

**Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Studi Kasus di Kelas VIII Mas Sabital Al
Akhyar Binjai**

**Aziza Rahmah, Citra Malinda Sitorus, Kokoh Sabila, Nanda Putri Khafifah, Tri Wulan
Hasibuan**

State Islamic University of North Sumatera, Medan, Indonesia

Email : azizarahmah2001@gmail.com, citramalindasitorus@gmail.com,
bilkoh76@gmail.com, nandaputrikhafifah147@gmail.com, triwulan05tw@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen peningkatan kinerja guru adalah proses manajemen kinerja yang dapat dilihat sebagai suatu rangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan serta adanya proses komunikasi yang aktif dan berkelanjutan antara atasan dan bawahan. Oleh sebab itu diperlukan adanya manajemen peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu guru perlu meningkatkan standar pendidikan karena pengetahuan keterampilan dan pengalaman serta mengevaluasi kinerja dengan memperhatikan perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, guna membuktikan hal tersebut maka diperlukan studi kasus penelitian lebih lanjut, untuk itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen peningkatan kinerja guru. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini yaitu dengan pengumpulan data dengan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, monitoring dan evaluasi kinerja guru berjalan secara efektif. Namun berdasarkan pengelolaannya ada masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru ini.

Kata Kunci : Peningkatan Kinerja Guru, Pengelolaan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah adalah guru. Peran guru sangatlah penting, sebab didalamnya terdapat upaya dan aktivita guru itu sendiri dalam menciptakan proses pembelajaran yang baik dan terarah kepada sasaran.

Guru sebagai nahkoda dalam menciptakan keunggulan peserta didik dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial karena manajemen yang baik dari guru akan dapat mendorong terciptanya kinerja sesuai dengan kompetensi professional yang diharapkan. Oleh sebab itu diperlukan adanya manajemen kinerja guru sehingga menciptakan prestasi yang unggul bagi peserta didik serta dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada dibarisan paling depan dalam berinteraksi dengan peserta didik di kelas maupun di luar kelas. Oleh karena itu, dalam reformasi pendidikan guru harus menjadi titik awal dalam penempatannya, terutama menyangkut hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat dan warga Negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya.

Disamping itu, konsekuensi dari pengakuan tersebut harus dibayar dengan target produktivitas yang maksimal dan bermutu baik IMTAQ dan IPTEK-nya dan dalam mencapai target tersebut, fungsi manajemen seperti perencanaan, pembinaan dan evaluasi harus diaplikasikan dan terefleksi pada setiap elemen sekolah yakni kurikulum, pendidik, administrator dan peserta didik.

Dari penjelasan diatas jelas bahwa guru sebagai nahkoda dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Manajemen yang baik dari guru akan dapat mendorong terciptanya kinerja sesuai dengan kompetensi professional yang diharapkan. Guru yang mempunyai kompetensi yang professional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya disekolah tempat ia bekerja yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model, strategi atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perlu adanya manajemen yang baik sedangkan pengamatan awal yang dilakukan di MAS Salsabilal Akhyar Binjai menemukan masalah dalam manajemen peningkatan kinerja guru, seperti guru yang mengajar

tidak sesuai dengan jurusan atau bidang keahliannya, guru yang kurang disiplin serta guru yang belum melaksanakan fungsi dan tugasnya secara optimal.

Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan permasalahan pendidikan yang ada di MAS Salsabilal Akhyar Binjai khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Menurut Bacal dalam (Amstrong, 1994), manajemen kinerja ialah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan pengawas langsungnya.

Menurut Surya Dharma (2005 : 1), manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakkan oleh para manager.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan salah satu perangkat penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang produktif. Dimana manajemen kinerja yang efektif mendukung upaya pencapaian visi misi serta strategi organisasi, memotivasi anggota organisasi untuk bekerja dengan semangat dan berprestasi, sebagai proses integrasi dengan pengembangan profesionalitas dan karir, serta dapat menjadi masukan bagi pemberian insentif berbasis kinerja.

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan disepakati bersama atau kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai

upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak pengaruh oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya.

Dengan demikian dampak adalah meningkatkan perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya penelitian ini, yaitu kompensasi kerja. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain : 1) menerima kehadiran guru dengan baik, 2) membagi tugas mengajar guru sesuai dengan bidang dan kompetensinya, 3) meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, 4) melakukan supervise akademik kepada guru sebagai bahan perbaikan, 5) melakukan pembinaan dan memberi kesempatan pada guru mengikuti pelatihan, 6) memberikan reward kepada guru yang berprestasi dan disiplin serta memberi peringatan kepada guru yang kurang disiplin, 7) membentuk komunikasi yang berkesinambungan dalam bentuk ikatan keluarga disekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian yang dijabarkann dalam masalah umum yaitu “bagaimanakah manajemen peningkatan kinerja guru di MAS Salsabilal Binjai ?”

Rumusan masalah secara umum tersebut dijabarkan dalam rumusan masalah khusus, yaitu (1) bagaimanakah perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru ?; (2) bagaimanakah pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru ?; (3) bagaimanakah

monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru ?; (4) dan bagaimanakah masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru?

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen peningkatan kinerja guru di MAS Salsabilal Binjai. Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagaimana yang dijelaskan dalam rumusan masalah tadi yaitu untuk mendeskripsikan perencanaan peningkatan kinerja guru, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru, dan masalah yang ditemukan dalam pengelolaan peningkatan kinerja guru.

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan dapat memperkaya wawasan dan bahan kajian kita dibidang pendidikan khususnya manajemen, yang lebih tepatnya khusus manajemen peningkatan kinerja guru di MAS Salsabilal Binjai. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memotivasi pengelola pendidikan sehingga program yang dilaksanakan dan fungsi manajemen berjalan secara baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pemecahan masalah yang ditemukan, serta memberikan acuan bagi pengelola pendidikan di instansi pendidikan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru dalam lingkungan sekolah hususnya dalam proses belajar mengajar.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Bog dan Tylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis atau lisan dari orang orang atau perilaku yang diamati. Metode kualitatif deskriptif menyesuaikan pendapat antara peneliti dengan informan.

Penelitian ini memfokuskan dengan menganalisis fenomena yang berhubungan dengan manajemen peningkatan kinerja guru kelas VIII MAS Sabilal Akhyar Binjai. Berangkat dari fokus penelitian tersebut, maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Nasution (1998:12) merumuskan penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

Pemilihan metode ini dilakukan karena analisisnya tidak bisa dalam bentuk angka dan peneliti lebih mendeskripsikan segala fenomena yang ada didalam dunia pendidikan secara jelas. Teknik analisis data yang dilakukan pada jurnal ini yaitu dengan penarikan kesimpulan sesuai hasil observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan pada guru kelas VIII di MAS Sabilal Akhyar Binjai. Dari sekolah tersebut, guru sudah merencanakan pembelajaran berdasarkan kemampuan siswa, melaksanakan pembelajaran dengan metode metode yang inovatif dan melakukan penilaian pembelajaran termasuk remedial dan pengayaan pada siswa sebagai implementasi manajemen peningkatan kinerja guru.

Manajemen pendidikan harus terpusat pada tujuan pendidikan (bush, 2007). Proses pembelajaran dilaksanakan guna mencapai tujuan pendidikan itu sendiri oleh karena itu tujuan pendidikan tidak terlepas dari adanya proses pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian sebelum memulai pembelajaran guru merencanakan pembelajaran untuk mengetahui kemampuan awal siswa dan merancang pembelajaran yang sesuai karakteristik siswa sebagaimana yang dikatakan oleh Breen (2015) bahwa penting bagi pendidik untuk mengidentifikasi pengalaman dan tantangan siswa sebelum proses pembelajaran.

Perencanaan dan pengorganisasian diperlukan untuk membuat siswa aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran, guru sebagai manajer pembelajaran juga perlu menginovasi metode belajar yang menyenangkan bagi siswa. Seperti yang dikemukakan oleh Tasic, Tubic dan Mitic (2011) bahwa guru sebagai manajer pembelajaran bertugas untuk menciptakan kondia belajar yang aktif dan kreatif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran sudah terorganisir dengan baik. Sebelum memulai pembelajaran, guru menata tata letak ruang kelas dan mengorganisasi siswa agar siap melaksanakan pembelajaran, guru juga melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dirumuskan.

Guru sebagai manajer dalam kelas harus mampu mengelola kelas dan pembelajaran, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sinclair (2007) bahwa pendidik harus bisa mengatur dan mengorganisasi keadaan siswa, kelas, kegiatan kegiatan pembelajaran dan menentukan hasil dari pembelajaran yang dilaksanakannya. Manajemen kelas yang baik akan menghasilkan pembelajaran yang efektif, karena siswa dan guru akan merasa nyaman dalam melaksanakan proses pembelajaran. Vince (2010: 33) juga mengatakan bahwa pengelolaan kelas dapat menentukan keefektifan proses pembelajaran.

Pfeffer dan Coote (1991: 13) menyatakan bahwa manajemen diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam pendidikan. Kurangnya manajemen yang dilakukan oleh guru akan menimbulkan berbagai kendala dalam pelaksanaan kerjanya dalam pembelajaran. Kendala-kendala yang muncul dari hasil wawancara dengan guru adalah kurangnya perhatian siswa saat guru menjelaskan materi, siswa mengobrol dengan temannya sendiri.

Bush (2008: 2) bahwa pencapaian tujuan manajemen pendidikan berkaitan dengan proses pembelajaran, tercapainya tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan merupakan indikator dari tercapainya tujuan manajemen pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru kelas VIII, pembelajaran yang selama ini dilaksanakan terkadang masih belum memenuhi pendidikan untuk pembelajaran yang efektif dan efisien belum tercapai sepenuhnya.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja yang dilaksanakan guru kelas VIII MAS Sabilal Akhyar Binjai sudah baik, guru memulai dengan perencanaan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan. Tujuan pembelajaran pun sudah terlaksana dengan baik yang berarti manajemen kinerja guru pada sekolah sudah aktif.

Manajemen peningkatan kinerja guru kelas VIII MAS Sabilal Akhyar Binjai dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, merancang menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, aktif dalam forum MGMP, menggunakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pelaksanaan, penilaian/evaluasi. Upaya yang dilakukan tersebut ternyata efektif.

Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pemahaman pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi guru. Kemudian pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus

menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh guru dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

Keempat, masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan guru) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan pada guru kelas VIII di MAS Sabilal Akhyar Binjai. Dari sekolah tersebut, guru sudah merencanakan pembelajaran berdasarkan kemampuan siswa, melaksanakan pembelajaran dengan metode metode yang inovatif dan melakukan penilaian pembelajaran termasuk remedial dan pengayaan pada siswa sebagai implementasi manajemen peningkatan kinerja guru.

Guru sebagai manajer dalam kelas harus mampu mengelola kelas dan pembelajaran, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sinclair bahwa pendidik harus bisa mengatur dan mengorganisasi keadaan siswa, kelas, kegiatan kegiatan pembelajaran dan menentukan hasil dari pembelajaran yang dilaksanakannya. Manajemen kelas yang baik akan menghasilkan pembelajaran yang efektif, karena siswa dan guru akan merasa nyaman dalam melaksanakan proses pembelajaran. Vince juga mengatakan bahwa pengelolaan kelas dapat menentukan keefektifan proses pembelajaran.

Pfeffer dan Coote menyatakan bahwa manajemen diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam pendidikan. Kurangnya manajemen yang dilakukan oleh guru akan menimbulkan berbagai kendala dalam pelaksanaan kinerjanya dalam pembelajaran. Manajemen peningkatan kinerja guru kelas VIII MAS Sabilal Akhyar Binjai dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah.

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator (kepala sekolah atau pengawas sekolah) terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi.

Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan : (1) keterampilan - keterampilan dalam mengajar; (2) bersifat seobyektif mungkin; (3) komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan (4) dikaitkan dengan pengembangan profesional guru.

Setiap hasil evaluasi seyogyanya dilaporkan. Konferensi pasca-observasi dapat memberikan umpan balik kepada guru tentang kekuatan dan kelemahannya. Dalam hal ini, beberapa hal yang harus diperhatikan oleh evaluator : (1) penyampaian umpan balik dilakukan secara positif dan bijak; (2) penyampaian gagasan dan mendorong untuk terjadinya perubahan pada guru; (3) menjaga derajat formalitas sesuai dengan keperluan untuk mencapai tujuan-tujuan evaluasi; (4) menjaga keseimbangan antara pujian dan kritik; (5) memberikan umpan balik yang bermanfaat secara secukupnya dan tidak berlebihan.

Masalah internal yang terdapat pada sekolah MAS Sabilal Akhyar Binjai yaitu guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seharusnya hal ini tidak boleh terjadi dan pada hal ini kepeka (evaluator) dapat bertindak tegas dengan berupaya pada awal perekrutan seharusnya pihak sekolah dapat membuka lowongan atau perekrutan guru yang sesuai pada bidangnya. selain itu ada solusi lain yaitu guru tersebut dianjurkan untuk melanjutkan pendidikan lagi yang sesuai mata pelajaran yang diajarkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di MAS Sabilal Al Akhyar Binjai dimana dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut:

Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, merancang menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, aktif dalam forum MGMP, menggunakan fasilitas yang diperlukan

dan melakukan pelaksanaan, penilaian/evaluasi. Upaya yang dilakukan tersebut ternyata efektif.

Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pemahaman pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi guru. Kemudian pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh guru dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.

Keempat, masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan guru) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya)

Saran

Setelah menyimak hasil atau temuan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru di MAS Sabilal Al Khyar Binjai antara lain:

1. Kepala sekolah perlu memberikan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik, meskipun dengan penguatan yang sederhana seperti pernyataan uas atau pujian. Penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai dan diapresiasi, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Bila tidak dilakukan, maka akan dikhawatirkan guru akan merasa tidak diapresiasi.
2. Kepala sekolah harus menegaskan dan menggalakkan kepada guru akan pentingnya IT atau layanan internet di sekolah untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan dan pembelajaran, sehingga guru dapat memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi, seperti

membuat blog. Sebab saat ini ilmu pengetahuan selalu berkembang dan guru perlu meng-update ilmu pengetahuan, sehingga materi yang diajarkan tidak monoton.

3. Kepada guru yang telah berulang kali tidak disiplin sebaiknya mendapatkan sanksi sebab sanksi tersebut tentunya akan membuat efek jera bagi guru sehingga kinerja yang bersangkutan dapat terus meningkat. Bila tidak ada sanksi terhadap guru maka dimungkinkan ia akan mengulangi kembali perbuatan melanggar disiplin.

4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten melalui Seksi Pendidikan Madrasah dapat membuat kebijakan tentang peningkatan kinerja guru sehingga dapat berpengaruh secara positif dan dapat dilaksanakan dalam rangka memajukan lembaga pendidikan MAS Sabilal Al Akhyar Binjai.

Daftar Pustaka

Bacal, Robert. 1999. *Performance Management*. Jakarta : Pt. Gramedia Pustaka Utama.

Breen, J. (2015). *Exploring Criticality In Management Education Through Action Learning. Ction Learning Research And Practice*, 11 (1), 4-24.

Bush, T. (2007). *Educational Leadership And Management: Theory, Policy, And Practice. South African Journal Of Education*, 27 (3), 319-409

Bush, T. (2008). *Leadership And Management Development In Education*. California: Sage Publication Inc

Karya Cipta

Nasution S, (1988) Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Tarsiti Bandung

Pfeffer, N. & Coote, A. 1991. *Is Quality Good For You ? A Critical Review Of Quality Asurance In The Welfare Service*. London: Institute Of Public Policy Research

Sinclair, A. (2007). *Teacher Leardership Critically To Mbas : Experiens From Heaven And Hell*. Manajemen Learning, 38 (4), 458-472

Surya, Dharma, (2005). Manajemen Kinerja. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Tabrani Rusyan Dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: Cv. Dinamika

Tasic, I., Tubic, D., Dan Mitic, T. (2011). *Management Theories In Education. Internasional Symposium Engineering Management And Competitives*, June 24-25

Vince, R. 2010 *Anxiety, Politics, And Critical Management Education. British Journal Of Management*, 21 (1) ,26-39