

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia. Arah pendidikan tersebut dituangkan dalam kebijakan pemerintah melalui Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga pada gilirannya manusia Indonesia mampu berperan aktif sebagai agen pembaharuan serta pengembangan kehidupan nasional dan internasional. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting dilakukan oleh setiap penyelenggara pendidikan. Guru menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Dan kunci sukses pelaksanaan kurikulum adalah kinerja guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8 UU RI No. 14 tahun 2005).

Guru dalam satuan lembaga pendidikan merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat ialah orang yang

melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, surau/mushola, di rumah dan sebagainya.

Allah SWT mengutus rasul-Nya antara lain agar dapat mengajarkan (ta'lim) kandungan al-kitab dan al-hikmah, yakni kebijakan dan kemahiran melaksanakan hal yang mendatangkan manfaat dan menampik kemudharatan (Quraish Shihab, 2005). Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk mampu mengajarkan kandungan ilmu pengetahuan dan al-hikmah atau kebijakan dan kemahiran melaksanakan ilmu pengetahuan dalam kehidupan yang bisa mendatangkan manfaat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menjauhi mudharat.

Tanggung jawab guru bukan sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan siswa diberikan tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga secara individual. Hal ini menuntut guru agar selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi di luar sekolah. Karena itu, tepatlah seperti yang diungkapkan oleh N.A Ametembun, bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Menjadi guru menurut Zakiah Daradjat dan kawan-kawan (1992: 4) tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan seperti: (a) takwa kepada Allah swt, (b) berilmu, (c) sehat jasmani, dan (d) berkelakuan baik.

Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan dengan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimiliki maupun kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan. Istilah “kinerja” dalam tulisan dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata *performance*. “*Performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (Bernardin dan Russel, 1993: 378). Definisi ini bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan

tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebut kinerja sebagai gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran (LAN RI, 1993: 3). Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut Gibson kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: variabel individu, organisasi dan variabel psikologis individu (Gibson et. al., 1985: 51-53).

Variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan memengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.

Sebagaimana dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka kreditnya, PK Guru pada intinya dilakukan terhadap 3 aspek yakni, 1) unsur pembelajaran (bagi guru mata pelajaran/guru kelas); 2) unsur pembimbingan (bagi guru konseling); 3) tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis tanggal 22 Januari 2014, diperoleh kenyataan adanya keunggulan dan kelemahan di SMA Matlha'ul Anwar mengenai Manajemen Kinerja Guru. Fenomena keunggulannya yakni, dalam segi komunikasi dan sosialisasi antara guru kepada siswa, guru dengan guru serta kepala sekolah dengan guru, siswa dan staf terjalin dengan baik, hal ini berdampak pada peningkatan proses pengajaran, pembimbingan serta pembelajaran yang sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Dilihat dari semua jenjang pendidikan yang di tempuh sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan dalam KBM, sistem absensi/daftar hadir setiap bulan di lakukan rekapitulasi kemudian di presentasikan totalitasnya. Dan ada hal yang menjadi nilai tersendiri yaitu pihak sekolah sudah membuat dan mempersiapkan bahan pembelajaran seperti RPP dan Silabus sebelum tahun ajaran baru berlangsung. Selain itu banyak prestasi yang diraih siswa-siswi SMA Mathla'ul Anwar ini diantaranya: Juara II Geladi Tangkas Medan 2 tahun 1985 Saka Bayangkara Kwarcab Bandung, Lomba Kreasi Seni V tahun 1990 antar SLTA se-priangan Senat Mahasiswa Fakultas Sastra UNINUS, Juara III Festival Vokal Group tingkat se- SLTA Bandung Raya dan Pameran Pembangunan Hapsak Pancasila dan Pentas Kreasi Seni Pedesaan tahun 1990, Juara III Festival Group vokal tahun 1997, Juara I Lomba Cerdas Cermat April 2008, Piala Bergilir Juara Umum Porseni, Lomba Ikrar Panca Bakti ke-38 Trhopy dari Ketua DPD Golkar Kab. Bandung, Juara nyanyi Pop Indonesia, Juara I Voli Putri tahun 2009, Juara II Lintas Alam Putri Hut Golkar ke-26, Juara I Gerak Jalan Pemula Putra tahun 1996, Lomba Pidato Bahasa Arab SMA-MA tahun 2008, Juara III Putri Bola Basket antar SMU se- Bandung Timur, Tenggara dan Selatan Hut KNPI ke- 29 PK KNPI Ciparay Procold dan Xonce, Juara I Trio Vokal BKPMP Jabar, Juara II Voli Putra antar SMA sewilayah Dapil I Hut Kab. Bandung ke 364, Juara I MTQ Putri tingkat SMA se- Kabupaten Bandung YAMISA Soreang 2009 dan Juara II Double Putra Mabad Cup

tahun 2006-2007. Bentuk pengabdian dari para guru yakni dengan melakukan penyuluhan tentang pendidikan ke berbagai daerah khususnya daerah sekitar Palgenep. Melihat komunikasi dan sosialisasi antara Kepala Sekolah, Guru dan para siswa siswi terjalin baik dan terbuka. Berbagai hal yang menyangkut dengan pembelajaran, guru dan para siswa, sebelum menerapkan aturan dan hal lain para guru dan kepala sekolah mengadakan kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan bersama dalam mengelola pendidikan. Namun disayangkan dalam bidang mata pelajaran belum mendapatkan prestasi kembali seperti dalam kegiatan ekstrakurikuler dan bidang olahraga, dimungkinkan karena beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi siswa siswi salah satunya yakni menaruh bakat di bidang seni dan olahraga, namun yang paling penting adalah maksimal dalam meningkatkan pembelajaran di dalam kelas. Suatu sistem pendidikan dikatakan berkualitas jika proses belajar mengajarnya dapat berlangsung secara efektif dan efisien sehingga materi pembelajaran yang disampaikan dapat dipahami oleh peserta didik sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Proses pendidikan yang berkualitas juga akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan relevan dengan pembangunan, dan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam hal ini tidak dapat terlepas dari bagaimana mengelola peserta didiknya agar peserta didik menjadi manusia yang seutuhnya dan mampu bersaing di berbagai bidang, khususnya di dunia pendidikan. Melihat fenomena yang terjadi di lapangan, permasalahan tersebut berdampak pada minat anak terhadap pendidikan di sekolah seperti berkurangnya lulusan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi seperti melanjutkan ke jenjang S1, S2 bahkan S3.

Dalam pembukaan UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan

dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/ atau professional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa.

Berdasarkan fenomena di atas, ternyata kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar, Jl. Terusan Kopo No. 302 Margahayu, Kabupaten Bandung menarik untuk diteliti agar dapat diketahui tentang bagaimana manajemen kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar. Berangkat dari latar belakang masalah ini kemudian penulis mengangkat judul penelitian sebagai berikut: "MANAJEMEN KINERJA GURU DI SEKOLAH (Penelitian Di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo No. 302 Margahayu, Kabupaten Bandung)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana perencanaan kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana pelaksanaan kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung?
4. Bagaimana penilaian kinerja guru di SMA Matla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung?
5. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui latar alaminya SMA Mathla'ul Anwar, Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui perencanaan kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar, Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar, Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui penilaian kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah kegunaan teoritik, fokus dan refleksi, yaitu

:

1. Kegunaan akademik (ilmiah), yaitu dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen pendidikan Islam terutama tentang manajemen kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.
2. Kegunaan empirik, diharapkan berguna bagi para guru di SMA Mathla'ul Anwar dalam mengelola kinerja demi keberhasilan tercapainya tujuan pendidikan di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo Margahayu, Kabupaten Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan (Echols dan Shadily, 1996). Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu maupun kelompok dalam menata, memimpin dan mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan. Hersey dan Blanchar yang dikutip oleh Syafaruddin (2005: 4) menegaskan bahwa manajemen adalah proses bekerja sama antar individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kata "*performance*" memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*", atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukan", atau "pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "*in performing his/her duties*" (Ruky, 2002: 14).

Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil seseorang dalam periode tertentu, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Suprihanto, 1996: 7).

Menurut Robert Bacal (2005: 3) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang di sampaikan oleh

guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi tambah nilai bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Menurut Mangkunegara (2001: 67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tinggi rendahnya kinerja seseorang berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Sulistiyani (2003: 223), yaitu “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan menurut Rivai (2004: 309), kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan guru sesuai dengan perannya di sekolah”. Menurut Malayu (2005: 34) mengemukakan bahwa; “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai kinerja di atas, penulis berkesimpulan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan kata lain, kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan terdapat umpan balik.

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud

dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dalam buku Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya karangan Surya Dharma (2005:1) manajemen kinerja pada dasarnya adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan.

Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi: (1) Sasaran yang dicapai; (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) Efektifitas kerja.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

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, Anonim (2009:3) mengemukakan bahwa 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 dipengaruhi oleh pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui supervisi. Supervisi merupakan faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi dan profesionalisme guru. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Berbagai kajian hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara dapat dijabarkan di bawah ini: “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran” (Mulyasa, 1995: 9). Karena itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah dan supervisor saja.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, staf administrasi, maupun anak didik. Pidarta (Susanto, 2000: 2) mengemukakan bahwa, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: “(1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) fasilitas kerja, (3) harapan-harapan, dan, (4) kepercayaan personalia sekolah. Selanjutnya, Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja.

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

Menurut Ali Imron dalam bukunya *Pembinaan Guru di Indonesia*, pembinaan guru secara terminology diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Berbeda dengan pendapat Ali Imron, menurut B. Suryo Subroto dalam bukunya *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidik di sekolah* mengartikan pembinaan atau pengembangan guru yaitu pengembangan profesi guru sebagai usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru.

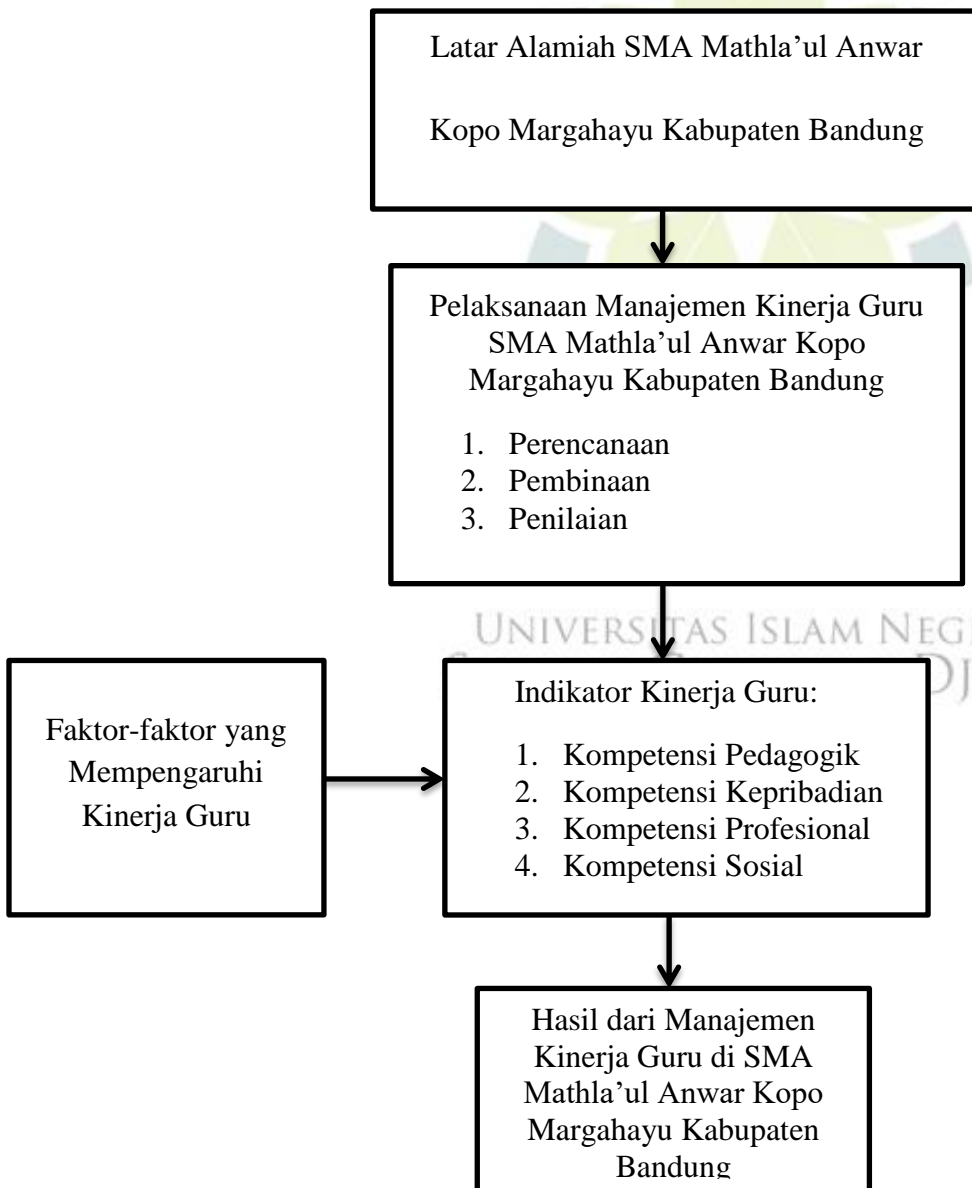
PKG (Penilaian Kinerja Guru) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

GAMBAR BAGAN 1.1

KERANGKA PEMIKIRAN

MANAJEMEN KINERJA GURU DI SMA MATHLA'UL ANWAR

(Jl. Terusan Kopo No. 302 Margahayu Kabupaten Bandung)



E. Langkah-Langkah Penelitian

Dalam langkah penelitian ini dijelaskan tahapan langkah yang dilakukan dalam proses penelitian ini yang meliputi: (1) jenis data, (2) sumber data, (3) metoda dan teknik pengumpulan data, (4) langkah analisis data, dan (5) teknik pemeriksaan uji absah data. Secara rinci kelima tahapan tersebut diurai sebagai berikut:

1. Menentukan Jenis Data

Jenis data pokok yang yang dikumpulkan adalah jenis data Kualitatif, yakni data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati yang berkaitan dengan latar alamiah dan pembelajaran di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo No. 302 Margahayu Kabupaten Bandung. Secara relatif ada pula data kuantitatif terkait data subyek penelitian dan sarana sebagai data pelengkap.

2. Menentukan Sumber Data

a. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian merupakan salah satu langkah penting dalam penelitian lapangan, dalam penelitian ini penulis menentukan tempat penelitian di SMA Mathla'ul Anwar Jl. Terusan Kopo No. 302 Margahayu Kabupaten Bandung dengan alasan sebagai berikut : *Pertama*, Sekolah tersebut didirikan dalam rangka memeberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memeperoleh pendidikan yang memiliki ciri khas ke-Islaman. Oleh karena itu pendidikan agama islam di SMA Mathla'ul Anwar diberikan dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan SMA lain, sehingga lulusan SMA Mathla'ul Anwar diharapkan memiliki pengetahuan

sehingga mewarnai kehidupan dan penghayatan yang mendalam terhadap agama islam. *Kedua*, adanya masalah yang akan diteliti terkait pelaksanaan manajemen kinerja guru yang dianggap patut diteliti dan dapat bermanfaat untuk pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam, serta pihak pengurus mengizinkan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Kata-kata dan tindakan orang yang dapat diamati atau diwawancarai yang dicatat melalui catatan tertulis atau rekaman dalam penelitian ini merupakan sumber data utama, dengan menggunakan teknik sampling, yaitu dengan cara mewawancarai kepada pihak pimpinan pesantren sebagai *Key Informan*, kemudian diikuti dengan *Snow Ball Process*, yaitu sumber data berikutnya diperoleh dari key informan tersebut secara bergulir, dan baru dihentikan apabila terjadi pengulangan informasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan data tambahan berupa dokumen, arsip, buku-buku referensi, dan sumber data lainnya yang dapat menunjang terhadap sumber data penelitian mengenai SMA Mathla'ul Anwar, khususnya mengenai manajemen kinerja guru.

3. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpulan Data

a. Menentukan metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci apa adanya.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu:

1). Teknik Observasi Parsitipasi

Observasi yang dilakukan yaitu observasi partisipasi aktif yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan data-data tentang manajemen kinerja guru di SMA Mathla'ul Anwar.

2). Teknik Wawancara

Melakukan wawancara dengan pihak pimpinan sekolah, staf TU, Guru dan bagian kurikulum di SMA Mathla'ul Anwar. Wawancara menggunakan model wawancara terbuka; untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk verifikasi data mengenai kinerja guru dalam pembelajaran, pembinaan terhadap siswa siswi serta konsep kinerja guru tersebut.

3). Teknik Dokumentasi atau Teknik Menyalin

Teknik ini digunakan untuk mengetahui data tertulis mengenai Sekolah dan setting penelitian lainnya seperti data kepala sekolah, guru, siswa, TU serta dokumen sejarah berdirinya. Melalui proses penelusuran dokumen, buku-buku referensi, data yang ada dijadikan bahan data pokok dan data tambahan untuk melengkapi.

4. Analisis Data

Analisis Data yang dilakukan yaitu analisis kualitatif. Adapun tahapan langkah analisis yang dilakukan yaitu:

a. Unitisasi: yaitu pemrosesan satuan. Dalam unitisasi ini, terdapat langkah-langkah yang dilakukan Yaitu :

- 1) Mereduksi data, maksudnya yaitu memilih data dari berbagai sumber yang relevan dengan data yang di inginkan.
- 2). Memberi Kode, Maksudnya memberi Kartu Indeks yang berisi satuan-satuan, kode-kode dapat berupa penandaan sumber asal satuan seperti catatan lapangan, penandaan lokasi, dan penandaan cara pengumpulan data.

b. Kategorisasi data

Yaitu proses pengelompokan data yang telah terkumpul dalam kategorisasi ini. Ada beberapa hal yang dilakukan, yaitu diantaranya:

- 1) Mereduksi data, maksudnya memilih data yang sudah dimasukkan kedalam satuan dengan cara membaca satuan yang sama. Jika tidak sama maka akan disusun kembali untuk membuat kategori baru.
- 2) Membuat koding, maksudnya memberikan nama atau judul terhadap satuan yang mewakili entri pertama dari kategori.
- 3) Menelaah kembali seluruh Kategori
- 4) Melengkapi data-data yang telah terkumpul untuk ditelaah dan dianalisis.

c. Penafsiran data

Penafsiran dilakukan dengan cara memberi penafsiran-penafsiran logis dan empiris berdasarkan data yang terkumpul selama penelitian. Tujuan yang akan dicapai dalam penafsiran data ialah **deskripsi semata-mata** dengan menggunakan teori “Wujud kebudayaan” dan teori mengenai “manajemen kinerja guru” sebagai alat sistematisasi analisis. Dengan tujuan penafsiran deskripsi semata-mata ini dimaksudkan data hanya dideskripsikan dengan sistimatisasi wujud kebudayaan dan komponen model pembelajaran.

5. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka data yang terdapat pada hasil penelitian ini perlu diuji keabsahannya. Untuk itu maka perlu dilakukan pemeriksaan kembali terhadap data-data yang telah terkumpul dengan kriteria kepastian logika, dapat dipertanggungjawabkan, dengan proses kerteralihan dan ketergantungan secara relevan sesuai dengan keakuratan data yang diperoleh, serta menggunakan teknik pemeriksaan kembali

terhadap keabsahan data tersebut. Adapun langkah pemeriksaan tersebut adalah sebagai berikut sebagai berikut :

- a. Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan untuk mendeteksi serta menghitung distorsi yang mungkin dapat mengotori data. Perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan dengan tinggal di lokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan waktu kurang lebih tiga bulan, yaitu sejak bulan April 2014 sampai dengan Juni 2014.
- b. Ketekunan pengamatan, maksudnya untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu yang sedang di cari, diteliti, untuk memperdalam dan mengarahkan data supaya lebih terfokus. Hal ini dilakukan dengan cara pengamatan terhadap berbagai aktivitas dalam proses pembelajaran di sekolah, mencatat serta merekam hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, dengan maksud memperdalam dan lebih terfokus.
- c. Triangulasi, yaitu dengan pengecekan hasil wawancara dan pengamatan kepada sumber yang berbeda serta membandingkan data hasil penelitian dokumen dengan pengamatan serta dengan melalui wawancara. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi dis informasi dalam melakukan penelitian ini.
- d. Kecukupan referensi, dilakukan dengan cara mengumpulkan data sebanyak-banyak terkait dengan setting dan fokus penelitian. Melengkapinya dengan cara menanyakan langsung kepada pihak pimpinan sekolah, serta mencari informasi dari sumber lain, termasuk referensi dari sumber tertulis.