

**SIGNIFIKANSI KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN DI
MAN 1 ACEH TENGGARA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

SINTA PIKA AULIA

NIM. 180206006

Mahasiswa fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prodi Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

**SIGNIFIKANSI KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN DI
MAN 1 ACEH TENGGARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh

SINTA PIKA AULIA
NIM. 180206006

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Basidin Mizal, M. Pd
NIP. 1959070219900331001



Dr. Zahara Mustika, S. Ag., M. Pd
NIP. 197012252007012022

**SIGNIFIKANSI KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN DI
MAN 1 ACEH TENGGARA**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
serta Diterima sebagai Salah satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal: Jum'at, 17 Juni 2022 M
17 Dzulqa'dah 1443 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Dr. Basidin Mizal, M. Pd
NIP. 1959070219900331001

Sekretaris

Drs. Mardin, MA
NIP. 196716121991031002

Penguji I

Syahrudin, S. Ag., M. Ag
NIP. 19730616201411003

Penguji II

Dr. Murni, M. Pd
NIDN. 2107128201

AR-RANIRY
Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh



Dr. Muslim Rizali, SH, M. Ag
NIP. 197201082001121001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sinta Pika Aulia
NIM : 180206006
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

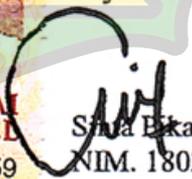
1. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.
2. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkannya.
3. Tidak melakukan Plagiasi terhadap naskah orang lain.
4. Mengerjakan sendiri karya ilmiah ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian dan dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya akan siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, Mei 2022
Saya Menyatakan,


Sinta Pika Aulia
NIM. 180206006

ABSTRAK

Nama : Sinta Pika Aulia
NIM : 180206006
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan
Judul Skripsi : Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di
MAN 1 Aceh Tenggara
Tanggal Sidang : 17 Juni 2022
Tebal Skripsi : 127 Halaman
Pembimbing I : Dr. Basidin Mizal, M. Pd
Pembimbing II : Dr. Zahara Mustika, S. Ag., M. Pd
Kata Kunci : Kinerja Guru, Mutu Lulusan

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu lulusan hal ini menuntut guru agar lebih meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran karena proses pendidikan kinerja guru yang baik dapat dilihat dari komitmen kerja yang tinggi dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dalam pengumpulan data. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, Guru MP 1, dan Guru MP 2. Analisis data menggunakan teori triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenaran data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Pertama* yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, dan melakukan supervisi serta evaluasi terhadap guru-guru, memotivasi, mengarahkan dan memberi masukan kepada guru-guru. *Kedua* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara adalah adanya motivasi, dorongan, semangat dari kepala madrasah, lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana, dan kemampuan berfikir, dan pelatihan-pelatihan. *Ketiga* kendala yang dihadapi madrasah masih kurang mahirnya para guru dalam penggunaan media dan metode pembelajaran secara bervariasi, serta keterbatasan dalam menguasai teknologi informasi.

KATAPENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan Al-Qur'an sebagai *hudan lin-nas* (petunjuk bagi seluruh manusia) dan *rahmatan li al-alam* (rahmat bagi segenap alam), sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya dan seluruh umatnya yang selalu istiqamah hingga akhir zaman.

Penulis dalam kesempatan ini mengambil judul skripsi “**Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di Man 1 Aceh Tenggara**”. Penulisan skripsi bertujuan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan tahap terakhir pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam membuat dan menyelesaikan skripsi, penulis juga mendapatkan banyak pengetahuan dan wawasan baru yang sangat berarti. Oleh karena itu, penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih, terutama kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan dan untaian do'anya selam ini. Tak lupa pula ucapan terimakasih penulis kepada:

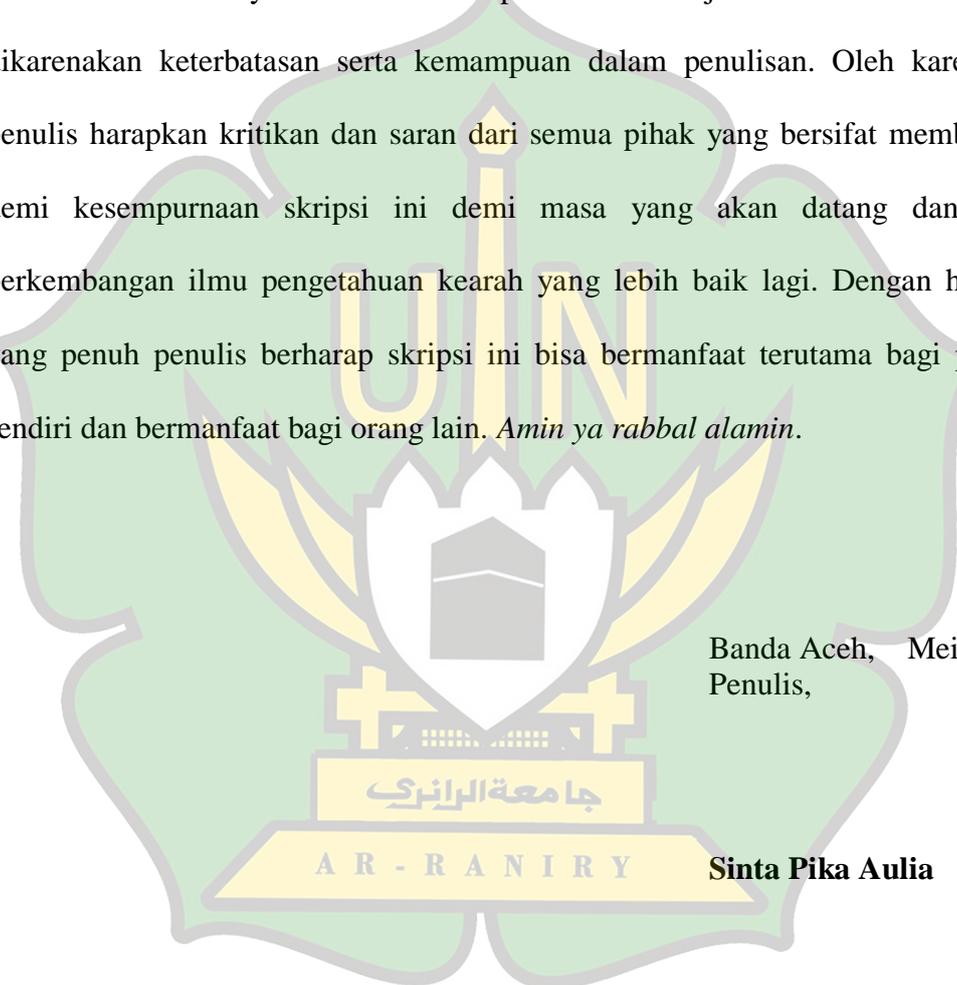
1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Bapak Dr. Muslim Razali, SH., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan seluruh staf karyawan/karyawati FTK Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Dr. Mumtazul Fikri, MA. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. Bapak Dr. Basidin Mizal, M. Pd dosen pembimbing I dan sekaligus pembimbing awal proposal skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Zahara Mustika, S. Ag., M. Pd selaku dosen pembimbing II, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran untuk dapat membimbing skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Ibu/Bapak Dosen dan staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
7. Bapak Jamaluddin, S.Ag selaku kepala madrasah MAN 1 Aceh Tenggara yang telah sudi kiranya memberikan izin kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian dan mengumpulkan data di MAN 1 Aceh Tenggara.
8. Kepada Mamak, Bapak, dan Adik-adik tercinta saya yang telah mendoakan, memotivasi, memberikan sejuta kasih sayang serta pengorbanan tenaga dan materi sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

9. Kepada seluruh keluarga besar dan teman-teman saya yang selalu memberi motivasi, semangat, dan mendoakan untuk menyelesaikan skripsi.

Semoga semua dukungan dan bimbingan yang telah diberikan selama ini bisa menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala serta rahmat dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan serta kemampuan dalam penulisan. Oleh karena itu penulis harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini demi masa yang akan datang dan demi perkembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik lagi. Dengan harapan yang penuh penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan bermanfaat bagi orang lain. *Amin ya rabbal alamin.*

Banda Aceh, Mei 2022
Penulis,



جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Sinta Pika Aulia

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PENGESAHAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan	13
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Guru	23
1. Pengertian Kinerja Guru	23
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	29
3. Fungsi, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru	33
4. Indikator-indikator Kinerja Guru	36
5. Evaluasi Kinerja Guru	44
6. Standar Kinerja Guru	49
B. Mutu Lulusan	50
1. Pengertian Mutu Lulusan	50
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Lulusan	53
3. Faktor Penyebab Rendahnya Mutu Lulusan	59
4. Standar Mutu Lulusan	60
5. Indikator-indikator Mutu Lulusan	63

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	65
B. Lokasi Penelitian	65
C. Subjek Penelitian	66
D. Kehadiran Penelitian	67
E. Teknik Pengumpulan Data	68
F. Instrument Pengumpulan Data	69
G. Teknik Analisis Data	69
H. Teknik Keabsahan Data	70
I. Tahap –Tahap Penelitian	71
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	73
1. Identitas Sekolah	73
2. Sejarah sekolah	73
3. Visi, Misi, dan Tujuan	75
4. Keadaan Tenaga Pendidik & Tenaga Kependidikan	78
5. Keadaan Peserta Didik	79
6. Keadaan Sarana & Prasarana	81
B. Hasil Penelitian	
1. Hal yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Terhadap Mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara ..	85
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara	88
3. Kendala yang dihadapi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Aceh Tenggara.....	89
C. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Hal yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Terhadap Mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara	90
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara	93
3. Kendala yang dihadapi Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Aceh Tenggara.....	94
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Aceh Tenggara.....	78
Tabel 4.2 Jumlah Siswa MAN 1 Aceh Tenggara	79
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana MAN 1 Aceh Tenggara	83



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Pkripsi
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
Lampiran 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 4 : Instrument Penelitian
Lampiran 5 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Sekolah tentunya harus meningkatkan kualitas pendidikan agar sekolah mampu berkembang dan menghasilkan lulusan yang bermutu. “Kualitas pendidikan yang baik akan menjadi instrumen untuk berkembangnya lembaga pendidikan sekaligus menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dengan kualitas lulusan yang unggul maka kualitas SDM ke depan akan mampu eksis dalam dinamika perubahan dan pembangunan nasional.

Pada umumnya orang menganggap suatu sekolah cukup berhasil jika para lulusannya (sekurangnya sebagian besar diantaranya) memiliki karakteristik yang diharapkan, baik meliputi aspek kemampuan intelektual/akademik, maupun aspek watak dan keterampilan serta banyak yang diterima di perguruan tinggi yang baik. Untuk menunjang pendidikan sepanjang hayat sangat diperlukan pemerataan pendidikan dan perbaikan mutu, karena ini salah satu masalah pendidikan yang cukup dilematis beberapa dekade terakhir yang dihadapi oleh bangsa ini. Hal ini terlihat dari banyaknya kebijakan-kebijakan yang lebih mengutamakan perluasan partisipasi dan akomodasi daya tampung pendidikan, tanpa harus melupakan perbaikan mutu pendidikan. Karena dua hal ini sangat penting didalam

pendidikan. Dimana pendidikan harus terjangkau disemua lapisan masyarakat dengan dilakukannya perbaikan mutu yang selalu ada peningkatan.

Kualitas pendidikan di Indonesia dianggap oleh banyak orang masih rendah. Bangsa Indonesia kini dihadapkan pada persoalan-persoalan kebangsaan yang sangat krusial dan multidimensional. Permasalahan pendidikan yang krusial yaitu rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan dasar dan menengah. Upaya peningkatan mutu pendidikan telah dilakukan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi guru, perbaikan sarana dan prasarana, pengadaan.

Dalam Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 menjelaskan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan formal yang ada di Indonesia yang melaksanakan proses belajar mengajar yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, maka peran seorang pemimpin sangatlah berpengaruh dalam keberlangsungan lembaga pendidikan itu sendiri. Maju dan mundurnya sebuah

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta:Visimedia, 2007), h. 2.

lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Setiap lembaga pendidikan pasti berharap dapat meningkatkan mutu lulusan atau mencetak lulusan-lulusan yang bermutu. Dalam artian memiliki prestasi akademik maupun non akademik yang dapat dibanggakan. Sekolah diharapkan mampu meningkatkan mutu lulusan dengan memiliki prestasi yang baik. Dengan lulusan yang bermutu sekolah akan merasa mampu menghantarkan anak mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi, masyarakat menjadi puas terhadap proses pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah dan kepercayaan masyarakat akan semakin tinggi sehingga membuat sekolah banyak diminati masyarakat.

Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Guru memegang peran utama pendidikan. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan seanggih apa pun tetap akan sia-sia. Sebagus apa pun sebuah kurikulum dan perencanaan strategis pendidikan dirancang, jika tanpa guru yang berkualitas, maka tidak akan membuahkan hasil optimal. Artinya, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. Maka dapat dikatakan untuk memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat pada guru jika ingin memenuhi harapan. Khususnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pemerintah telah melaksanakan berbagai program, antara lain: pengembangan kurikulum, pengembangan sarana

dan prasarana pendidikan , penataran dan pelatihan guru, dan sebagainya. Namun demikian belum berhasil meningkatkan mutu pendidikan nasional.²

Kinerja guru banyak berpengaruh dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala madrasah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru juga akan dapat melaksanakan kegiatan PBM, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh, suasana kejiwaan, sarana prasarana serta proses pengelolaan organisasi madrasah yang ada mendukung bagi timbulnya semangat kerja yang tinggi. Guru merupakan ujung tombak keberlangsungan dari sebuah Lembaga pendidikan, keberhasilan sekolah sangat tergantung atas kinerja yang dilakukan oleh para tenaga pendidik itu sendiri.

Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar. Fenomena yang sering terjadi dilapangan adalah terdapat beberapa oknum guru

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003.

yang kurang meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, hal ini tercermin dari guru yang kurang mampu membuat silabus, kurang disiplin dalam mengajar, tidak menguasai bahan ajar dengan baik, dll. Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari guru yang ingin hadir ke madrasah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil evaluasi. Kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya.

Suatu sekolah pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas agar dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Upaya untuk meningkatkan atau mencapai mutu lulusan itu tidak mudah dicapai. Dalam dunia pendidikan konsep mutu berkaitan dengan kompetensi guru, nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi, hasil belajar yang memuaskan, dukungan dari masyarakat dan orang tua siswa, sumber daya yang memadai, didukung teknologi terkini, didukung oleh kepala sekolah yang kuat dan visioner, dan sangat memperhatikan peserta didik. Pemerintah juga telah membuat standar mutu pendidikan melalui 8 standar nasional pendidikan yaitu standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan pendidikan, standar penilaian pendidikan dan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga hasil lulusannya nanti mempunyai standar minimal

yang diharapkan mampu bersaing. Kemudian guru yang mengajar pun sekarang harus telah disertifikasi, disamping ada sertifikasi juga ada pelatihan-pelatihan guru mata pelajaran. Lalu sekarang juga kepala sekolah hanya diberi tanggung jawab memimpin lembaga pendidikan saja, tidak boleh mengajar supaya dapat fokus mengemban tugasnya menjadi kepala sekolah. Kemudian, pemerintah juga memberi dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) agar dana tersebut dapat digunakan untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Kemudian, disamping berbagai realitas yang telah dilakukan pemerintah, masyarakat pun banyak menciptakan berbagai ragam pendidikan, seperti halnya membuat pendidikan non formal lembaga kursus dan pelatihan yang sekarang sudah banyak berkembang di masyarakat sehingga anak dapat mengasah lebih dalam kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi akademik maupun non akademiknya. Contohnya lembaga kursus komputer, kursus bahasa asing, seni musik, dan lain-lain.

Mutu pendidikan di Indonesia masih cukup memprihatinkan. Diluar berbagai prestasi akademis yang dicapai pelajar Indonesia dalam berbagai lomba ilmiah tingkat dunia. Namun kita harus mengakui bahwa masih banyak sekolah maupun yayasan pendidikan yang kondisi sarana prasarana dan proses pembelajarannya masih jauh dari kata layak. Untuk itu, peningkatan pendidikan masih merupakan salah satu program utama yang menjadi fokus perhatian kementerian pendidikan dan kebudayaan serta menjadi pekerjaan rumah tangga pemerintah. Sebenarnya sudah cukup banyak yang dilakukan Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu

pendidikan nasional baik formal maupun nonformal diberbagai jenjang pendidikan. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah mengimplementasikan desentralisasi pendidikan secara bertahap, pemberlakuan manajemen berbasis sekolah, dan melalui kebijakan penjaminan mutu pendidikan.

Dalam dunia pendidikan konsep mutu berkaitan dengan kompetensi guru, nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi, hasil belajar yang memuaskan, dukungan dari masyarakat dan orang tua siswa, sumber daya yang memadai, didukung teknologi terkini, didukung oleh kepala sekolah yang kuat dan visioner, dan sangat memperhatikan peserta didik. Kemudian dengan cara pengelolaan yang efektif tenaga pendidikan dan kependidikan, partisipasi warga sekolah dengan masyarakat.³

Mutu lulusan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan yang tidak dapat melanjutkan studi, tidak dapat menyelesaikan studinya pada jenjang yang lebih tinggi, tidak dapat bekerja/tidak dapat diterima di dunia kerja, diterima bekerja tetapi tidak berprestasi, tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat, dan tidak produktif. Lulusan yang tidak produktif akan menjadi beban masyarakat, menambah biaya kehidupan, dan kesejahteraan masyarakat serta memungkinkan menjadi warga negara yang tersisih di masyarakat. Oleh sebab itu, mutu lulusan harus sangat di perhatikan guna meminimalisir timbulnya berbagai masalah. Dalam meningkatkan mutu lulusan perlu strategi sekolah yang mampu mendorong meningkatnya mutu lulusan. Hal

³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Branded School Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 143.

ini berarti rencana strategik masih menjadi persoalan bagi lembaga pendidikan terutama dalam meningkatkan mutu lulusannya. Mungkin ada sekolah yang membuat rencana strategi terutama dalam meningkatkan mutu lulusan tetapi belum berhasil dalam meningkatkan mutu lulusan tersebut.

Untuk menunjang pendidikan sepanjang hayat sangat diperlukan pemerataan pendidikan dan perbaikan mutu, karena ini salah satu masalah pendidikan yang cukup dilematis beberapa dekade terakhir yang dihadapi oleh bangsa ini. Hal ini terlihat dari banyaknya kebijakan-kebijakan yang lebih mengutamakan perluasan partisipasi dan akomodasi daya tampung pendidikan, tanpa harus melupakan perbaikan mutu pendidikan. Karena dua hal ini sangat penting didalam pendidikan. Dimana pendidikan harus terjangkau disemua lapisan masyarakat dengan dilakukannya perbaikan mutu yang selalu ada peningkatan.

Mutu lulusan saat ini dituntut untuk mampu mengamalkan ajaran agama islam, menguasai ilmu pengetahuan, terampil dan cangguh. Akan tetapi, pada kenyataannya belum sepenuhnya masih banyak lulusan madrasah yang kurang sekali dalam membaca al quran, dan sedikit dalam mengamalkan ajaran agama, tuntutan keterampilan, keahlian dan kecanggihan juga masih kurang hampir disetiap madrasah. Madrasah merupakan sekolah umum plus karena di dalam madrasah diajarkan mata pelajaran umum sebagaimana di sekolah-sekolah umum, dan juga diajarkan di mata pelajaran agama yang cukup memadai. Jika dikelola dengan baik dan berkualitas maka menjadi orientasi lembaga pendidikan Indonesia.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Tenggara ini sebagai lembaga pendidikan lanjutan tingkat atas mempunyai keunggulan bidang pemahaman agama Islam, serta ketrampilan. Secara fisik citra yang ditampilkan adalah bernafaskan Islam, sehingga terkesan berwibawa, sejuk, rapi dan Indah. Cerminan pokok yang ditampilkan madrasah ini adalah Islami. Masyarakat beranggapan bahwa alumni MAN 1 Aceh Tenggara dipandang hanya mampu dan menguasai materi ilmu agama saja, tidak mampu dibidang lainnya, ada juga yang beranggapan bahwa alumni MAN ini tidak up to date, selalu ketinggalan zaman dan terbelakang. Dari pandangan yang menyudutkan tersebut maka kemudian Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Tenggara bersama seluruh stake holder melakukan musyawarah dan rapat bersama dengan berorientasi pada pengembangan madrasah, mengacu pada visi, misi dan tujuan madrasah, serta dirumuskan sesuai dengan kategori profil madrasah dan memenuhi delapan standar pendidikan maka selanjutnya mereka mengambil tindakan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, guru-guru di MAN tidak seluruhnya mempunyai kinerja yang tinggi. Sebagian guru bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban, tanpa motivasi kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Tampak pula dalam tampilan kinerjanya, masih kurangnya disiplin serta kreativitas guru, misalnya keengganan dalam memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MAN 1 Aceh Tenggara ditemukan salah satu permasalahan yang didapatkan oleh peneliti yaitu sebagaimana Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar.

Akan tetapi yang terjadi dilapangan peneliti menemukan terdapat beberapa oknum guru yang kurang meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, hal ini tercermin dari guru yang kurang mampu membuat silabus, kurang disiplin dalam mengajar, kurang menguasai bahan ajar dengan baik sehingga mutu lulusannya masih rendah dan dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti masih banyaknya lulusan Madrasah yang kurang memiliki kepribadian yang berkarakter, kurang berprestasi secara akademis dan non akademis, diterima kerja tapi tidak memiliki prestasi, tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat, dan tidak produktif. Lulusan yang tidak produktif akan menjadi beban masyarakat, serta memungkinkan menjadi warga yang tersisih dari masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai **“Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Di MAN 1 Aceh Tenggara”**.

B. Rumusan Masalah

1. Hal apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?
3. Apa saja kendala yang dihadapi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hal yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi sekolah terhadap rendahnya mutu lulusan masih di MAN 1 Aceh Tenggara.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang diharapkan dapat diambil manfaatnya baik bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain. Dari manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan serta masukan yang dijadikan referensi khususnya Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara
 - b. Menjadi acuan Terhadap penelitian lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan wawasan yang nyata serta memberikan suatu informasi kepada pihak yang membutuhkan mengenai Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara
- b. Membeikan masukan kepada pihak yang terlibat dalam bidang Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara.

E. Definisi Operasional

Agar lebih mudah memahami skripsi ini dan tidak terjadi kekeliruan dalam memahami kata-kata yang peneliti gunakan, maka peneliti mencoba menguraikan beberapa istilah antara lain :

1. Signifikansi

Signifikan adalah sesuatu/seseorang yang dianggap penting, berarti, atau bermakna karena dapat memberikan pengaruh atau dampak dan tidak bisa lepas dari sesuatu persoalan. Signifikansi itu benar-benar nyata atau tidak nyata.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari komitmen yang tinggi, dan pengendalian diri yang tinggi, serta selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja guru yang baik dan efektif dalam proses pembelajaran menyangkut pada kegiatan pembuatan RPP (Rancangan Proses Pembelajaran), silabus, rencana

evaluasi hasil pembelajaran, serta rencana pembinaan siswa, dan bimbingan konseling. Kinerja seorang guru adalah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru, yaitu pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki seorang guru.

3. Mutu Lulusan

Mutu diartikan sebagai segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan, beliau juga menjelaskan bahwa mutu adalah segala sesuatu yang dapat diperbaiki karena pada dasarnya tidak ada proses yang sempurna. Mutu lulusan adalah standar kualitas atau tingkatan baik buruknya tamatan (lulusan) suatu lembaga pendidikan.

F. Kajian Terdahulu

Kajian Terdahulu dilakukan untuk mengetahui dimana letak perbedaan maupun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan berdasarkan literature yang berkaitan dengan topik pembahasan. Dari hasil penelusuran yang peneliti lakukan, ada beberapa penelitian yang terkait dengan judul” Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara”

1. Penelitian yang dilakukan Naffisah Aini Triaji, yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Lulusan (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Ponorogo)”. Hasil penelitiannya

menyimpulkan bahwa program pengembangan kompetensi tenaga pendidik yang dimiliki SMP Negeri 4 Ponorogo, program secara mandiri disusun berdasarkan rekomendasi raport mutu sekolah. Kegiatan pengembangan yang dilakukan secara mandiri berupa *workshop*, seminar, *in house training*, dan *outbond*.⁴

2. Penelitian yang dilakukan Elvira Widha Aswari, “Manajemen Mutu Kelulusan Di Smk Muhammadiyah 1 Pringsewu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen mutu kelulusan di SMK Muhammadiyah 1 Pringsewu dapat dilihat dari upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya, dan upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara meningkatkan proses pembelajaran sesuai tuntutan kurikulum dan kebutuhan siswa, meningkatkan fungsi-fungsi bidang dan manajemen sekolah secara terstruktur, meningkatkan sarana belajar yang memadai, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidikan.⁵
3. Penelitian yang dilakukan Dita Hadiani Finanta yang berjudul “Perencanaan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan. Hasil penelitian ini penyusunan strategi di sekolah ini dimulai dari mengembangkan visi, dan misi, melakukan audit internal dan eksternal, menetapkan tujuan jangka panjang. Menyusun rencana strategis dalam menciptakan mutu lulusan secara efektif dan efisien dengan langkah strategi

⁴ Naffisah Aini Triaji, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Ponorogo)*, (Ponorogo: Skripsi IAIN, 2020), Diakses pada tanggal 28 september 2021.

⁵ Elvira Widha Aswari, *Manajemen Mutu Kelulusan Di Smk Muhammadiyah 1 Pringsewu*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan , 2019), Diakses pada tanggal 20 september 2021.

mempunyai komponen, langkah-langkah strategi yang pertama penguatan kepada SDM guru di MTs Negeri 2 Medan. Mekanisme penerapan rencana strategis dengan cara membenahi terlebih dahulu guru setelah itu siswanya tahap berikutnya membenahi strukturnya tahap akhir keberhasilan yang akan berkelanjutan.⁶

4. Penelitian yang dilakukan Rizky Ardela, yang berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Di Sma Negeri 32 Jakarta”. Hasil penelitian ini secara umum program peningkatan mutu lulusan sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan data kelulusan dalam tiga tahun terakhir peserta didik SMAN 32 Jakarta lulus 100% dan jumlah siswa yang diterima di perguruan tinggi negeri dalam tiga tahun terakhir sudah ada peningkatan. (2) penerapan visi, misi dan tujuan dengan menjalankan program yang relevan dengan visi, misi dan tujuan tersebut sehingga sekolah berhasil mendapatkan penghargaan Green School Creative & Healty untuk sekolah hijau, bersih, kreatif dan berprestasi. (3) strategi peningkatan mutu lulusan dari aspek kepala sekolah yaitu memberikan arahan kepada guru untuk membentuk pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sarana dan prasarana, program silent reading, metode belajar dengan video pembelajaran, assesment test, bekerja sama dengan instansi, pembelajaran yang berkaitan dengan kehidupan nyata dan melaksanakan hubungan yang baik. (4) strategi peningkatan mutu lulusan dalam pengembangan kompetensi guru melalui

⁶ Dita Hadiani Finanta, *Perencanaan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018), Diakses pada tanggal 3 oktober 2021.

pelatihan, seminar, memberikan promosi jabatan, dan memberikan kesempatan untuk studi lanjut. (5) meningkatkan mutu pembelajaran dengan kebijakan pembuatan RPP mingguan, laporan hasil peserta didik dilaporkan berkala setiap bulan kepada orang tua dan melibatkan peserta didik dalam pembelajaran yang aktif. (6) strategi peningkatan mutu lulusan dengan melaksanakan pelayanan administrasi kepada warga sekolah secara profesional. (7) faktor penunjang peningkatan mutu lulusan dilaksanakan dengan manajemen yang baik, peningkatan sarana dan prasarana sekolah, pengembangan dan pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler dan hubungan yang baik kepada masyarakat. (8) strategi peningkatan mutu lulusan lain adalah sekolah mempunyai program bimbingan konseling, membuka layanan diskusi pembelajaran setelah pelaksanaan ujian akhir, adanya program PTN Expo dan PTS Expo serta prakarya dan kewirausahaan.⁷

5. Penelitian yang dilakukan Hendrawati Niken Widagdorini yang berjudul “Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 di SD Negeri Timpik”. Hasil penelitian ini menjabarkan bentuk kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kurikulum 2013, mengidentifikasi kendala guru dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kurikulum 2013 di SD Negeri Timpik.⁸

⁷ Rizky Ardela, *Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Di Sma Negeri 32*, (Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, 2021), Diakses pada tanggal 5 oktober 2021.

⁸Hendrawati Niken Widagdorini, *Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013*, (Surakarta; Skripsi Universitas Muhammadiyah, 2017), Diakses pada tanggal 5 oktober 2021.

6. Penelitian yang dilakukan Mujiati yang berjudul “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Pendidikan Melalui Program Kemitraan Di MA Darul Hikmah Sawoo Ponorogo”. Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mendeskripsikan perencanaan upaya peningkatan mutu lulusan pendidikan melalui program kemitraan UPT PSBR Jombang di MA Darul Hikmah Sawoo Ponorogo, (2) Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pelaksanaan upaya peningkatan mutu lulusan pendidikan melalui program kemitraan UPT PSBR Jombang di MA Darul Hikmah Sawoo Ponorogo, untuk melaksanakan program mutu diperlukan beberapa dasar yang kuat, seperti komitmen pada perubahan, pemahaman yang jelas tentang keadaan yang ada, mempunyai visi, misi yang jelas untuk masa depan serta mempunyai perencanaan yang jelas, (3) Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hasil pelaksanaan upaya peningkatan mutu lulusan pendidikan melalui program kemitraan UPT PSBR Jombang di MA Darul hikmah Sawoo Ponorogo.⁹
7. Penelitian yang dilakukan Anita yang berjudul “Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Kragean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan

⁹Mujiati, *Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Pendidikan Melalui Program Kemitraan*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2019), Diakses pada tanggal 10 desember 2021.

MIN Kragean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2) Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean(0%), berarti masih rendah, namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901) , (Sig. 0.978) , dan (Sig. 0.774).¹⁰

8. Penelitian yang dilakukan Ifni Oktiani yang berjudul “Peningkatan Mutu Lulusan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekuncen Banyumas”. Penelitian ini upaya peningkatan mutu lulusan dengan cara mengoptimalkan kualitas tenaga pendidik melalui pendidikan profesi, pembinaan melalui pengajian, workshop dan seminar, gerakan guru membaca dan kemampuan bersosialisasi dengan masyarakat, mengoptimalkan sarana dan prasarana pembelajaran, perencanaan meliputi penyusunan kurikulum, program kesiswaan, rencana kerja madrasah dalam 8 standar pengelolaan pendidikan,

¹⁰Anita, *Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri, 2017), Diakses pada tanggal 15 desember 2021.

pelaksanaan, optimalisasi kegiatan pembelajaran, memotivasi kegiatan belajar mandiri siswa melalui program tutor teman sebaya dan pelaksanaan ujian sekolah yang tertib dan terarah.¹¹

9. Penelitian yang dilakukan Pulus Nahak yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Peserta Didik Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tunjangan profesi dan kinerja guru bagi mutu lulusan peserta didik di Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka. Dalam hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif antara tunjangan profesi terhadap mutu lulusan peserta didik di lingkungan Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka, terdapat hubungan positif antara tunjangan profesi dan kinerja guru secara bersama-sama dengan mutu lulusan peserta didik di lingkungan Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka sebesar 5,7%, sedangkan 94,3% variabel mutu lulusan peserta didik.¹²

10. Penelitian yang dilakukan Atty Tri Juniarti yang berjudul “Analisis Kompetensi Lulusan melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil analisis dengan menggunakan analisis

¹¹ Abd. Khalid Hs. Pandipa, *Jurnal Ilmiah Administratie* Volume 12 Nomor 1, 2019.

¹² Pulus Nahak, *Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Peserta Didik Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka*, (Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta, 2015), Diakses pada tanggal 15 desember 2021.

jalur menunjukkan bahwa terdapat peningkatan aktivitas penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah di Wilayah III Cirebon, ditandai dengan meningkatnya hasil yang dicapai, mencakup APK, rata-rata nilai UN, rata-rata melanjutkan ke SLA non RSBI dan RSBI, terdapat keeratan hubungan antar faktor-faktor organisasi sekolah dengan hubungan sangat rendah dan moderat, secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari semua faktor organisasi sekolah terhadap kompetensi guru. Berarti kinerja guru sangat mempengaruhi mutu lulusan. Secara parsial, budaya sekolah memiliki pengaruh paling dominan dibanding yang lainnya berarti sangat kuat hubungannya dengan mutu lulusan dari pada yang lainnya, adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi guru terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja guru terhadap kompetensi lulusan.¹³

Dari beberapa judul skripsi di atas belum ada yang membahas tentang Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan, walaupun ada pokok permasalahan yang sama. Menurut peneliti, kinerja guru terhadap mutu lulusan sangat penting, karena kinerja seorang guru sangat berpengaruh besar terhadap peserta didik. Maka dari itu peneliti ingin membahas tentang Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara.

¹³ Atty Tri Juniarti, *Analisis Kompetensi Lulusan melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon*, (Jurnal Trikonomika Volume 13, No. 2, 2014).

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis menguraikan sistematika pembahasan supaya satu bab dengan bab berikutnya saling berkesinambungan yang mana tersusun menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I:

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II:

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, terdiri dari teori yang relevan dengan topik yang akan dibahas, temuan penelitian terkait, hubungan antara variabel, model penelitian atau kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III:

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, sampling penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV:

Bagian ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan, terdiri memuat deskripsi objek penelitian hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan dan menjelaskan implikasinya.

BAB V:

Bagian ini merupakan bab terakhir dari isi pokok penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Sedangkan guru adalah orang yang pekerjaannya atau mata pencahariannya dan profesinya mengajar.¹⁴ Istilah kinerja juga berasal dari kata *job performance/actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dapat diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tertentu, dan keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.¹⁵

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang, serta kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.¹⁶ Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu lembaga tertentu diharapkan mampu

¹⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Edisi Ketiga: Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 570.

¹⁵ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

¹⁶Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 11-12.

menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Mengingat pentingnya kinerja guru di madrasah maka seorang guru harus menjalankan tugasnya sebagai pendidik maka kinerja guru harus dibangun dengan professional melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa studi tentang guru menurut Rahardja dkk mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, komitmen, disiplin dan motivasi, Kinerja guru juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Menurut A. Tabrani Rusyan bahwa:

“Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian”.¹⁷

Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan 6

¹⁷ A. Tabrani Rusyan dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), h. 17.

Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.¹⁸

Pendapat di atas menunjukkan bahwa Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

حَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.¹⁹

Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur'an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

¹⁸Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2016), h. 5-6.

¹⁹Departemen Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta: CV Pustaka Jaya Ilmu, 2014).

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَإِنَّمَا
 وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَتْهُ إِلَى اللَّهِ
 وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَزَوَّجُهَا فَهَاجَرَتْهُ إِلَى مَا
 هَاجَرَ إِلَيْهِ. (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: “Dari Umar Ra, bahwa Rasulullah telah bersabda bahwa “amal-amal tergantung niatnya. Dan bahwa bagi setiap orang hanya mendapatkan apa yang diniatkannya. Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya karena harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang di hijrahkannya/ditujunya.” (H.R. Bukhari Muslim).²⁰

Pesan utama yang terkandung dalam hadits di atas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Maksudnya, diterima atau tidaknya, dan sah atau tidaknya sebuah amalan bergantung pada niatnya, bukan terjadi atau tidaknya amalan. Semua amalan terjadi karena niat. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu

²⁰Imam Ibnu Daqiq Al'id, *Syarh Al Arba'in An Nawawiyah, Maktabak Al Misykah No 54*, (Fathul Bari), h. 27.

akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “performance”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.²¹

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Pandangan makna dari peribahasa itu bahwa orang yang wajib dihormati dalam kehidupan ini, yaitu guru, pemimpin dan orang tua. Guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam masyarakat. Senada dengan itu pengertian guru merupakan suatu jabatan professional, yang memiliki peranan dan kompetensi professional.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi

²¹Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2016), h. 9-10.

(sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Jadi Kinerja guru yang dimaksud memiliki spesifikasi tertentu. Dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku guru yang menggambarkan kinerjanya adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Secara konseptual dan umum kinerja guru mencapai tugas aspek kompetensi, yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal.

Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.²² Menurut Martinis Yamin dan Maisah Kinerja guru adalah

²² Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 31-32.

seluruh aktivitas yang di tunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental-spritual maupun fisikbiologis. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi: kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar, dan kegiatan setelah mengajar.²³

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi, hasil, kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas kewajiban dan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas. Adapun indikator kinerja guru anata lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Menguasai metode dan strategi mengajar

²³Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Pers, 2010), h. 87.

- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.²⁴

Agar proses pembelajaran yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang maksimal tentumenuntut kinerja yang baik, kinerja yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memadu peserta didik dalam mencapai tingkat dewasa dan kematangan. Kinerja yang dimaksudadalah proses kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara jelas serta dapat diamati hasilnya baik secara optimis maupun kualitas. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, hal ini disebabkan peranan yang diembannya merupakan peranan yang sangat penting di sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tentu di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal sehingga berakibat kepada kinerjanya.

²⁴ Musriadi. *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 209.

Menurut Baranawi & Arifin kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarganya. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, Contohnya ialah gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Menurut Sedarmayanti dalam Supardi, menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji & kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana prasarana, 10) teknologi, 11) kesempatan berorientasi.²⁵

Menurut Usman, dkk. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan kepribadian dan minat kerja

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian yang sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa

²⁵Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 50.

kepribadian yang sebenarnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, cara bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun berat.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas beban tugas yang diberikan kepadanya
- c. Tingkat motivasi pekerja.

Titik Yuliani mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan mengajar, motivasi kerja, Kepemimpinan kepala sekolah, dan kesejahteraan guru. Sedangkan menurut Asroi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor internal diantaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi. Dan faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang dan imbalan.²⁶

Menurut paparan di atas maka disebut Kinerja guru sebagai dalam menyusun rencana dan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan membina hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah pemahaman terhadap kurikulum khususnya di Indonesia

²⁶Ajat Rukajat, *Manajemen Pembelajaran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 77.

pemahaman terhadap kurikulum khususnya di Indonesia pemahaman terhadap kurikulum tingkat satuan pendidikan semakin tinggi dan baik tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum akan semakin meningkat kinerja guru. Karenanya pemahaman terhadap kurikulum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi terdiri dari tiga faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor internal individu. Faktor ini meliputi: kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial pengalaman, demografi, umur dan asal usul.
- b. Faktor organisasi. Faktor ini meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
- c. Faktor psikologis. Faktor ini meliputi: spiritual, persepsi, sikap dan kepribadian dalam pekerjaan.²⁷

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

²⁷ Imron, *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*, (Mangelang: Unimma Press, 2018), h. 7.

3. Fungsi, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru

Fungsi mempunyai peran serta fungsi yang sangat penting untuk membentuk kepribadian anak demi menyiapkan dan mengembangkan sumberdaya manusia. Ada beberapa fungsi guru, yang pertama adalah sebagai pendidik. Guru selaku pendidik dimana guru menjadi tokoh panutan dan identifikasi bagi para murid dan lingkungannya. Untuk itu seorang guru harus mempunyai standar kualitas tertentu yang menjadi tanggung jawab, disiplin, mandiri, dan wibawa.

Adapun tugas guru didalam buku petunjuk pembinaan sekolah dapat diperinci sebagai berikut:

- a. Tugas professional, yaitu mendidik dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan berfikir mencerdaskan dan melatih dalam rangka membina keterampilan.
- b. Tugas manusiawi, yaitu tugas guru dalam membina anak didik, sehingga mentransformasi dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri. Disini guru adalah orang tua kedua disekolah.
- c. Tugas masyarakat, yaitu tugas mengembangkan terbentuknya masyarakat Indonesia berdasarkan pancasila dan UUD1945.²⁸

Adapun jabaran dari pada tugas guru yang dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

²⁸ Departemen Pendidikan Nasional RI, *Petunjuk Pembinaan sekolah*, (Jakarta, 2015), h. 5.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungkannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mecerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila.

Sedangkan tanggung jawab guru sebagai pendidik adalah : Tanggung jawab guru sebagai pendidik pada hakikatnya merupakan pelimpahan tanggung jawab dari setiap orang tua. Orang tualah sebagai pendidik pertama dan utama. Jalan yang ditempuh pendidik bukanlah pekerjaan yang mudah dan tugas mereka tidak ringan. Mereka telah sanggup mengemban amanah, walaupun itu sangat berat.

Selain dari pada itu, paling sedikit ada 6 tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

- a. Guru bertugas sebagai pengajar
- b. Guru bertugas sebagai pembimbing

- c. Guru bertugas sebagai administrator kelas
- d. Guru bertugas dalam mengembang kurikulum
- e. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi
- f. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Tanggung jawab guru sebagai pendidik sangat besar sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang dipikulnya sangat besar pula, jalan yang ditempuh para guru tidak mudah dan tugas mereka tidaklah ringan, sebab mereka telah sanggup mengemban amanah. Seorang guru pada hakikatnya adalah pelaksana amanah dari orang tua sekaligus amanah Allah SWT, amanah masyarakat, dan amanah pemerintah.

4. Indikator-indikator Kinerja Guru

Indikator-Indikator Kinerja Guru. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian, begitu pula dengan menempatkan guru pada bidang tugasnya. Selain itu, kita harus mampu mengetahui indikator-indikator kinerja guru. Indikator-indikator kinerja guru sebagai berikut :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Tahap membuat perencanaan dan persiapan mengajar adalah tahapan yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan ini dapat dilihat dari cara penyusunan program kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan oleh guru. Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan,

merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk 16 kepentingan pembelajaran (*by design*). Seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode

pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa. Tahap penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa adalah tahapan yang dilakukan guru untuk menjelaskan materi yang akan di sampaikan kepada siswa dengan pengembangan materi dan mudah di pahami.

d) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik

Tahap pemberian tugas-tugas kepada peserta didik adalah kegiatan seseorang guru untuk mengetahui hasil pemahaman siswa tentang pelajaran yang telah di pelajari.

e) Kemampuan mengelola kelas

Tahap pengelolaan kelas adalah kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan.

f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Tahap melakukan penilaian dan evaluasi adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran yang telah dilakukan.²⁹

c. Evaluasi dalam kegiatan

Evaluasi dalam kegiatan adalah kegiatan yang ditujukan untk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses

²⁹ Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta : Gava Media, 2015), h. 19.

pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.³⁰

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi adalah Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka diperlakukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu kepada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapatlah dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (1) kegiatan remedial yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa dan (2) kegiatan perbaikan program kegiatan baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.³¹

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru tidak lepas dari tugas guru yang menjadi tanggung jawab seorang guru yaitu menyusun program pembelajaran, mengadakan tes dan menyediakan waktu khusus untuk membimbing siswa, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan

³⁰Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 75 – 80.

³¹Rusman, *Model-Model...*, h.79-80.

evaluasi melalui penilaian acuan normal dan penilaian acuan patokan dan perbaikan-perbaikan dalam pembelajaran apa saja yang perlu digantikan.

Menurut Sudarwan Danim bahwa jenis pengembangan guru dapat berupa pendidikan dan pelatihan (diklat) dan selain diklat. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Pelatihan

- 1) *In-house training* (IHT) adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.
- 2) Program magang. Adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industry yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.
- 3) Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dengan yang kurang baik.
- 4) Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.
- 5) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, di mana program disusun secara berjenjang.

- 6) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus ini dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan.
 - 7) Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina.
 - 8) Pendidikan lanjut. Merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru.
- b. Selain pendidikan dan pelatihan
- 1) Diskusi masalah-masalah pendidikan. Diskusi ini dilakukan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami sekolah.
 - 2) Seminar. Pengikut sertaan guru di dalam kegiatan seminar dan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru.
 - 3) *Workshop*. *Workshop* dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya.
 - 4) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain.
 - 5) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

- 6) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik.
- 7) Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/karya seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk kegiatan pendidikan.³²

Dari penjelasan di atas bahwa pengembangan guru dapat dilaksanakan dengan berbagai cara dan strategi yaitu dapat berbentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun selain dari pendidikan dan pelatihan.

Kemudian upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik sebagai berikut: 1) mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran/pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan para guru. Kepala madrasah juga harus memberi kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, 2) kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, kemudian mengawas peserta didik dalam belajar dan hasilnya diumumkan secara terbuka yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya secara maksimal, dan 3) disiplin waktu yaitu dengan cara Menggunakan waktu secara efektif dan efisien di madrasah, dengan cara mendorong para guru/tenaga pendidik untuk memulai pembelajaran dan

³² Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 30.

mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.³³

5. Evaluasi kinerja Guru

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal:

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.³⁴

Instrument sebagai Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Dan disebut sebagai tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran, yaitu: 1) persiapan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, dan 3) hubungan antar pribadi.

Alat ukur ini bersifat generic essential yang terdiri dari tiga macam berupa: (1) lembar penilaian perencanaan pembelajaran, (2) lembar penilaian kemampuan pembelajaran, dan (3) lembar penilaian hubungan antarpribadi.

³³E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 100.

³⁴Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 71.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang: perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan karir. Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- a. Kemampuan dalam memahami materi bidang study yang menjadi tanggung jawabnya (subject mastery and content knowledge).
- b. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (methodological skills atau technical skills).
- c. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bias memperlancar pembelajaran.³⁵

Di samping itu, perlu juga adanya sikap professional (professional standard-professional attitude), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Dengan melihat dari dua subjek utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu guru dan kepala madrasah. Kegunaan penilaian kinerja pada umumnya memenuhi dua tujuan, yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi-misi organisasi, serta;
- b. Menyediakan informasi kepada guru dan kepala madrasah yang akan dipakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan terkait.³⁶

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja, indikator kinerja, kinerja guru dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: 1) kemampuan

³⁵Supardi, *Kinerja* ,....., h. 72.

³⁶Supardi, *Kinerja*....., h. 72.

menyusun rencana pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, 5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan 6) kemampuan melaksanakan remedial.

Evaluasi kinerja guru merupakan pengukuran ketercapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai pendidik di dalam kelas maupun penyelesaian administrasi yang berupa perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja. Menurut Yamin, dalam pengawasan/evaluasi ada yang perlu diperhatikan yaitu:

- 1) Program Pengawasan
 - a. Sekolah/madrasah menyusun program pengawasan secara obyektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan. Penyusunan program pengawasan di sekolah/madrasah didasarkan pada standar Nasional Pendidikan.
 - b. Program pengawasan disosialisasikan ke seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.
 - c. Pengawasan pengelolaan sekolah/madrasah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.
 - d. Pemantauan pengelolaan sekolah/madrasah dilakukan oleh komite sekolah/madrasah atau bentuk lain dari lembaga perwakilan pihak-pihak yang berkepentingan secara teratur dan berkelanjutan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pengelolaan.
 - e. Supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah.

- f. Guru melaporkan hasil evaluasi dan penilaian sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah dan orang tua/wali peserta didik.
- g. Tenaga kependidikan melaporkan pelaksanaan teknis dari tugas masing-masing sekurang-kurangnya setiap akhir semester yang ditujukan kepada kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah terus menerus melakukan pengawasan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.
- h. Kepala sekolah/madrasah melaporkan hasil evaluasi kepada komite sekolah/madrasah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sekurang-kurangnya setiap akhir semester.
- i. Pengawas sekolah melaporkan hasil pengawasan di sekolah kepada bupati/walikota melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang pendidikan dan sekolah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada sekolah terkait.
- j. Pengawas madrasah melaporkan pengawasan madrasah kepada kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota dan pada madrasah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada madrasah yang terkait.
- k. Setiap pihak yang menerima laporan hasil pengawasan menindaklanjuti laporan hasil pengawasan tersebut dalam rangka meningkatkan mutu sekolah/madrasah, termasuk memberikan sanksi atas penyimpangan yang ditemukan.

1. Sekolah/madrasah mendokumentasikan dan menggunakan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sekolah/madrasah.

2) Evaluasi Diri

- a. Sekolah/madrasah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah/madrasah.
- b. Sekolah/madrasah menetapkan prioritas indikator untuk mengukur, menilai kerja, dan melakukan perbaikan dalam rangka pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan.
- c. Sekolah/madrasah melakukan evaluasi proses pembelajaran secara periodik dan evaluasi program kerja tahunan secara periodik.

3) Evaluasi dan Pendayagunaan pendidik dan Tenaga Kependidikan

- a. Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan direncanakan secara komprehensif pada setiap akhir semester dengan mengacu pada Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- b. Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kesesuaian penugasan dengan keahlian, keseimbangan beban kerja, dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Evaluasi kinerja pendidik harus memperhatikan pencapaian dan perubahan-perubahan peserta didik.

4) Evaluasi Akreditasi Sekolah/Madrasah

- a. Sekolah/madrasah menyiapkan bahan-bahan yang dipergunakan untuk mengikuti akreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Sekolah/madrasah meningkatkan status akreditasi dengan menggunakan lembaga akreditasi eksternal yang memiliki legitimasi.
- c. Sekolah/madrasah harus meningkatkan kualitas kelembagaannya secara holistik dengan menindaklanjuti saran-saran hasil akreditasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hubungan seorang guru terhadap murid. Dalam simpulan di atas maka diperoleh indikator sebagai berikut. Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

6. Standar kinerja Guru

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif.

Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Rusman menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas 15 Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru.

Artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

B. Mutu Lulusan

1. Pengertian Mutu Lulusan

Mutu merupakan suatu ide yang dinamis, sedangkan definisi-definisi yang kaku sama sekali tidak akan membantu. Memang, makna mutu yang demikian juga

luas juga sedikit membingungkan pemahaman kita. Akan tetapi, beberapa konsekuensi praktis yang signifikan akan muncul dari perbedaan-perbedaan makna tersebut. Dengan alasan tersebut, mutu membutuhkan diskusi yang lebih lanjut.

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu. Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Menurut Gaspersz dalam buku Nur Zazin *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, menjelaskan bahwa “mutu memiliki banyak definisi yang berbeda dari konvensional sampai modern. Konvensional mendefinisikan karakteristik langsung dari suatu produk sedangkan modern adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan pelanggan.”³⁷

Yang dimaksud paparan di atas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan diharapkan oleh pelanggan.

Usman juga menjelaskan mutu dalam bidang pendidikan, yaitu: Mutu dibidang pendidikan meliputi input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan dan Bermakna). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.³⁸

Sekolah yang bermutu yang dimaksud adalah sekolah yang secara keseluruhan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan (masyarakat). Pendapat ini cukup beralasan, karena terlalu banyak pengelolaan sekolah yang mengabaikan kepuasan dan kebutuhan pelanggan, Sehingga hasilnya pun akhirnya tidak mampu untuk berkompetisi guna meraih peluang dalam berbagai bidang, khususnya dalam menghadapi kondisi global dimana sekolah diharapkan dapat berperan lebih efektif dalam mengemban fungsinya. Madrasah yang bermutu

³⁷ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, (Yogyakarta: ArRuzz Media, 2016), h. 5.

³⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 543.

adalah suatu lembaga pendidikan Islam yang mempunyai kurikulum, strategi, belajar mengajar yang bermutu dan ada interaksi kepada pihak yang berkepentingan (siswa, guru, orangtua, lingkungan dan pejabat yang terkait) dengan tujuan menghasilkan keluaran atau lulusan yang dapat diandalkan. Berbeda dengan pendapat di atas, Juran menyebutkan bahwa “mutu sebagai tempat untuk pakai dan menegaskan bahwa dasar misi mutu sekolah adalah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat”.³⁹

Dilihat dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa mutu adalah sebuah konsep yang sistematis. Dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberadaan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan secara lebih kreatif untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa seoptimal mungkin agar mencapai hasil yang diharapkan tidak hanya terbatas pada hasil prestasi siswa (*output*) saja melainkan juga kepada mutu lulusan (*outcome*). Oleh karena itu madrasah dapat dikatakan bermutu jika pendidikan lembaga agama Islam tersebut mempunyai misi, tujuan, dan sasaran, mulai dari rekrutmen (*input*) baik guru, tenaga kependidikan atau siswa memperhatikan dan melakukan perbaikan nyata pada kegiatan belajar dan mengajar yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan dengan memperhatikan kondisi dan keadaan (*procecing*). Serta melakukan tindak lanjut pada keluaran dengan tujuan mendapatkan lulusan yang bermutu dikemudian hari secara berkelanjutan.

³⁹ Alwan Effendi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), h. 9.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Lulusan

Secara garis besar, ada 2 faktor utama yang mempengaruhi mutu dan proses hasil belajar mengajar di kelas, yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun yang termasuk kedalam faktor internal berupa : faktor psikologis, sosiologis, dan fisiologis yang ada pada diri siswa dan guru sebagai pembelajar dan pembelajar. Sedangkan yang termasuk kedalam eksternal adalah semua faktor-faktor yang mempengaruhi proses hasil belajar mengajar dikelas selain faktor yang bersumber dari faktor guru dan siswa. Faktor-faktor eksternal tersebut berupa faktor: masukan lingkungan, masukan peralatan dan masukan eksternal lainnya.⁴⁰

Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor psikologis adalah guru dan siswa, misalnya faktor bakat, integensi, sikap, perhatian, pikiran, persepsi, pengamatan, minat, motivasi, dan faktor psikologis lainnya. Faktor-faktor yang termasuk kedalam faktor psikologis guru dan siswa adalah semua faktor yang berkaitan dengan panca indera atau fisik guru dan siswa, yaitu apakah dalam keadaan sehat atau tidak sehat. Sedangkan faktor-faktor sosiologis guru dan siswa yang mempengaruhi proses dan hasil belajar mengajar dikelas adalah faktor kemampuan guru dan siswa dalam melakukan interaksi sosial dan komunikasi sosial, baik sesama guru, dengan siswa, antara siswa dengan guru, antara siswa dengan siswa, dan antara siswa dan guru dengan kepala sekolah dan staf sekolah lainnya. Kesemua faktor-faktor internal dan eksternal tersebut harus menjadi “perhatian bagi guru dan

⁴⁰ Abdul hadis, Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 100.

siswa jika proses pendidikan dikelas ingin berhasil dengan baik” Brunner. Dan kesemua faktor-faktor tersebut “merupakan kondisi-kondisi yang mempengaruhi proses dan hasil belajar.

Selain itu, kesemua faktor-faktor internal dan eksternal tersebut juga mempengaruhi mutu pendidikan, baik ditingkat institusi pendidikan atau persekolahan maupun ditingkat local, regional, dan nasional. Kesemua faktor-faktor internal dan eksternal tersebut akan dijelaskan secara detail pada uraian berikut ini yang dikaji dilihat dari pendekatan sistem, yaitu mengkaji berbagai komponen-komponen yang mempengaruhi mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas dilihat dari perspektif komponen input, komponen proses, dan komponen output pendidikan dan pembelajaran.

Yang termasuk kedalam komponen input yang mempengaruhi mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas secara mikro dan mutu pembelajaran secara makro adalah komponen murid dan siswa sebagai peserta didik yang akan diproses dalam kegiatan pembelajaran dan pendidikan dijenjang pendidikan dasar menengah dan pendidikan tinggi. Selanjutnya yang termasuk kedalam komponen instrumental input yang mempengaruhi mutu proses dan hasil pembelajaran dan pendidikan mencakup komponen : guru, kepala sekolah, sarana dan prasarana pendidikan, sumber belajar, media dan peralatan belajar, metode, strategi, dan pendekatan pembelajaran.

Sedangkan yang termasuk kedalam komponen masukan lingkungan yang mempengaruhi proses dan hasil pembelajaran dan pendidikan disekolah adalah

segala masukan yang bersumber dari lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Dan yang termasuk komponen output atau keluaran hasil proses pembelajaran dan pendidikan adalah komponen lulusan atau alumni dari suatu institusi pendidikan.

Faktor kepala sekolah dan guru sebagai komponen dari masukan instrumental merupakan faktor dominan yang mempengaruhi mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas. Dari segi faktor masukan, yaitu murid, faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap mutu proses dan hasil pembelajaran di institusi pendidikan dari komponen input tersebut adalah mencakup faktor psikologis, sosiologis, dan fisiologis peserta didik yang akan diproses melalui proses pendidikan dikelas. Adapun faktor psikologis peserta didik adalah mencakup factor : intelegensi, minat dan akat peserta didik, motivasi, kemauan, dan kebiasaan belajar peserta didik, persepsi belajar, ingatan, tanggapan, perasaan, fantasi, pikiran, dan berbagai faktor psikologis lainnya.⁴¹

Selanjutnya faktor sosiologis adalah segala faktor sosial yang berpengaruh Terhadap proses dan hasil pembelajaran disekolah kehadiran seseorang secara fisik ditempat orang yang sedang belajar, kemampuan guru dalam melakukan interaksi sosial didalam kelas, kemampuan peserta didik dalam berinteraksi social dengan guru, kemampuan peserta didik berinteraksi dengan teman kelas dan staf sekolah lainnya. Kemampuan dalam berbahasa sosial bagi peserta didik dengan guru dan teman kelas sebagai alat komunikasi sosial juga merupakan faktor sosiologis yang mempengaruhi proses dan hasil belajar mengajar dikelas. Semua faktor-faktor sosiologis tersebut dapat berfungsi sebagai kemampuan social bagi peserta didik

⁴¹ Abdul hadis, Nurhayati, *Manajemen...*, h. 101.

yang memotivasi peserta didik belajar dikelas. Sedangkan yang termasuk faktor-faktor fisiologis yang mempengaruhi mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas adalah semua faktor yang bersifat fisik yang dimiliki oleh guru sebagai pendidik dan pengajar dan yang dimiliki oleh peserta didik sebagai pebelajar atau orang yang didik, dilatih, dan dibimbing.

Faktor peralatan pembelajaran juga memegang peranan penting dalam membantu guru dan peserta didik dalam melakukan proses belajar mengajar dikelas, apalagi di laboratorium, atau dibengkel. Selain Microsoft, instrument belajar lainnya berupa *overhead projector* (OHP), *slide*, papan tulis dan infokus, juga memegang peranan penting dalam membantu guru dan peserta didik dalam menyukseskan dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran disekolah. Fasilitas belajar yang tersedia dalam jumlah memadai disuatu institusi pendidikan, juga berkontribusi besar dalam memfasilitasi guru dan peserta didik dalam proses belajar mengajar dikelas. Tanpa ada fasilitas belajar yang tersedia dalam jumlah memadai disekolah, proses interaksi antara guru dengan peserta didik kurang dapat terlaksana dengan maksimal dan optimal.⁴²

Infrastruktur suatu institusi pendidikan yang kurang memadai dan memenuhi syarat, juga mempengaruhi interaksi belajar mengajar disekolah. Jika suatu sekolah telah memiliki gedung sebagai tempat pembelajaran tetapi tidak tersedia dalam jumlah memadai sesuai dengan jumlah peserta didik oleh suatu sekolah, daya tamping satu kelas melebihi yang semestinya, akibatnya interaksi belajar mengajar tidak dapat berjalan secara optimal dan maksimal.

⁴² Abdul hadis, Nurhayati, *Manajemen...*, h. 102.

Faktor kurikulum juga memegang peranan penting dalam memperlancar interaksi belajar mengajar dikelas. Kurikulum yang disusun sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan mental peserta didik, sesuai dengan tuntutan kebutuhan siswa dan orang tuanya, masyarakat, dan dunia kerja, serta sesuai dengan kebutuhan guru sebagai pendidik dan pembelajar dikelas, akan mendukung pencapaian interaksi belajar mengajar yang optimal dan maksimal, sehingga keluaran suatu lembaga pendidikan akan lebih berkualitas.

“Faktor metode dan strategi serta pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran peserta didik dikelas, juga mempengaruhi kelancaran dan kesuksesan proses belajar mengajar dikelas”. Guru yang menerapkan metode, strategi, dan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan perbedaan individual peserta didik akan dapat menyukseskan interaksi belajar mengajar dikelas. Adapun metode dan strategi belajar mengajar yang dapat digunakan oleh guru dalam pembelajaran peserta didik dikelas ialah “metode dan strategi mengajar ceramah dan Tanya jawab, ceramah dan diskusi, ceramah dan kerja kelompok, ceramah dan pemberian tugas, ceramah dan eksperimen”. Sedangkan pendekatan pembelajaran modern yang dapat digunakan oleh guru dalam membelajarkan materi pelajaran dikelas adalah pendekatan keterampilan proses, konstruktivistik, kontekstual teaching learning (TCL), E-Learning.

Sistem manajemen sekolah juga berpengaruh Terhadap keberhasilan proses dan hasil pembelajaran disekolah. Sekolah yang menerapkan manajemen terbuka dan transparan akan berpeluang sukses dalam manajemen sistem pembelajaran

secara profesional melalui interaksi belajar mengajar dikelas ketimbang dengan sekolah yang menerapkan manajemen tertutup. Manajemen berbasis sekolah yang diterapkan oleh suatu sekolah merupakan strategi pemberdayaan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu dan kemandirian sekolah.⁴³

Sistem evaluasi proses dan hasil pembelajaran juga menentukan mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas. Guru yang menerapkan sistem Penilaian Acuan Patokan (PAP) secara objektif, dan penilaian yang menekankan pada proses dan hasil yang menggunakan format penilaian portofolio berbasis konstruktivistik, akan meningkatkan interaksi belajar mengajar dikelas. Kondisi ini tercipta karena para peserta didik dituntut oleh target belajar dan target kelulusan yang ditetapkan oleh guru. Selain itu, guru akan memotivasi maksimal dan optimal para peserta didik untuk belajar keras dan intensive karena penilaian ditekankan kepada proses dan hasil pembelajaran.

Kesemua faktor-faktor penentu keberhasilan proses dan hasil pembelajaran yang telah dideskripsikan pada uraian sebelumnya, harus diperhatikan oleh para calon guru, guru, dan peserta didik dapat menumbuh kembangkan minat dan motivasi bagi para guru dan peserta didik dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar yang sukses dikelas akan mempengaruhi mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas secara mikro, dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan ditingkat institusi serta mutu pendidikan secara makro pada tingkat regional dan nasional.

⁴³ Abdul hadis, Nurhayati, *Manajemen...*, h. 104.

3. Faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan/lulusan

Sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata:

- a. Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan pendekatan *education function* atau *input-output* analisis tidak dilaksanakan secara konsekuen, pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua *input* (masukan) yang perlu di perhatikan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input pendidikan seperti guru, buku, media pembelajaran, dan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, mutu pendidikan secara otomatis akan meningkat. Padahal pendekatan ini terlalu memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan;
- b. Penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah. Karena hal tersebut sekolah kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreativitas untuk mengembangkan dan mamajukan sekolah;

- c. Minimnya peran serta warga sekolah khususnya guru dan peserta masyarakat khususnya orang tua dalam penyelenggaraan pendidikan. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan, padahal terjadi atau tidaknya perubahan sekolah tergantung pada guru. Dikenalkan pembaharuan apapun jika guru tidak berubah, maka tidak akan terjadi perubahan di sekolah tersebut.⁴⁴

4. Standar Mutu Lulusan

Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum dan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan agar peserta didik mampu hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sementara itu, standar kompetensi lulusan pada jenjang perguruan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan para mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan sikap untuk menemukan, mengembangkan, serta menerapkan ilmu, teknologi dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Untuk menghasilkan generasi penerus bangsa yang dicita-citakan maka diperlukan kerjasama yang baik antara lembaga pendidikan, masyarakat, dan orang tua. Dukungan dari pemerintah merupakan kebijakan akan kurikulum yang tepat juga amat diperlukan.

Standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah dan pendidikan nonformal dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan peraturan menteri,

⁴⁴ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah. 2007), h. 1.

Sedangkan standar kompetensi lulusan perguruan tinggi di tetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi.⁴⁵

Standar kompetensi lulusan menurut peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 adalah minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum negara kesatuan Republik Indonesia. Standar kompetensi lulusan di gunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Standar kompetensi lulusan meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah. Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan pada kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan jenjang pendidikan. Kompetensi lulusan mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan.

Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Mengutip peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, bab X pasal 72 ayat 1 peserta didik dinyatakan lulus dari satuan pendidikan dasar dan menengah setelah menyelesaikan seluruh pembelajaran apabila :

- a. Memperoleh nilai minimal baik pada penilaian akhir untuk seluruh mata pelajaran, kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, kelompok mata pelajaran estetika, dan kelompok mata pelajaran jasmanai, olahraga dan kesehatan.

⁴⁵ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Mutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 156

- b. Lulus ujian sekolah/ madrasah untuk kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan atau teknologi
- c. Lulus ujian Nasional.

Memperbaiki diri sebagai pendidik merupakan alternatif untuk menyongsong uji sertifikasi guru sebagai kinerja yang diakui pemerintah secara penuh sebagai tenaga profesional. Standar kelulusan Dalam UU Sisdiknas bab V tentang Standar Kompetensi kelulusan pasal 25 di sebutkan :

- a. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
- b. Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah.
- c. Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan jenjang pendidikan.
- d. Kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2 mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan .

Dari pasal tersebut diketahui bahwa kompetensi lulusan harus mencakup (afektif), pengetahuan (kognitif) dan keterampilan (psikomotorik). Standar kompetensi ini harus menjadi acuan pada pemerintah dalam menetapkan standar kelulusan. Namun, terjadinya kontradiktif antara ketepatan dengan pelaksanaan di lapangan.

5. Indikator Mutu Lulusan

Ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam menentukan dan mencapai mutu lulusan menurut Nur Zazin sebagai berikut:

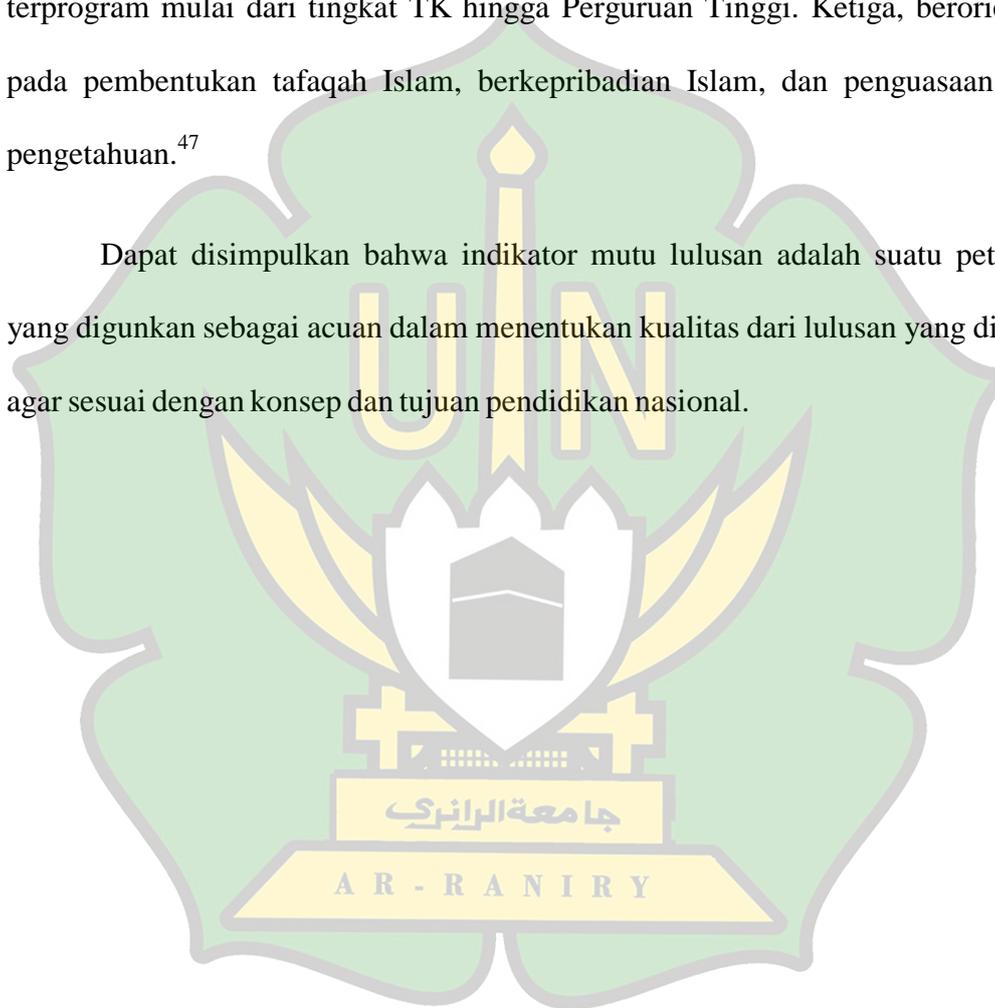
- a. Standar mutu kompetensi lulusan minimal sama dengan standar nasional pendidikan.
- b. Standar kompetensi dan kompetensi dasar yang jelas.
- c. Memiliki visi dan misi yang jelas.
- d. Target kebijakan mutu sekolah dalam standar isi dan penilaian.
- e. Tujuan pendidikan tiap mata pelajaran.
- f. Ruang lingkup materi pada tiap mata pelajaran.
- g. Deskripsi profil lulusan yang diharapkan dapat terwujud tiap mata pelajaran.
- h. Hendaknya, setiap mata pelajaran berorientasi dan memberikan kontribusi mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴⁶

Sedangkan menurut Eka Prihatin, agar lulusan menghasilkan sumber daya yang baik, indikator mutu lulusan sebagai berikut:

⁴⁶ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, (Yogyakarta: ArRuzz Media, 2016), h. 135.

Agar lulusan pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai harapan, maka dibuat pendidikan terpadu. Sistem pendidikan harus memperhatikan seluruh unsur pembentuk sistem yang unggul. Ada tiga faktor, pertama, sinergi antar sekolah, masyarakat dan keluarga. Kedua, kurikulum yang terstruktur dan terprogram mulai dari tingkat TK hingga Perguruan Tinggi. Ketiga, berorientasi pada pembentukan tafaqah Islam, berkepribadian Islam, dan penguasaan ilmu pengetahuan.⁴⁷

Dapat disimpulkan bahwa indikator mutu lulusan adalah suatu petunjuk yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan kualitas dari lulusan yang dipakai agar sesuai dengan konsep dan tujuan pendidikan nasional.



⁴⁷Eka Pihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 154.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun Jenis penelitian yang dilakukan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini digunakan untuk memahami, mengetahui, dan menggambarkan situasi ilmiah yang ada. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memberi keterangan yang kuat dan akurat mengenai fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lokasi. Penelitian deskriptif ditunjukkan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa adanya. Dan penelitian deskripsi lebih menekankan pada data yang berupa gambar dan kata-kata.⁴⁸ Penelitian ini akan menghasilkan informasi atau data mengenai situasi yang apa adanya pada saat penelitian itu dilakukan.

Oleh karena itu peneliti menggunakan metode deskripsi dengan memakai pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan “Signifikansi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara”.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih sebagai lokasi yang ingin diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi. Sesuai dengan judul dalam Bab Pendahuluan, maka peneliti menetapkan sebagai lokasi penelitian yang terletak di Jl. Iskandar Muda No 5 kompleks pelajar Babussalam Kutacane, Gumpang jaya, Kec. Babussalam, Kab. Aceh Tenggara

⁴⁸Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), h. 7-12.

yaitu di MAN 1 Aceh Tenggara. Peneliti memilih lokasi ini, karena sekolah yang termasuk diminati oleh pelajar lulusan sekolah menengah pertama yang ada di Kutacane, banyak memperoleh pelajaran agama sehingga menarik minat siswa dan orang tua untuk menempuh pendidikan di lembaga tersebut, kemudian belum pernah dilakukan penelitian tentang signifikansi kinerja guru Terhadap mutu lulusan disekolah yang ingin diteliti.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah keseluruhan objek penelitian.⁴⁹ Subjek penelitian juga dapat diartikan segala sesuatu yang berwujud seperti benda, individu, atau organisme yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian, yang biasanya disebut responden atau informasi sebagai objek dari suatu penelitian.

Menurut Faisal yang dicetuskan dalam buku Suharisimi Arikunto: “subjek dalam penelitian adalah menunjuk pada orang, individu, kelompok yang dijadikan unit atau satuan yang akan diteliti”.⁵⁰

Sedangkan Suharisimi Arikunto lebih lanjut menjelaskan bahwa: “subjek dalam penelitian adalah benda, keadaan atau orang tempat data melekat dipermasalahkan”.⁵¹

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian yang berjumlah 3 orang yaitu pertama kepala madrasah sebagai subjek penelitian ini karena

⁴⁹ Winarto Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 2014), h. 36.

⁵⁰ Suharisimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2015), h. 108.

⁵¹ Suharisimi Arikunto, *Manajemen....*, h. 108.

kepalamadrasah merupakan pemimpin yang berperan dan bertanggung jawab langsung dalam lembaga tersebut, yang kedua Guru di MAN 1 Aceh Tenggara.

Pemilihan subjek penelitian melalui teknis yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yang di anggap paling mengerti tentang apa yang diharapkan, atau sebagai penguasa agar memudahkan penelitian menjelajah objek/situasi sosial yang di teliti.⁵²

D. Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai orang yang melakukan observasi mengamati dengan cermat Terhadap obyek penelitian. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka peneliti terjun langsung ke lapangan. Kehadiran penelitian ini berperan sebagai instrument kunci yang berperan sebagai pengamat, dimana peneliti turun ke lapangan tidak melibatkan diri secara langsung dalam kehidupan obyek penelitian.

Sesuai dengan ciri pendekatan kualitatif salah satunya sebagai instrument kunci, dengan itu penelitian di lapangan sangat mutlak hadir atau terjun langsung dalam melakukan penelitian.⁵³ Berkenaan dengan hal tersebut, dalam mengumpulkan data peneliti berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan informasi yang menjadi sumber data agar data-data yang diperoleh benar-benar valid.

⁵² Rusdin Pohan, *Metode Penelitian pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institusi, 2017), h. 57.

⁵³ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 248.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Langkah-langkah dan teknik yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan pada saat proses penelitian berlangsung. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati terlalu besar.⁵⁴

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode ini digunakan untuk mewawancarai Kepala Madrasah dan

⁵⁴Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*, h. 203.

Guru untuk mendapat data tentang bagaimana Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara juga untuk mendapatkan data berkenaan dengan kondisi objektif Madrasah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata “dokumen” yang berarti barang-barang tertulis.⁵⁵ Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui gambaran tentang sekolah MAN 1 Aceh Tenggara, seperti lokasi sekolah, jumlah siswa, jumlah guru, jumlah ruangan-ruangan, buku, dll.

F. Instrument Pengumpulan Data

Instrument pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang signifikansi kinerja guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara.

G. Analisis Data.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun langkah yang digunakan sebagai berikut:

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 135.

1. Reduksi data

Reduksi data atau proses transformasi diartikan “proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan-catatan di lapangan yang mencakup kegiatan mengikhtisarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilah-milahnya dalam satuan konsep, kategori atau tema tertentu”. Kaitannya dengan penelitian ini adalah penulis membuat ringkasan dari temuan di lapangan tentang Signifikansi Kinerja Guru dalam Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara kemudian ringkasan tersebut di sederhanakan untuk memudahkan dalam proses pembuatan analisis.

2. Data Display (penyajian data)

Display data atau penyajian data adalah “kegiatan yang mencakup mengorganisasi data dalam bentuk tertentu sehingga terlihat seperti terlihat sosoknya secara lebih utuh. Display data dapat berbentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori, diagram alur dan bentuk-bentuk lain.

H. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini perlu dikemukakan rencana uji keabsahan data dengan uji kredibilitas data. Pemeriksaan Terhadap keabsahan data merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas (perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi,

analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, atau mengadakan pemercheck), tranferabilitas, dependa bilitas, maupun konfirmasiabilitas).

1. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data triangulasi di artikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh kebenaran data/dokumen yang berhubungan dengan Signifikansi Kinerja Guru dalam Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara.

I. Tahap-tahap penelitian

Untuk mendapaat data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan bagi peneliti, maka:

1. Tahap pralapangan (tahap persiapan)

Pada tahap ini peneliti menentukan lokasi penelitian, mengamati kondisi tempat penelitian, memilih narasumber utama, dan mempersiapkan alat-alat penelitian.

2. Tahap penelitian lapangan

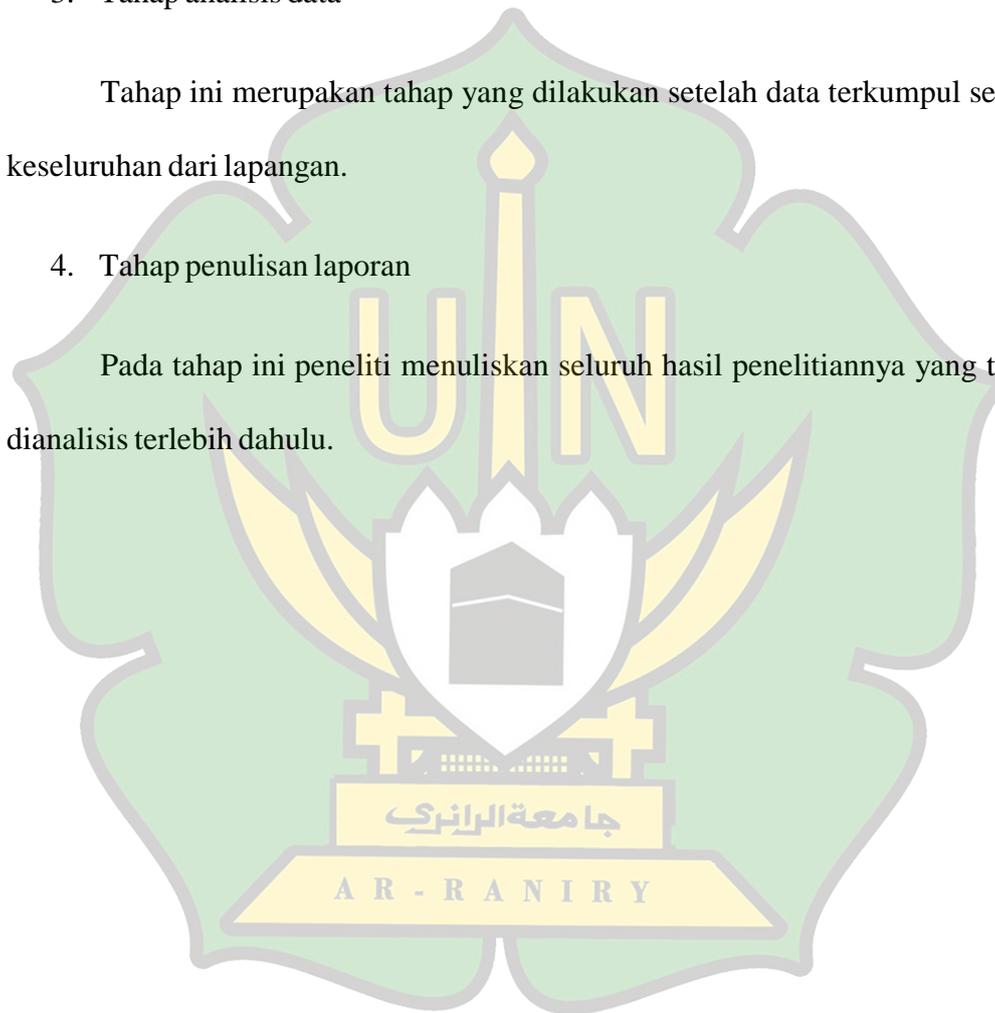
Tahap ini termaksud persiapan diri peneliti sebelum melakukan atau terjun langsung kelapangan untuk mendapatkan data yang akurat.

3. Tahap analisis data

Tahap ini merupakan tahap yang dilakukan setelah data terkumpul secara keseluruhan dari lapangan.

4. Tahap penulisan laporan

Pada tahap ini peneliti menuliskan seluruh hasil penelitiannya yang telah dianalisis terlebih dahulu.



BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MAN 1 Aceh Tenggara

1. Profil Sekolah

Nama madrasah	: Man 1 Aceh Tenggara
Nsm	: 13111020001
Alamat	: Jl. Iskandar Muda No. 5
Desa/kel	: Gumpang Jaya
KECAMATAN	: Babussalam
KABUPATEN/KOTA	: Aceh Tenggara
Nomor Telepon	: (0629) 21186
Kode Pos	: 24651
Alamat Website Madrasah	: www.man1acehtenggara.sch.id
Alamat email Madrasah	: man1acehtenggara@gmail.com

2. Sejarah Singkat MAN 1 Aceh Tenggara

Keberadaan suatu sekolah tidak dapat terpisah dari sejarah berdirinya sekolah tersebut. Situasi politik, ekonomi maupun hal-hal lain dapat mempengaruhi dunia pendidikan. Didapati liku-liku yang menarik dalam proses berdirinya suatu sekolah. Namun demikian, selalu ada pihak-pihak yang berkemauan keras dan ikhlas untuk membangun dunia pendidikan, baik lembaga maupun individu. Sejarah berdirinya MAN 1 Aceh Tenggara juga tidak terlepas dari beberapa persoalan, terutama hal-hal yang berkaitan finansial. Cikal bakal

MAN 1 Aceh Tenggara adalah peralihan dari Sekolah PGAN (Pendidikan Guru Agama) 6 Tahun.

Adanya peralihan organisasi dilingkungan Departemen Agama, PGAN 6 Tahun beralih nama menjadi MAN Kutacane, ditetapkan dengan SK Menag pada tanggal 2 Mei 1979 nomor : LA/I-b/436/1979. Dan pada tahun 2017, MAN Kutacane beralih nama menjadi MAN 1 Aceh Tenggara. Peralihan itu memberikan efek positif bagi perkembangan MAN 1 Aceh Tenggara sebagai madrasah yang mandiri.

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, MAN 1 Aceh Tenggara mengalami banyak perubahan diberbagai sektor, sejak didirikan sampai sekarang ini. Hal ini dapat dilihat dari infrastruktur berupa kondisi fisik bangunan dan kelengkapan fasilitas pendukung pendidikan yang dibangun di atas lahan sendiri seluas 7.725 M2, diantaranya dibangun ruang kelas yang memadai, Laboratorium IPA, Laboratorium Komputer, Perpustakaan yang mendukung bidang akademik, Gedung Aula, Mushalla sebagai pendukung insan pendidikan yang bertaqwa. Pada tahun 2016 MAN 1 Aceh Tenggara melakukan Akreditasi Madrasah dan memperoleh hasil yang cukup memuaskan yaitu pada tanggal 30 Desember 2016, Badan Akreditasi Nasional Sekolah /Madrasah (BAN S/M) memberikan Peringkat Akreditasi (A) dengan Nilai 88,28.

Sejak tahun 2004 mengikuti Ujian Nasional dengan menginduk pada KKM, pada tahun 2004 MAN 1 Aceh Tenggara menyelenggarakan Ujian Nasional secara

mandiri dengan jumlah peserta ujian sebanyak 152 siswa yang terdiri dari 67 orang siswa putera dan 85 orang siswa puteri.

Selanjutnya MAN 1 Aceh Tenggara berkomitmen untuk berpartisipasi dalam memberikan inspirasi dan motivasi bagi para peserta didik di tingkat sekolah menengah pertama melalui penyelenggaraan Kompetisi Pekan Olahraga dan Seni (Porseni) yang sedang populer dan diminati para pelajar (dengan nama kegiatan 'Trend Competition') yang mana pertama kali sukses dilaksanakan pada bulan Januari 2006 dengan diikuti oleh seluruh MTs/MA/Sederajat se Provinsi Aceh dan selanjutnya secara terus menerus dilaksanakan setiap dua tahun sekali.

3. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 1 Aceh Tenggara

a. Visi

Terwujudnya Sumber Daya Manusia Yang Mandiri, Berprestasi, Berakhlak Mulia, Unggul dan Terampil

b. Misi

- 1) Menumbuhkembangkan semangat penghayatan dan pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari
- 2) Mewujudkan potensi madrasah yang mandiri melalui pendayagunaan SDM yang handal dan pengelolaan yang efektif dan efisien
- 3) Menjadikan madrasah yang unggul secara akademis dan non akademis
- 4) Menjadikan peserta didik yang terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi

c. Tujuan

Tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Plus Al-Aqsha Tonjong Sari Tahun Pelajaran 2016/2017 adalah:

- 1) Membiasakan peserta didik untuk berperilaku islami
- 2) Meningkatkan potensi madrasah yang mandiri
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan daya saing peserta didik
- 4) Meningkatkan keterampilan peserta didik dalam penguasaan teknologi

Dari tujuan tersebut, dioperasionalkan dalam tujuan yang lebih spesifik sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan Proses Belajar Mengajar dan bimbingan secara efisien dan efektif.
- 2) Menumbuh-kembangkan semangat belajar, mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- 3) Menumbuh-kembangkan semangat pendalaman ajaran Islam, sehingga melahirkan siswa yang bertaqwa dan memiliki akhlakul karimah.
- 4) Menumbuh-kembangkan penghayatan kebangsaan sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.
- 5) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan warga Madrasah dan komponen terkait lainnya demi terwujudnya pelayanan prima bagi pemakai jasa pendidikan (stakeholder).

- 6) Meningkatkan kualitas kelembagaan dengan pengembangan sarana dan prasarana serta kesejahteraan tenaga kependidikan, untuk dapat memberikan pelayanan maksimal.
- 7) Meningkatkan kegiatan ekstra kurikuler, sehingga dapat tampil dalam berbagai event perlombaan dan pertandingan.

Sedangkan Tujuan Prioritas yang dikembankan untuk Tahun Pelajaran 2021/2022 sebagai berikut :

- 1) mengadakan pembinaan terhadap peserta didik, guru dan karyawan secara berkelanjutan;
- 2) mengadakan jam tambahan pada pelajaran UN, yaitu bimbingan belajar di sore hari bagi siswa kelas XII.
- 3) mengadakan Tadarusan menjelang pelajaran dimulai, kegiatan solat Dhuha, Sholat Dzuhur Berjama'ah, Kultum ba'da Dzuhur oleh siswa atau guru, Yasin setiap hari Jum'at, Tadabur Alam, peringatan hari besar Islam, dan membentuk kelompok-kelompok pengajian/evaluasi keagamaan peserta didik;
- 4) menjalin komunikasi yang baik dengan Pemerintah;
- 5) kerjasama dengan Dinas dan instansi terkait dan/atau pihak lain untuk Pelaksanaan Program Madrasah Produktif Di Man 1 Aceh Tenggara Tahun Pelajaran 2021/2022.
- 6) Pengadaan Gedung dan sarana prasarana laboratorium bahasa, Laboratorium Komputer, Laboratorium Fisika, Laboratorium Kimia,

Laboratorium Biologi, Laboratorium Keagamaan dan Laboratorium Keterampilan;

- 7) membentuk kelompok gemar Bahasa Inggris dan Bahasa Arab;
 - 8) membentuk kelompok belajar terbimbing;
 - 9) pengadaan buku penunjang;
 - 10) penambahan komputer baru;
 - 11) mengintensifkan kelompok belajar siswa;
 - 12) mengintensifkan komunikasi dan kerjasama dengan orang tua;
 - 13) pelaporan kepada orang tua secara berkala;
 - 14) pembentukan Guru Mentor;
 - 15) Pengadaan Asrama Siswa Putra – Putri;
 - 16) Pengadaan Gedung Aula.⁵⁶
4. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MAN 1 Aceh Tenggara

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam ruang lingkup sekolah, tanpa ada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka proses pembelajaran tidak bisa berjalan dengan semestinya. Berikut jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Aceh Tenggara dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4. 1 jumlah tenaga pendidik dan kependidikan MAN 1 Aceh Tenggara

<p>Jumlah Kepala Madrasah, Wakil Kepala, Pendidik dan Tenaga Kependidikan</p>
--

⁵⁶ Dokumen Arsip Tata Usaha pada tanggal 15 mei 2022

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah	1			
2.	Jumlah Wakil Kepala Madrasah	2	2		
3.	Jumlah Pendidik (di luar Kepala & Wakil)	5	18	5	25
4.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi	3	17		
5.	Jumlah Pendidik Berprestasi Tk. Nasional				
6.	Jumlah Pendidik Sudah Ikut Bimtek K-13				
7.	Jumlah Tenaga Kependidikan	3	2	9	
	Jumlah				

Sumber: Dokumen Arsip Tata Usaha MAN 1 Aceh Tenggara⁵⁷

5. Data Peserta Didik MAN 1 Aceh Tenggara

Pada dasarnya siswa adalah orang yang mempunyai fitrah atau potensi dasar baik secara fisik maupun psikis yang perlu dikembangkan. Oleh karena itu sekolah merupakan tempat dimana siswa mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri siswa. Berikut jumlah siswa di MAN 1 Aceh Tenggara dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. 2 jumlah siswa MAN 1 Aceh Tenggara

NO	KELAS	ROMBEL	PR	LK	JUMLAH
1	X	X MIA	25	10	35
		PLUS			
2	X	X MIA1	28	15	43
3		X MIA2	28	15	43

⁵⁷Dokumen Arsip Tata Usaha pada tanggal 14 mei 2022.

4		X MIA3	28	15	43
5		X MIA4	27	16	43
6		X IIS1	10	21	31
7		X IIS2	18	23	41
8		X IIS3	15	23	38
JUMLAH			179	138	317
1	XI	XI PLUS	26	11	37
2		XI MIA1	31	20	51
3		XI MIA2	32	21	53
4		XI MIA3	32	18	50
5		XI IIS1	22	30	52
6		XI IIS2	19	35	54
JUMLAH			162	135	297
1	XII	XII MIA PLUS	24	7	31
2		XII MIA1	30	18	48
3		XII MIA2	28	19	47
4		XII MIA3	28	15	43
5		XII MIA4	26	14	40
6		XII IIS1	25	21	46
7		XII IIS2	21	20	41
8		XII IIS3	22	24	46
JUMLAH			204	138	342
JUMLAH TOTAL			545	411	956

Sumber: Dokumen kesiswaan MAN 1 Aceh Tenggara.⁵⁸

Rekapitulasi Data Siswa 3 Tahun terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Kelas X-XII	
	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel						
	2018/2019	324	8	268	6	267	8	
2019/2020	342	8	324	8	268	6		22
2020/2021	280	6	342	8	324	8		22
2021/2022	330	8	280	6	342	8		22

Sumber: Dokumen MAN 1 Aceh Tenggara

6. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 1 Aceh Tenggara

Tabel 4. 3 Sarana dan Prasarana MAN 1 Aceh Tenggara

Jumlah dan Kondisi Bangunan				
No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruang Menurut Kondisi (Unit)		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Ruang Kelas	20	2	
2.	Ruang Kepala Madrasah	1		
3.	Ruang Guru	1		
4.	Ruang Tata Usaha	1		
5.	Laboratorium Fisika			
6.	Laboratorium Kimia		1	
7.	Laboratorium Biologi			
8.	Laboratorium Komputer		1	
9.	Laboratorium Bahasa			

⁵⁸Dokumen kesiswaan MAN 1 Aceh Tenggara pada tanggal 14 mei 2022

10.	Ruang Perpustakaan		1	
11.	Ruang Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	1		
12.	Ruang Keterampilan			
13.	Ruang Kesenian			
14.	Toilet Guru	1		
15.	Toilet Siswa		10	
16.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1		
17.	Gedung Serba Guna (Aula)	1		
18.	Ruang OSIS	1		
19.	Ruang Pramuka	1		
20.	Masjid/Musholla		1	
21.	Gedung/Ruang Olahraga			
22.	Rumah Dinas Guru			3
23.	Kamar Asrama Siswa (Putra)	1		
24.	Kamar Asrama Siswi (Putri)			
25.	Pos Satpam		1	
26.	Kantin			

Sarana Prasarana Pendukung Pembelajaran

No.	Jenis Sarpras	Jumlah Unit Menurut Kondisi		Jumlah Ideal Yang Seharusnya Ada
		Baik	Rusak	
1.	Kursi Siswa	100	900	1000
2.	Meja Siswa	150	850	1000
3.	Loker Siswa			

4.	Kursi Guru di ruang kelas	10	12	22
5.	Meja Guru di runag kelas	10	12	22
6.	Papan Tulis		22	22
7.	Lemari di ruang kelas			
8.	Alat Peraga PAI			
9.	Alat Peraga Fisika			
10.	Alat Peraga Biologi			
11.	Alat Peraga Kimia			
12.	Bola Sepak	1	1	2
13.	Bola Voli	3	5	8
14.	Bola Basket	1		1
15.	Meja Pingpong (Tenis Meja)		1	4
16.	Lapangan Sepakbola/Futsal			
17.	Lapangan Bulutangkis			
18.	Lapangan Basket			
19.	Lapangan Bola Voli		1	2
Sarana Prasarana Pendukung Lainnya				
No.	Jenis Sarpras	Jumlah Unit Menurut Kondisi		
		Baik	Rusak	

1.	Laptop	2	2
2.	Personal Komputer	2	1
3.	Printer	1	4
4.	Televisi	3	
5.	Mesin Fotocopy		
6.	Mesin Fax		
7.	Mesin Scanner		
8.	LCD Proyektor		1
9.	Layar (Screen)		
10.	Meja Guru & Tenaga Kependidikan	60	
11.	Kursi Guru & Tenaga Kependidikan	60	
12.	Lemari Arsip	3	6
13.	Kotak Obat (P3K)	1	
14.	Brankas		1
15.	Pengeras Suara	1	
16.	Washtafel (Tempat Cuci Tangan)	3	
17.	Kendaraan Operasional (Motor)		
18.	Kendaraan Operasional (Mobil)		
19.	Mobil Ambulance		
Sumber Listrik		:	PLN
Sumber Air Bersih		:	Air Tanah (Sumur)
Jaringan Internet		:	Baik

Sumber: Dokumen arsip tata usaha MAN 1 Aceh Tenggara.⁵⁹

⁵⁹Dokumen Arsip Tata Usaha pada tanggal 14 mei 2022.

B. Hasil Penelitian

Setelah penulis memberikan penjelasan tentang gambaran umum lokasi penelitian. Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang data-data yang penulis dapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang signifikansi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara. Adapun data yang penulis dapatkan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hal apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara peneliti mengajukan pertanyaan kepada kepala madrasah: “Program apa saja yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan?”

Kepala madrasah menjawab: “Untuk meningkatkan kinerja guru maka guru tersebut harus menambah wawasannya, kemudian adanya pembinaan disiplin guru, memotivasi dan memfasilitasi guru dengan cara mengikuti pelatihan yang diadakan oleh internal sekolah maupun dari pihak lain, seperti seminar, workshop, pembuatan RPP, menyediakan dan mengoptimalkan sarana dan perlengkapan pendidikan.⁶⁰

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada Guru Mp 1 MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut Ibu, Program apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan?”

Guru MP 1 menjawab: “Salah satu tugas dan program Kepala yakni mensupervisi, selalu mengingatkan kepada kami apa saja tugas dan tanggung jawab kami sebagai guru ataupun untuk mendalaminya yaitu

⁶⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Aceh Tenggara, pada tanggal 15 Mei 2022.

dengan cara mengikut sertakan kami ikut pelatihan, mengikuti seminar, workshop dll.⁶¹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 2 MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut Ibu, Program apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan?”

Guru MP 2 menjawab: “Biasanya kepala madrasah mengontrol kegiatan guru disini, memotivasi dan mensupervisi apabila ada sesuatu yang kurang sesuai dnegan kinerjanya, melihat bagaimana guru bersikap saat mengajar dan bagaimana tanggung jawab dengan pekerjaannya.⁶²

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh dilapangan bahwa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pembinaan disiplin, menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, mengadakan seminar, workshop dan pelatihan-pelatihan, bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain, memberi kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervisi, menyediakan dan mengoptimalkan sarana dan perlengkapan pendidikan, melibatkan guru dalam setiap kegiatan, berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan guru dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah: “Bagaimana cara bapak menilai kemampuan seorang guru?”

Kepala madrasah menjawab: “Peraturannya memang sudah ada menjadi kepala madrasah untuk menilai seorang guru setahun bisa dilaksanakan 2 kali bisanya kegiatan ini disebut dengan kegiatan supervisi ke kelas dalam proses pembelajaran berlangsung dan jika ada kelemahan guru dalam mengajar maka disitu akan saya bina apakah guru tersebut menguasai materi, menguasai lapangan, bagaimana metode pembelajaran yang digunakan, itulah tugas pokok kepala sekolah, kemudian yang dinilai nantinya adalah kemampuan mengajar, kemampuan menguasai

⁶¹Wawancara dengan Guru MP 1, Pada tanggal 16 Mei 2022.

⁶² Wawancara dengan Guru MP 2, Pada tanggal 16 Mei 2022.

pembelajaran, inisiatif dalam bekerja, dalam mengelola ruangan. Komponen yang dinilai meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Empat kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh setiap guru”.⁶³

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 1 MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut ibu Bagaimana cara bapak kepala madrasah menilai kemampuan seorang guru?

Guru MP 1 menjawab: “Yaitu kepala madrasah melakukan supervisi pengajaran, kemudian Jika ada kelemahan-kelemahan guru maka akan di panggil dan memberi pemahaman guru tentang kompetensinya tersebut, kemudian diadakan upaya-upaya lain kemudian kita kirim dia ke pelatihan,seminar,workshop agar pemahamannya lebih mendalam lagi dan mudah-mudahan dengan adanya pelatihan lebih meningkat lagi”.⁶⁴

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 1 MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut ibu Bagaimana cara kepala madrasah menilai kemampuan seorang guru?

Guru MP 2 menjawab: “kepala madrasah menilai kemampuan seorang dengan cara melakukan supervisi dalam proses pembelajaran berlangsung”.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh dilapangan bahwa cara kepala madrasah menilai kemampuan seorang guru dengan cara melakukan supervisi ke kelas dalam proses pembelajaran berlangsung yang dilakukan 2 kali setahun ataupun sekali yaitu setiap tahun 2 kali ataupun sekali, yang dinilai nantinya adalah kemampuan mengajar seorang guru, menguasai teori pembelajaran, cara penggunaan media pembelajaran dan mengelola ruangan. Kemudian jika adanya kelemahan seorang guru maka akan diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan.

⁶³Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Aceh Tenggara, Pada Tanggal 15 Mei 2022.

⁶⁴ Wawancara dengan Guru MP 1, Pada Tanggal 16 Mei 2022.

⁶⁵ Wawancara dengan Guru MP 1, Pada Tanggal 16 Mei 2022

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Pertanyaan pertama yang peneliti yang diajukan kepada kepala madrasah MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut bapak, apa saja faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?”

Kepala madrasah menjawab: “Hal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu adanya faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada semua guru, kemudian kemampuan berpikir, lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana”.⁶⁶

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 1 MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut ibu apa saja faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?”

Guru MP 1 menjawab: “Hal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu adanya motivasi dari kepala madrasah, dorongan, semangat, lingkungan kerja guru serta tugas tanggung dan tanggung jawab”.⁶⁷

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 2 MAN 1 Aceh Tenggara: “Menurut ibu apa saja faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?”

Guru MP 2 menjawab: “Hal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu adanya supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu kami sebagai guru dalam mengembangkan kemampuan mengajar, kemudian kepala madrasah memberikan bimbingan, dan pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar”.⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh dilapangan bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru terhadap mutu lulusan yaitu faktor

⁶⁶Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Aceh Tenggara, Pada Tanggal 15 Mei 2022.

⁶⁷ Wawancara dengan Guru MP 1, Pada Tanggal 16 Mei 2022.

⁶⁸Wawancara dengan Guru MP 2, Pada Tanggal 16 Mei 2022.

kepemimpinan yaitu adanya motivasi, dorongan, bimbingan, semangat, arahan, dan dukungan dari kepala madrasah, kemudian adanya pelatihan-pelatihan, kemampuan berpikir, lingkungan sekolah nyaman serta adanya sarana prasarana yang mendukung pendidikan sekolah.

3. Kendala yang dihadapi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah MAN 1 Aceh Tenggara: “Apa saja kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?”

Kepala madrasah menjawab: “Masih kurangnya penguasaan teknologi informasi bagi sebagian guru, kemudian ada pada diri guru tersebut yang kurang disiplin, masih kurang dalam penggunaan media dan metode pembelajaran secara bervariasi oleh guru-guru. Akan tetapi saya sebagai kepala madrasah masih bisa mengatasi masalah-masalah tersebut dengan mengikutsertakan para guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, dan saya juga membimbing dan memberi masukan serta motivasi kepada guru-guru tersebut yang masih kurang dalam berbagai hal dalam tugas dan tanggungjawabnya”.⁶⁹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 1 MAN 1 Aceh Tenggara: “Apa saja yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?”

Guru MP 1 menjawab: “Kendalanya yaitu ada berasal dari dalam diri kami sendiri sebagai guru, sebagian guru masih rendahnya kesadaran oknum tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab disekolah,

⁶⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Aceh Tenggara, Pada Tanggal 15 Mei 2022

kemudian kedisipinan guru masih ada kurang serta kurangnya guru-guru yang menghasilkan modul maupun buku pelajaran”.⁷⁰

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MP 2 MAN 1 Aceh Tenggara: “Apa saja kendala yang dihadapi ibu dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?”

Guru MP 2 menjawab: “Kendalanya yaitu masih kurangnya penggunaan media dan metode pembelajaran secara bervariasi, serta keterbatasan dalam menguasai teknologi informasi”.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh di lapangan adapun kendala dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan yaitu terdapat pada diri seorang guru tersebut yang masih kurang penggunaan media dan metode pembelajaran secara bervariasi, kemudian rendahnya kesadaran oknum guru terhadap tugas dan tanggungjawabnya, dan keterbatasan dalam menguasai teknologi informasi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang peneliti lakukan di MAN 1 Aceh Tenggara mengenai signifikansi kinerja guru terhadap mutu lulusan maka peneliti akan membahas sebagai berikut:

1. Hal apa saja dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh di lapangan program yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara yaitu kepala madrasah biasanya melakukan tindakan yakni akan dilakukan program seperti apa untuk meningkatkan kinerja

⁷⁰ Wawancara dengan Guru MP 1, Pada Tanggal 16 Mei 2022.

⁷¹ Wawancara dengan Guru MP 2, Pada Tanggal 16 Mei 2022.

guru kedepannya, biasanya kepala madrasah akan mengikut sertakan para guru untuk turut mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar yang akan diadakan oleh sekolah maupun luar sekolah.

Selain itu terdapat pembinaan khusus juga dari kepala madrasah untuk para guru, dimana biasanya kepala madrasah melakukan supervisi secara langsung pada guru-guru untuk mengetahui seberapa baik kinerja guru yang ada di MAN 1 Aceh Tenggara. Setelah melakukan supervisi jika diketahui terdapat guru yang kurang memahami terkait suatu hal, maka kepala madrasah sebisa mungkin akan memberikan motivasi serta bimbingan bagi guru yang dianggap kurang dalam kinerjanya dengan mengikuti workshop-workshop umum maupun workshop khusus.

Hal di atas sejalan dengan yang dikemukakan oleh E. Mulyasa yaitu upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik sebagai berikut: 1) mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran/pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan para guru. Kepala madrasah juga harus memberi kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, 2) kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya, dan 3) Menggunakan waktu secara efektif di madrasah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai

dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.⁷²

Jadi dari hasil observasi penelitian yang peneliti peroleh dilapangan bahwa hal-hal yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara yaitu dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, workshop, seminar, melakukan supervisi dan evaluasi, memotivasi, dan memberi reward berbentuk bingkisan serta sertifikat kepada guru-guru dan mendorong guru-guru tersebut untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya.

Data ini juga didukung oleh data dokumentasi seperti yang tertera dibawah ini:



⁷²E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 100.



Pelatihan-pelatihan, seminar, dan workshop terhadap guru-guru di MAN 1 Aceh Tenggara

2. Faktor mempengaruhi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi yang dicapai oleh seorang guru tentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu dari dalam maupun dari luar. Kinerja guru akan lebih baik jika tidak dilihat dari satu faktor saja, melainkan faktor-faktor yang lain juga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara adalah adanya motivasi, dorongan, semangat dari kepala madrasah,

lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana, dan kemampuan berfikir. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Supardi.

Menurut Sedarmayanti dalam Supardi menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji & kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana. (10) teknologi, (11) kesempatan berorientasi.⁷³

Jadi berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh di lapangan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 Aceh Tenggara adanya motivasi dorongan, semangat dari kepala madrasah, lingkungan fisik sekolah, sarana prasarana, dan keterampilan, pendidikan dari seorang guru tersebut.

3. Kendala yang dihadapi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh di lapangan terdapat beberapa kendala yang dihadapi madrasah dalam peningkatan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara. Adapun diantara kendala-kendala yang dihadapi tersebut yaitu komitmen guru yang naik turun atau tidak stabil, tidak samanya persepsi atau karakter yang berbeda-beda serta menyebabkan sering terjadinya kesalahpahaman dan masih kurang mahirnya sebagian guru dalam bidang IT. Namun hal tersebut tidak menjadi hambatan yang besar bagi kepala madrasah karena semuanya bisa ditanggulangi dengan baik, salah satunya dengan cara kepala madrasah melakukan pendekatan-pendekatan kepada guru-guru, begitu

⁷³Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 50.

juga seringnya dilakukan rapat evaluasi dan kepala madrasah yang senantiasa menganyomi para guru, sehingga semua kendala-kendala bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai signifikansi kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hal yang dilakukan kepala madrasah MAN 1 Aceh Tenggara dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan yaitu adanya program pelatihan-pelatihan, mengadakan workshop, seminar, kemudian kepala madrasah juga memotivasi, membimbing, mengarahkan guru, berusaha untuk memenuhi keinginan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, serta memberi kesempatan kepada guru-guru dalam meningkatkan pengetahuannya ke jenjang yang lebih tinggi, dan memberikan reward terhadap guru-guru berupa sertifikat, dan bingkisan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MAN 1 Aceh Tenggara antara lain: a) motivasi, b) keterampilan, c) kepemimpinan, d) sarana prasarana, e) lingkungan fisik sekolah, f) pelatihan-pelatihan.
3. Kendala-kendala yang dihadapi MAN 1 Aceh Tenggara dalam meningkatkan kinerja guru yaitu ada pada diri guru tersebut, masih kurang mahirnya sebagian guru dalam bidang IT serta kurang disiplin. Namun hal tersebut tidak menjadi hambatan yang besar bagi kepala madrasah karena semuanya bisa ditanggulangi dengan baik, salah satunya dengan cara kepala madrasah melakukan pendekatan-pendekatan kepada guru-guru, begitu juga seringnya dilakukan rapat evaluasi dan kepala madrasah yang senantiasa

menganyomi para guru, sehingga semua kendala-kendala bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Senantiasa berusaha untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya sebagai pengajar dalam upaya peningkatan kinerja guru.
2. Kepada guru agar dapat meningkatkan serta menciptakan kinerja guru yang baik. Kesadaran menumbuhkan kinerja guru tidak hanya di pengaruhi oleh faktor luar, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri yakni upaya peningkatan prestasi kerja dan profesi. Kemudian Para guru adalah pihak-pihak yang memberikan kontribusi terbesar terhadap hasil peningkatan mutu peserta didik. Untuk itu guru harus punya rasa tanggung jawab yang lebih dalam dari dirinya sehingga guru akan merasa ada hal-hal yang harus capai dalam setiap proses pembelajaran demi meningkatkan suatu mutu lulusan atau pembelajaran di madrasah ini.
3. Kepada kepala madrasah agar lebih meningkatkan kinerja guru terhadap tugas dan tanggungjawabnya dan membuat program-program untuk meningkatkan kiera guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa, (2019), *Jurnal Ilmiah Administratinsi Volume 12 Nomor 1*.
- Abd. Madjid, (2016), *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Abd. Madjid, (2016), *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Abdul hadis, Nurhayati, (2015), *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Abdullah Munir, (2008), *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ajat Rukajat, (2018), *Manajemen Pembelajaran*, Yogyakarta: Deepublish.
- Alwan Effendi, (2017), *Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Media Akademi.
- Anita, (2017), *Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga*, Purwokerto: Tesis, Institut Agama Islam Negeri.
- Atty Tri Juniarti, (2014), *Analisis Kompetensi Lulusan melalui Kinerja Guru di SMPN Wilayah III Cirebon*, *Jurnal Trikonomika Volume 13, No. 2*.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, (2013), *Branded School Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dedi Mulyasana, (2011), *Pendidikan Mutu Dan Berdaya Saing*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, (2015), *Petunjuk Pembinaan sekolah*, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2002), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Edisi Ketiga: Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas, (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Dita Hadiani Finanta, (2018), *Perencanaan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTsN 2 Medan*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Dokumen Arsip Tata Usaha pada tanggal 14 mei 2022.

E. Mulyasa, (2014), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Eka Pihatin, (2015), *Manajemen Peserta Didik*, Bandung: Alfabeta.

Elvira Widha Aswari, (2019), *Manajemen Mutu Kelulusan Di Smk Muhammadiyah 1 Pringsewu*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Hendrawati Niken Widagdorini, (2013), *Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 di SD Negeri Timpik 01*, Surakarta: Skripsi Universitas Muhammadiyah.

Husaini Usman, (2015), *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Imron, (2018), *Aspek Spritualitas Dalam Kinerja*, Mangelang: Unimma Press.

Lexy Moleong, (2002), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martinis Yamin dan Maisah, (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Persada Pers.

Mujiati, (2019), *Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Pendidikan Melalui Program Kemitraan Di Ma Darul Hikmah Sawoo Ponorogo*, Ponorogo: Tesis Institut Agama Islam Negeri (IAIN).

Musriadi. (2018), *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, Yogyakarta: Deepublish.

Naffisah Aini Triaji, (2020), *Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Ponorogo)*, Skripsi IAIN Ponorogo.

Nur Zazin, (2016), *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, Yogyakarta: ArRuzz Media.

Nur Zazin, (2016), *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*, Yogyakarta: ArRuzz Media.

Pulus Nahak, (2015), *Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Peserta Didik Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka Kecamatan Malaka Tengah, Kabupaten Malaka*, Jakarta: Tesis, Universitas Terbuka.

Rizky Ardela, (2020), *Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Di Sma Negeri 32 Jakarta*, Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Rusdin Pohan, (2017), *Metode Penelitian pendidikan*, Banda Aceh: Ar-Rijal Institusi.
- Rusman, (2015), *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarwan Danim, (2013), *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono, (2016), *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media.
- Suharisimi Arikunto, (2014), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, (2015), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supardi,(2015), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tutik Rachmawati dan Daryanto, (2015), *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta : Gava Media.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang- undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Visimedia.
- Wawancara dengan Guru MP 1, Pada Tanggal 16 Mei 2022
- Wawancara dengan Guru MP 2, Pada Tanggal 16 Mei 2022
- Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Aceh Tenggara, pada tanggal 15 Mei 2022
- Winarto Surachmad, (2013), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-17734 /U.n.08/FTK/KP.07.6/12/2021

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 10 November 2021
- Menetapkan
PERTAMA :
1. Menunjuk Saudara:
1. Basidin Mizal sebagai Pembimbing Pertama
2. Zahara Mustika sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:
Nama : Sinta Pika Aulia
NIM : 180 206 006
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Signifikansi Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara
- KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2021/2022
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

MEMUTUSKAN

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada tanggal : 17 Desember 2021
An. Rektor
Dekan,

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-5775/Un.08/FTK.1/TL.00/05/2022
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala Sekolah MAN 1 Aceh Tenggara

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SINTA PIKA AULIA / 180206006**
Semester/Jurusan : **VIII / Manajemen Pendidikan Islam**
Alamat sekarang : **Jl. Utama Gampoeng Rukoh, Kec. Syiah Kuala Banda Aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Signifikansi Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 09 Mei 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 09 Juni 2022

Dr. M. Chalis, M.Ag.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH TENGGARA
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 ACEH TENGGARA
Jalan Iskandar Muda Nomor 05 Babussalam kode pos 24651
Telepon (0629) 21186 Faximili (0629) 21186
Website :www.mankutacane.sch.id

Nomor : B-052/ Ma.01.10.1/PP.00.6/05/2022

Kutacane, 17 Mei 2022

Lamp : -

Prihal : **Telah Melakukan Penelitian**

Kepada Yth :

An. Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

Di

Banda Aceh

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Tenggara Kabupaten Aceh Tenggara, dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **SINTA PIKA AULIA**
Tempat/Tanggal Lahir : Lawe Sagu, 20 Juni 200
NIM : 180206006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di MAN 1 Aceh Tenggara Kabupaten Aceh Tenggara, mulai tanggal 10 Mei 2022 s/d 17 Mei 2022, dalam rangka melengkapi penyusunan skripsi yang berjudul :

**“SIGNIFIKASI KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN
DI MAN 1 ACEH TENGGARA”**

Demikian keterangan ini dibuat, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

A R - R A

Kepala Madrasah,



JAMALUDDIN, S. Ag
NIP. 19720702 199905 1 001

Instrument Penelitian di MAN 1 Aceh Tenggara

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan Penelitian		
			Kepala Madrasah	Guru MP 1	Guru MP 2
1.	Hal apa saja dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalahnya 2. Menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi 3. Meningkatkan profesionalisme guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja program yang dilakukan bapak dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan? 2. Apakah ada evaluasi yang bapak lakukan terhadap guru? 3. Apakah ada supervisi yang bapak lakukan terhadap guru? 4. Adakah madrasah memfasilitasi guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bentuk seminar, pelatihan atau talk show? 5. Bagaimana cara bapak menilai kemampuan seorang guru? 6. Adakah bapak memotivasi guru? 7. Apakah bapak memberikan contoh sikap yang disiplin terhadap tugas dan tanggung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada kepala madrasah membuat program dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan? 2. Apakah ada evaluasi yang dilakukan madrasah terhadap guru? 3. Apakah ada supervisi yang dilakukan madrasah terhadap guru? 4. Adakah madrasah memfasilitasi guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bentuk seminar, pelatihan atau talk show? 5. Bagaimana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada kepala madrasah membuat program dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan? 2. Apakah ada evaluasi yang dilakukan madrasah terhadap guru? 3. Apakah ada supervisi yang dilakukan madrasah terhadap guru? 4. Adakah madrasah memfasilitasi guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bentuk seminar, pelatihan atau talk

			<p>jawabnya?</p> <p>8. Bagaimana cara bapak jika ada salah satu guru yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran</p> <p>9. Apakah bapak pernah mengevaluasi kinerja guru saat proses belajar mengajar?</p> <p>10. Apakah bapak memberikan saran dan masukan kepada guru setelah melakukan evaluasi?</p>	<p>cara kepala madrasah menilai kemampuan seorang guru?</p> <p>6. Adakah kepala madrasah memotivasi guru?</p> <p>7. Apakah kepala madrasah memberikan contoh sikap yang disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya?</p> <p>8. Bagaimana cara bapak jika ada salah satu guru yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran?</p> <p>9. Apakah kepala madrasah pernah mengevaluasi kinerja guru saat proses belajar mengajar?</p> <p>10. Apakah kepalamadrasah memberikan</p>	<p>show?</p> <p>5. Bagaimana cara kepala madrasah menilai kemampuan seorang guru?</p> <p>6. Adakah kepala madrasah memotivasi guru?</p> <p>7. Apakah kepala madrasah memberikan contoh sikap yang disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya</p> <p>8. Bagaimana cara bapak jika ada salah satu guru yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran?</p> <p>9. Apakah kepala madrasah pernah mengevaluasi kinerja guru saat proses belajar</p>
--	--	--	--	--	---

				saran dan masukan kepada guru setelah melakukan evaluasi?	mengajar 10. Apakahkepalamadrasah memberikan saran dan masukan kepada guru setelah melakukan evaluasi?
2.	Apa saja faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Terhadap mutu lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru agar proses pembelajaran efektif? 2. Apakah ada guru yang tidak menguasai materi pembelajaran? 3. Bagaimana cara bapak mengatasi jika seorang guru tidak menguasai materi pembelajaran 4. Bagaimana cara guru agar siswa tidak bosan dalam proses belajar mengajar sehingga siswa memahami pembelajaran tersebut? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada guru yang tidak menguasai materi pembelajaran? 2. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi jika seorang guru tidak menguasai materi pembelajaran? 3. Bagaimana cara guru agar siswa tidak bosan dalam proses belajar mengajar sehingga siswamemahami pembelajaran tersebut? 4. Bagaimana cara guru menilai siswa untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada guru yang tidak menguasai materi pembelajaran? 2. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi jika seorang guru tidak menguasai materi pembelajaran? 3. Bagaimana cara guru agar siswa tidak bosan dalam proses belajar mengajar sehingga siswamemahami pembelajaran tersebut? 4. Bagaimana cara guru 	

			<p>5. Bagaimana cara guru menilai siswa untuk mengetahui sejauh mana pemahaman siswa terhadap pelajaran yang telah diberikan?</p> <p>6. Jika terdapat guru yang kemampuannya masih sangat kurang apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan kemampuan guru tersebut?</p> <p>7. Bagaimana cara bapak menangani jika ada salah satu guru yang memberikan pelajaran yang sulit dipahami oleh siswa?</p> <p>8. Apakah ada guru yang menerapkan sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> untuk meningkatkan minat</p>	<p>mengetahui pemahaman siswa terhadap pelajaran yang telah diberikan?</p> <p>5. Jika terdapat guru yang kemampuannya masih sangat kurang apa yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan guru tersebut?</p> <p>6. Bagaimana cara bapak menangani kemampuan guru tersebut?</p> <p>7. Bagaimana cara bapak menangani jika ada salah satu guru yang memberikan pelajaran yang sulit dipahami oleh siswa?</p> <p>8. Apakah ada guru yang menerapkan sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> untuk</p>	<p>menilai siswa untuk mengetahui pemahaman siswa terhadap pelajaran yang telah diberikan?</p> <p>5. Jika terdapat guru yang kemampuannya masih sangat kurang apa yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan guru tersebut?</p> <p>6. Bagaimana cara bapak menangani kemampuan guru tersebut?</p> <p>7. Bagaimana cara bapak menangani jika ada salah satu guru yang memberikan pelajaran yang sulit dipahami oleh siswa?</p> <p>8. Apakah ada guru yang menerapkan</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>belajar siswa?</p> <p>9. Apakah ada pemberian Reward terhadap guru-guru yang menjalankan tanggung jawabnya dengan sangat baik?</p> <p>10. Apa yang bapak lakukan jika ada guru yang terpengaruhi kerjanya akibat hal pribadi?</p> <p>11. Apakah bapak akan memberikan toleransi terhadap guru yang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya ?</p>	<p>ntuk meningkatkan minat belajar siswa?</p> <p>9. Apakah ada pemberian Reward terhadap guru-guru yang menjalankan tanggung jawabnya dengansangat baik?</p> <p>10. Apa yang bapak lakukan jika ada guru yang terpengaruhi kerjanya akibat hal pribadi?</p> <p>11. Apakah kepala madrasah akan memberikan toleransi terhadap guru yang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya ?</p>	<p>n sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> untuk meningkatkan minat belajar siswa?</p> <p>9. Apakah ada pemberian Reward terhadap guru-guru yang menjalankan tanggung jawabnya dengansangat baik?</p> <p>10. Apa yang bapak lakukan jika ada guru yang terpengaruhi kerjanya akibat hal pribadi?</p> <p>11. Apakah kepala madrasah akan memberikan toleransi terhadap guru yang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya ?</p>
3.	Apa saja kendala/hambatan yang dihadapi	a. Kualitas guru	1. Adakah kendala yang bapak hadapi dalam meningkatkan	1. Adakah kendala yang bapak/Ibu hadapi dalam meningkatkan kinerja	1. Adakah kendala yang bapak/Ibu hadapi dalam

<p>madrasah dalam meningkatkan kinerja guru</p>			<p>an kinerja guru terhadap mutu lulusan ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan ? 3. Kendala apa yang sering bapak hadapi dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan? 4. Bagaimana cara bapak dalam meningkatkan kinerja guru? 5. Bagaimana solusi bapak cara mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru? 6. Komponen apa 	<p>guru terhadap mutu lulusan ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan ? 3. Apa harapan bapak/ibu terhadap kendala yang dihadapi madrasah terhadap mutu lulusan? 4. Bagaimana cara bapak dalam meningkatkan kinerja guru? 5. Bagaimana solusi anda terhadap kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru? 6. Komponen apa saja akan dinilai dalam penilaian kinerja guru? 7. Apa saja 	<p>meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru terhadap mutu lulusan ? 3. Apa harapan bapak/ibu terhadap kendala yang dihadapi madrasah terhadap mutu lulusan? 4. Bagaimana cara bapak dalam meningkatkan kinerja guru? 5. Bagaimana solusi anda terhadap kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru? 6. Komponen apa saja
---	--	--	---	---	--

			<p>sajaakan dinilai dalam penilaian kinerja guru?</p> <p>7. Apa saja yang menjadi kendala dalam penilaian kinerja guru?</p>	<p>kendala dalam penilaian kinerja guru?</p>	<p>dalam penilaian kinerja guru?</p> <p>7. Apa saja yang menjadi kendala dalam penilaian kinerja guru?</p>
--	--	--	---	--	--

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II

Basidin Mizal

Zahara Mustika

Dr. Basidin Mizal, M. Pd
NIP. 1959070219900331001

Dr. Zahara Mustika, S. Ag., M. Pd
NIP. 197012252007012022

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y



Halaman sekolah MAN 1 Aceh Tenggara



Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Aceh Tenggara



Wawancara dengan Guru MP 1 MAN 1 Aceh Tenggara



Wawancara dengan Guru MP 2 MAN 1 Aceh Tenggara

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sinta Pika Aulia
NIM : 180206006
Tempat, Tanggal Lahir : Lawe Sagu, 20 Juni 2000
Alamat : Desa Lawe Sagu, Kec. Lawe Bulan, Kabupaten Aceh Tenggara
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Telp/Hp : 0823-6195-3161
E-mail : sintapikaaulia2006@gmail.com

Riwayat Pendidikan
SD/MIN : MIN 2 Aceh Tenggara
SMP/MTsN : SMPS IT Darul Azhar
SMA/MAS : MAN 1 Aceh Tenggara
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua
Nama Ayah : Arbi Ahmad
Nama Ibu : Kami Laini
Pekerjaan Ayah : PNS
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Desa Lawe Sagu, Kec. Lawe Bulan, Kabupaten Aceh Tenggara

The image contains a large, semi-transparent watermark logo of Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. The logo is a shield-shaped emblem with a green background and yellow and white elements. At the top is a yellow crescent moon and star. Below it, the letters 'UIN' are written in a large, stylized yellow font. Underneath 'UIN' is a white shield with a yellow border, containing a yellow cross. Below the shield, the name 'جامعة الرانيري' is written in Arabic script. At the bottom of the logo, the name 'AR-RANIRY' is written in a yellow banner.