

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UUSPN No. 20 tahun 2003 Bab 1 Pasal [1]. Pendidikan menurut Ahmad Tafsir (2010:27) adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar ia berkembang secara maksimal.

Proses pendidikan secara Nasional memiliki tujuan yaitu: “Mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003)”.

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*)”.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kebijakan. Diantaranya perbaikan mutu tenaga pendidik dan kependidikan dengan adanya: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*; Undang

Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan kependidikan dengan adanya peraturan perundang-undangan serta peningkatan program pembinaan dan pengembangan, namun mutu tenaga pendidik di sekolah-sekolah dan madrasah masih rendah. Hal ini dipengaruhi beberapa faktor:

Kondisi perkembangan madrasah saat ini: (a) kemampuan pengelolaan manajemen belum seperti yang di harapkan; (b) tingkat pendidikan guru kebanyakan belum sepadan dengan persyaratan yang ditetapkan dan kemampuan metodologi masih rendah; (c) kemampuan pembelajaran guru madrasah kebanyakan masih menekankan pada pengenalan konsep yang bersifat kognitif dan belum menekankan pada perilaku beragama, etika sosial dan akhlak mulia (Azizy dalam Supardi, *Kinerja Guru*. 2013:3)

Guru dalam pendidikan merupakan unsur yang penting “*no teachers no education*”. Posisi dan kedudukan guru dapat dilihat dalam berbagai dimensi, yaitu guru sebagai pribadi, guru dalam keluarga, guru di sekolah, guru sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Dalam pandangan Islam, menurut Ahmad Tafsir, bahwa pendidik dalam Islam adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Tugas pendidik dalam pandangan Islam secara umum ialah mendidik, yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi

anak didik baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif (Uus Ruswandi dan Badrudin, *Pengembangan Kepribadian Guru*, 2010:7).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* pasal 1 ayat (5) tenaga pendidik adalah anggota yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, ayat (6) pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Standar tenaga pendidik dan kependidikan dalam Undang- undang Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 yaitu; (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) kualifikasi akademik yang dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial; (4) seorang yang tidak memiliki ijazah dan /atau sertifikasi keahlian sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan; dan (5) kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai

agen pembelajaran sebagai mana dimaksud pada ayat 1 sampai dengan ayat 4 dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan peraturan menteri.

Kualifikasi atau sertifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik atau guru dijelaskan juga dalam Undang-undang Nomor 19 Tahun 2005 pasal 29 ialah pendidik pada pendidikan usia dini atau PAUD, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMAPLB, dan SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan sertifikasi profesi guru untuk SMA/MA.

Supaya kualitas tenaga pendidik tercapai, pemimpin lembaga pendidikan harus ikut berperan menilai kinerja pendidik atau guru. 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 (H.E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, 2013:88).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, menegaskan dalam Pasal 15 ayat (1) Penilaian kinerja Guru dari sub unsur pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan dan atau tugas lain yang relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Jadi penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.

Dari penelitian sementara bahwa tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari Blubur limbangan yaitu Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Blubur Limbangan berjumlah 32. Jumlah pendidik berjumlah 29 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 3 orang. Berasal dari lulusan berbagai universitas dari ke-32 guru tersebut 80% sudah tersertifikasi (Data TU Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Blubur Limbangan). Dengan guru yang bersertifikat memungkinkan dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik yang profesional, serta memberikan perubahan yang signifikan terhadap mutu kinerja guru tetapi banyak juga guru yang mengajar tidak berdasarkan latar belakang kualifikasi akademik atau keahlian yang dimiliki.

Jadi dari penelitian sementara terhadap manajemen penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari Blubur Limbangan banyaknya guru yang mengajar tidak berdasarkan latar belakang kualifikasi akademik atau sertifikat pendidik/keahlian yang dimiliki. Maka kepala sekolah sangat penting untuk melakukan penilaian kinerja guru, karena hal ini sangat menyangkut dengan kualitas mutu kinerja guru.

Atas dasar fenomena seperti di atas maka di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari Blubur limbangan sangat menarik untuk diteliti, dengan judul ***“MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU (Penelitian di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari Blubur Limbangan)”***.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Latar alamah Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari?
2. Bagaimana perencanaan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari?
3. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari?
4. Bagaimana pengawasan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari?
5. Bagaimana Hasil penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari?
6. Apakah faktor pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian pada pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Latar alamah Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.
2. Mengetahui perencanaan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.
3. Mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.

4. Mengetahui pengawasan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.
 5. Mengetahui Hasil penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.
 6. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.
- b. Kegunaan Penelitian
1. Manfaat Akademik, yaitu dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang penilaian dalam pendidikan terutama penilaian kinerja guru.
 2. Kegunaan Praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pengelola pendidikan Khususnya Madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik Madrasah.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong (2007:8) penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan. Hal ini dilakukan karena hakikat alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteks

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola (John M. Echols dan Hassan Shadily, 2003:732). Sedangkan dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (W.J.S. Poerwadarminta, 2007:742) manajemen diartikan sebagai cara mengelola

suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang *manajer* (pengaturan/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen.

Melayu S.P Hasibuan (2006:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. M.Manullang (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

James A.F. Stoner dalam Hikmat (2009:13) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang telah ditentukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain (Badrudin, *Dasar-dasar manajemen*, 2013:3).

Luther Gulick (1981:2) menjelaskan manajemen sebagai ilmu, profesi dan kiat. Dikatakan ilmu, karena manajemen dipandang sebagai bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang berkerja sama. Disebut dengan kiat, karena manajemen mencapai sasaran dengan cara-cara mengatur orang lain dalam menjalankan tugas dan dipandang sebagai profesi, karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus

untuk mencapai prestasi manajer, dan para professional dituntut oleh kode etik (Jaja Jahari dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah*, 2013:2)

Dari pemaparan berbagai tokoh di atas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

S.P Hasibuan dalam M. Yani (2013: 118) menyatakan bahwa Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan menurut John Supriharto mengemukakan bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara utuh.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, “penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya”. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Penguasaan dan penerapan kompetensi tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah.

Kinerja menurut Supardi (2013:45) “merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Dilihat dari arti 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” seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance Performance*”, atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” (Supadi dikutip dari Ruky, 2013:45).

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat Penilaian Kemampuan Guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Direktorat Jendral peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan :2008).

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan.

Menurut Gibson dalam Suharsaputra (2013:169) memberikan gambaran bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Variabel individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latarbelakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman demografi.
- b. Variabel organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, stuktur desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis; meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan 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 merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru. Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *jabatan fungsional guru dan angka kreditnya*. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "insan yang cerdas komprehensif dan berdaya tinggi" lebih cepat direalisasikan.

Panduan penelitian supaya mendapatkan hasil yang optimal sesuai tujuan penelitian.

GAMBAR BAGAN 1
KERANGKA PEMIKIRAN
PENILAIAN KINERJA GURU MADRASAH
(Penelitian di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari Blubur
limbangan)



E. Langkah-Langkah Penelitian

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

1. Menentukan Jenis Data

Jenis data pokok 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 penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari. Secara relatif ada pula data kuantitatif terkait data subjek penelitian 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 Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari dengan alasan sebagai berikut: *Pertama*, Madrasah tersebut didirikan dalam rangka memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memperoleh pendidikan yang memiliki ciri khas ke-Islaman. *Kedua*, Madrasah tersebut setiap tahunnya terjadi peningkatan peserta didik. *Ketiga*, adanya masalah yang akan diteliti terkait penilaian kinerja guru Madrasah tersebut. harapannya bisa menjadi suatu ilmu bagi peneliti dan bermanfaat bagi lembaga yang diteliti.

b) Sumber Data

Sumber data utama penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen 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 Kepala Madrasah sebagai *key informan*, kemudian diikuti dengan *snow ball process*, yaitu sumber data berikutnya diperoleh dari *key informan*, kemudian baru dihentikan apabila terjadi pengulangan informasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan data tambahan berupa dokumentasi, arsip, buku-buku referensi, dan sumber data yang lainnya yang dapat menunjang terhadap sumber data penelitian mengenai Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari, khususnya mengenai penilaian 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.

b) Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu:

1) Teknik Observasi Partisipasi

Observasi yang dilakukan yaitu observasi partisipasi aktif yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan data-data penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari.

2) Teknik Wawancara

Melakukan wawancara dengan pihak kepala madrasah, staf TU, guru, siswa, bagian kurikulum Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan

Islam Pulosari. Wawancara menggunakan model wawancara terbuka untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk verifikasi data mengenai penilaian kinerja guru dalam pembelajaran, pembinaan terhadap siswa serta perencanaan penilaian kinerja tersebut.

3) Tehnik Dokumentasi Atau Menyalin

Tehnik ini digunakan untuk mengetahui data tertulis mengenai madrasah dan seting penelitian lainnya seperti data kepala madrasah, guru, siswa, TU serta dokumen profil madrasah. Melalui proses penelusuran dokumen, buku-buku, referensi, data yang akan 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) Unitasi

Yaitu pemrosesan satuan. Dalam unitasi ini, terdapat langkah-langkah yang dilakukan yaitu:

- 1) Mereduksi data, maksudnya yaitu memilih data dari berbagai sumber yang relevan dengan data yang diinginkan.
- 2) Memberi kode, maksudnya memberi kartu indeks yang berisi satuan-satuan. Kode-kode dapat berupa penandaan sumber asal satuan, seperti catatan lapangan, penanda lokasi, dan penandaan cara pengumpulan data.

b) Kategoresi Data

Dalam kategorisasi ini ada beberapa hal yang akan dilakukan diantaranya:

- 1) Mereduksi data, yaitu mengelompokkan kartu-kartu yang dibuat ke dalam bagian-bagian isi secara jelas berkaitan. Memilih data yang dimasukkan dalam satuan-satuan yang sama, jika tidak sama maka disusun lagi untuk membuat kategorisasi baru.
- 2) Membuat *koding* (pengkodean), yaitu memberi nama pada satuan yang telah mewakili *entri* pertama dari kategori.
- 3) Menelaah kembali seluruh kategorisasi.
- 4) Melengkapi data-data yang telah terkumpul. Kemudian ditelaah dan dianalisis.

c) Penafsiran Data

Penafsiran ini dilakukan dengan cara memberi penafsiran penafsiran yang logis dan empiris berdasarkan data-data yang sudah dikategorikan. Dengan tujuan penafsiran adalah deskripsi semata-mata, dengan menggunakan teori tentang “penilaian kinerja guru” sebagai alat sistematis analisis.

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data, yaitu dengan mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data-data yang telah terkumpul dengan menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang didasarkan atas kriteria. Kriteria keabsahan data, yaitu *credibility* (derajat kepercayaan), *transferability*

(keteralihan), *dependability* (kebergantungan), dan *confirmability* (kepastian).

Uraian teknik pemeriksaan uji keabsahan data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut.

- a) Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan untuk mendeteksi serta menghitung distorsi yang mungkin dapat mengotori data. Perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan dengan tinggal dilokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan waktu tiga bulan, yaitu sejak bulan September 2015 sampai dengan November 2015.
- b) Ketekunan Pengamatan, maksudnya untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari, 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 informasi dalam melakukan penelitian.

- d) Kecukupan referensi, dilakukan dengan cara mengumpulkan data sebanyak-banyaknya terkait dengan fokus penelitian. Melengkapinya dengan cara menanyakan langsung kepada pihak pimpinan madrasah, serta mencari informasi dari sumber lain, termasuk referensi dari sumber tertulis.
- e) Pengecekan sejawat, dengan cara diskusi sesama peneliti yang sama asama sedang menjalaani tugas yang sama, terutama dengan dosen pembimbing.
- f) Analisis kasus negative, dilakukan dengan mengumpulkan kasus yang terbaik dengan hasil penelitian
- g) Pengecekan anggota, dilakukan dengan mengecek kembali data, kategori dan penafsiran hasil penelitian kepada sumber data baik formal ataupun informal.
- h) Uraian rinci, dilakukan dengan cara mengurangi secara rinci hasil penelitian
- i) Audit kebergantungan, dilakukan dengan cara diperiksa oleh auditor/dosen pembimbing.
- j) Audit kepastian, dilakukan dengan cara disepakati bersama oleh pihak peneliti, objek penelitian (pihak madrasah tempat penelitian), dibuktikan dengan adanya surat pengesahan dari pihak madrasah.

F. Kajian Pustaka

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai penilaian kinerja guru Madrasah telah dikaji beberapa pustaka yang mendukung dan relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, diantaranya:

1. Buku Kinerja Guru. Karangan Dr. Supardi, M.Pd., Ph.D, tentang konsep-konsep kinerja guru, supervisi kepala sekolah dan iklim kerja.
2. Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan; mengenai prinsip, proses, dan prosedur pelaksanaan PKG.
3. Skripsi Intan Diah. UIN Sunan Gunung Jati Bandung tentang; Manajemen Kinerja Guru. Penelitian di Madrasah Aliyah Persis 60 Katapang. Skripsi ini membahas bagaimana manajemen Kinerja Guru dilakukan di madrasah. Manajemen yang dilakukan meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengawasan kinerja guru di Madrasah Aliyah Persis 60 Katapang.
4. Skripsi Aji Sukma. IKIP PGRI Semarang tentang; Pengaruh Supervisi pengawas sekolah dan Supervisi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Pada Mara Kab. Purbalingga.

Penelitian ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh supervisi terhadap kinerja guru, ternyata peran pengawas dan kepala sekolah sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru, karena salah satu paktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah layanan supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah.

Penelitian sebelumnya dapat membantu literatur peneliti, adapun fokus yang peneliti lakukan adalah dari salah satu fungsi manajemen yakni penilaian kinerja guru Madrasah. Latar yang digunakan peneliti sangat berbeda, serta penelitian ini belum pernah dilakukan di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Islam Pulosari. Maka penelitian ini sangat menarik untuk peneliti teliti.

