

**PERAN PIMPINAN MTs PLUS AL-HIDAYAH KROYA
DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN
KINERJA TENAGA PENDIDIK**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

**IMAN MUSYAFFA
NIM.1123303015**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2015**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IMAN MUSYAFFA

NIM : 1123303015

Jenjang : S-1

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan bahwa naskah Skripsi berjudul “PERAN PIMPINAN MTs PLUS AL HIDAYAH KROYA DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 21 Desember 2015

Saya yang menyatakan,




Iman Musyaffa
1123303015



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553,

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

PERAN PIMPINAN MTs PLUS AL HIDAYAH KROYA DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

yang disusun oleh saudara : Iman Musyaffa, NIM : 11233303015, Jurusan :
Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut
Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada Hari : Selasa, Tanggal :
06 Januari 2016 dan dinyatakan telah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh
gelar **Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Penguji I/Ketua Sidang/Pembimbing

Dr. H. M. Hizbul Muflihah, M.Pd.
NIP.: 19630302 199103 1 005

Penguji II/Sekretaris Sidang,

Yuliah Purnama, S.Pd., M.Hum
NIP.: 19760710 200801 1 030

Penguji Utama,

Sony Susandra, M.Ag
NIP.: 19720429 199903 1 001

Mengetahui :

Dekan,



Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum.
NIP.: 19740228 199903 1 005

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan FTIK IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Iman Musyaffa, NIM. 1123303015 yang berjudul :

**PERAN PIMPINAN MTs PLUS AL HIDAYAH KROYA DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN
KINERJA TENAGA PENDIDIK**

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam sidang munaqosyah guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam (S.Pd.I).

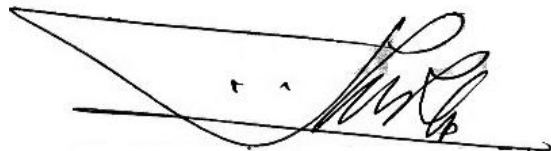
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 21 Desember 2015

Pembimbing,



Dr. H. M. Hizbul Muflih M. Pd
NIP. 19630302 199103 1 005

**PERAN PIMPINAN MTs PLUS AL HIDAYAH KROYA DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN
KINERJA TENAGA PENDIDIK**

Iman Musyaffa
1123303015

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Pendidikan atau dalam perguruan tinggi Islam sering disebut dengan *Tarbiyyah* yang mengambil dari literatur bahasa Arab dengan kata dasar *Rabb* (Tuhan yang maha mengasuh). Jika membaca atau mendengar kata kepengasuhan yang pertama terlintas difikiran kita adalah seorang ibu. Guru sebagai orang yang di beri amanah oleh orang-tua peserta didik untuk menggantikan ke-pengasuhan-nya, hendaknya tidak mem-primerkan materi atau upah. Harus dibedakan antara murid dengan konsumen, antara sekolahan dengan perusahaan. Melalui peran kepemimpinan kepala sekolah dengan mengoptimalkan standar kompetensi guru/pendidik, dengan cara pembinaan kinerja tenaga pendidik, diharapkan pendidik melakukan pekerjaan mulia sebagaimana mestinya, serta menjawab berbagai persoalan yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, dengan metode pengumpulan data meliputi wawancara/interview, dokumentasi, dan observasi/pengamatan. Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan peran pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, kemudian menganalisisnya dengan bukti kebenaran data yang ada.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran yang dilakukan pimpinan madrasah terkait dengan pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik sudah dilaksanakan dengan baik. Melalui tugas, fungsi dan gaya kepemimpinannya, pimpinan MTs Plus melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik berdasarkan situasi dan kebutuhan yang ada, sehingga dapat mencapai tujuan.

Kata Kunci: Peran pimpinan madrasah, pelaksanaan program pembinaan, kinerja tenaga pendidik.

MOTTO

“Sekolahlah kamu hingga kamu tau sedang dibodohi,
dan sekolah gagal membodohimu”

(Muhammad Ainun Najib)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada: Orang tua penulis *Rama* Musbikhin dan *Biyung* Siti Ma'rifah yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, usaha, nasehat, dan dukungannya kepada penulis. Skripsi ini juga penulis persembahkan kepada adik penulis Nuriyyah Fathul Jannah dan Rina fajriatin, serta kepada *Mbah* Nun yang tidak hentinya memberikan semangat, doa dan harapan dengan penuh keiklasan.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah mengenalkan manusia – terutama- penulis kepada Alloh Sang Pencipta Alam raya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Dekan I, Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd., Wakil Dekan II, Dr. H. Yuslam, M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H.M.H. Muflihin, M. Pd., Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Juga selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Nurfuadi M.Pd., selaku Penasehat Akademik MPI-1 angkatan 2011 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

5. Orang tua, Guru, dan keluarga besar bani Arifin yang senantiasa mendoakan, memberikan ilmu dan semangat, motivasi, dukungan dan bantuan.
6. Kawan penulis, seluruh anggota Komunitas Teater Didik, MASTER, kawan kelas MPI- 1 angkatan 2011, BEM-P KI 2013, HMJ Tarbiyyah 2014, DEMA Institut 2015, rekan rekanita PW IPNU-IPPNU Jawa Tengah, glaSKAcha, Ampas Kopi, *sedulur* Juguran Syafaat Banyumas raya, IRMABA Sirau, santri pon-pes Nururrohman Sirau, Al Hidayah Kebumen, Darussalam Dukuh waluh, *batir* kost Gimin Katolik, dan juga seluruh kawan penulis yang –maaf- penulis tidak bisa menyebutkan satu-persatu. Kalian semua adalah guruku, kekasihku, orang-tuaku, kakak-adikku, saudaraku, hidupku. Terimakasih untuk semua yang telah kalian berikan.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari akan kekurangan yang dimiliki, sehingga dalam penyusunan skripsi ini pastinya ada banyak kesalahan serta kekurangan, baik dari segi kepenulisan maupun dari segi keilmuan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Purwokerto, 22 Desember 2015

Iman Musyaffa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Pengecekan Keabsahan Data	14
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah	18
3. Teori dan Pendekatan Kepemimpinan	20

	4. Tugas Pimpinan Sekolah	25
	5. Keterampilan Pimpinan Pendidikan	31
	6. Standar Kompetensi Pimpinan Pendidikan SMP	33
	7. Indikator Efektifitas Kinerja Pimpinan Pendidikan	36
	B. Program Pembinaan Kinerja	37
	1. Pengertian Program Pembinaan Kinerja	37
	2. Prinsip Pembinaan Kinerja	39
	3. Ruang Lingkup Program Pembinaan Kinerja	40
	C. Tenaga Pendidik.	47
	1. Pengertian Tenaga Pendidik	47
	2. Tugas Tenaga Pendidik	48
	3. Kompetensi tenaga Pendidik	54
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	59
	B. Lokasi Penelitian	60
	C. Objek dan Subjek Penelitian	62
	D. Metode Pengumpulan Data	63
	E. Metode Analisis Data	
BAB IV	PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK MTs PLUS AL HIDAYAH KROYA	
	A. Gambaran Umum Keadaan MTs Plus Al Hidayah- Kroya	66
	1. Letak Geografis MTs Plus Al Hidayah Kroya	66
	2. Sejarah Berdirinya MTs Plus Al Hidayah Kroya	67

3. Visi Dan Misi MTs Plus Al Hidayah Kroya	67
4. Struktur Organisasi MTs Plus Al Hidayah Kroya	69
5. Keadaan Pendidik Dan Kependidikan MTs Plus Al Hidayah Kroya	70
6. Sarana Pelaksanaan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik Di MTs Plus Al Hidayah Kroya	71
B. Program Pembinaan Kineja Tenaga Pendidik	72
1. Ruang Lingkup Pelaksanaan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik	72
2. Tahap Pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya Dalam Melaksanakan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik	76
3. Komponen Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik	79
C. Analisis Data	81
1. Ruang Lingkup Pelaksanaan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik	82
2. Tahap Pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya Dalam Melaksanakan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik	87
3. Komponen Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik	89

BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	94
	B. Saran- Saran	95
	C. Kata Penutup	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketetapan lahir di Negara –apa yang sering kita sebut- Indonesia, adalah bagian dari takdir dan kewajiban yang ditetapkan Allah SWT. Untuk menjalankan kewajiban tersebut maka kita harus mengerti personalitas dan identitas tentang siapa diri kita, apa budaya kita, dimana kita tinggal, dan beberapa alasan mendasar lainnya. Setelah itu kita harus tau orientasinya, agar hidup sesuai ketentuan dan kewajiban yang puncaknya adalah *baldatun thoyyibatun wa Robbun ghofur*. Namun realita yang terjadi, kita sering kali dipaksa dan memaksakan diri untuk meniru takdir dan ketentuan manusia bangsa lain di bidang apapun termasuk dunia pendidikan, maka beberapa permasalahan sering muncul karena identifikasi dan orientasi tidak kita lakukan.

Dunia pendidikan adalah lingkungan yang menghendaki wacana dan lingkungan budaya yang akademik. Untuk itu maka diperlukan sikap- sikap kepemimpinan yang akademik pula. Dalam dunia pendidikan, kebebasan akademik merupakan bagian penting dari wacana pendidikan, di samping juga kerjasama, membantu menyelesaikan masalah dan memberi pengarahan dalam program pembinaan tertentu. Namun di sisi lain sekolah menjadi bulan-bulanan kritik bagi kalangan yang prihatin dengan fungsi sekolah yang tak ubahnya seperti pasar, yang pada skala primernya adalah transaksi ekonomi, sehingga sulit membedakan antara murid dengan konsumen.

Kecenderungan sekolah umumnya ‘menyembah’ pencapaian akademik saja. Data nasional bahkan dalam skala mondial *newsweek* melaporkan kian meningkatnya perilaku menyotek bahkan depresi. Hal tersebut dikarenakan sebagai dampak penekanan berlebihan pada angka-angka cemerlang lewat ujian standarisasi. Seharusnya sekolah terutama guru, berperan untuk mengembangkan seluruh komponen kepribadian. Ringkasnya, pendidikan musti lebih terpadu dan manusiawi (Toto Rahardjo, 2014:92).

Jika penelitian ini bukan sekedar formalitas syarat kelulusan, akan tetapi sebagai salah satu alternatif solusi, maka menurut Cak Nun harus menemukan ide baru yang belum pernah ada. Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa ide-ide yang pemerintah rumuskan belum sepenuhnya berhasil.

Kepala sekolah adalah orang yang memimpin sekolah, berwenang dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah baik kegiatan pembelajaran atau kegiatan lain yang berkaitan dengan upaya memajukan dan mengembangkan sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pencapaian dari pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran (Daryanto, 2005: 81).

Dapat ditarik kesimpulan, posisi penting pimpinan sekolah yang mempunyai tanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan, melalui tugasnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM) maka harus mengoptimalkan pembinaan kinerja tenaga pendidik.

Berfariasinya kebutuhan siswa akan belajar, beragamnya kebutuhan pendidik dan staf lain dalam pengembangan profesionalnya, dan harapan orang tua atau masyarakat akan pendidikan yang bermutu bagi anak, berdampak pada

keharusan bagi setiap pimpinan sekolah untuk mampu merespon dan mengapresiasi kondisi tersebut di dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan membina dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Surya Dharma, 2013: 25).

Guru atau pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional sehingga pendidik perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan professional. Dengan demikian upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan berarti tanpa dukungan pendidik yang profesional dan berkualitas. Peningkatan kompetensi pendidik merupakan kebijakan strategis dalam rangka membenahi persoalan pendidik secara mendasar. Pengembangan kapasitas guru ini di susun dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang menjadi salah satu pilar pembangunan pendidikan nasional (Hasan Basri, 2015: 213).

Pendidikan pelatihan dan pembinaan dapat di pandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan pelatihan melalui program pembinaan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar. Pimpinan sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga

kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Untuk dapat mengatur kerjasama dengan berbagai kelompok dalam mencapai sasaran, maka kewenangan kepala sekolah sebagai manajer bertanggung jawab membuat dan melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik guna membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang di hadapi dilapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektifitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.

Setelah proses penilaian kinerja setiap pendidik, dan sadar akan peranannya sebagai ujung tombak terdepan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, pimpinan madrasah dan tenaga pendidik MTs Plus Al-Hidayah Kroya mempunyai inisiatif agar diadakan program pembinaan kinerja. Pimpinan MTs Plus mempunyai kebijakan strategis dalam rangka membenahi persoalan pendidik secara mendasar, guna meningkatkan kompetensi dengan melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

Pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai penyusun dan pelaksana program pembinaan kinerja tenaga pendidik melibatkan waka kurikulum sebagai orang yang diberi wewenang untuk membantu terlaksananya program pembinaan kinerja tenaga pendidik. Proses perencanaan dimulai dari penyesuaian kebutuhan dan permasalahan pendidik ataupun madrasah, baik yang bersifat periodik maupun insidental dan berdasarkan hasil penilaian kinerja sebelumnya (Hasil wawancara dengan bapak Saifudin Zuhri pada tanggal 04 Maret 2015 jam 07.44).

Sesuai hasil observasi pendahulaun yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 4 Maret 2015 di MTs Plus Al-Hidayah Kroya-Cilacap, telah memperoleh data berupa informasi bahawa KH. Saifudin Zuhri selaku pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya-Cilacap menjalankan peranannya sebagai pimpinan madrasah dalam melaksanakan program pembinaan untuk menunjang peningkatan kompetensi kinerja tenaga pendidik, yang dampaknya bagi tenaga pendidik adalah bertambahnya wawasan dan pengetahuan, meningkatnya ketrampilan, dan menumbuhkan sikap atau perilaku atas tugas dan tanggung jawab terhadap madrasah, dalam rangka mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan.

Mengingat pentingnya kajian tentang peran manajerial kepala sekolah dalam program pembinaan kinerja tenaga pendidik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***Peran Pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik***. Hal tersebut perlu dilakukan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana peran piminan madrasah dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik. Selain itu penelitian yang berkaitan dengan *peran pimpinan sekolah dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik* belum banyak dilakukan, padahal hal ini sangat penting dilakukan. Secara tidak langsung penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual, konseptual dan manfaat praktis yang dapat digunakan sebagai masukan bagi MTs Al-Hidayah dalam hal peranan pimpinan madrasah dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

B. Definisi Operasional

Supaya dalam penyampaian skripsi ini tidak terjadi kesalah-pahaman di dalam menafsirkan makna yang terkandung dalam judul skripsi yang penulis buat, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah dalam judul skripsi di atas sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif untuk mencapai angka produktifitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Secara singkat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi dan pengendali untuk mempengaruhi orang-orang dan mekanisme kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fatah Syukur, 2011: 18).

Peran penting pimpinan sekolah yang mempunyai tanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan, pimpinan sekolah setidaknya harus mampu menjalankan tugas sebagai EMASLIM (edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator) (Muwahid Shulhan, 2013: 50).

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi para pendidik, staf administrasi, dan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki pendidikan. Perilaku pemimpin pendidikan menjadi suri-tauladan

bagi semua personel pendidikan yang pada akhirnya dapat tercipta budaya pendidikan yang lebih maju (Rohmat, 2010: 44).

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai pemimpin, pimpinan madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensinya guna mencapai tujuan pendidikan, dengan melibatkan seluruh elemen madrasah dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah. Kemampuan ini dapat dilaksanakan dalam program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

2. MTs Plus Al-Hidayah Kroya

MTs Plus Al-Hidayah Kroya adalah madrasah yang sama dengan MTs pada umumnya yang bercirikan agama (Islam), namun ada beberapa nilai lebih terutama pada program-program yang ditawarkan MTs Plus, sehingga ada tambahan kata Plus yang mengharapakan adanya pencerahan dan hidayah kepada semua pihak yang berkaitan dengan MTs Plus Al-Hidayah Kroya. Madrasah ini berdiri pada tahun 1995 dan didirikan oleh H. Saifudin Zuhri, di bawah naungan Yayasan Hidayatul Qur'an. MTs Plus beralamat di Jalan Stasiun, RT. 04 RW. 04 Desa Bajing, Kroya- Cilacap.

3. Program pembinaan kinerja

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya

manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif (Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 86).

Pembinaan kinerja bertujuan untuk mengembangkan keahlian atau ketrampilan sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien, mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan pihak manajemen atau pimpinan (Hasan Basri dan Rusdiana, 2015: 17).

Melalui perpaduan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya program pembinaan kinerja adalah memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terhadap tugas ataupun tanggung jawab terhadap organisasi, dalam rangka mencapai tujuan dan peningkatan mutu pendidikan. Melalui program pembinaan kinerja, diharapkan dapat memberikan dasar dalam pencapaian tujuan jangka panjang dalam rangka peningkatan karier bagi dirinya (pendidik), sehingga kinerja yang dilakukan dalam pencapaian tujuan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

4. Tenaga pendidik

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 (Depdiknas, 2009: 4).

Selanjutnya dalam Undang-undang No. 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen mensyaratkan guru sebagai pendidik professional harus mempunyai empat kompetensi dasar yaitu kompetensi professional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial (Hasan Basri, 2015: 218).

Pendidik sebagai seorang yang berpengaruh besar dalam pencapaian tujuan pendidikan dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan pendidik dalam membina anak didik. Oleh karena itulah, pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalitas untuk dapat menunjang pelaksanaan kerja secara maksimal. Poin yang perlu diperhatikan seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensinya, yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan jalur program pembinaan kinerja.

Dari definisi operasional dengan judul skripsi peran pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, adalah sebuah penelitian yang dilakukan guna melihat dan mengetahui bagaimana kebijakan pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya melalui peranannya sebagai pimpinan madrasah dalam melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, dengan standar kompetensi pendidik sebagai acuan, hingga dapat mencapai tujuan madrasah ataupun tujuan pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah *“bagaimana peran pimpinan MTs Plus dalam melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik?”*

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif, memperoleh data dan informasi tentang peran yang dilakukan oleh pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis antara lain:

a. Teoritis

- 1) Mendapat informasi tentang konsep yang dilakukan pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
- 2) Mendapat informasi tentang bentuk-bentuk usaha pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

- 3) Mendapat informasi tentang langkah-langkah pendekatan pihak pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
- 4) Mendapat informasi tentang kendala pihak pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

b. Praktis

- 1) Memberi informasi tentang konsep yang dilakukan pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
- 2) Memberi informasi tentang bentuk-bentuk usaha pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
- 3) Memberi informasi tentang langkah-langkah pendekatan pihak pimpinan MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan yang dilakukan oleh seorang peneliti terhadap hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada (Suharsimi Arikunto, 2010: 58).

Kajian pustaka merupakan kajian atas hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti, yang bertujuan untuk belajar dari penelitian yang lalu, sehingga tidak terjadi kekeliruan dan pengulangan yang tidak perlu.

Adapun sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang terdahulu tentang peran manajerial yakni penelitian yang dilakukan oleh saudara Abdulloh (STAIN Purwokerto: 2010) yang berjudul "*Dampak Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI Darwata Karangasem Kecamatan Sampang Kabupaten Cilacap*". Skripsi tersebut menjelaskan mengenai dampak kepemimpinan kepala madrasah secara umum yang meliputi peran, fungsi dan karakteristik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Darwata Karangasem Kecamatan Sampang Kabupaten Cilacap.

Selanjutnya, skripsi dari saudara Desi Retnowati yang berjudul "*Peningkatan Mutu Life Skill Di Madrasah Aliyah Negeri Purwokerto 2*" skripsi tersebut menjelaskan tentang upaya peningkatan mutu. Penelitian tersebut memfokuskan pada *life skill* yang merupakan salah satu program di Madrasah Aliyah Negeri Purwokerto 2 (STAIN Purwokerto: 2007).

Melihat hal tersebut, maka terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan saudara Abdulloh dan saudara Desi Retnowati dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian saudara Abdulloh, fokus penelitiannya terletak pada dampak kepemimpinan dalam peningkatan kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan saudara Desi Retnowati, fokus penelitiannya terletak pada peningkatan mutu *life skill*. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan, lebih menitikberatkan pada peran

pimpinan madrasah dalam program pembinaan kinerja tenaga pendidik. Maka dari itu, sudah sangat jelas letak perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang terdahulu.

Karena penelitian ini berkaitan dengan peran pimpinan madrasah dalam program pembinaan kinerja tenaga pendidik, maka dasar atau kerangka teori yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah suatu seni dan kemampuan seorang pemimpin dalam membimbing, memotivasi, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang yang ada di bawah kepemimpinannya, agar sesuai dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing, mau dan mampu berbuat atau bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan (Hizbul Muflihah, 2014: 36).

Pelaksanaan program pembinaan kinerja sifatnya sangat situasional. Dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta binaan, penggunaan prinsip-prinsip pembinaan dapat berbeda intensitasnya sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode, dan teknik tertentu dalam pelaksanaan program pembinaan. Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja sebagai peserta merupakan pengalaman belajar (hasil) dari program pembinaan kinerja yang diikuti. Pembinaan dikatakan efektif apabila hasil pembinaan sesuai dengan tugas peserta dan bermanfaat pada tugas pekerjaan (Fatah Syukur, 2011: 111).

Hasan Basri dan A. Rusdiana (2015) menulis buku yang berjudul *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, mengkaji tentang manajemen dengan sekelumit peran pemimpin dalam program pembinaan, pendidikan, pelatihan, dan

pengembangan kinerja pendidik dengan mengoptimalkan dua dimensi utama manusia, yaitu dimensi personal dan dimensi organisasional. Program pembinaan kinerja tenaga pendidik dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru yang memiliki kewenangan membina melalui rapat dinas, rotasi mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat, dan sejenisnya (Hasan Basri, 2015: 230).

Pendidik dianggap sebagai suatu profesi bilamana jabatan itu memiliki persyaratan dasar, ketrampilan teknik serta didukung oleh kepribadian yang mantap. Hal ini berarti guru yang profesional harus memiliki kompetensi-kompetensi dasar yang melandasi pekerjaannya. Kompetensi-kompetensi itu diolah dari Depdikbud seperti yang dikutip oleh D. Deni Koswara Halimah (2008: 52), yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Jadi, melalui peranannya sebagai pemimpin, pimpinan madrasah diharapkan mampu menjawab permasalahan dan mampu meningkatkan kompetensi pendidik, melalui program pembinaan kinerja yang dilaksanakan, guna mencapai tujuan madrasah dan tujuan pendidikan nasional.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data, peneliti akan menggunakan triangulasi, yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat tiga hal yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu. Namun disini peneliti akan menggunakan dua macam teknik saja, yaitu dengan sumber dan metode.

Triangulasi dengan sumber peneliti lakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui sumber data baik pimpinan madrasah, waka kurikulum, maupun tenaga pendidik. Sedangkan triangulasi dengan metode dilakukan dengan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama, misalnya peneliti melakukan wawancara dan observasi terhadap pimpinan madrasah.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan kerangka skripsi yang maksudnya untuk memberi petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan di tulis dalam skripsi. Sistematika pembahasan ini ditulis dari tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Pada bagian awal terdiri dari : halaman judul, halaman nota dinas pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

Pada bagian utama terdiri dari lima BAB yaitu:

BAB I: Pendahuluan, yang meliputi, Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tinjauan dan Manfaat Penelitian, Kajian pustaka, Metode penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II: Landasan teori yang terdiri dari tiga sub bab. Sub bab pertama tentang kepemimpinan, yang terdiri dari pengertian, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, teori dan pendekatan kepemimpinan, tugas pimpinan kepala sekolah,

ketrampilan pimpinan pendidikan, standar kompetensi pimpinan pendidikan sekolah menengah pertama, dan indikator efektifitas kinerja pimpinan pendidikan. Sub bab kedua tentang pembinaan kinerja yang berupa pengertian, prinsip, dan komponen program pembinaan kinerja. Sub bab ketiga menjelaskan tentang tenaga pendidik atau guru yang terdiri dari pengertian, tugas, dan standar kompetensi.

BAB III: Berisi tentang metode penelitian yang meliputi: jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil penelitian yang meliputi; a). Gambaran umum MTs Plus Al Hidayah Kroya, yang berisi tentang letak geografis, sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi madrasah, struktur organisasi, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan, dan keadaan sarana pelaksanaan program pembinaan. b). Penyajian data berupa deskripsi data dan analisis data penelitian yang berisi tentang peran pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, yang meliputi ruang lingkup, tahap-tahap, dan komponen program. c). Analisis data yang berisi tentang ruang lingkup pelaksanaan program, tahap pelaksanaan program, dan komponen pelaksanaan program.

BAB V: Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan kajian teoritis dan analisis data berdasarkan penelitian dan penemuan di lapangan mengenai peran pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, maka dapat disimpulkan:

1. Dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan standar kompetensi sebagai seorang pemimpin madrasah, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya melalui ketampilannya melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
2. Dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, melalui tugasnya, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya berperan sebagai edukator, manajer, leader, innovator, dan motivator. Sedangkan tugas sebagai administrator dan supervisor dalam hal ini tidak begitu di tonjolkan.
3. Dengan menyesuaikan situasi dan kondisi, pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya menekankan pada aspek motivasi melalui konseling, dan ketrampilan melalui pelatihan.
4. Aspek yang dijadikan pedoman pembinaan kinerja pendidik di MTs Plus Al Hidayah Kroya adalah kompetensi tenaga pendidik yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

B. Saran-Saran

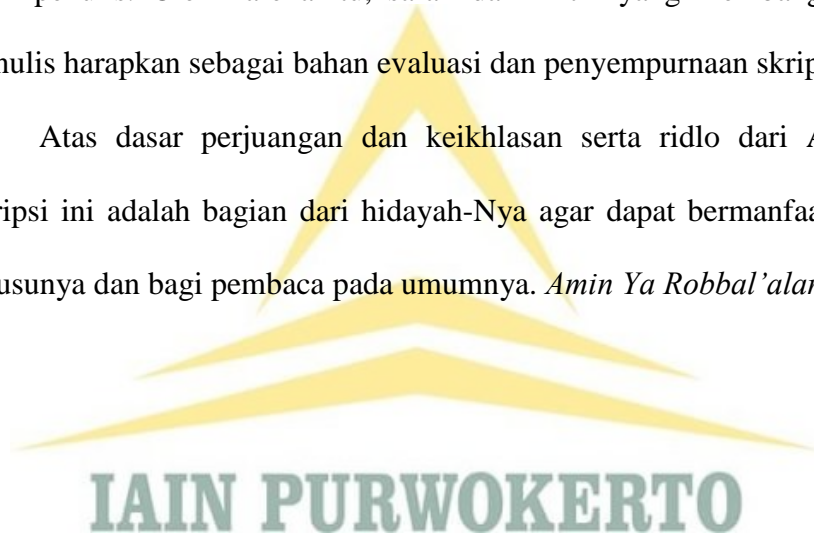
1. Selaku Pembina kinerja tenaga pendidik, sebelum merencanakan program pembinaan, hendaknya pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya melalui tugasnya sebagai administrator dan supervisor, hendaknya secara mendalam melakukan observasi kebutuhan program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
2. Dalam melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik hendaknya dilakukan atas dasar kepengasuhan layaknya orang tua dan dengan sistem kekeluargaan, serta selalu diadakan perbaikan-perbaikan demi ke-efektif-an program pembinaan kinerja tenaga pendidik.
3. Dikarenakan program pembinaan kinerja sifatnya sangat situasional, melalui ketrampilan dan daya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya, dalam melaksanakan program pembinaan tidak hanya mengikuti sistem program pembinaan kinerja tenaga pendidik yang didiktekan pemerintah atau yang telah dilakukan oleh kebanyakan madrasah. Hendaknya pimpinan madrasah menciptakan sistem baru yang dinilai paling efektif dan sesuai kebutuhan.
4. Selain di tuntut untuk selalu memperbaiki kinerja sesuai dengan kompetensi pendidik, peran pendidik selaku peserta binaan, hendaknya memahami alasan diadakannya program pembinaan kinerja tenaga pendidik, serta mampu bekerja sama dengan pimpinan madrasah selaku Pembina program, guna kelancaran dan keefektifan program pembinaan, demi tercapainya visi misi dan tujuan yang ada di MTs Plus Al Hidayah Kroya.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT dan Rasulullah SAW yang telah memberikan tauladan dan syafaat, serta terimakasih atas bimbingan dan do'a dari orang-orang yang telah mendukung dan membantu penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun senantiasa penulis harapkan sebagai bahan evaluasi dan penyempurnaan skripsi ini.

Atas dasar perjuangan dan keikhlasan serta ridlo dari Allah, semoga skripsi ini adalah bagian dari hidayah-Nya agar dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. *Amin Ya Robbal'alamin*.



DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2010. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Abidin, zaenal dan Alief Budiono. 2010. *Dasar Dasar Bimbingan Dan Konseling*, Purwokerto: Stain Press
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek (edisi revisi)*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arsyad, Azhar. 2012. *Pokok Pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Makassar: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saefudin. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Basri, Hasan dan Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: Pustaka Setia
- Daryanto. 2005. *Administasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2007. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK DAN SLB*, Jokjakata: Pustaka Yustisia
- Depdiknas. 2009. *Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadi, Amirul dan Haryono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metode Research*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Koswara, D. Deni dan Halimah. 2008. *Seluk Beluk Profesi Guru*, Bandung: Pribumi Mekar
- Margono, S. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Muflihah, Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*, Purwokerto: Stain Press

- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Nur Mufiah, Luk-luk. 2009. *Supervisi Pendidikan, Tulungagung*: Teras
- P. Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Rohmadi, Muhammad. 2012. *Menjadi Guru Professional Berbasis PKG dan PKB*, Surakarta: Yuma Pustaka
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, Purwokerto: Stain Press
- Shulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Teras
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Syukur, Fatah. 2011. *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Rahardjo, Toto. 2014. *Sekolah Biasa Saja*, Yogyakarta: Progress
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada



Pembinaan Kinerja Melalui Konseling Kelompok



Pembinaan Kinerja Melalui Konseling Individu

LAIN DIPROKERTO



Pembinaan Kinerja Secara Intensif