hasil, dan dampak belajar yang optimal.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari sisi guru, kualitas dapat dilihat dari seberapa optimal guru mampu memfasilitasi proses belajar siswa. Bahwa setiap guru atau tenaga pengajar memiliki tanggung jawab terhadap tingkat keberhasilan siswa belajar dan keberhasilan guru mengajar. belajar hanya dapat terjadi apabila murid sendiri telah termotivasi untuk belajar guru harus secara bertahap dan berencana memperkenalkan manfaat belajar sebagai sebuah nilai kehidupan yang terpuji, sehingga murid belajar karena didasari oleh nilai yang lebih tinggi bagi kehidupan murid sendiri. Walaupun proses ini tidak sederhana, guru harus tetap berusaha menanamkan sikap positif dalam belajar, karena ini merupakan bagian yang sangat penting didalam proses belajar untuk mampu belajar.

Pembelajaran adalah suatu proses dimana lingkungan seseorang secara sengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dalam kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respons terhadap situasi tertentu.

Syaiful Sagala menyatakan bahwa pembelajaran mempunyai dua karakteristik, yaitu: Pertama, dalam proses pembelajaran melibatkan proses berfikir. Kedua, dalam proses pembelajaran membangun suasana dialogis dan proses Tanya jawab terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir siswa, yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat

membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan yang mereka konstruksi sendiri.[7]

Dengan intensitas yang tinggi serta kontinuitas belajar secara berkesinambungan diharapkan proses interaksi sosial sesama teman dapat tercipta dengan baik dan pada gilirannya mereka saling menghargai dan menghormati satu sama lain walaupun dalam perjalanannya mereka saling berbeda pendapat yang pada akhirnya mereka saling menumbuhkan sikap demokratis antar sesama.

Hal ini diperlukan karena beberapa alasan berikut:

1) Prestasi Siswa Meningkat, Prestasi siswa yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam pembelajaran yang selama ini pendidikan agama berlangsung mengedepankan aspek kognitif (pengetahuan), aspek afektif (rasa) dan psikomotorik (tingkah laku).
2) Siswa Mampu Bekerjasama, dalam pembelajaran diperlukan suatu kerjasama antar siswa ataupun siswa dengan guru. Dengan adanya kekompakan akan timbul suasana pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan. Keharmonisan perlu dijaga dan dipelihara dengan mewujudkan sikap: (1) adanya saling pengertian untuk tidak saling mendominasi, (2) adanya saling menerima untuk tidak saling berjalan menurut kemauannya sendirii, (3) adanya saling percaya untuk tidak saling mencurigai, (4) adanya saling menghargai dan (5) saling kasih sayang untuk tidak saling membenci dan iri hati.
3) Adanya Pembelajaran yang Menyenangkan, Pembelajaran yang menyenangkan sangat diperlukan untuk membantu siswa dalam menyerap dan memahami pelajaran yang diserap oleh guru, karena apabila siswa tidak menyenangi pembelajaran maka materi pelajaran tidak akan membekas pada diri siswa. Pembelajaran yang menyenangkan ini biasanya dengan menggunakan metode yang bervariasi dan pembentukan suasana kelas yang menarik.
4) Mampu berinteraksi dengan Mata Pelajaran Lain, Problematika kehiupan dunia tidak hanya ada pada masalah keagamaan saja, akan tetapi lebih banyak dalam bidang-bidang keduniaan. Dalam hal ini pendidikan agama bisa menjadi solusi dari semua bidang asalkan pembelajaran pendidikan agama islam yang dilaksanakan mampu berinteraksi dengan mata pelajaran lain.
5) Mampu Mengkontekstualkan Hasil Pembelajaran, Pembelajaran kontekstual sangat diperlukan untuk mebiasakan dan melatih siswa dalam bersosial, bekerjasama dan memecahkan masalah. Belajar akan lebih bermakna apabila anak mengalami sendiri apa yang dipelajarinya bukan mengetahuinya.
6) Pembelajaran yang Efektif di Kelas dan lebih Memberdayakan Potensi Siswa, Kualitas pembelajaran harus ditingkatkan untuk

[7]Syaiful Sagala, administrasi pendidikan kontemporer, (bandung, alfa beta, 2003), hal. 63.

meningkatkan kualitas hasil pendidikan. Secara mikro ditemukan strategi atau pendekatan pembelajaran yang efektif di kelas dan lebih memberdayakan potensi siswa.

7) Pencapaian Tujuan dan Target Kurikulum, Pencapaian tujuan dan target kurikulum merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru dan siswa dalam setiap pembelajarannya. Tujuan dan target-target tersebut bisa dijadikan tujuan minimal maupun maksimal yang harus dicapai tergantung kepada kemampuan pihak sekolah yang terdiri dari guru an unsur-unsur lain yang melaksanakannya.

Maka indikator kualitas pembelajaran dapat dilihat antara lain dari perilaku pembelajaran guru, perilaku dan dampak belajar siswa, iklim pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran, dan sistem pembelajaran.

Paradigma metodologi pendidikan saat ini disadari atau tidak telah mengalami suatu pergeseran dari behaviourisme ke konstruktivisme yang menuntut guru dilapangan harus mempunyai syarat dan kompetensi untuk dapat melakukan suatu perubahan dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas. Guru dituntut lebih kreatif, inovatif, tidak merasa sebagai teacher center, menempatkan siswa tidak hanya sebagai objek belajar tetapi juga sebagai subjek belajar dan pada akhirnya bermuara pada proses pembelajaran yang menyenangkan, bergembira, dan demokratis yang menghargai setiap pendapat sehingga pada akhirnya substansi pembelajaran benar-benar dihayati.

Pembelajaran dibangun oleh manusia sedikit demi sedikit, yang hasilnya diperluas melalui konteks yang terbatas (sempit) dan tidak sekonyong-konyong. Pembelajaran bukanlah seperangkat fakta, konsep atau kaidah yang siap untuk diambil dan diingat. Manusia harus mengkonstruksi Pembelajaran itu dan membentuk makna melalui pengalaman nyata.

Implementasi pendekatan konstruktivisme dalam pembelajaran diwujudkan dalam bentuk pembelajaran yangberpusat pada siswa *(Student Center)* . Guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar sedemikian rupa, sehingga siswa bekerja sama secara gotong royong *(cooperative learning).*

Untuk menciptakan situasi yang diharapkan pada pernyataan diatas seoarang guru harus mempunyai syaratsyarat apa yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif dikelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai (demokratis), diantaranya:

1. Guru harus lebih banyak menggunakan metode pada waktu mengajar, variasi metode mengakibatkan penyajian bahan lebih menarik perhatian siswa, mudah diterima siswa, sehingga kelas menjadi hidup, metode pelajaran yang selalu sama(monoton) akan membosankan siswa.
2. Menumbuhkan motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan, perkembangan

siswa. Selanjutnya melalui proses belajar, bila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran akan meningkatkan kegiatan belajar, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekum, giat dan lebih bersemangat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif fenomenologis. Creswell menegaskan kalau riset kualitatif merupakan riset uraian yang didasarkan pada tradisi metodologis yang jelas. Inpeksi eksplisit menyelidiki permasalahan sosial ataupun manusia.[8] Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif, ialah sesuatu wujud riset yang digunakan buat mendeskripsikan ataupun menggambarkan fenomena ataupun peristiwa yang terdapat. Dalam perihal ini cerminan dari peristiwa yang terdapat tersebut ialah cerminan peristiwa yang berkaitan dengan tema penelitian saat ini.

Metode pengumpulan informasi memakai metode observasi, wawancara. Penelitian menggunakan observasi dari aktivitas pemusatan atensi tehadap obyek dengan memakai segala perlengkapan indera dalam mengamati kondisi. Dalam pelaksaan observasi ini dimaksudkan buat memperoleh informasi tentang tema penelitian. Wawancara disini ialah sesuatu metode pengumpulan informasi buat menggali data dari obyek yang berkepentingan didalam modul yang hendak diteliti. Sumber informasi yang diperoleh berbentuk tulisan. Dalam pengumpulan informasi disini memakai metode wawancara sebab diperlukan keahlian buat mengajukan persoalan kepada orang yang dikira berarti pada riset ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Efektifitas

Pengertian efektifitas secara umum menunjukan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Dalam buku manajemen ekonomi ada beberapa pengertian tentang efektifitas. Menurut Hidayat yang menjelaskan bahwa “Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.[9]

Sedangkan menurut Prasetyo Budi Saksono “Efektifitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input“.[10] Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata ”Efektifitas” adalah sesuatu yang ditugasi untuk memantau jalannya suatu keefektifan yang dapat membawa hasil.[11]

Dari pengertian efektifitas yang sudah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut telah memenuhi proses dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut ensiklopedi nasional indonesia efektifitas berarti menunjukkan keberhasilan

[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: alfabeta, 2013).

[9] Suparmoko, Pokok-pokok Ekonomika, (Yogyakarta: BBE, 2008), hal. 26.

[10] Ibid, hal. 29

[11] Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hal. 284.

dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, hasil yang semakin mendekati sasaran berarti tinggi efektifitasnya.[12] Sedangkan penggunaan efektifitas sering disandingkan dengan efisiensi. Keduanya merupakan dua kata yang merujuk pada teori manajemen. Dalam konsep manajemen sekolah E. Mulyasa memberikan definisi efektifitas sebagai situasi adanya kesesuaian antar orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.[13]

Efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu:

a. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
b. Mencapai tingkat diatas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
c. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
d. Menangani tantangan masa depan Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan.

Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas kuantitas dan waktu.

Jadi dapat kita simpulkan bahwa efektifitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu mencapai tujuan secara ideal. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Hasil yang mendekati sasaran berarti tinggi tingkat efektifitasnya, sebaliknya hasil yang jauh dari sasaran maka kurang efektifitasnya.

Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi berasal dari kata *evluation* (bahasa Inggris). Kata tersebut diserap ke dalam perbendaharaan istilah bahasa Indonesia dengan tujuan mempertahankan kata aslinya dengan sedikit penyesuaian lafal Indonesia menjadi "evaluasi".[14]*The determination of the congruence between performance and objectives.* Artinya: Penentuan kesesuaian antara penampilan (unjuk kerja) dan tujuan.[15] Evaluasi merupakan salah satu kegiatan utama yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam kegiatan pembelajaran. Dengan evaluasi, guru akan mengetahui perkembangan hasil belajar, intelejensi, bakat khusus, minat, hubungan sosial, sikap dan kepribadian pesrta didik. Adapun langkah-langkah pokok dalam evaluasi secara umum terdiri dari: perencanaan, pengumpulan data, verifikasi data, analisis data, dan interpretasi data.

[12]Ensiklopedi Nasional Indonesia Jilid 5 (Jakarta: Cipta Adi Pusaka, 1989), hal. 12.

[13]E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hal. 82

[14]Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2004), hal. 1.

[15]H. Daryanto *evaluasi pendidikan* (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), hal. 2.

Evaluasi sebagai kegiatan pemberian pertimbangan (*judgment)* berdasarkan yang disepakati dan dapat dipertanggung jawabkan ada 3 kegiatan:

1. Deskripsi ialah dimana perubahan perilaku sebagai hasil belajar yang merupakan produk sistem pengajaran, harus dijelaskan, dirinci dan didefinisikan dengan jelas agar dapat diamati dan diukur dengan tepat.
2. Kriteria *(criterion)*yang dapat dipertanggung jawabkan ialah ukuran-ukuran yang akan digunakan untuk menilai suatu obyek evaluasi ditetapkan.
3. Pertimbangan dan keputusan *(judgement)* ialah acuan atau dasar perbuatan keputusan berupa penetapan hasil evaluasi pada derajat tertentu, pemberian pertimbangan tersebut membutuhkan informasi (data) yang akuat, relevan serta dipercaya, agar keputusan yang diambil benar dan mantap.[16]

Kata *kinerja* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti perstasi kerja, pelaksanaan kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.[17]Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.[18]

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewnangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan yang baik. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral dan etika. Kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.[19]

Guru adalah orang yang mengajarkan tata nilai pada seseorang atau kelompok orang guna membangun mentalitas yang menuju pada kesempurnaan hidupnya. Kinerja guruadalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajarannya melalui kecakapan dan keterampilan sehingga mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

Penilaian kinerja guru adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, Pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu:

[16]I Made Sriundy Mahardika, *Evaluasi Pengajaran* (Surabaya, ISORI Jawa Timur, 2008), hal. 5.
[17]Ibid, hal. 11.
[18]Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta, Balai Pustaka, 2002), hal. 570.
[19]Ibid, hal. 13.

Pertama, untuk menilai kemampuan guru dalam merapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Kedua, untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.[20]

Penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, atau hanya untuk mencari-cari kesalahan/kelemahan guru kemudian diberikan sangsi atau vonis hukuman, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga memiliku maksud untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya dengan memperbaiki segala kekurangan dan kelemahannya melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.

Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, ruang kreatifitas. Inovasi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengmbangkan kreativitasnya, guru tersebut cenderung dinilai membuang-buang waktu dan boros. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja para guru yang tidak mengikuti penataran.[21]

Penilaian merupakan usaha untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar

[20]Ibid, hal. 25-26.

[21]Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 38.

siswa secara menyeluruh, baik pengetahuan, konsep, sikap, nilai, maupun keterampilan proses. Hal ini dapat digunakan oleh guru sebagai balikan maupun keputusan yang sangat diperlukan dalam menentukan strategi mengajar yang tepat maupun dalam memperbaiki proses belajar-mengajar. Untuk maksud tersebut guru perlu mengadakan penilaian, baik terhadap proses maupun terhadap hasil belajar siswa.[22]

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Tujuan penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru betujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Menurut Syafarudin Alwi dalam Risnawatiririn (2012) secara teoritis tujuan penilian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan, antara lain; (1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi; (2) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decition*; (3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sementara yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: (1) prestasi riil yang dicapai individu; (2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja; (3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.

[22]Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 42.

Depdiknas dalam Asrori Ardiansyah (2011) menyebutka bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam hal-hal dibawah ini;

a. Pengembangan profesi dan karier guru.
b. Pengambilan kebijaksanaan persekolah.
c. Cara meningkatkan kinerja guru.
d. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru.
e. Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training.*
f. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja.
g. Penyempurnaan manajemen sekolah.
h. Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.[23]

Manfaat penilaian kinerja guru

Secara umum, penilaian kinerja dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal pegembangan (development), hasil penilaian kinerja dapat menjadi infromasi untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam meningkatkan pengethuan dan keteramapilan pegawai. Dalam hal penghargaan (reward), hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar dalam menentukan kompetensi maupun kenaikan jabatan pegawai. Dalam hal motivasi (motivation), hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggug jawab dan disiplin kerja yang lebih baik.

Risnawatiririn (2012) berpendapat yang senada bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut:

a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personil sekolah.
b. Perbaikan kinerja personil sekolah.
c. Kebutuhan latihan dan pengembangan personil sekolah.
d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan personil baru.
e. Penelitian personil sekolah.
f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personil sekolah.[24]

Faktor-faktor Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru; Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana di integrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

a. Kepemimpinan kepala sekolah.
b. Fasilitas kerja.
c. Harapan-harapan, dan
d. Kepercayaan personalia sekolah.[25]

Pengertian peningkatan mutu pembelajaran

Dalam konsep umum, mutu telah didefinisikan oleh dua pakar penting bidang mutu yaitu Joseph Juran dan Edward Deming. Mereka berdua telah berhasil menjadikan mutu sebagai mindset yang berkembang terus dalam kajian managemen, khususnya managemen mutu. Menurut Juran, mutu adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use)*, ini berarti

[23]Ibid. hal. 39-40.

[24]Ibid. hal. 40-41.

[25] http://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/

bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna, lebih jauh Juran mengemukakan lima dimensi mutu yaitu rancangan *(design)*, kesesuaian (*conformance*), ketersediaan (*availability*), keamanan (*safety*), serta guna praktis (*field use*).

Tokoh lain yang mengembangkan managemen mutu adalah Edward Deming, mengatakan; meskipun mutu mencakup kesesuaian atribut produk dengan tuntutan konsumen, namun mutu harus lebih dari itu. Menurut Deming terdapat empat belas poin penting yang dapat membawa/membantu manager mencapai perbaikan dalam kualitas yaitu:

1) Menciptakan kepastian tujuan perbaikan produk dan jasa
2) Mengadopsi filosofi baru dimana cacat tidak bisa diterima
3) Berhenti tergantung pada inspeksi missal
4) Berhenti melaksanakan bisnis atas dasar harga saja
5) Tetap dan continue memperbaiki system produksi dan jasa
6) Melembagakan metode pelatihan kerja modern
7) Melembagakan kepemimpinan
8) Menghilangkan rintangan antar departemen
9) Hilangkan ketakutan
10) Hilangkan/kurangi tujuan-tujuan jumlah pada pekerja
11) Hilangkan managemen berdasarkan sasaran
12) Hilangkan rintangan yang merendahkan pekerja jam-jaman
13) Melembagakan program pendidikan dan pelatihan yang cermat
14) Menciptakan struktur dalam managemen puncak yang dapat melaksanakan transformasi seperti dalam poin-poin di atas.

Evaluasi/Penialaian Kinerja GuruDalam Meningkatakan Mutu Pembelajarandi Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan

Hal yang harus dilakukan seorang guru, salah satu hal yang perlu diupayakan oleh guru sehingga pembelajaran yang dilaksanakan berjalan secara optimal, maka guru itu sendiri harus memiliki penilaian kinerja tinggi, baik dalam kedudukannya sebagai pendidik, pembimbing, maupun sebagai pengajar, seperti rajin dan disiplin dalam mengajar, dan membantu dalam memecahkan kesulitan-kesulitan belajar yang dihadapi siswa. Bila guru memiliki kinerja renadah maka jangan harap proses yang dilaksanakan berhasil optimal, justru sebaliknya.

Suatu kawajiban yang mesti dilaksanakan oleh guru dalam peningkatan pembelajaran terutama dalam melaksanakan pembelajaran yang dipertunjukkan dan dilaksanakan oleh guru sebagai pengajar siswa adalah evaluasi kinerja guru. Diharapkan penilaian kinerja guru itu baik bila guru itu telah melaksanakan segala tugas dan kewajibannya dengan baik, diantaranya ialah ketepatan waktu mengajar, persiapan-persiapan mengajar dengan baik, memberikan bimbingan terhadap kesulitan-kesulitan siswa baik diminta maupun tidak diminta dan lain seabagainya.

Peningkatan Mutu pendidikan di Madrasah merupakan tanggung jawab semua komponen, baik pemerintah, sekolah (guru, dan tenaga kependidikan), maupun masyarakat .Pemerintah misalnya, bertanggung jawab dalam menyiapkan Struktur kurikulum dan rambu - rambu dalam pelaksanaannya di madrasah, masyarakat melalui komite sekolah membantu dalam pendanaan yang sifatnya sukarela.

Sedangkan guru berperan sebagai ujung tombak dalam meningkatkan mutu pendidiksan di madrasah. Guru tidak hanya berfungsi sebagai tenaga pengajar,tetapi juga berperan sebagai pendidik dan pelatih.

Guru melaksanakan tugas secara baik dan disiplin. Untuk mengetahui kinerja guru, kepala sekolah menilai terutama terhadap proses pembelajaran sebagai program utama yang telah ditetapkan. Kriteria yang digunakan kepala sekolah bahwa kinerja guru baik khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran adalah:

a) Keterampilan menyusun rencana pembelajaran
b) Keterampilan mengorganisasi bahan pembelajaran
c) Keterampilan mengelola kelas
d) Keterampilan menggunakan alat dan media pembelajaran
e) Keterampilan menilai hasil belajar siswa.

Untuk mencapai sasaran tersebut, maka setiap madrasah harus mampu mengimplementasikan Undang-undang dalam kegiatan proses belajar mengajar di Madrasah. Guru bertanggung jawab mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta betanggungjawab.

Mengingat begitu pentingnya tugas seorang guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perlu kiranya,tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkankinerja mereka.Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukkan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. pendidikan yang baikdiharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam peningkatan mutu pembelajaran di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan disini adalah melibatkan siswa dalam proses pembelajaran agar mengalami berbagai pengalaman baru yang siswa dapatkan.

Kreatifitas yang digunakan oleh guru adalah guru melibatkan siswa dalam berbagai bentuk kreatifitas yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran. Contohnya; guru menyuruh siswa untuk membuat media pembelajaran yang akan digunakan, guru juga menyuruh siswa untuk mengelola kelas, agar semua siswa disini giat belajar sehingga keinginan untuk belajar tercapai.

Setelah pengamatan di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasanbahwasannya kriteria yang baik bahwa seorang guru telah melaksanakan proses pembelajaran dengan baik adalah keterampilan menyusun rencana pemelajaran dengan baik, keterampilan mengorganisasi bahan pembelajaran, keterampilan mengelola kelas, keterampilan menggunakanalat dan media pembelajaran, keterampilan hasil belajar siswa, serta keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Faktor pendukungKinerja Guru Dalam Meningkatakan Mutu Pembelajaran di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

Kepemimpinan yang demokratis, tatakelola Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmahdapat berjalan dengan baik karena rotasi kepemimpinan selalu dijalankan setiap 4 tahun sekali, Adanya dukungan dari takmir masjid Nurul Hudayang senantiasa memberikan semangat kepada para ustad dalam meningkatkan mutu pembelajaran, Adanya kesabaran dan percaya diri para asatid yaitu : kerja sama yang baik antar asatid dan pengurus madrasah.

Tingkat keberhasilan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang berhubungan langsung dengan guru maupun faktor yang berasal dari luar seperti kepemimpinan yang demokratis, tatakelola Madrasah dapat berjalan dengan baik karena rotasi kepemimpinan selalu dijalankan setiap 4 tahun sekali, dan adanya dukungan dari takmir masjid Nurul Hudayang senantiasa memberikan semangat kepada para ustad dalam meningkatkan mutu pembelajaran, serta adanya kesabaran dan percaya diri para asatid yaitu: kerja sama yang baik antar asatid dan pengurus madrasah.

Hal ini sesuai dengan teori yang disebut pada bab II bahwa: Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana di integrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

a. Kepemimpinan kepala sekolah.
b. Fasilitas kerja.
c. Harapan-harapan, dan
d. Kepercayaan personalia sekolah.

Faktor penghambat kinerja guru dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan

Diskursus tentang penyelenggaraan pendidikan dari dulu hingga sekarang selalu ditemukan hambatan-hambatan baik yang bersifat klasik seperti ketiadaan dana, sarana serta parasarana, tanpa kecuali bahwa faktor dukungan lingkungan dan semua pihak yang terlibat (orang tua, guru, lingkungan, situasi

sekolah, pengelola) akan sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar.

Hal ini didukung dengan pernyataan para guru dan kepala sekolah bahwa penghambat utama adalah ketidak pedulian masyarakat terhadap pendidikan anak, yang pada gilirannya akan membentuk kebiasaan dan budaya tidak peduli pada pendidkikan anak.

Dengan demikian akan sangat sulit untuk dapat mengerjakan hal-hal yang benar, sesuai dengan yang seharusnya, sesuai dengan rencana dan aturannya, mencapai tingkat diatas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik, membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat, menangani tantangan masa depan efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan akan sangat sulit di capai

Faktor-faktor yang menghambat kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasankurangnya anak-anak untuk belajar yaitu kurangnya dukungan dari lingkungan masyarakat di sekitar, adanya budaya kerja di usia sekolah, kurangnya dukungan orangtua untuk berprestasi disekolah, begitu juga posisi lembaga yang sangat tidak strategis dimana situasi dan kondisi ramai karena berdekatan dengan rumah yang berdampingan.

KESIMPULAN

Efektifitas Evaluasi Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan telah memberikan penilaian kinerja guru dengan katagori baik, yang berdampak pada hal hal sebagai berikut: 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personil sekolah, 2) Perbaikan kinerja personil sekolah, 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personil sekolah, 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan personil baru, 5) Penelitian personil sekolah, 6) Disiplin kerja mandiri dan bertanggung jawab, 7) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personil sekolah.

Faktor pendukung dan penghambat Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Diniyah Awwaliyah Miftahur Rahmah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. 1) Adapun faktor yang mendukung antaraberjalannya tata kelola lembaga seperti kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah., Menciptakan kepastian tujuan perbaikan produk dan jasa. 2) Adapun yang menjadi penghambat adalah pola kehidupan masyarakat yang cenderung tidak peduli pada pendidikan tapi mengutamakan pola dan usaha untuk mendapatkan harta dan uang, dan secara internal tidak ada hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.

Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (jakarta: 2000).

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000).

Lexy. J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2011).

Uzer Usman,Drs. Moh. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

Abuddin Nata, M.A, *Kapita Selekta Pendidikan Islam,* (jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2012).

Suparmoko, *Pokok-pokok Ekonomika*, (Yogyakarta: BBE, 2008).

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013).

http://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/

http://ulashoim.blogspot.co.id

http://acitiya-fisip11.web.unair.ac.id./profil.html