UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI KEGIATAN *SELAPANAN* DI PONDOK PESANTREN DARUL HUDA MAYAK TONATAN PONOROGO

SKRIPSI

OLEH

SRI PURWATI
NIM: 210314144

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN PENDIDIKAN GURU AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2018'

ABSTRAK

Purwati, Sri. 2018. *Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kegiatan Selapanan.* **Skripsi**. Jurusan Pendidikan Agama Islam. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negri Ponorogo. Pembimbing, Dr. Hj. Siti Maryam Yusuf, M.Ag.

Kata kunci: Kinerja Guru, Selapanan

Pendidikan merupakan suatu yang selalu mendapat perhatian oleh seluruh bangsa dan negara di dunia. Hal ini disebabkan karena maju atau mundurnya bangsa dan negaranya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia menjadi tulang punggung negara tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membangun negara dan bangsanya kearah tujuan yang akan dicapai oleh bangsa dan negara tersebut. Begitu juga dengan kinerja guru, Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki oleh seorang guru. Guru adalah seorang pengajar yang wajib ditiru dan dihormati oleh setiap peserta didik. Dalam proses kegiatan belajar mengajar, guru sangat penting peranannya dalam penyelenggaraan tersebut, pasalnya semua materi pengajaran yang ada di setiap sekolah semuanya disampaikan oleh guru. Dan agar setiap penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan lancar maka dibutuhkanlah guru yang berkualitas.

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembahasan skripsi ini adalah (1) untuk menggambarkan kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo. (2) untuk mendeskripsikan upaya kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunkan teknik reduksi data, display data, dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan yaitu (1)Teknis pelaksanaan kegiatan selapanan dibuka dengan serangkaian acara. Diantaranya pembukaan, tahlil, mauidhoh hasanah, pengumuman dari kepala madrasah, arisan dan penutup.(2) Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda diantaranya, MGMP, pelatihan dan selapanan. Selapanan merupakan upaya yang paling diutamakan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru karena sebagai tempat evaluasi dan /wadah untuk menampung aspirasi para guru.(3) Dampak diadakannya kegiatan selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda yaitu para guru lebih bersemangat dalam megajar anak didiknya, selain itu juga sebagai wadah untuk musyawarah bagi semua guru dan karyawan yang ada di Pondok Pesantren darul Huda Mayak.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama saudara:

Nama	:	Sri Purwati
NIM	:	210314144
Fakultas	:	Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FATIK)
Jurusan	:	Pendidikan Agama Islam (PAI)
Judul	:	Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kegiatan *Selapanan* Di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tontan Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Pembimbing

Dr. Hj. Maryam Yusuf, M. Ag
NIP. 195705061983032002

Tanggal, 09 November 2018

Mengetahui,
KetuaJurusan
Pendidikan Agama Islam
IAIN Ponorogo

Kharisul Wathoni, M.Pd.I
NIP. 197306252003121002

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama	:	Sri Purwati
Nim	:	210314144
Fakultas	:	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FATIK)
Jurusan	:	Pendidikan Agama Islam (PAI)
Judul	:	Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kegiatan *Selapanan* Di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo

telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari	:	Senin
Tanggal	:	10 Desember

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam, pada:

Hari	:	Jum'at
Tanggal	:	21 Desember 2018

Ponorogo, 21 Desember 2018
Mengesahkan,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN PONOROGO

Dr. Ahmadi, M. Ag
NIP. 196512171997031003

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang	:	Kharisul Wathoni, Pd.I	(.....)
2. Penguji I	:	Dr. Harjali, M.Pd	(.....)
3. Penguji II	:	Dr. S. Maryam Yusuf, M.Ag	(.....)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu yang selalu mendapat perhatian oleh seluruh bangsa dan negara di dunia. Hal ini disebabkan karena maju atau mundurnya bangsa dan negaranya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia menjadi tulang [unggung negara tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membangun negara dan bangsanya kearah tujuan yang akan dicapai oleh bangsa dan negara tersebut.[1]

Pendidikan juga merupakan tempat dimana terjadinya sistem pembelajaran yang didalamnya terdapat proses belajar dan mengajar. Mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan proses belajar. Sistem lingkungan ini terdiri dari komponen-komponen yang saling mempengaruhi, yakni tujuan intruksional yang ingin dicapai, materi yang diajarkan, guru dan siswa yang harus memainkan peranan serta ada dalam hubungan sosial tertentu, jenis kegiatan yang dilakukan, serta sarana dan prasarana belajar mengajar yang tersedia.

Jika seluruh komponen pendidikan dan pengajaran tersebut dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, maka mutu pendidikan dengan sendirinya akan meningkat. Namun dari seluruh komponen pendidikan tersebut, gurulah yang

[1] Martinis Jamaris, *Orientasi Baru Dalam Pendidikan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), 2.

merupakan komponen utama. Jika gurunya memiliki kualitas kinerja yang baik, maka pendidikanpun akan baik pula.[2]

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki oleh seorang guru.[3]Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "level of performance" atau level kinerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan/standar yang ditentukan, begitu sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.[4]

PONOROGO

[2] Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2003), 145-146.

[3] Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013),88.

[4] Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru,(*ALFABETA , Bandung, 2014),79.

Produk kerja guru menjadi simbol kemajuan peradaban. Mereka merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memilki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan atau ketermpilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.[5]

Oleh karena itu, perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh bagaimana prioritas yang tinggi kepada guru. Sehingga mereka dapat memperoleh kesempatan untuk selalu meningkatkan kemampuannya dan melaksanakan tugas sebagai guru. Guru harus diberi kepercayaan, untuk melaksanakan tugasnya yaitu melakukan proses belajar mengajar yang baik. Kepada guru perlu diberikan dorongan dan suasana yang kondusif untuk menemukan berbagai alternatif metode dan cara mengembangkan proses pembelajaran sesuai perkembangan zaman. Meningkatkan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Maka tugas seorang guru adalah memahami, menguasai dan terampil dalam menggunakan sumber belajar yang ada di sekitarnya. Sumber belajar bukan hanya guru saja, bisa media, lingkungan dll. Apabila guru tidak mampu menyesuaikan

PONOROGO

[5] Sudarwan Danim dan Yunan Danim, *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 63.

diri dengan perkembangn perubahan. Maka guru tersebut akan mudah ditinggalkan oleh muridnya. [6]

Dalam suatu lembaga pendidikan dalam memajukan kinerja para guru yang berbaur dalam lembagatersebut sangatlah banyak dan bermacam-macam, dikarenakan kemajuan pendidikan para murid tergantung dengan semangat dan kekerektifan guru yang yang mengajar. Dalam perjalanan kegiatan belajar mengajar guru juga harus mempunyai pemompa semangat seperti halnya kegiatan-kegiatan yang menunjang kinerja guru agar semakin banyak baik untuk kedepannya. Kegiatan yang digunakan dalam masing-masing lembaga sangatlah berbeda, seperti halnya mengadakan diklat keprofesionalan guru, penambahan materi kinerja guru, pengadaan jalan santai guna penambah semangat guru, pemberian reward guru terkreatif dan lain-lain.

Permasalahan yang sering terjadi di lembaga pendidikan terutama sekolah yaitu terkait mutu kinerja guru. Dimana guru merupakan elemen penentu maju tidaknya sebuah lembaga. Kinerja guru akan meningkat apabila dalam setiap permasalahan yang ada dalam lembaga tersebut baik dari guru, siswa ataupun yang lain di evaluasi.

Begitu juga yang dilakukan di pondok pesantren Darul Huda mengadakan kegiatan *selapanan* yang dimana kegiatan ini merupakan kegiatan yang dilakukan selama 35 hari sekali tepatnya hari Kamis Pon Jum'at Wage dan kegiatan

---

[6]Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: ALFABETA, 2013), 14.

selapanan ini merupakan salah satu usaha pondok dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam masing-masing lembaga yang berada di bawah naungan bapak pengasuh dengan tujuan menyeragamkan semua program-program semua lembaga cara menampung aspirasi kinerja masing-masing guru dalam proses kegiatan belajar mengajar. Selain itu juga memberikan semangat bagi para guru agar tetap semnagat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diadakannya kegiatan ini, diharapakan masing-masing guru dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di setiap lembaganya dan dapat meningkatkan mutu pendidikan masing-masing lembaga. [7]Oleh karena itu peneliti merasa tertarik dengan permasalahan ini dengan mengambil judul **UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI KEGIATAN *SELAPANAN* DI PON.PES DARUL HUDA MAYAK TONATAN PONOROGO .**

B. Fokus Penelitian

Banyak faktor yang dapat dikaji dalam penelitian ini. Namun karena luasnya bidang cakupan serta adanya berbagai keterbatasan yang ada, baik waktu, dana, maupun jangkauan penulis dalam penelitian ini tidak semua faktor diteliti. Untuk itu, penelitian ini dibatasi pada masalah peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan* di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.

[7]Lihat trannskip wawancara 01/W/

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pelaksanaan kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo?
2. Bagaimana upaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo?
3. Bagaimana dampak kegiatan *selapanan* dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.
2. Untuk mengetahui upaya meningkatkan kualitas kinerja melalui kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo?
3. Untuk mengetahui dampak kegiatan *selapanan* dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.

PONOROGO

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat hasil penelitian ini, ialah ditinjau secara teoretis dan praktis. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat berikut ini :

1. Secara Teoretis

   Melalui penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai pedoman pengembangan ilmu tentang peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo.

2. Secara Praktis

   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan.*

   b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam hal meningkatkan kualitas kinerja guru.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran pemahaman skripsi ini, penulis menyusun enam bab yang tertera sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan

sistematika pembahasan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam memaparkan data.

Bab II telaah hasil penelitian terdahulu dan kajian teori, yang berisi pemaparan data tentang kualitas kinerja guru dalam kegiatan *selapanan*. Agar antara data dan teori saling melengkapi dan menguatkan, teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini, yaitu tentang pengertian kinerja, guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan selapanan.

Bab III metode penelitian, yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, pengecekan keabsahan data, tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV deskripsi data, yang berisi temuan penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi data khusus tentang : adalah temuan penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi data khusus tentang upaya meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda.

Bab V analisis data, yang berisi analisis penelitian. Analisis penelitian adalah sebuah upaya menafsirkan data penelitian dengan menggunakan acuan kerangka teori yang sudah dipaparkan pada bab II. Terakhir, bab VI adalah penutup, yang berisi kesimpulan sebagai jawaban dari pokok-pokok permasalahan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian sebagai masukan-masukan berbagai pihak terkait. Bab ini dimaksudkan agar pembaca dan penulis mudah dalam melihat inti penelitian, sekaligus menindak lanjuti kasus yang diteliti.

BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menjaga keaslian penelitian dan agar tidak terjadi duplikasi, penulis melakukan kajian atas penelitian yang relevan dengan tema yang penulis pilih. Dan penelusuran yang penulis lakukan, ada beberapa karya tulis dengan tema yang relevan, yakni:

Muhammad Adil (2010) dengan penelitiannya yang berjudul *Strategi Pengembangan Mutu Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pai (Studi Kasus di Sma Negeri 1 Maros, Makassar)*[8] Hasil skripsi tersebut dijelaskan tentang Guru PAI di SMA Negeri 1 Maros bermutu, ditandai dengan kompotensi yang dimiliki dibidang akademik, melalui jalur sertifikasi yang menandakan profesionalisme seorang guru. Strategi pengembangan mutu guru PAI rutin dikembangkan melalui pelatihan, diklat, berdiskusi antar sesama guru. Peneliti dengan langsung dari ketua MGMP yang juga mengajar di SMA Negeri 1 Maros sebagai guru PAI.

Letak perbedaan tersebut adalah pada subyek penelitian yang dipilih. Penelitian di atas memilih subjek pada guru PAI. Sedangkan, pada penelitian yang akan diteliti pada semua guru. Tidak hanya itu, fokus penelitian yang akan

PONOROGO

[8] Muhammad Adil, *Strategi Pengembangan Mutu Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pai* (Studi kasus di Sma Negeri 1 Maros, Makassar)" (Skripsi UIN Alauddin Makassar, IAIN Raden Intan Lampung, 2010)

diteliti, yaitu peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan. Berbeda dengan Adil terfokus pada mutu guru PAI.

Nur Alimah (2013) dengan penelitiannya yang berjudul *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Smp Negeri Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta)*[9] Hasil skripsi tersebut dijelaskan tentang Upaya yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta dapat dilihat dari beberapa hal yaitu mengikutsertakan guru dalam diklat, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran seperti komputer, kertas, printer, LCD, dan layanan internet, menghimbau/ meminta guru saat rapat *briefing* untuk menggunakan fasilitas tersebut untuk kelancaran proses pembelajaran memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat ke kelas, memberikan keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat.

Letak perbedaan tersebut adalah pada subyek penelitian yang dipilih. Penelitian di atas memilih subjek pada kepala sekolah. Sedangkan, pada penelitian yang akan diteliti pada semua guru. Tidak hanya itu, fokus penelitian yang akan diteliti, yaitu peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan. Berbeda dengan Alimah terfokus pada strategi kepala sekolah.

Dian Mustikawati (2010) dengan penelitiannya yang berjudul *Upaya Sekolah Meningkatkan Kualitas Guru Studi Kasus di Sekolah Menengah Atas*

---

[9] Nur Alimah, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Studi Kasus di Smp Negeri Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta)" (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

Negeri Se-Kabupaten Sleman)[10] Hasil skripsi tersebut dijelaskan tentang salah satu program yang diupayakan oleh sekolah, walaupun bukan inisiatif dari sekolah yang bersangkutan melainkan dari Dinas Pendidikan. Hal tersebut juga menunjukkan jika dalam penyelenggaraan kegiatan masih bergantung pada program yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Melihat kondisi demikian, ada baiknya jika sekolah benar-benar mempersiapkan program yang dapat mendukung peningkatan kualitas guru dengan cara menjalin kerjasama dengan Dinas Pendidikan. Hal tersebut dapat berupa pemberian informasi tentang program beasiswa kepada guru.

Letak perbedaan tersebut adalah pada subyek penelitian yang dipilih. Penelitian di atas memilih subjek pada pihak sekolah. Sedangkan, pada penelitian yang akan diteliti pada semua guru. Tidak hanya itu, fokus penelitian yang akan diteliti, yaitu peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan. Berbeda dengan Dian terfokus pada upaya sekolah.

1. Kajian Teori

a. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Setiap individu yang diberi tugas dan kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan konstribusi yang maksimal

[10]Dian Mustikawati, *Upaya Sekolah Menigkatkan Kualitas Guru* (Studi kasus di SMAN Se-Kabupaten Sleman)" (Skripsi, UNY 2010)

terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.[11]

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*". Secara etimologis performance berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampillkan atau melaksanakan. Nanang Fatah menegaskan kembali bahwa prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai "Ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu".[12]

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Kinerja adalah suatu yang ingin dicapai, prestasi yang ingin diperlihatkan, atau kemampuan kerja.[13] Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Mangkunegraa dalam T. Aritonang, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

---

[11] Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung, PT Refika Aditama), 20.

[12] Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 144-145.

[13] Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 75.

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Tjutju dan Suwatno, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Secara lebih terukur, Sulistyorini dalam Muhlisin mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Ilyas dalam Indrawati, kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.[14]

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Mutu

Mutu dapat disebut juga dengan kualitas. Mutu adalah kemampuan *(ability)* yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa yang

[14] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012),11.

dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan pelanggan *(customer)* yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customer dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar *(learners)* dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri.[15]

Menurut crosby mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan. Menurut Deming, mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Menurut Feigenbaum mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Garvi dan Davis menyatakan bahwa mutu ialah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenyhi atau melebihi harapan pelanggan.[16]

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material

PONOROGO

[15] Nanang Fatah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012,), 2.

[16] Abdul Hadits dan Nur Hayati, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2010), 84-85.

berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.[17]

Pengertian mutu memiliki variasi sebagaimana didefinisikan oleh masing-masing orang atau pihak. Produsen atau konsumen akan memiliki definisi yang berbeda mengenai mutu barang atau jasa. Perbedaan ini akan mengacu pada orientasi masing-masing pihak mengenai barang atau jasa yang menjadi objeknya. Mutu adalah gambaran karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapakan oleh pelanggan. Sallis yang dikutip oleh Deni Koswara dan Cepi Triana mendefinisikan mutu dalam dua perspektif, yaitu mutu absolut dan mutu relatif. Mutu absolut merupakan mutu dalam arti yang tidak bisa ditawar-tawar lagi atau bersifat mutlak. Dalam pandangan absolut mutu diartikan sebagai ukuran yang terbaik menurut pertimbangan produsen dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Sedangkan mutu relatif diartikan sebagai mutu yang ditentukan oleh selera konsumen.

[17]Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2003), 53.

Dengan demikian, suatu barang atau jasa dapat disebut bermutu oleh kosumen, tetapi belum dikatakan bermutu oleh konsumen lainnya. Pandangan mengenai mutu di atas mengimpikasikan bahwa barang ataujasa yang diproduksi harus selalu mengutamakan kesesuaian antara kebermutuan dalam perspektif absolut dan relatif. Artinya, setiapa barang atau jasa yang diproduksi harus memuaskan pelanggan dan memenuhi spesifikasi yang dimiliki produsen.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Jadi mutu adalah kesesuaian tenaga profesional (pendidik) dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan bagi pelanggan maupun produsen.[18]

2) Indikator Kinerja

Ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja yaitu:

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun non rutin yang disebut tugas adaptif.

[18] Tim dosen administrasi pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 293-295.

2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan, yaitu perilaku suka rela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organsasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya.
3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan dan penyalahgunaan kewenangan.[19]

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.

Faktor eksternal kinerja guru adalah factor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) Gaji, (2) Sarana dan prasarana, (3) Lingkungan kerja fisik, (4) Kepemimpinan.Factor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk

[19] Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 39.

diperhatikaan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Uhar, kinerja pegawai akan efektif apabila memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Untuk memahami lebih dalam lagi, berikut ini akan dibahas satu persatu tentang apa dan mengapa keempat faktor eksternal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

1. Gaji

   Faktor pertama yang memengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara professional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan berumah tangga. Begitu sampai di kelas, pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa tidak akan berkualitas. Bahkan, tidak menutup kemungkinan gaya mengajar yang

ditampilkan guru bukannya mengembangkan potensi siswa malah justru mematikan potensi siswa. [20]

Para ahli fiqih (hukum islam) berbeda pendapat mengenai gaji guru yang mengajarkan al-Qur'an. Al –Qabisi mengupas topik ini panjang lebar. Orang yang berpendapat tidak boleh menerima gaji dari mengajarkan al-Qur'an berpegang pada alasan berikut:

Pertama, al-Qur'an diajarkan karena Allah, jadi tidak wajar digaji orang yang mengajarkannya. "Karena Allah" artinya karena diperintahkan Allah, jadi bukan karena kehendak mencari uang atau upah duniawi.

Kedua, pengajaran al-Qur'an pada zaman permulaan, pengajarnya tidak digaji. Ini adalah tradisi masa permulaan Islam yang disebut juga tradisi *salaf al-shalih*.

Ketiga, hadis Rasulullah SAW. tentang panah.Dari 'Ubadah bin al Samit, katanya: "Aku mengajari orang membaca al-Qur'an. Seorang di antara mereka menghadiahkan panah kepadaku, bukan harta. Jadi, dapat kugunakan untuk memanah di jalan Allah, aku mendatanngi Rasulullah dan menanyakan hal ini. Rasul menjawab, "Jika engkau mau panah itu menjadi kalung dari api neraka, maka terimalah. "Ibn Habib memberi komentar terhadap hadis ini dengan mengatakan peristiwa itu terjadi pada

[20] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 43-45.

permulaan Islam. Ketika itu al-Qur'an masih sedikit dihafalkan, belum tersebar dan belum banyak dikenal orang. Jadi, mendapat gaji dari mengajarkan al-Qur'an pada waktu itu sama dengan harga al-Qur'an itu.akan tetapi, setelah al-Qur'an tersebar dan dikenal orang, kemudian ditulis dalam mushaf, kemudian mushaf itu dibaca banyak orang secara terbuka, maka pengajian dalam mengajarkan al-Qur'an adalah pengajian pekerjaan mengajarkannya, bukan harga al-Qur'an. Al-Qabisi mempertimbangkan kenyataan, bukan memepertimbangkan ideal yang sulit dicapai. Ia menghendaki guru yang wara' dan takwa, ikhlas dalam pekerjaannya. Mereka boleh menerima gaji (juga karena mengajarkan al-Qur'an) agar mereka dapat menjalani kehidupan. [21]

2. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Guru

[21]Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Perspektif Islam* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2014), 104-105.

yang dilengkapi dengan sarana dan prasaraa yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi saran adan prasarana yang memadai. Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya, sarana dan prasarana yang digunakan haruslah sarana dan prasarana yang modern yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.[22]

Sarana dan prasarana pendidikan dalam lembaga pendidikan sebaiknya dikelola dengan sebaik mungkin sesuai ketentuan-ketentuan berikut ini:

a) Lengkap, siap dipakai setiap saat, kuat dan awet.
b) Rapi, indah, bersih, anggun dan asri sehingga menyejukkan pandangan dan perasaan siapa pun yang memasuki kompleks lembaga pendidikan.
c) Kreatif, inovatif, responsif dan variatif sehingga dapat merangsang timbulnya imajinasi peserta didik.
d) Memiliki jangkauan waktu penggunaan yang panjang melalui perencanaan yang matang untuk menghindari kecendrungan bongkar pasang bangunan.

PONOROGO

[22] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 49-53.

e) Memiliki tempat khusus untuk beribadah maupun pelaksanaan kegiatan sosio-religius seperti mushola atau masjid. [23]

3. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, pencahayaan dan sebagainya .lingkungan kerja merupakan factor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat diubah sesuai dengan keinginan pendesainnya. Oleh karena itu, menurut Zaenal dan Suharyo (2009: 219), lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.[24]

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi seringkali sebagian besar tergantung pada faktor prmimpin, berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi, sedangkan

[23] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga, 2002), 171.
[24]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 54.

faktor prmimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut. [25]

Menurut Suharsimi Arikunto kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.[26]

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan interaksi antara manusia dengan makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang. [27]

Kepemimpinan memang memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Baik buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Handoko dalam Reksohadiprodjo menyatakan bahwa dalam kenyataanya pemimpin dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja,

[25] Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah* (Yogyakarta: UIN Malang Press, 2008), 11.

[26] Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* (Jakarta: Rajawali Press, 1990), 183.

[27] Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1993), 142.

keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.[28]

Unsur-unsur penting dari makna pemimpin yaitu:

a) Unsur kekuasaan, yaitu menguasai dan mengendalikan.
b) Unsur instruksional yaitu berwenang memberikan perintah, tugas dan segala hal yang harus dilaksanakan oleh bawahannya
c) Unsur responsibility yaitu bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kinerja lembaga
d) Unsur pendelegasian yaitu memiliki hak dan wewenang memindahkan tugasnya kepada bawahannya
e) Unsur supervisi yaitu berkewajiban membina dan mengarahkan anak buahnya
f) Unsur strategi yaitu konseptor yang menyiasati berbagai upaya mengembangkan lembaga
g) Unsur budaya yaitu membentuk model dna pola perilaku
h) Unsur kharismatika yaitu memiliki kewibawaan yang sifatnya dibentuk secara formal struktural maupun secara kultural.[29]

[28]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, 75.
[29] Anas Salahudin, *Filsafat Pendidikan* (CV Pustaka Setia:Bandung, 2011), 195.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut memiliki dua dimensi utama yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan(direction) dan tingkat dukungan (support) dari anggota organisasi, yang secara oprasional dibedakan menjadi lima pokok fungsi kepemimpinan antara lain:[30]

a. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi

[30] Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 53.

yang diperlukan dalam menetapkan putusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.konsultasi itu dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh putusan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilaksanakan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan

pembantu pimpinan yang memiliki persamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Berkaitan dengan fungsi kepemimpinan, Gerungan sebagaimana mengutip pendapat Ruch bahwa ada tiga fungsi utama dari pemimpin antara lain:

Seorang pemimpin bertugas memberikan struktur yag jelas dari situasi-situasi yang rumit yang dihadapi oleh kelompoknya.

1) Seorang pemimpin bertugas mengawasi dan menyalurkan perilaku kelompok yang dipimpinnya. Ini juga berarti bahwa seorang pemimpin bertugas mengendalikan perilaku anggota kelompok dan kelompok itu sendiri.
2) Seorang pemimpin bertugas sebagi juru bicara kelompok yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat merasakan dan menerangkan kebutuhan-kebutuhan

kelompok yang dipimpinnya ke dunia luar, baik mengenai sikap kelompok, tujuan, harapan-harapan atau hal-hal lain.[31]

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut, antara lain:

a) Kepribadian

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari profesi yang lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrakyang hanya dapat dilihat dari penampilan tindakan, terapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Drajat, bbahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segidan aspek kehidupan, misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaina dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

[31] W.A Gerungan, *Psykologi Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2002), 129.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis atau fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseoarang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.

b) Pengembangan profesi

Profesi kian hari kian menjadi perhatian dengan perubahan ilmu pengetahuan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan pada masyarakat untuk kepentingan individual, kelompok ataugolongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut harus memenuhi norma-norma. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut.

Pidarta mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

1. Pilihan jabatan itu didasari oleh motifasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang yang bersangkutan.
2. Telah memiliki ilmu pengetahuan dan keteramilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus.
3. Ilmu pengetahuan dan keterampilam khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.
4. Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien.
5. Mengabdi kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial.
6. Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien.
7. Menjadi anggota profesi.
8. Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

c) Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper mengemukakan bahwa "Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pelajaran, menyajikan

bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar."

Sedangkan menurut Uzer Usman bahwa jenis-jenis kompetensi guru antara lain:

1. Kompetensi kepribadian meliputi: mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi, dan melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
2. Kompetensi profesional antara lain: menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

d) Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat jaga, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat komunikasi.

e) Hubungan masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembga formal yang diserai mandat untuk mendidik, melatih dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan jasa pendidikan itu.

f) Kedisiplinan

Menurut *The Liang Gie*, "disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

g) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam menngkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

h) Iklim kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Di

dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.[32]

4) Model-model kinerja guru

a. Model Rob Norris

Pada model ini ada beberpa komponen kemampuan mengajar yang perlu dimiliki seorang staf pengajar/guru yakni (a)kualitas-kualitas personal dan profesional (b) persiapan pengajaran (c) penampilan siswa dalam belajar dan (f) evaluasi.

b. Model Oregon

Menurut model ini kemampuan mengajar dikelompokkan menjadi lima bagian (a) perencanaan dan persiapan mengajar (b) kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar (d) kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat (e) kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

PONOROGO

[32] Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Rineka Putra, 2010), 24.

c. Model Standford

Model ini membagi kemampuan mengajar dalam lima komponen, tiga dari lima komponen tersebut dapa diobservasi di kelas meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar dan komponen evaluasi.

Bila diperhatikan komponen-komponen pada setiap model, ada pula persamaan-persamaan, hanya penempatan urutan komponen saja ynag berbeda.[33]

Menurut Robert Bacal, manejemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. [34]

b. Guru

Diantara komponen pembelajaran yakni mencakup guru, materi dan peserta didik. Oleh karena itu guru merupakan faktor terpenting demi

[33] Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2002), 91-92.

[34] Martinis, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP Press, 2010), 129.

berlangsungnya pembelajaran. Definisi yang kita kenal sehari-hari adalah bahwa guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, dalam arti orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani. [35]

Zakiah Drajat, mendefinisikan guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit guru telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua[36]

Selanjutnya Zahara Idris dan Lisma Jamal, mengatakan bahwa guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani daan rohaninya, agar memenuhi tingkat kedewasaan sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial.[37]

Sedangkan Ahmad Tafsir, mendefinisikan guru adalah pendidik orang yang bertanggung jawab terhadap berlangsungnya proses pertumbuhan dan perkembangan potensi anak didik, baik potensi kognitif dan psikomotoriknya.[38]

Dalam paradigma Jawa, pendidik diidentikan dengan guru (gu dan ru) yang berarti "*digugu* dan *ditiru*". Dikatakan "digugu"(dipercaya)

---

[35] Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 15.
[36] Zakiah Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta, Burni Aksara, 1992), Cet.Kedua 39
[37] Zahara Idris dan *Lisma Jamal*, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta, PT Grasindo, 1992) 34
[38] Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perpekstif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992) 74

karena guru memiliki seperangkat ilmu yang memadai, yang karenanya ia memiliki wawasan dan pandangan yang luas dalam melihat kehidupan ini. Dikatakan "ditiru" (diikuti) karena guru memiliki kepribadian yang utuh, yang karenanya segala tindak tanduknya patut dijadikan panutan dan suri tauladan oleh peserta didiknya.

Dalam Undang-Undang RI No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 pada poin 6 disebutkan sebagai berikut: pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong, belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang menjalankan tugas utamanya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murudnya dalam pendidikan.[39]Pengertian ini diasumsikan bahwa tugas guru tidak sekedar transformasi ilmu (konwledge) tetapi juga bagaimana ia mampu menginternalisasikan ilmunya pada peserta didiknya. [40]

Muhaimin secara utuh mengemukakan tugas-tugas pendidik dalam pendidikan Islam meliputi:

PONOROGO

[39] Ramayulis, *Profesi Etika dan Keguruan*, (Jakarta, Kalam Mulia, 2003), 3.
[40]M. Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta:Teras, 2011), 91-92.

1) Ustadz yaitu orang yang berkomitmen dengan profesionalisme yang melekat pada dirinya dengan sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja.
2) Mu'allim yaitu orang yang menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya, sekaligus melakukan transfer ilmu pengetahuan.
3) Murabbi yaitu orang yang mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu mengatur dan memlihara hasil kreasinya untuk tidak menimbulkan malapetaka bagi dirinya, masyarakat dan alam sekitar.
4) Mursyid yaitu orang yang menjadi sentral identifikasi diri atau menjadi pusat panutan, teladan dan konsultan bagi peserta didiknya.
5) Mudarris yaitu orang yang memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya.
6) Mu'addib yaitu orang yang mampu menyiapkan peserta didik untuk bertanggung jawab dalam peradaban yang berkualitas di masa depan. [41]

Menurut Djohar, untuk menjadi guru disyaratkan memiliki sertifikat guru. Sertifikasi menutut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dilakukan oleh LPTK

[41] Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008) 92

yang terakreditasi dan menurut surat edaran Menteri Pendidikan nomor 54MPN/KP/2006 ditambahkan LPTK yang ditunjuk oleh pemerintah. Persyaratan menjadi guru yang penting adalah (1) persyaratan personal; (2) persyaratan kompetensional; (3) persyaratan profesional sehingga seseorang yang telah memenuhi persyaratan itu seharusnya berhak untuk diberikan sertifikasi guru.[42]

Guru harus memiliki visi yang tepat dan berbagai aksi inovatif. Keberadaan visi bagi guru sangat penting dalam menapaki pekerjaan yang lebih baik. Untuk menopang ketercapaian visi tersebut, guru harus mempunyai kompetensi yang harus dipersyaratkan dalam guna melaksanakan profesinya agar mencapai hasil yang memuaskan. Kompetensi tersebut adalah:

1) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi belajar dan perkembangan peserta didik.
2) Kompetensi kepribadian adalah karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang mantap, stabil, dewasa dan menjadi teladan bagi peserta didik.
3) Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam mengusasi materi pelajaran secara luas dan mendalam.

[42] Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) 73

4) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, berinteraksi dengan peserta didik, tenaga pendidik, orang tua murid dan masyarakat[43]

Dijabarkan bahwa peranan pendidik dalam interaksi pendidikan yaitu:

1) Fasilitator, yakni menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik.
2) Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar mengajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan lancar dan berhasil secara efektif dan efesien. Guru juga dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral dan spiritual yang lebih dalam.[44]
3) Motivator, yakni memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat belajar.
4) Organisator, yakni mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik.

PONOROGO

[43] Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 22-25
[44] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 40.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja guru adalah usaha atau kemampuan kerja yang dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

c. Selapanan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia selapanan berasal dari kata selapan artinya 35 hari yang berimbuhan kata -an.[45] *Selapan* menurut penanggalan Jawa artinya 35 hari(dino pitu pasaran limo), atau tujuh kali lima hari, hitungan hari dalam penanggalan Jawa ada lima hari yaitu Legi, Pahing, Pon, Wage, Kliwon. Umpamanya bayi lahir di hari Selasa Legi, selapanan bayi nantinya tiba di hari Selasa Legi. Pada masyarakat Jawa biasanya diadakan acara selametan yaitu acara kelahiran bayi. Sesudah berumur tiga puluh lima hari, oleh kakeknya, rambut bayi di potong yang pertama kali, dari segi kepercayaan, dan kemudian diadakan selamatan, yang disebut Selapanan. [46] Maksud dan tujuan potong rambut, yakni menghilangkan aib, balak/sangklaning bayi, agar terhindar dari segala godaan syetan/mara bahaya[47]

Berbeda dengan selapanan yang diterangkan di atas, kegiatan selapanan di pondok pesantren Darul Huda diadakan selama 35 hari sekali tepatnya pada hari Kamis Pon, Jum'at Wage, kegiatan ini

[45] Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 57.

[46] https://www.jogjaland.net/upacara-bayi-selapan/diakses 5 Agustus 2018.

[47] Purwadi, *Ensiklopedia Adat-Istiadat Budaya Jawa*, (Yogyakarta: Pura Pustaka, 2012), 604.

diperuntukkan untuk seluruh guru yang mengajar di pondok pesantren Darul Huda, baik dari lembaga MA, MTs maupun MMH. Salah satu tujuan kegiatan selapanan untuk menampung seluruh aspirasi guru dan menyelesaikan masalah yang ada di pondok pesantren Darul Huda.

Kegiatan ini dimulai dengan kegiatan pembukaan yang dipimpin oleh salah satu ustadz. Dilanjutkan dengan tahlil dan mauidhoh yang dipimpin oleh bapak pengasuh. Selanjutnya pengumuman dari seluruh pihak yang yang berkepentingan, seperti lembaga MA, MTs dan Madin. Kemudian tidak lupa untuk menambah rasa semangat kegiatan selapanan diselingi acara arisan. Dalam arisan ini untuk uang untuk pendanaannya berasal dari pihak keuangan pondok. Kemudian setiap satu kali kegiatan selapanan, ada 5 orang yang berhak mendapatkan uang(betokan). dan setiap orangnya mendapatkan uang berjumlah Rp 250.000. Namun jika nama ustadz/ustadzah yang keluar dan yang bersangkutan tidak hadir tanpa keterangan maka uang betokan akan dipotong Rp 50.000.

Kegiatan selapanan ini juga merupakan wadah/tempat menampung aspirasi para guru. Yang mana melalui kegiatan ini mereka dapat berbagi masalah yang ada, kemudian diselesaikan bersama. Dan dapat mengevaluasi masing-masing kinerja guru mereka dalam pembelajaran.

Mengingat kegiatan selapanan sebagai wahana musyawaroh. Maka selain digunakan untuk menyelesaikan permasalahan santri/peserta didik. Selapanan juga sebagai wahana menambah semangat dalam melayani

peserta didik, baik melalui mauidhoh hasanah atau informasi-informasi terkini yang berkaitan dengan kemajuan lembaga. [48]

IAIN PONOROGO

[48]Lihat transkip wawancara 02/W/5-6/2018

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kualititatif, yang memiliki karakteristik alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung, deskriptif, proses lebih dipentingkan daripada hasil. Analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisis induktif dan makna merupakan hal yang esensial.[49] Analisis induktif adalah pengamatan berdasarkan fakta-fakta terkait kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo dan kemudian dikonstruksikan untuk menarik kesimpulan dan menghasilkan teori baru.

2. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu uraian penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial.[50] Adapun subjek dari penelitian ini adalah guru di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo. Dalam hal

---

[49]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1995), 3.

[50] Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2005), 9-10.

ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus, guru yang dimaksudkan adalah guru yang mengikuti kegiatan *selapanan* di pondok pesantren Darul Huda.

Penelitian studi kasus bertempat di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo. Penelitian ini mengamati dan menyelidiki secara rinci fenomena yang terjadi di pondok tersebut, yaitu menurunnya kualitas kinerja guru dalam pembelajaran.

B. Kehadiran Peneliti

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta. Sebab peran penulislah yang menentukan keseluruhan snarionya.[51] Untuk itu, dalam penelitian ini, penulis bertindak sebagai instrumen kunci, yakni penulis harus memiliki teori dan wawasan yang luas berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan, sehingga penulis mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengontruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna, juga sebagai partisipan penuh sekaligus pengumpul data, sedangkan instrumen yang lain sebagai penunjang seperti lokasi, subjek, objek dan lingkungan.

[51]Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 117.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pondok pesantren Darul Huda Dusun Mayak, Kelurahan Tonatan, Kecamatan Ponorogo. Penulis tertarik mengambil lokasi di Pondok Pesantren Darul Huda Dusun Mayak, Kelurahan Tonatan, Kecamatan Ponorogo karena diketahui bahwa dalam meningkatkan kualitas kinerja guru diperlukan sebuah media musyawaroh.

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kata-kata guru dan tindakan guru, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya. Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Maka yang dijadikan sumber data adalah sebagai berikut:[52]

Guru, untuk memperoleh data tentang upaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan.

Selanjutnya, data primer merupakan data hasil wawancara atau pengamatan dengan sumber data utama terkait dengan peningkatan kualitas kinerja guru dalam kegiatan selapanan. Data sekunder merupakan data kepustakaan penulis, yang diperoleh dari literatur-literatur tertentu yang sesuai dengna permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, data sekunder dalam

PONOROGO

[52] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI),* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), 129.

penelitian ini adalah data tertulis jumlah guru yang mengikuti kegiatan selapanan di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Sebab, bagi penulis kualitatif fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik, apabila dilakukan interaksi dengan subjek melalui wawancara mendalam dan diobservasi pada latar, dimana fenomena tersebut berlangsung. Untuk melengkapi data, diperlukan dokumentasi (tentang bahan-bahan yang ditulis oleh atau tentang subjek). Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu:

1. Wawancara

   Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu. [53]Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Artinya penulis mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan upaya peningkatan kualitas kinerja guru dalam kegiatan selapanan kepada informan. Melalui wawancara mendalam ini, data-data dapat terkumpul secara maksimal.

---

[53] Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), 127.

Orang-orang yang dijadikan informan meliputi guru. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data tentang kualitas kinerja guru melalaui kegiatan *selapanan* tersebut.

2. Observasi

Observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti. Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. [54]

Dengan teknik ini, peulis mengamati aktivitas-aktivitas sehari-hari para guru dalam meningkatkan kualitas kinerja, karakteristik fisik, dan perasaan pada waktu menjadi bagian dari situasi tersebut.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber noninsani. Sumber ini terdiri atas dokumen dan rekanan.[55] Rekaman sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individual atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa atau memenuhi accounting. Dokumen digunakan untuk mengacu atau bukan selain rekaman, yaitu tidak dipersiapkan secara khusus untuk tujuan tertentu, seperti surat-surat, buku harian, catatan khusus, foto-foto, dan sebagainya.

PONOROGO

[54] Sutrisno Hadi, Metodologi Reserch (Jilid 2) (Yogyakarta : Andi Offset, 2004), 151.
[55] Ibid, 226.

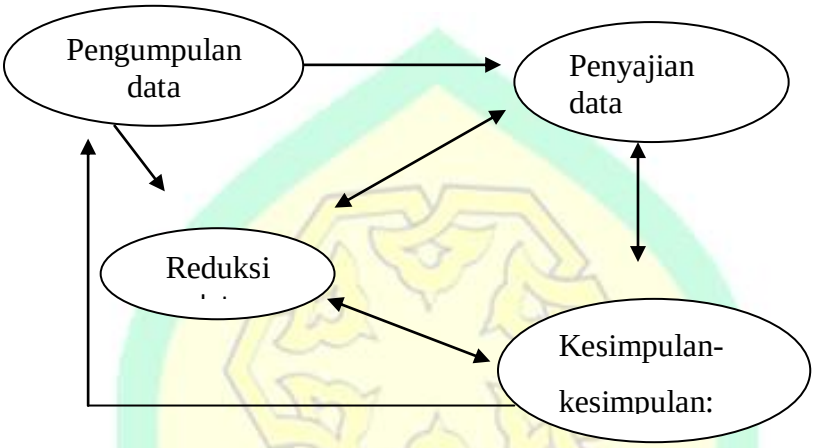
Untuk memperoleh data tentag jumlah guru, persentase kualitas kinerja guru dalam kegiatan selapanan di pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo dan letak geografis pondok pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo diperoleh melalui dokumen yang telah ada sebelumnya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dengan mudah dipahami dan semuanya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Teknik analisis data dalam kasus ini menggunakan analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles Huberman, yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas datanya sampai jenuh.

PONOROGO

Aktivitas dalam analisis data meliputi: [56]



Gambar 3.1 Analisis Data

Keterangan:

1. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain terkait dengan peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan.
2. Mereduksi data dalam konteks penelitian yang dimaksud adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting,

[56] Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Ariel, *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan Vivo*,(Jakarta : Kencana, 2010), 10.

membuat kategori. Dengan demikian data yang telah direduksikan member gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

3. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah men*display*kan data atau menyajikan data ke dalam pola yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, grafik, matrik, network dan chart. Bila pola-pola yang ditemukan telah didukung oleh data selama penelitian, maka pola tersebut sudah menjadi pola yang baku yang selanjutnya akan di*display*kan pada laporan akhir penelitian.
4. Langkah yang terakhir dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi terkait dengan peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan. [57]

G. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas).Dalam bagian ini peneliti harus mempertegas teknik apa yang digunakan dalam mengadakan pengecekan keabsahan data yang ditemukan. Berikut beberapa teknik pengecekan keabsahan data dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perpanjangan keikutsertaan

[57] *Ibid*, 11-14.

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrument itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Dalam hal ini keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertan peneliti pada latar penelitian.

2. Pengamat yang tekun

Ketekunan pengamatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang dicari. Jadi kalau perpanjangan keikutsertaan menyediakan lingkup, maka ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memnfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan triangulasi dengan sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dlam metode kualitatif.[58] Hal itu dapat dicapai dengan jalan: (1) membandingkan data hasil pengamatan terkait penikatan kualitas

[58] Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 178.

kinerja guru dalam kegiatan selapanan dengan data hasil wawancara terkait dengan peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan*; (2) membandingkan apa yang dikatakanorang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi dengan peningkatan kualitas kinerja guru melaluikegiatan *selapanan*; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-ornag tentang situasi penelitian dengan apa yang dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu dengan peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan*; (4) membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat pemerintahan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan*; (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan *selapanan*.

H. Tahapan-tahapan Penelitian

Tahap-tahap penelitian dalam penelitian ini ada tiga tahapan dan ditambah dengan tahap terakhir dari penelitian yaitu tahap penulisan laporan hasil penelitian. Tahap-tahap penelitian tersebut adalah:

1. Tahap pra lapangan, yang meliputi: menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajagi dan menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan yang menyangkut persoalan etika penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan, yang meliputi: memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data.
3. Tahap analisis data, yang meliputi: analisis selama dan setelah pengumpulan data.
4. Tahap penulisan hasil laporan penelitian.[59]

IAIN PONOROGO

[59] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 171-172.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo.

Pondok pesantren Darul Huda pada awal berdirinya mempunyai pengertian yang sederhana sekali yaitu tempat pendidikan yang mempelajari ilmu pengetahuan agama Islam dibawah bimbingan seorang guru atau Kyai. Pondok Pesantren Darul Huda yang menerapkan sistem dan metode salafiyah dan modern ini berdiri pada tahun 1968 di bawah asuhan KH. Hasyim Sholih.

Tantangan yang harus dihadapinya pada waktu itu adalah kurangnya sarana prasarana penunjang pendidikan. Selama 13 tahun KH. Hasyim Sholih bekerja keras untuk mengatasi hambatan ini. Baru sekitar tahun 1980 upaya ini mulai membuahkan hasil. Pondok pesantren mulai banyak mengalami kemajuan, baik dari segi fisik, kuantitas maupun kualitas.

a. Menuju Pengelolaan Yayasan

Belajar dari pengalaman, banyak pondok pesantren yang termasyhur tapi kemudian tenggelam setelah pengasuhnya meninggal. Menurut pengamatan KH. Hasyim Sholih tanpa mempertimbangkan minat. Pengasuh turun temurun lewat garis ahli waris adalah penyebab masalah itu, untuk mengantisipasi hal tersebut maka, sejak tahun 1983

sistem pengelolaan ahli waris pada Pondok Pesantren Darul Huda dihapus, diganti dengan pengelolaan sistem yayasan. Selanjutnya kaderisasi tidak hanya terbatas pada sistem keluarga semata, tapi juga berdasarkan pilihan, kemauan dan kemampuan. Dengan demikian yayasan sejak dini bisa leluasa mencari dan mendidik kader-kader.

b. Perkembangan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Huda

Menjawab tantangan dan tuntutan zaman serta terdorong untuk berperan aktif melaksanakan program pemerintahan untuk membangun manusia seutuhnya berdasarkan pancasila dan UUD 1945. Pondok Pesantren Darul Huda mendirikan Madrasah Salafiyah Miftahul Huda (Diniyah). Pada awalnya jenjang pendidikan Madrasah Miftahul Huda tidak berbeda dengan pondok-pondok salaf yakni mulai dari kelas sekolah persiapan/ ibtidaiyah jenjang pendidikan 2 tahun, Tsanawiyah jenjang pendidika 3 tahun dan madrasah aliyah jenjang pendidikan 3 tahun, sehingga apabila menginginkan tamat Madrasah Miftahul Huda harus menempuh waktu 8 tahun. Kemudian mulai pada tahun 1999/2000 sampai sekarang kurikulum pendidikan Madrasah Miftahul Huda mengalami perubahan yang mulanya pendidikan yang dimulai dari ibtidaiyah sampai dengan Aliyah menjadi pendidikan yang berjenjang 6 tahun kemudian dilanjutkan dengan kelas lanjutan yakni program takhasus. Madrasah tersebut diselenggarakan pada sore dan khususnya mata pelajaran agama dengan sistem salafiyah murni. Sedangkan untuk

menyempurnakan sistem pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan akan pembangunan manusia seutuhnya, Yayasan Pondok Pesantren Darul Huda padaa tahun 1989 dengan seizin pemerintah atau Departemen Agama Provinsi Jawa Timur berhasil mendirikan pendidikan formal berupa Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Darul Huda yang diselenggarakan pada pagi hari. Keduanya menggunakan kurikulum Depag yang disempurnakan pada tahun 1994, keduanya mendapatkan status yang diakui. Pada tahun yang sama yakni tahun 1994 Yayasan Pondok Pesantren Darul Huda membuka lembaga pendidikan baru berupa Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK/MAPK).[60]

Identitas Pondok Pesantren Darul Huda, adapun data identitas Pondok Pesantren darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo adalah sebagai berikut[61]:

a. Nama lembaga/yayasan : Pondok Pesantren darul Huda
   Status : Swasta
b. Alamat
   Provinsi : Jawa Timur
   Kabupaten/ kota : Ponorogo
   Kecamatan : Ponorogo
   Desa/ Kelurahan : Tonatan

[60] Lihat transkip dokumentasi 01/D/05-VI/2018
[61] Lihat transkip dokumentasi 02/D/05-VI/2018

Jalan	:	Ir. H. Juanda Gg. VI/38
Telepon/Fax	:	0352 461093/ 486964
Kode Pos	:	63411

Letak Geografis Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo tepatnya dijalan Ir. H. Juanda Gang IV Nomor 38 Dusun Mayak, Desa Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur.

Pondok pesantren Darul Huda merupakan salah satu pondok pesantren yang lokasinya sangat strategis karena terletak di jantung kota Ponorogo. Adapun batas-batas wilayah Pondok Pesantren Darul Huda adalah sebagai berikut :

Sebelah utara	: Jl. Menur Ronowijayan
Sebelah selatan	: Kantor Departemen Agama
Sebelah timur	: Jl. Suprapto
Sebelah barat	: Jl. Ir. H. Juanda Gang VI. [62]

2. Visi, Misi dan Tujuan[63]

Sebagaimana lembaga pendidikan yang lain, Pondok Pesantren darul Huda memiliki visi dan misi dalam perkembangannya. Adapun visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren Darul Huda tersebut sebagai berikut:

a) Berilmu

b) Beramal

[62] Lihat transkip observasi 01/O/07-VII/2018

[63] Lihat transkip dokumentasi 03/D/05-VI/2018

c) Bertakwa dengan dilandasi akhlakul karimah

Misi Pondok Pesantren Darul Huda adalah menumbuhkan budaya ilmu, amal dan takwa serta akhlakul karimah pada jiwa santri dalam pengabdiannya kepada masyarakat.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Pondok Pesantren Darul Huda adalah mendidik santri yang berilmu, beramal, bertakwa dan berakhlakul karimah. Pondok Pesantren Darul Huda menganut sistem salafiyah haditsah, sebagaimana motto Pondok Pesantren darul Huda

الْمُحَا فَظَةُ عَلَى الْقَدِيْمِ الصَّالِحِ وَالْأَخَذُ بِالْجَدِيْدِ الْأَصْلَحِ

Artinya: "*melestarikan barang yang kuno yang baik dan mengambil barang baru yang lebih baik*"

3. Struktur Kepengurusan Kegiatan Selapanan[64]

Dalam sebuah organisasi, diperlukan orang-orang yang berkecimbung didalamnya. Maka, perlu diadakan susunan panitia guna tercapainya acara yang dapat berjalan dengan lancar dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Adapun struktur kegiatan selapanan adalah sebagai berikut:

Pelindung : KH. Abdussami' Hasyim

Pengarah : H. Ahmad Saifuddin Rofi'i

: Drs. Mudafir Ihsan

: M. Syamsi Hasan S.E

[64] Lihat transkip dokumentasi 04/D/5-VI/2018

Ketua : H. Abdul Wachid

Sekretaris : Agus Riyanto

Bendahara : Saifuddin Zuhri

Perlengkapan : Mundir Sunani

: Purwanto

Dokumentasi : Abdul Chak

: Alfin Hasanul Huda

Konsumsi : Sugeng

4. Keadaan Dewan Guru [65]

Keadaan guru dan tenaga pengajar di pondok pesantren Darul Huda berjumlah 449 orang. Tenaga pengajar yang ada memiliki latar belakang yang berbeda, baik yang berasal dari lulusan MA Darul Huda, Alumni Pondok-pondok Salaf di Jawa seperti Pondok Al-Anwar Sarang, Pondok Lirboyo Kediri, IAIN Ponorogo dan beberapa Universitas/ Perguruan Tinggi lainnya.

No	Nama Lembaga	Guru Laki-laki	Guru Perempuan
1.	MMH	96	56
2.	MA	100	53
3.	MTS	88	56
Jumlah		284	165
Jumlah Total		449	

[65] Lihat transkip dokumentasi 05/D/08-VI/2018

Pondok pesantren Darul Huda memliki jumlah guru 449 orang pada tahun 2018. Jumlah tersebut terbagi atas tiga lembaga yaitu MMH, MA dan MTs. Setiap lembaga terdapat guru laki-laki dan perempuan dengan rincian sebagai berik ut. Guru yang berjenis kelamin laki-laki pada tingkat MMH sebanyak 96 orang, sedangkan jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 orang. Selanjutnya, tingkat MA jumlah guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 100 orang, sedangkan jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang. Selanjutnya tingkat MTs, guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88 orang, sedangkam yang berjumlah kelamin perempuan sebanyak 56 orang. Jadi total guru pondok pesantren Darul Huda berjumlah 449 orang.

5. Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana suatu lembaga mutlak harus ada dan harus memenuhi kebutuhan pendidikan. Fasilitas berfungsi untuk kelangsungan belajar mengajar, sehingga dapat tercapai sebuah tujuan pembelajaran.

Pondok pesantren Darul Huda terbagi atas dua pondok yaitu putra dan putri. Pondok putra memiliki tiga gedung asrama yakni Tan'im, Yalamlam dan Roudhoh. Asrama Tan'im terdapat sebanyak 12 kamar. Sedangkan asrama Yalamlam terdapat sebanyak 38 kamar. Sedangkan Raudhoh terdapat sebanyak 24 kamar. Dan terdapat dua kamar yakni Dzuhfah untuk semua

pengurus pondok dan Dzulkhulaifah untuk ustadz yang bermukim di pondok. Selanjutnya terdapat sebanyak 71 kelas. Dan ada lima kantor yaitu pengurus, roudhoh, MA, MTs dan MMH. Dan memiliki tiga gedung untuk kamar mandi dan wc. Dan memiliki satu tempat fotocopy.

Selanjutnya pondok putri memiliki empat gedung asrama yakni Mina, Madinah, Shofa dan gedung baru. Asrama Mina terdapat 17 kamar, yang dua kamar tahfidz dan ustadzah yang mukim di pondok. Sedangkan asrama madinah terdapat 13 kamar dan satu kantor. Sedangkan asrama Shofa terdapat 14 kamar,dan satu kantor dan satu kamar tahfidz. Sedangkan asrama Gedung baru terdapat 16 kamar dan satu kantor dan kamar kesehatan. Dan ada enam kantor yaitu MA digabung dengan MMH, MTs, Mina, Madinah, Shofa dan Gedung baru. Dan memiliki empat gedung kamar mandi yaitu Mina, Shofa, Ronowijayan dan Jeding baru beserta dengan gatu wc. Dan memiliki satu fotocopy. Untuk dapur menjadi satu antara putra dan putri.[66]

B. Deskripsi Data Khusus

1. Pelaksanaan kegiatan selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda

a. Latar belakang diadakannya kegiatan selapanan

Pondok pesantren Darul Huda merupakan salah satu dari beberapa pondok pesantren yang ada di Ponorogo. Pondok ini memiliki visi dan misi berilmu,beramal, bertaqwa serta dilandasi dengan akhlaqul karimah

[66] Lihat transkip dokumentasi 06/8- VI/2018

dan menumbuhkan budaya ilmu, amal dan taqwa disertai akhlaq al karimah pada jiwa santri dalam pengabdiannya dalam agama dan masyarakat. Visi dan misi tersebut bertujuan agar pendidikan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Huda dapat berjalan dengan baik dan dapat mencetak generasi unggul yang memiliiki ilmu, serta dapat mengamalkan ilmunya dan bertaqwa dengan berlandaskan akhlaqul karimah.

Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran dari seorang guru melalui proses pembelajaran. Dalam meningkatkan sumber daya yang unggul, guru dituntut memiliki kinerja yang bagus sehingga nantinya akan membuahkan pendidikan yang bermutu. Di pondok pesantren Darul Huda dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan berbagai salah satu usaha diantara usaha yang dilakukan adalah diadakannya kegiatan *selapanan.*

Hal itu diadakan untuk memberikan informasi tentang perkembangan pendidikan agar guru bisa meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Tidak semua guru mempunyai kinerja yang baik dalam pembelajaran. Ada sebagian dari mereka yang kinerjanya kurang baik. Sehingga perlu diberi motivasi agar bisa meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Faktor yang melatarbelakangi kurang baiknya kinerja guru mungkin dari permasalahan guru, murid atau komponen yang ada di

dalam lembaga tersebut, makadiperlukan sebuah media/tempat untuk musyawaroh menyelesaikan masalah yang ada sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustad Umijan:

> "Mengingat banyaknya aktifitas yang dilakukan, seiring dengan padatnya kegiatan baik yang berhubungan dengan akademik maupun non akademik, serta banyaknya permasalahan yang terjadi maka dipandang perlu adanya suatu wadah sebagai media musyawaroh untuk menampung aspirasi para guru di pondk pesantren Darul Huda".[67]

Maka dari itu pondok pesantren Darul Huda menyediakan media musyawaroh guna untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dengan mengadakan kegiatan selapanan.

Kegiatan selapanan di pondok pesantren Darul Huda adalah kegiatan yang diadakan 35 hari sekali tepatnya pada hari Kamis Pon Jum'at Wage. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustad Abdul Wachid:

> "Latar belakang diadakannya kegiatan selapanan yaitu:1)Untuk menyamakan gerak dan langkah semua tenaga pendidik dan tenaga kantor dan pengurus pondok, karena Darul Huda memiliki berbagai lembaga yang berada dibawah naungannya sehingga dibutuhkan gerak dan langkah, .2)Berdoa bersama-sama untuk santri dan berlangsungan pondok 3)Untuk menguatkan kebersamaan, 4)Paling penting mendengarkan arahan secara langsung dari pimpinan pondok."[68]

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa latar belakang diadakannya kegiatan selapanan menyeragamkan program kegiatan semua lembaga yang sama-sama membuat pondok pesantren lebih maju dan baik lagi.

PONOROGO

[67] Lihat transkip wawancara 02/W/18-IX/2018
[68] Linat transkip wawancara 01/W/19-IX/2018

Kegiatan selapanan ini wajib diikuti oleh seluruh guru ataupun karyawan. Baik dari lembaga MTs, MA dan MMH juga pondok, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustadz Abdul Wachid

"Kegiatan selapanan ini diikuti oleh semua lembaga yang ada di bawah naungannya baik itu dari pihak MTs, MA, MMH dan pondok"[69]

Dalam setiap kegiatan pasti adalah kendala, kendala ini dialami oleh tidak hanya satu atau dua guru, tapi mungkin hampir dialami oleh setiap guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustad Abdul Wachid:

"Kendala dalam kegiatan selapanan ini adalah kegiatan ini dilaksanakan malam, malam biasanya hujan dan biasanya malam jum'at jadi guru dari pihak luar/laju berbarengan dengan kegiatan masyarakat."[70]

Jika mereka berhalangan, mereka diharuskan izin langsung kepada pihak yang bersangkutan(panitia), atau dapat juga menggunakan surat. Guru diwajibkan izin jika tidak mengikuti kegiatan *selapanan*. Baik dengan alasan apapun. Sebagaimana yang diungapkan oleh Ustad Saifuddin Zuhri:

"Konsekuensi Ustad/Ustadzah yang tidak mengikuti kegiatan selapanan adalah pemotongan bisyaroh dan surat teguran"[71]

Di dalam kegiatan *selapanan* terdapat kegiatan tahlil. Kegiatan tahlil ini diikuti oleh semua guru dan karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat mempererat tradisi ahlu sunnah wal jamaah yaitu dengan cara

PONOROGO

[69] Linat transkip wawancara 01/W/17-IX/2018
[70] Linat transkip wawancara 01/W/17-IX/2018
[71] Lihat transkip wawancara 06/W/22-IX/2018

mendoakan semua guru, santri ataupun karyawan yang ada di pondok untuk mencapai islam yang rahmatal lil alamin

Kegiatan *selapanan* merupakan tempat/wadah untuk menampung aspirasi para guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menyampaikan beberapa kendala maupun solusi yang dihadapi di lingkungan pondok pesantren Darul Huda. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan Ustad Mundir Sunani

> "Bahwa dulu selapanan itu sudah ada sejak zaman mbah Hasyim Sholeh (pendiri pondok pesantren darul huda), diadakannya kegiatan ini karena meninjau dari munculnya berbagai masalah yang banyak dialami oleh masing-masing guru, maka diperlukan sebuah tempat sebagai media musyawaroh guna menampung aspirasi para guru dan karyawan di pondok ini."[72]

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dengan berbagai masalah yang ada pada masing-masing guru, diperlukan sebuah media sebagai tempat musyawaroh yang dapat menampung aspirasi, problem dan solusi bagi para guru yang diselesaikan secara bersama-sama yang di rangkum dalam kegiatan *selapanan.*

b. Teknis pelaksanaan

Dalam setiap kegiatan diibutuhkan sebuha eknik atau cara agar pelaksanaan kegiatan tersebut lebih terarah dan terstruktur. Sehingga kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Begitupun dengan kegiatan selapanan juga membutuhkan teknik dalam pelaksanaannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ustad Mundir

[72] Lihat transkip wawancara 03/W/19-IX/2018

bahwa pelaksanaan kegiatan selapanan di pondok pesantren Darul Huda ada beberapa langkah yaitu:

1. Pembukaan

   Acara ini dibuka oleh salah satu ustadz yang dipilih oleh panitia guna bertuga sebagai pembawa acara. Biasanya ustadz yang masih muda, karena melatih mental para ustadz.

2. Tahlil

   Kegiatan tahlil dipimpin oleh bapak pengasuh. Kegiatan ini juga sebagai wujud usaha bathiniyah mendoakan para pejuang pondok pesantren Darul Huda yang meninggal dunia dan para leluhur serta seluruh guru dan karyawan serta para santri dan wali santri yang telah meninggal dunia.

3. Mau'idhoh hasanah (ungkapan yang mengandung unsur bimbingan, pendidikan, pengajaran, pesan-pesan positif (wasiat) yang bisa dijadikan pedoman dalam kehidupan agar mendapatkan keselamatan didunia dan akhirat) dari bapak pengasuh pondok pesantren Darul Huda agar para guru tetap semangat dalam mengabdi di pondok pesantren Darul Huda.

4. Pengumuman (dari seluruh pihak yang berkepentingan seperti: lembaga MTs, MA, MMH dan lain lain.

   Dari setiap lembaga atau lainnya yang memiliki pengumunan yang ingin disampaikan kepada seluruh guru.

5. Arisan

Kegiatan yang dapat menambah semangat atau antusias guru untuk mengikuti kegiatan selapanan. Setiap orangnya, berhak mendapatkan arisan(betokan) yaitu berupa uang sejumlah Rp 250.000. Jika berhalangan hadir tanpa keterangan, dan saat ketika dikocok namanya keluar maka uangya dipotong Rp 50.000. Nama yang sudah keluar arisan tidak keluar lagi karena bergantian dengan yang lain, Jadi dari semua akan terbagi rata yakni masing-masing guru mendapatkannya.

6. Penutup

Kegiatan ditutup dengan doa yang dipimpin oleh salah ustadz pondok(gus).

Musyawarah sesuai dengan lembaga yang ada di Pondok Pesantren Darul Huda. Dimana setiap kegiatan dibagi setiap lembaganya. Setiap lembaga yang memiliki masalah/ kendala yang perlu dimusyawarohkan. Kegiatan evaluasi dari masing-masing guru.[73]

2. Upaya Peningkatan kualitas kinerja guru melalui kegiatan selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin

[73] Lihat transkip wawancara 02/W/19-IX/2018

berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkulitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapipersaingan dan terampil dalam berbagai aktifitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Madrasah mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktifitas kehidupan bermasyarakat.

Guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, maju tidaknya sebuah pendidikan salah satunya di pengaruhi dari faktor guru. Berbagai upaya perbaikan dilakukan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari guru. Sebagai tenaga pendidik profesional kedudukan guru adalah sebagai agen of change. Dalam rangka meningkatkan kualitas mutu pendidikan guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka kinerja guru dalam pembelajaran baik sehingga membuahkan pendidikan yang bermutu pula.

Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik supervisi. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya merupakan pemberian batuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik di madrasah. Tujuan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk membantu guru-guru di madrasah agar mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. Situasi pembelajaran yang baik dapat mewujudkan tujuan pendidikan di madrasah secara baik pula. Hal ini bisa terlaksana jika guru memiliki keterampilan dan kemampuan dalam pembelajaran.

Selain dari kepala sekolah peningkatan kualitas kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan diantaranya MGMP, seminar, monitoring dan pelatihan. Sebagaimana ungkapan ustadz Qoribun Sidiq:

> "Peningkatan kualitas kinerja guru dapat berupa workshop yang diikuti oleh para guru dan sekarang ini ada yang namanya APKGM (Assement Penilaian Kinerja Guru Madrasah)"[74]

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan pondok pesantren Darul Huda selai selapanan ada juga

[74] Lihat transkip wawancara 05/W/21-IX/2018

kegiatan MGMP, Pelatihan, APKGM, seminar, monitoring dan workshop.

Sebagaimana yang dilaksanakan di pondok pesantren Darul Huda, peningkatan kinerja guru tidak hanya melalui kegiatan tersebut akan tetapi juga ada kegiatan lain berupa selapanan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ustad Umijan sebagai berikut:

> "Bahwa selain usaha lahiriyah, ada kegiatan tahlil yang merupakan usaha bathiniyah, diharapkan apapun yang sudah diusahakan secara lahiriyah itu juga diridhoi Allah sehingga semua bentuk aktifitas sehari-hari itu bisa bernilai ibadah. Selain itu melalui tahlil juga mendoakan para pejuang Pondok Pesantren Darul Huda yang meninggal dunia dan para leluhur seluruh guru dan karyawan serta para santri dan wali santri yang telah meninggal dunia. Sehingga meskipun secara kelembagaan Pondok Pesantren Darul Huda mengalami kemajuan namun tidak lupa terhadap para leluhurnya."[75]

Di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan *selapanan* diselipkan kegiatan tahlil, hal tersebut dikarenakan kegiatan tahlil dapat meningkatkan kualitas guru karena tahlil merupakan usaha yang dapat mendekatkan antara guru-guru dengan Allah. Dan dapat mempererat tali persaudaraan, dan saling mendoakan kepada guru, karyawan, santri dan wali santri yang telah meninggal dunia.

3. Dampak Kegiatan Selapanan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo

Keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan di pengaruhi oleh beberapa hal di antaranya peran guru dalam proses belajar mengajar. Guru dikatakan berhasil dalam proses belajar mengajar dilihat dari kinerjanya.

[75] Lihat transkip wawancara 02/W/18-IX/2018

Terbentuknya kualitas kinerja guru yang baik merupakan tujuan yang diharapkan oleh Pondok Pesantren Darul Huda Mayak. Berkaitan dengan kualitas atau kinerja guru, hal ini dipaparkan oleh Ustad Imam Ghozali sebagaimana berikut:

> "Setelah saya amati beberapa tahun ini, dengan semakin maju dan berkembangnya dunia pendidikan pada saat ini maka kualitas kinerja guru yang baik sangatlah diperlukan dan dikembangkan."[76]

Selain itu, perkembangan kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda dari tahun ke tahun terlihat mulai menurun juga dirasakan oleh Ustadz Imam Ghozali. Hal ini seperti yang telah dipaparkan oleh beliau yaitu:

> "Menurut saya, kualitas kinerja guru sekarang sudah baik, akan tetapi di sisi lain terlihat menurun perkembangannya. Hal tersebut kemungkinan dikarenakan banyaknya jumlah guru dan santri serta berbagai aturan dan akhlak yang berbeda-beda itulah yang menjadikan timbulnya permasalahan". [77]

Setelah terjadinya masalah tersebut kemudian diadakannya kegiatan *selapanan* sebagai tempat/wadah media musyawaroh untuk menampung aspirasi para guru yang ada di Pondok Pesantren Darul Huda.

Demi menambahkan semangat dan antusias para guru dalam mengikuti kegiatan *selapanan* maka diadakannya kegiatan arisan, kegiatan arisan ini diperuntukkan oleh semua individu guru.

Dalam setiap kegiatan selapanan, ada 5 nama orang yang keluar dari kocokan arisan(betokan). Setiap orangnya, berhak mendapatkan arisan(betokan) yaitu berupa uang sejumlah Rp 250.000. Jika berhalangan

---

[76] Lihat transkip wawancara 04/W/20-IX/2018
[77] Lihat transkip wawancara 04/W/20-IX/2018

hadir tanpa keterangan, dan saat ketika dikocok namanya keluar maka uangnya dipotong Rp 50.000. Nama yang sudah keluar arisan tidak keluar lagi karena bergantian dengan yang lain, Jadi dari semua akan terbagi rata yakni masing-masing guru mendapatkannya.

Dengan diadakannya kegiatan betokan(arisan), dapat menunjang antusias/semangat para guru dalam mengikuti kegiatan selapanan. Dengan begitu kegiatan selapanan dapat berjalan dengan baik, dan dapat diikuti oleh semua pihak guru. Dalam kegiatan selapanan terdapat konsekuensi bagi guru yang tidak mengikuti kegiatan ini yaitu pemotongan bisyaroh dan juga teguran menggunakan surat.

PONOROGO

BAB V

ANALISIS HASIL TEMUAN

A. Analisis Tentang Pelaksanaan Kegiatan Selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.

Sebagaimana paparan data dalam bab IV, diketahui bahwa kegiatan adalah kegiatan yang dilaksanakan 35 hari sekali tepatnya hari Kamis Wage Jum'at Pon. Kegiatan selapanan diikuti oleh lembaga yang berada di bawah naungannya yaitu MA,MTs, MMH dan pondok kegiatan selapanan merupakan wadah/temapat menyalurkan aspirasi dan keluhan yang dialami oleh para guru yang ada di pondok pesantren Darul Huda khususnya proses belajar mengajar. Kegiatan selapanan bisa juga disebut dengan evaluasi/musyawaroh bersama.

Menurut Arikunto, evaluasi adalah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan.[78] Adapun kegiatan evaluasi dinamakan kegiatan selapanan karena dalam pelaksanaannya dilakukan 35 hari sekali. Kegiatan selapanan digunakan sebagai tempat menambah semangat bagi guru. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan ustadz Umijan bahwa Mengingat selapanan itu sebagai wahana musyawaroh, maka selain permasalahan santri/peserta didik, selapanan juga sebagai wadah menambah semangat dalam melayani dan mendidik peserta didik baik melalui

[78] Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 1.

mauidhoh hasanah atau informasi-informasi terkini yang berkaitan dengan pengembangan lembaga dan kemajuan pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas untuk memajukan/ mengembangkan sebuah lembaga diperlukam adanya evaluasi. Di pondok pesantren Darul Huda Mayak evaluasi pendidikan diadakan melalui kegiatan selapanan. Dalam pelaksanaan selapanan terdapat berbagai kegiatan diantaranya tahlil. Kegiatan tahlil ini merupakan usaha lahiriyah yang dilakukan seorang guru. Kegiatan ini dapat terwujud dengan adanya kerjasama antar warga yang ada di lembaga tersebut.

B. Analisis Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kegiatan Selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak, Tonatan, Ponorogo.

Pendidikan merupakan suatu tindakan untuk menumbuhkan, mengembangkan potensi, pikiran, kepribadian dan keahlian, sehingga pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa. Banyak usaha yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Di setiap lembaga khususnya sekolah memiliki cara/metode yang berbeda-beda dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya MGMP, seminar keguruan, monitoring, pelatihan, workshop dan lain sebagainya. Selain melalui kegiatan tersebut untuk menunjang hasil belajat yang efektif dibutuhkan sarana

dan prasarana yang mendukung dalam proses belajar-mengajar. Tidak hanya itu juga perlu adanya manajemen kinerja yang bagus seperti halnya dalam proses komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan murid, murid dengan murid.

Menurut Sudarwan, pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru, termasuk juga tenaga kependidikan pada umunya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan(diklat) maupun bukan diklat, antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan
    a. In-house training
    b. Program magang
    c. Kemitraan sekolah
    d. Belajar jarak jauh
    e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus
    f. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya
    g. Pembinaan internal oleh sekolah
    h. Pendidikan lanjut
2. Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan
    a. Diskusi masalah-masalah pendidikan
    b. Seminar
    c. Workshop
    d. Penelitian

e. Penulisan buku/bahan ajar

f. Pembuatan media pembelajaran

g. Pembuatan karya teknologi/karya seni[79]

Di pondok pesantren darul huda dalam meningkatkan kinerja guru selain dengan mengadakan kegiatan MGMP juga ada kegiatan yang lain yaitu selapanan. Kegiatan selapanan ini dilaksanakan 35 sehari sebagai rutinan. Dalam kegiatan selapanan ini berisi evaluasi dan sebagai wadah untuk memotivasi guru untuk meningkatkan semangat dalam mendidik murid-murid.

Dalam mencapai kinerja yang bagus dibutuhkan sikap atau perilaku kewarganegaraan yaitu perilaku sukarela. Dimana dalam menjalankan tugas sebagai guru harus ikhlas agar nantinya dalam pencapaian lulusan juga baik pula. Peningkatan kinerja guru memiliki faktor pendukung. Di pondok pesantren Darul Huda faktor pedukung kinerja guru yaitu dengan kegiatan selapanan.

Selapanan merupakan salah satu kegiatan rutinan yang dilakukan di pondok pesantren Darul Huda, hal ini menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dikarenakan merupakan ajang untuk evaluasi dan motivasi. Sehingga meskipun secara kelembagaan pondok pesantren Darul Huda mengalami kemajuan namun tidak lupa terhadap para leluhurnya".

Dengan demikian penulis mengambil kesimpulan bahwa kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya melalui kegiatan selapanan.

[79] Sudarwan Danim, *Profesi Kependidikan* (Bandung: ALFABETA, 2013), 41-43.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas sebagai guru tidak hanya cukup dilakukan dangan usaha lahir atau materi saja akan tetapi kita butuh usaha batin yaitu dengan cara mendoakan anak didik dan para dewan guru.

C. Analisis Dampak Kegiatan Selapanan Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo

Keberhasikan dalam sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya peran guru dalam proses belajar mengajar. Guru dikatakan berhasil dalam proses belajar mengajar dilihat dari kinerjanya. Di pondok pesantren Darul Huda peningkatan kualitas kinerja guru dilaksanakan melalui kegiatan selapanan. Dimana kegiatan selapanan ini merupakan wadah untuk menyalurkan aspirasi, mengevaluasi kegiatan belajar mengajar dan mendengarkan mauidhoh hasanah yang disampaikan oleh pengasuh pondok, kepala madrasah baik madrasah Tsanawiyah maupun madrasah Aliyah yang tujuannya untuk memotivasi para guru, agar lebih semangat dan giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Dan dapat menyeragamkan kegiatan program-program pondok pesantren Darul Huda.

PONOROGO

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Teknis pelaksanaan kegiatan selapanan dibuka dengan serangkaian acara. Diantaranya pembukaan, tahlil, mauidhoh hasanah, pengumuman dari kepala madrasah, arisan dan penutup.
2. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di pondok pesantren Darul Huda diantaranya MGMP, seminar keguruan, monitoring, pelatihan, workshop, APKGM dan selapanan. Selapanan merupakan upaya yang paling diutamakan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru karena sebagai tempat evaluasi dan /wadah untuk menampung aspirasi para guru dan melalui selapanan para guru mendapat motivasi dari bapak pengasuh untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.
3. Dampak diadakannya kegiatan selapanan di Pondok Pesantren Darul Huda yaitu para guru lebih bersemangat dalam mengajar anak didiknya, selain itu juga sebagai wadah untuk musyawarah bagi semua guru dan karyawan yang ada di Pondok Pesantren darul Huda Mayak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran kepada para guru yaitu: Kepada guru di pondok pesantren Darul Huda bahwa dalam menjelaskan tugas sebagai guru tidak hanya cukup dengan lahir/materi saja akan tetapi kita butuh usaha bathin yaitu dengan cara mendoakan anak didik dan para dewan guru.

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

A Gerungan, W. *Psykology Sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2002.

Adil, Muhammad. *Strategi Pengembangan Mutu Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pai*(Studi kasus di Sma Negeri 1 Maros, Makassar*)*, Skripsi, UIN Alauddin Makassar, IAIN Raden Intan Lampung: 2010.

Alimah,Nur. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Studi Kasus di Smp Negeri Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta), Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta: 2013.

Arikunto, Suharsimi. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan.* Jakarta:Rajawali Press, 1990.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI).* Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006.

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010

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

Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Rineka Cipta, 2008.

Danim, Sudarwan. *Profesi Kependidikan*, Bandung: ALFABETA, 2013.

Danim, Sudarwan dan Danim, Yunan. *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*, Bandung:Cv Pustaka Setia, 2010.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III* Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Drajat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Burni Aksara, Cet.Kedua 39.

Fatah, Nanang. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

Hadi, Sutrisno. *Metodologi Reserch (Jilid 2)*, Yogyakarta, Andi Offset, 2004.

Hadits, Abdul dan Hayati, Nur. *Manajemen Mutu Pendidikan.*Bandung:ALFABETA, 2010.

https://www.jogjaland.net/upacara-bayi-selapan/diakses 5 Agustus 2018.

Idris, Zahara dan *Jamal, Lisma. Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo, 1992.

Jamaris, Martinis. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press, 2010.

Martinis. *Standarisasi Kinerja Guru.* Jakarta:GP Press, 2010.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung:PT. Remaja Rosda Karya, 1995.

Mujib, Abdul. *Ilmu Pendidikan Islam.* Jakarta: Kencana, 2008.

Mulyaasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Mulyasa, E.*Menjadi Guru Profesional.* Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Mustikawati, Dian. *Upaya Sekolah Menigkatkan Kualitas Guru (*Studi kasus di SMAN Se-Kabupaten Sleman) Skripsi, UNY: 2010.

Nafis, M. Muntahibun. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2011.

Nata, Abudin. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2011.

Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam.* Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1993.

Nurdin, Syafruddin. *Guru Profesional dan Impementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.

Priansa, Donni Junu. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA, 2014.

Purwadi. *Ensiklopedia Adat-Istiadat Budaya Jawa*. Yogyakarta:Pura Pustaka, 2012.

Qomar, Mujamil.*Manajemen Pendidikan Islam.* Malang: Erlangga, 2002.

Ramayulis. *Profesi Etika dan Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia, 2003.

Rivai,Veitzal. *Kepemimpinan dlan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004..

Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: ALFABETA, 2013.

Salahudin, Anas .*Filsafat Pendidikan* CV Pustaka Setia, Bandung: 2011.

Saondi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*.Bandung: PT Refika Aditama.

Sugeng Listyo, Prabowo.*Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah.* Yogyakarta:UIN Malang Press, 2008.

Sugiono.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005.

Suharsaputra, Uhar.*Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.

Suprahatiningrum, Jamil.*Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Sutopo, Ariesto Hadi dan Adrianus Ariel, *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan Vivo.* Jakarta: Kencana, 2010.

Tafsir, Ahmad.*Ilmu Pendidikan Perspektif Islam.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan.* Bandung: Alfabeta, 2015.

Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan*.Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

PONOROGO