

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
PENILAIAN KINERJA GURU UNTUK MENINGKATKAN
MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH
AL MAARIF 01 SINGOSARI MALANG**

TESIS



Oleh:
SRI MURNI INDRIANI
NIM: 220106220006

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
PENILAIAN KINERJA GURU UNTUK MENINGKATKAN
MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH
AL MAARIF 01 SINGOSARI MALANG**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Pada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:
SRI MURNI INDRIANI
NIM: 220106220006

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Mts Almaarif 01 Singosari Malang” yang telah disusun oleh Sri Murni Indriani (220106220006) ini telah diperiksa secara keseluruhan dan disetujui oleh tim pembimbing untuk diajukan kepada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang Tesis:

Batu, 05 Desember 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000031002

Pembimbing II



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
NIP. 197902022006042003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

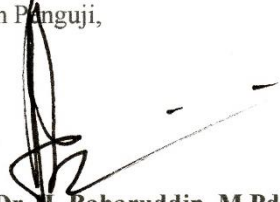


Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

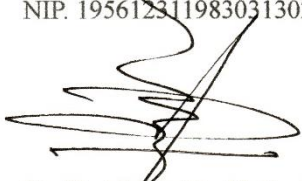
LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang” yang disusun oleh Sri Murni Indriani (220106220006) ini telah diuji pada tanggal 19 Desember 2024.

Dewan Penguji,


Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031302

Penguji Utama


Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I
NIP. 196407051986031003

Ketua/Penguji


Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000031002

Pembimbing I/Penguji


Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
NIP. 197902022006042003

Pembimbing II/Sekretaris

Mengetahui
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PERNYATAAN ORIGINAL KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Sri Murni Indriani
NIM : 220106220006
Tempat & Tanggal Lahir : Pasuruan, 12 April 2000
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Almaarif 01 Singosari Malang

Dengan ini saya menyatakan bahwa temuan penelitian saya tidak mengandung unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali sebagaimana dicatat secara tertulis dalam naskah ini dan dicantumkan dalam kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata tulisan/naskah saya tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka naskah saya dengan sendirinya dianggap tidak sah. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Batu, 26 November 2024



Sri Murni Indriani

MOTTO

Hidup yang tidak teruji adalah hidup yang tidak layak untuk dihidupi. Tanda manusia masih hidup adalah ketika ia mengalami ujian, kegagalan dan penderitaan.

-Socrates-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW. Dengan penuh cinta dan kasih sayang yang tak terhingga serta doa yang tak henti-hentinya. karya tulis sederhana ini saya persembahkan:

Teruntuk keluarga tercinta, Ayah dan Ibu yang sangat saya sayangi dan saya cintai. Berkat doa yang tak pernah terputus dari beliau yang selalu menjadi pengiring dalam tiap Langkah perjalanan saya. Semoga ilmu yang saya dapatkan ini dapat bermanfaat bagi semuanya. Teruntuk kakak-kakak dan adik saya Dewi Novitasari, Dharojatul Aqsa dan Shafwan Rizky Mubarak yang selalu menjadi penghibur dan juga penyemangat saya dalam segala hal. Juga teruntuk seseorang yang sangat istimewa bagi saya, beliau yang senantiasa sabar menunggu saya. Semoga kelak keluarga kecil kami dijadikan keluarga yang Sakinah mawaddah warahmah.

Seluruh bapak ibu guru saya yang telah mengajari saya sedari tingkat dasar hingga perguruan tinggi dan tak lupa sahabat-sahabat saya yang telah mendukung dan memberikan support dan semangat. Terimakasih yang tak terhingga karena telah membersamai saya dan mendoakan saya hingga saya sampai pada titik ini.

ABSTRAK

Indriani, Sri Murni. 2024. *Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Almaarif 01 Singosari Malang*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: (I) Prof. Dr. Wahidmurni. M.Pd. Pembimbing: (II) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd

Kata Kunci: *Strategi Kepala Madrasah, Penilaian Kinerja Guru, Mutu Pembelajaran*

Proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan strategi peningkatan kualitas pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh guru. Guru harus memiliki empat kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk menilai kinerja guru, evaluasi dilakukan untuk mengukur kemampuan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya di kelas. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa guru memenuhi persyaratan kompetensi dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran.

Fokus penelitian ini ada pada tiga hal: Penelitian ini terfokus pada tiga aspek, yaitu: (1) konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran, (2) pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran, (3) implikasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Almaarif 01 Singosari Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Proses analisisnya dilakukan melalui analisis data deskriptif yang meliputi pemilihan data dan interpretasi hasil penelitian di lapangan. Untuk menjamin keabsahan data digunakan teknik triangulasi sumber, metode dan waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penilaian kinerja guru; dan (2) pelaksanaan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dengan menggunakan berbagai metode penilaian, seperti penilaian formatif, penilaian sumatif, penilaian diri sendiri, dan penilaian teman sejawat. hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru yaitu ketidak obyektifan pada penilaian teman sejawat dan pemahaman pada butir tiap indikator penilaian kinerja. Upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan melakukan sosialisasi penilaian kinerja guru dan memberikan arahan tentang penilaian kinerja guru. (3) penilaian kinerja guru memiliki implikasi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran dengan sistem penilaian yang terstruktur, guru dapat diidentifikasi kelemahan dan kekuatan juga dilakukan bimbingan dan pembinaan kompetensi guru. Selain itu, perolehan akreditasi madrasah yang baik, juga prestasi akademik dan non akademik yang diraih madrasah.

ABSTRACT

Indriani, Sri Murni. 2024. *The strategy of the madrasah principal in evaluating the performance of teachers to improve the quality of learning at Islamic junior high school Almaarif 01 Singosari Malang*. Thesis. Study Program of Islamic Education Management, Mater's Degree of Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: (I) Prof. Dr. Wahidmurni. M.Pd. Advisor: (II) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd

Keywords: *Madrasah Principal Strategy, Teacher Performance Appraisal, Learning Quality*

The learning process is closely related to strategies for improving the quality of learning. The success of the learning process is strongly influenced by the teacher. Teachers must have four main competencies: pedagogical competence, personal competence, social competence and professional competence. To assess teacher performance, an evaluation is conducted to measure the ability and effectiveness of teachers in carrying out their duties in the classroom. The purpose of this process is to ensure that teachers meet the competency requirements and to improve the quality of teaching and learning.

The focus of this research is on three things: This research focuses on three aspects, namely: (1) the concept of madrasah principal's strategy in assessing teacher performance to improve learning quality, (2) the implementation of teacher performance assessment applied by the madrasah principal to improve learning quality, (3) the implications resulting from teacher performance assessment on learning quality at Madrasah Tsanawiyah Almaarif 01 Singosari Malang.

This research uses a qualitative approach and data collection is done through observation, interviews and documentation. The analysis process was carried out through descriptive data analysis, which includes data selection and interpretation of research findings in the field. Triangulation techniques of sources, methods and time were used to ensure the validity of the data.

The results showed that: (1) the concept of the madrasah head's strategy in teacher performance appraisal is to improve the quality of learning, which includes planning, implementing and evaluating teacher performance appraisal; and (2) the implementation of teacher performance appraisal to improve the quality of learning by using various assessment methods such as formative assessment, summative assessment, self-assessment and peer assessment. The obstacles in the implementation of teacher performance appraisal are the lack of objectivity in peer assessment and understanding of the items of each performance assessment indicator. The efforts made by the madrasah head to overcome these obstacles by socialising teacher performance appraisal and providing guidance on teacher performance appraisal. (3) Teacher performance appraisal has a significant impact on the quality of learning, with a structured appraisal system, teachers' weaknesses and strengths can be identified, and guidance and coaching of teachers' competence can be provided. In addition, the accreditation of the madrasah is good, as well as the academic and non-academic achievements of the madrasah.

مُلَخَّص

إندرياني، سري موني ٢٠٢٤. استراتيجية مدير المدرسة في تقييم أداء المعلمين لتحسين جودة التعليم في مدرسة المعارف الإعدادية ١٠ سينغوساري مالانغ. أطروحة. برنامج دراسات إدارة التعليم الإسلامي، الدراسات العليا في جامعة إسلام نيجري (ثطن) مولانا مالك إبراهيم مالانغ. المشرف: (١) الأستاذ الدكتور واحد موني، ماجستير في التعليم. المشرف: (٢) الدكتورة إندا امنة الزهرية، ماجستير في التعليم.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية مدير المدرسة، تقييم أداء المعلمين، جودة التعليم

ترتبط عملية التعلم ارتباطاً وثيقاً باستراتيجيات تحسين جودة التعلم. ويتأثر نجاح عملية التعلم بشدة بالمعلم. يجب أن يتمتع المعلمون بأربع كفاءات رئيسية: الكفاءة التربوية، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة المهنية. لتقييم أداء المعلم، يتم إجراء تقييم لقياس قدرة وفعالية المعلمين في القيام بواجباتهم داخل الفصل الدراسي. والغرض من هذه العملية هو التأكد من استيفاء المعلمين لمتطلبات الكفاءة وتحسين جودة التعليم والتعلم.

ينصب تركيز هذا البحث على ثلاثة أمور: يركز هذا البحث على ثلاثة جوانب، وهي: (١) مفهوم استراتيجية مدير المدرسة في تقييم أداء المعلم لتحسين جودة التعلم، (٢) تطبيق مدير المدرسة لتقييم أداء المعلم لتحسين جودة التعلم، (٣) الآثار الناتجة عن تقييم أداء المعلم على جودة التعلم في مدرسة تسناوية المعارف ١ سينغوساري مالانغ.

يستخدم هذا البحث منهجاً نوعياً، ويتم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. وتم إجراء عملية التحليل من خلال التحليل الوصفي للبيانات الذي يتضمن اختيار البيانات وتفسير نتائج البحث في الميدان. ولضمان صحة البيانات، تم استخدام تقنيات التثليث في المصادر والأساليب والوقت.

أظهرت النتائج أن: (١) أن مفهوم استراتيجية مدير المدرسة في تقييم أداء المعلم تتمثل في تحسين جودة التعلم التي تشمل تخطيط وتنفيذ وتقييم تقييم أداء المعلم، و(٢) أن تنفيذ تقييم أداء المعلم لتحسين جودة التعلم باستخدام أساليب التقييم المختلفة مثل التقييم التكويني والتقييم التلخيصي والتقييم الذاتي وتقييم الأقران، وأن العقبات التي تعترض تنفيذ تقييم أداء المعلم تتمثل في عدم الموضوعية في تقييم الأقران وفهم بنود كل مؤشر من مؤشرات تقييم الأداء. الجهود المبذولة من قبل مدير المدرسة للتغلب على هذه المعوقات من خلال التنشئة الاجتماعية لتقييم أداء المعلم، وتقديم التوجيهات بشأن تقييم أداء المعلم. (٣) إن تقييم أداء المعلم له آثار كبيرة على جودة التعليم مع وجود نظام تقييم منظم، ويمكن تحديد نقاط الضعف والقوة لدى المعلمين، بالإضافة إلى توجيه وتوجيه كفاءة المعلم. بالإضافة إلى ذلك، فإن اعتماد المدرسة جيد وكذلك الإنجازات الأكاديمية وغير الأكاديمية التي حققتها المدرسة.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah *subhanahuwataala* yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, kepada penulis sehingga memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini. Sholawat dan salam akan tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang akan selalu kita harapkan syafaatnya di yaumul akhir.

Tidak ada kata selain ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan karya ini. Ucapan terimakasih penulis persembahkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M Zainuddin, M.A. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. Kepala Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Muhammad Amin Nur, M.A. Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, selaku pembimbing pertama dan Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd, selaku pembimbing kedua yang telah membimbing penulisan Tesis ini.
6. Dwi Retno Palupi, M.Pd selaku kepala Madrasah yang memberi izin untuk mengadakan penelitian di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.
7. Seluruh Bapakdan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Teman-teman satu angkatan program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, perhatian, masukkan dan doa, dan juga semua pihak yang telah membantu penulis.

Akhir kata, penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penulisan maupun penyusunan penelitian tesis ini. Demi kesempurnaan penelitian tesis ini, kritik dan saran dari pembaca sangat berarti.. Semoga penelitian tesis ini dapat bermanfaat .

Batu, 26 November 2024

Penulis

Sri Murni Indriani

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman transliterasi arab-latin yang digunakan dalam penulisan tesis ini merupakan pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INES Fellow 1992.

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ḍa	Ḍ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em

ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dammah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Arab	Latin	Diftong	
أ	Ā (A Panjang)	اي	Ay
إي	Ī (I Panjang)	او	Aw
أو	Ū (U Panjang)		

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL AWAL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORIGINAL KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Orisinilitas Penelitian.....	7
F. Definisi Istilah.....	15
G. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Konsep Strategi Kepala Madrasah	18
B. Penilaian Kinerja Guru.....	24
C. Mutu Pembelajaran	34
D. Kerangka Berpikir.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Kehadiran Peneliti.....	42

C. Lokasi Penelitian.....	42
D. Data dan Sumber Data	43
E. Teknik Pengambilan Data	44
F. Analisis Data.....	46
G. Keabsahan Data.....	48
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN.....	50
A. Gambaran Umum MTs Almaarif 01 Singosari Malang	50
1. Sejarah berdirinya Madrasah	50
2. Visi, Misi, dan Tujuan.....	50
3. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan.....	51
B. Paparan Data	52
1. Konsep Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.	52
2. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.	60
3. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.	70
C. Temuan Penelitian.....	76
1. Konsep Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang:	76
2. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang:	76
3. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.	76
BAB V PEMBAHASAN	77
A. Konsep Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran.....	77

B. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran	85
C. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran.....	90
BAB VI PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinilitas Penelitian	13
Tabel 2.1 Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	25
Tabel 2.2 Indikator Mutu Input, Proses dan Output Pembelajaran	36
Tabel 3.1 Matriks Penelitian	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tahap Penilaian Kinerja Guru	33
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	40
Gambar 3.1 Analisis data Miles & Huberman	47
Gambar 5.1 Konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu mutu pembelajaran	85
Gambar 5.2 Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.....	90
Gambar 5.3 Implikasi strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pemeblajaran	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Mutu pembelajaran adalah pilar dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang akan menghasilkan nilai-nilai kehidupan berbangsa dan bernegara.¹ Proses merubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik yang relevan dengan tujuan pendidikan adalah proses mutu pembelajaran.² Kualitas pembelajaran yang baik akan memastikan bahwa peserta didik tidak menerima pengetahuan saja tetapi juga mengembangkan kemampuan berpikir kritis, kreativitas serta karakter yang kuat. Dengan demikian, peningkatan mutu pembelajaran agar tercapainya tujuan pendidikan harus terus dilakukan.

Pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang SNP atau standar nasional pendidikan merupakan penyempurnaan undang-undang Sistem Pendidikan Nasional. Hal ini dikeluarkan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan pembelajaran yang berkualitas. Peraturan ini memuat pedoman persiapan yang diuraikan dalam bab I Pengaturan Umum SNP sebagai tolak ukur pengajaran nasional yang berkaitan dengan penerapan pembelajaran untuk memenuhi kriteria kompetensi lulusan. Pasal 19 Ayat 1 Bab IV SNP memperjelas, bahwa proses pembelajaran di satuan pendidikan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi aktif dan menarik, menghibur, menantang, dan menyenangkan.

Salah satu komponen terpenting dalam memajukan kualitas pengajaran melalui ketersediaan guru profesional yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi kualitas dan kemampuan guru. Agar dapat melaksanakan kewajibannya secara profesional, guru dibekali beberapa kompetensi wajib. Didalam “undang-undang Nomor 14

¹ Muhammad Shidiq, Vera Nopianti, Dan Kardiyo, "Optimalisasi Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Menengah Atas (Sma) Bengkulu," *Journal Al-Khair*, 5.1. (2023)

² Imam Subhi, "Urgensi Upaya Menjaga Mutu Pembelajaran Di Tengah Pandemi Covid 19," *"Edification Journal"*, 3.1. (2020)

Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi professional yang di peroleh melalui pendidikan profesi”. Namun dalam penerapannya masih banyak guru yang kurang menguasai kompetensi-kompetensi tersebut yang kemudian berdampak pada kualitas pengajaran.

Supardi, Kartika dan Yosepty menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa penyelenggaraan evaluasi hasil kerja guru oleh yang dilakukan pemimpin madrasah dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan madrasah yang efektif dapat mempengaruhi pola pikir dan cara kerja guru, sehingga meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran dimadrasah.³ Dengan demikian, terlihat bahwa bukan guru saja yang dapat mempengaruhi mutu pembelajaran, tetapi juga kepala madrasah.

Selain itu, hasil penelitian Latifah, Anwar dan Yuliansyah menghasilkan Kesimpulan bahwa penyelenggaraan evaluasi penilaian kinerja guru dapat meningkatkan kualitas madrasah. Berdasarkan penelitian ini memberikan gambaran bahwa, perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya memperbaiki kualitas madrasah.⁴

Penilaian kinerja guru adalah sebagian dari strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Tidak sekedar untuk menilai hasil kerja guru secara individu, tetapi untuk meningkatkan profesionalisme dan motivasi guru menjalankan tugasnya. Departemen Pendidikan Georgia mengembangkan alat penilaian kinerja guru karena pentingnya penilaian kinerja guru. Alat ini kemudian diubah oleh Kementerian Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kemampuan

³ Supardi, Ikka Kartika, Dan Ricky Yosepty, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Oleh Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran,". "*Jurnal Pendidikan Dan Konseling*", 4.4. (2022)

⁴ Zauhar Latifah, Kasypul Anwar, And Muhammad Yuliansyah, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Di Tk Azzahra Dan Uptd Tk Negeri Pembina Bajuin", "*Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*", 3.2. (2023)

Guru (APKG). APKG terdiri dari 1)rencana pembelajaran, 2)prosedur pembelajaran, dan 3)keterampilan hubungan interpersonal.⁵ Dengan adanya APKG ini sebagai perantara ataupun alat yang akan digunakan untuk menilai hasil kerja guru.

Melalui penilaian kinerja guru dapat terlihat seberapa cakap seorang pendidik. Ayat Al-qur'an yang memiliki keterkaitan pelaksanaan penilaian kinerja pada surat "At-taubah ayat 105". Allah memerintahkan agar melakukan evaluasi penilaian diri baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja. ayat tersebut berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Kata "*amalakum*" berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, ungkapan "*sayarallâhu 'amalakum wa rasûluhû wal mu'minûn*" sejatinya adalah pelaksanaan *performance appraisal*. Perlu diperhatikan, pengungkapan kata "Allah, Rasul, dan Mukmin" yang dalam bahasa Arab menggunakan i'rab rafa', sebagai subjek. berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.⁶ Penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh guru.

Hanushek mengungkapkan, seorang merupakan orang paling berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.⁷ Apabila guru memiliki kinerja yang baik tentu dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Urgensi dalam penelitian ini guna

⁵ Novita Sari And Others, "Teacher Performance: Leadership Analysis Of The Headmaster Man 3 Langkat", "Alacrity : Journal Of Education", 2.2 (2022), 130–44

⁶ Wahyudin Dan Haris, "Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam", "Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam," .3.1. (2018), 100

⁷ Eric A. Hanushek, "The Economic Value Of Higher Teacher Quality", "Economics Of Education Review", 30.3. (2011), 466–79

mengkaji secara mendalam kualitas mutu pembelajaran yang dihasilkan dari kinerja guru yakni melalui implementasi penilaian kinerja guru yang optimal.

Hasil penelitian Chetty, Friedman, dan Rockoff menunjukkan bahwa peserta didik dengan bimbingan guru berkualitas tinggi cenderung memiliki penghasilan yang lebih tinggi di masa depan, lebih besar kemungkinannya untuk meneruskan pendidikan yang lebih tinggi dan lebih kecil kemungkinannya untuk menjadi orang tua di usia remaja.⁸ Hasil penelitian ini memberikan pendapat bahwa semakin tinggi kualitas seorang pendidik, maka semakin besar dampak positifnya terhadap siswa, khususnya keberhasilannya dimasa depan.

Penilaian kinerja guru merupakan suatu instrumen kunci dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran untuk terciptanya pendidikan yang bermutu. Dengan penilaian kinerja efektif, kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat diidentifikasi secara akurat.⁹ Hasil penilaian kinerja ini kemudian dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, pemberian penghargaan, pembinaan, atau bahkan pemberhentian guru.

MTs Almaarif 01 Singosari merupakan lembaga pendidikan berbasis agama ini diawasi oleh Kementerian Agama dan memiliki akreditasi A. Jumlah siswanya 907 orang dan rombongan belajarnya 26 orang. Karena banyaknya jumlah siswa dan kelompok belajar, maka lembaga pendidikan harus mempunyai guru yang berpengalaman. Lembaga ini mempunyai kurang lebih 58 guru dan tenaga kependidikan yang memiliki latar pendidik sarjana hingga doktor.

Madrasah ini mempunyai berbagai penghargaan dan prestasi di bidang akademik dan non-akademik. Madrasah menerima beberapa penghargaan. Pada tahun 2019, lembaga ini dinobatkan sebagai madrasah Islam terbaik pilihan oleh

⁸ Raj Chetty, John N. Friedman, And Jonah E. Rockoff, "Measuring The Impacts Of Teachers Ii: Teacher Value-Added And Student Outcomes In Adulthood", *"American Economic Review"*, 104.9. (2014), 2633–79

⁹ Agus Timan, Mustiningsih Mustiningsih, And Ali Imron, "Digital Leadership Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Kinerja Guru Dan Kompetensi Peserta Didik Era Abad 21", *"Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan"*, 5. (2022), 323–33.

IDAF atau Indonesia development foundation.¹⁰ Lembaga ini juga mendapat penghargaan dari Radar Malang Awards karena mampu bertahan, berinovasi, dan berkembang saat pandemi pada tahun 2021.¹¹

Melalui “MTs-ku KEREN” yang artinya “Kreatif, Edukatif, Religius, Elegan dan Nyaman” madrasah terus melakukan inovasi sebagai usaha untuk meningkatkan mutu yang ada dilembaga. Selain itu, madrasah merupakan salah satu sekolah ramah anak di kabupaten Malang yang telah didemonstrasikan. Menurut Pelaksana tugas Kepala Kementerian Agama Kabupaten Malang, hanya MI dan MTs Almaarif Singosari yang diakui sebagai madrasah ramah anak, baik negeri maupun swasta. Hal ini tentu menjadi contoh bagi seluruh madrasah untuk berkomitmen menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi anak.¹² Program ini mendapatkan penghargaan kategori *Brliant Company* dari Radar Malang pada tahun 2023.¹³

Selain itu, prestasi lainnya adalah juara 1 olimpiade Bahasa Arab pada cabang lomba *science* yang diadakan oleh MA Almaarif singosari dalam acara *Science, Art, Expression* pada tahun 2022.¹⁴ Selain itu, madrasah juga mendapat beberapa kejuaraan pada kegiatan porseni tingkat Jawa Timur pada tahun 2023 yakni juara 1 MTQ putra dan juara 2 tenis meja tunggal putra, juga juara 3 pidato bahasa inggris putri dan beberapa kejuaraan dibidang yang lainnya.¹⁵

Berdasarkan studi pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa salah satu langkah strategis yang digunakan lembaga untuk menunjang pelaksanaan kinerja secara optimal adalah perumusan dan penetapan indikator kinerja utama (IKU) dan juga penancangan dan penerapan nilai budaya kerja.

¹⁰ <<https://www.mtsalmaarif01-sgs.sch.id/wp-content/uploads/2021/11/The-Best-Choice.jpg>>.

¹¹ <<https://radarmalang.jawapos.com/malang-raja/811076765/check-deretan-nominator-struggle-company-radar-malang-awards-2021>>.

¹² <<https://radarmalang.jawapos.com/pendidikan/811088137/mi-dan-mts-almaarif-singosari-deklarasikan-madrasah-ramah-anak>>.

¹³ <<https://maarifnumalang.id/2023/06/20/mts-almaarif-01-singosari-beri-penghargaan-peserta-didik-terbaik-uamnu/>>.

¹⁴ Indra Nurdianto, <<https://www.ma-almaarif-sgs.sch.id/kali-pertama-sukses-gelar-acara-sae-competition-2022/>>.

¹⁵ <https://www.instagram.com/p/Co_Twtmzp/>.

Dalam perumusan indikator kinerja utama terdapat 14 point di dalamnya yang mencakup empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru baik Kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogik. Kompetensi sosial. Kompetensi professional.

Berdasarkan studi pra-penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di madrasah.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang?
3. Bagaimana implikasi strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengungkap konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.
2. Mengungkap pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.
3. Mengungkap implikasi strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen strategi dan penilaian kinerja guru
- Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian-penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Secara Praktis

- Bagi MTs Almaarif 01 Singosari Malang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi dalam upaya mengoptimalkan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran.
- Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya penilaian kinerja dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kinerja dalam mengajar.
- Bagi pengambil kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program terkait penilaian kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan.
- Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai pedoman penelitian terlebih pada penelitian yang memiliki fokus kajian yang sama.

E. Orisinilitas Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kedudukan penelitian ini, Penelitian terdahulu yang digunakan bahan perbandingan dan acuan adalah yang memiliki relevansi dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang”. Berikut beberapa penelitian terdahulu;

1. Penelitian Donot S, Sowiyah dan Ambarita. Tujuan penelitian ini untuk untuk menganalisis dan menggambarkan pelaksanaan administrasi penilaian pelaksanaan guru di SMP yang meliputi pengaturan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pihak penilai, perintah atau hambatan, dan pendampingan mitra atau dukungan *stakeholders*. Metode

penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan jenis fenomenologi. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, pengamatan dan dokumentasi, serta penilaian langsung memantau dan mencatat data dalam proses manajemen implementasi PKG. Penelitian ini menghasilkan suatu temuan yaitu Berdasarkan pendidikan bermutu yang komprehensif, optimalisasi fungsi manajemen pengajaran yang dikembangkan berdasarkan petunjuk teknis evaluasi kinerja guru memberikan gambaran positif terhadap kualitas pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Terpetakannya kualitas juga kemampuan guru. Guru melakukan kerjanya sesuai dengan tugas dan peran yang diberikan. Peningkatan kualitas pelayanan guru dalam proses pembelajaran (guru profesional).¹⁶

2. Tesis Jamaluddin dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis kinerja guru sertifikasi. Termasuk penelitian kuantitatif jenis penelitiannya deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket (kuisisioner), wawancara tidak terstruktur, observasi dan telaah dokumen. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa dengan menganalisa data yang didapatkan dengan indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi kualitas guru sertifikasi menghasilkan skor nilai rata-rata 181, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja guru sertifikasi memiliki nilai rata-rata 178. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi keandalan nilai rata-rata 181. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi sikap guru sertifikasi menghasilkan skor nilai rata-rata 185, dimana nilai rata-rata tersebut menunjukkan berada di rating skala selalu. Artinya bahwa, guru bersikap ramah kepada kepala madrasah, mentaati peraturan, membantu pembinaan peserta didik, pengembangan

¹⁶ Donot S, Sowiyah, Dan Alben Ambarita, "Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru", *"Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan"*, 4.2. (2016)

keterampilan guru, yang berperan aktif dalam mempengaruhi aspek sikap guru sertifikasi di SMP Negeri 13 Bontoa Maros.¹⁷

3. Penelitian Yurni A, Rahmawati dan Damhuri tujuan penelitian ini untuk mengetahui kegiatan penilaian kinerja guru pada saat supervisi pembelajaran. Metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Hasilnya, proses evaluasi kinerja guru dalam mengajar serupa dengan proses pembelajaran guru mata pelajaran dan guru kelas, dan mencakup kegiatan seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi dan penilaian. Selain itu, evaluasi kinerja guru menitikberatkan pada kompetensi sosial, kepribadian, dan kompetensi pedagogik guru.¹⁸
4. Tesis Syarifah Susilowati bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat-alat yang digunakan kepala madrasah untuk menilai kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Observasi dan wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh data. Penelitian ini menemukan bahwa 1) Disiplin harus ditingkatkan: Pemimpin harus mendorong kedisiplinan, terutama disiplin diri, untuk meningkatkan kinerja pegawai. 2) Menciptakan Motivasi Keberhasilan Organisasi.¹⁹
5. Penelitian Supardi, Ikka K dan Ricky Y. Penelitian ini untuk mengumpulkan data tentang teknik kepala madrasah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator perencanaan evaluasi kinerja guru disesuaikan dengan keadaan sekolah.

¹⁷ Jamaluddin, "Analisis Kinerja Guru Sertifikasi Pada Smp Negeri 13 Bontoa Maros", *Tesis*, 2018, 1–26

¹⁸ Yurni Abdullah, Rahmawati, Dan Damhuri, "Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran Di Sdn 04 Duhiadaa", *"Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam"*, 8.2. (2020), 88–105

¹⁹ Syarifah Susilowati, "Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Peserta Didik Kelas Xii Di Smk Yosonegoro Magetan", 212217041, 2020, 1–72

Indikator organisasi menunjukkan kepatuhan terhadap fungsi, tugas dan jadwal yang telah ditetapkan. Indikator pelaksanaan dilaksanakan sedemikian rupa sehingga menjadi kenyataan pada saat rencana dilaksanakan. Indikator evaluasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan mulai dari persiapan pembelajaran hingga pelaksanaan pembelajaran dan akhir pembelajaran. Kepala madrasah atau fasilitator melakukan pengawasan terhadap aspek administrasi dan pelaksanaan praktik pembelajaran dengan menilai kinerja guru secara lisan dan tertulis. Sulitnya mengevaluasi kinerja guru; hambatan internal dan eksternal bagi penilai dan guru yang dievaluasi; dan Cara mengatasi hambatan internal dan eksternal.²⁰

6. Penelitian Siska dan Dwikurnaningsih. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa tepat penggunaan instrumen PKG untuk memenuhi tugas dan fungsi utama guru serta kekurangan yang terjadi ketika menilai kinerja guru hanya dengan instrumen yang diberikan oleh pemerintah. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKG termasuk persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, dan pelaporan sesuai dengan peraturan yang berlaku. PKG tidak membahas tugas pokok dan fungsi guru di sekolah. Karena alat yang diberikan hanya oleh pemerintah, tidak ada alat khusus yang menilai tugas dan fungsi guru. Akibatnya, kepala sekolah tidak dapat menilai kelebihan dan kekurangan guru berdasarkan tugas dan fungsi mereka. Kendala lain yang dihadapi adalah dikarenakan pengolahan nilai yang lama dan masih konvensional guru tidak bisa segera menerima hasil penilaian.²¹
7. Penelitian Deddy, Supyan dan Hanfiah. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui penjelasan dan analisis manajemen

²⁰ Supardi, Ikka Kartika, And Ricky Yoseptry, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Oleh Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran", *"Jurnal Pendidikan Dan Konseling"*, 4 (2022), 1707–15.

²¹ Siska Indria Yuniarti And Yari Dwikurnaningsih, 'Implementasi Pkg Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Guru', *Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5 (2022), 136–44.

penilaian kinerja guru (PKG). Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap perencanaan menunjukkan elemen perencanaan yang dilakukan untuk menyesuaikan kondisi dan kapasitas sekolah. Tahap pengorganisasian disesuaikan dengan asas pengorganisasian. Tahap pelaksanaan mencakup standar kinerja guru dalam pelaksanaan program. Tahap evaluasi disesuaikan dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk melakukan supervisi pada akhir pembelajaran. Dua masalah yang dihadapi adalah kurangnya komitmen kepala sekolah untuk melakukan supervisi yang efektif dan kurangnya dorongan guru. Kepala sekolah harus mendorong dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja.²²

8. Penelitian Aswaruddin, Sri, Leni, Rismoninta, Bella dan Hemalia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja. Penelitian ini akan melakukannya dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja dilakukan melalui musyawarah satu atau dua minggu sekali yang dipimpin oleh kepala sekolah. Musyawarah ini menanyakan masalah apa pun yang terkait dengan proses belajar mengajar atau kegiatan di sekolah. Setelah musyawarah, kepala sekolah membuat laporan kepada yayasan untuk mencari cara untuk menyelesaikan masalah tersebut.²³
9. Penelitian Ella, Putri, Desi, Dessy dan Muhammad. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana menilai kinerja guru; tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana menilai kinerja guru; dan untuk menentukan sistem pembelajaran yang efektif. Penelitian ini menggunakan penelitian literatur, yang mencakup teori-teori yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi kekuatan dan kelemahan sistem pendidikan dan penyediaan

²² Deddy Erwandi, Supyan Sauri, And Hanafiah, 'Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4 (2022), 2099–2104.

²³ Aswaruddin And Others, 'Implementasi Penilaian Kinerja Di Sdit Ummi Aida', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 (2023), 30691–94.

informasi yang relevan untuk perbaikan. Salah satu cara penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik. Sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang lebih baik bagi generasi mendatang dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan menggunakan teknik evaluasi yang tepat.²⁴

10. Penelitian Munawir, Amirah dan Ahmad. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menilai kinerja guru sekolah dasar; indikator yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi dan tugas utama guru sekolah dasar; penilaian kinerja guru; dan keuntungan dari meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan studi lembaga. Studi ini menemukan bahwa untuk menjadi guru profesional, guru harus memiliki empat kemampuan: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. PKG dapat digunakan sebagai alat pengambilan keputusan dan untuk mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru harus digunakan sebagai sumber untuk membangun rencana pengembangan keprofesian yang akan meningkatkan dan meningkatkan kemampuan guru.²⁵

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diketahui perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

²⁴ Ella Nurmaini And Others, 'Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dan Sistem Pembelajaran', *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5.3 (2024), 3874–80 <<https://doi.org/10.54373/Imej.V5i3.1450>>.

²⁵ Munawir, Amirah Yasmin, And Ahmad Jauharul Wadud, 'Memahami Penilaian Kinerja Guru', *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8 (2023), 627–34.

Tabel 1.1
Orisinilitas Penelitian

No	Nama, Sumber dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1.	Donot dan Ambarita, Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, Tahun 2016	Menggunakan penelitian kualitatif	Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus bukan fenomenologi dan juga penelitian ini tidak membahas tentang bagaimana penerapan manajemen penilaian kinerja guru dengan mengoptimalkan fungsi manajemen pendidikan berdasarkan mutu pendidikan secara keseluruhan.	a. Lokasi penelitian di MTs Almaarif 01 Singosari Malang b. Fokus pada konsep penilaian kinerja guru oleh kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran c. Fokus pada penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
2.	Jamaluddin, Tesis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Tahun 2018	Membahas mengenai kinerja guru	Fokus kajian pada penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin ada pada analisis kinerja guru sertifikasi. Pendekatan penelitian yang digunakan kualitatif bukan kuantitatif	d. Fokus pada implikasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja guru terhadap mutu pembelajaran e. Menjelaskan tentang strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran
3.	Yurni Abdullah, Rahmawati dan Damhuri, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Tahun 2020	Membahas penilaian kinerja guru dan juga pendekatan penelitian yang digunakan kualitatif	Fokus kajian Yurni, implementasi penilaian kinerja guru dalam kegiatan supervisi	
4.	Syarifah Susilowati, Tesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Tahun 2020	Membahas penilaian kinerja guru dan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif	Fokus kajian syarifah pada instrumen yang digunakan kepala madrasah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru guna meningkatkan mutu lulusan	

5.	Supardi, Kartika dan Yoseptry, Jurnal Pendidikan dan Konseling, Tahun 2022	Membahas penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Supardi membahas manajemen penilaian kinerja guru, hasil penelitian yang didapatkan adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Disebutkan pula adanya hambatan dan juga solusi	
6.	Siska dan Dwikurnaningsih, Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, Tahun 2022	Membahas penilaian kinerja guru dan menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Siska bertujuan untuk mengetahui ketepatan penggunaan instrumen PKG yang mengakomodasi tugas pokok dan fungsi guru dan mengidentifikasi kekurangan yang terjadi apabila pelaksanaan penilaian kinerja guru hanya menggunakan instrumen dari pemerintah	
7.	Deddy, Supyan dan Hanafiah, Jurnal Pendidikan dan Konseling, Tahun 2022	Membahas mengenai penilaian kinerja guru dan menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Deddy bertujuan untuk menganalisis tentang manajemen penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi guru	
8.	Aswaruddin, Sri, dkk, Jurnal Pendidikan Tambusai. Tahun 2023	Membahas mengenai penilaian kinerja dan menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Aswaruddin bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja yang diterapkan sekolah	

9.	Ella, Putri, dkk, Jurnal Indo-MathEdu Intellectuals Journal, Tahun 2024	Membahas penilaian kinerja guru	Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka bukan pendekatan kualitatif	
10.	Munawir, Amirah dan Ahmad, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. Tahun 2023	Membahas penilaian kinerja guru metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian yang dilakukan oleh munawir menggunakan pendekatan kualitatif dan <i>library research</i>	

Penelitian ini adalah penelitian yang membahas “strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang”. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian studi kasus. Fokus penelitian ini pada strategi kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui penilaian kinerja guru peneliti mengkaji lebih dalam mengenai startegi yang digunakan kepala madrasah kemudian pelaksanaan strategi dan juga implikasinya sehingga cukup berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memang cukup banyak fokus kajiannya dan bervariasi.

F. Definisi Istilah

Untuk memperoleh kesamaan pemahaman antara penulis dan pembaca mengenai judul Tesis ini, “Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang”, maka peneliti harus menjelaskan istilah-istilah berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah adalah segala perencanaan yang mencakup metode atau rekomendasi tertentu yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan madrasah.
2. Penilaian Kinerja Guru adalah proses pengumpulan informasi dan data tentang kinerja seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab dan profesionalnya sebagai seorang pendidik.

3. Mutu Pembelajaran adalah Kualitas proses dan hasil pembelajaran, dimana kualitas masukan, proses dan hasil pembelajaran termasuk dalam kualitas pembelajaran.

Berdasarkan definisi istilah diatas, maka yang dimaksud dengan strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran adalah strategi yang dirancang kepala madrasah yang berisi perencanaan pelaksanaan dan evaluasi yang dirancang oleh kepala madrasah. Pada penelitian ini tujuannya ada pada peningkatkan mutu pembelajaran, maka peneliti akan mengkaji lebih dalam konsep strategi kepala madrasah, pelaksanaan strategi dan juga implikasi terhadap mutu pembelajaran yang ada dimadrasah.

G. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari enam bab, dan pembahasan masing-masing bab akan dijelaskan secara menyeluruh di bawah ini:

Bab I: Bagian ini memberikan gambaran umum tentang bagaimana kepala madrasah menilai kinerja guru dan kualitas kinerja guru ditinjau dari mutu pembelajaran.

Bab II: Bab ini membahas tentang teori-teori dasar yang digunakan. Kajian mengenai strategi kepala sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru berdasarkan kualitas pembelajaran hendaknya memperkuat teori tersebut.

Bab III: Bab ini membahas tentang metode dan jenis penelitian yang digunakan. Dibahas juga keberadaan dan lokasi peneliti, serta data dan sumber yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dibahas juga cara pengumpulan data, analisis data, pengujian validitas hasil, dan prosedur yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data tentang bagaimana kepala sekolah menilai kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Agar pembaca dapat memahami apa yang sebenarnya terjadi dalam penelitian ini, maka laporan deskriptif memberikan penjelasan rinci mengenai variabel-variabel penelitian.

Bab IV: Bab ini membahas tentang hasil metodologi penelitian yang digunakan. Agar pembaca dapat memahami apa yang sebenarnya terjadi dalam penelitian ini, maka laporan deskriptif memberikan penjelasan rinci mengenai variabel-variabel penelitian.

Bab V: Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan solusi dari permasalahan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah. Peneliti kemudian menginterpretasikan hasil data tersebut dengan menggunakan analisis data sehingga hasil penelitian bersifat objektif.

Bab VI: Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan memberikan uraian singkat mengenai temuan peneliti serta rekomendasi kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Strategi Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah

Dalam bahasa Yunani, istilah “strategi” berasal dari kata benda dan kata kerja, *strategos*, yang menggabungkan kata *stratus* (militer) dan *ago* (memimpin), yang berarti “merencanakan” sebagai kata kerja. Istilah ini mengacu pada segala upaya, termasuk rencana, metode, dan taktik yang digunakan militer untuk memenangkan perang.²⁶ Menurut Siagian, strategi adalah keputusan dan tindakan penting yang diambil oleh manajemen senior di berbagai tingkat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.²⁷

Wina Sanjaya menjelaskan strategi sebagai suatu cara perencanaan atau serangkaian tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.²⁸ Menurut Gluek dan Juch, strategi adalah unit perencanaan komprehensif yang menggabungkan keunggulan strategis dan tantangan lingkungan suatu perusahaan dengan tujuan untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan tercapai melalui implementasi yang tepat oleh organisasi.²⁹

Manajemen strategis adalah bagian manajemen yang diperlukan untuk mengembangkan strategi. Serangkaian keputusan dan tindakan manajemen yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan masa depan. Strategi ini diciptakan dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan. Tujuannya adalah untuk menang dan tetap kompetitif.³⁰

Menurut Wheelen dan Hanger dalam Akdon, manajemen strategis merupakan kumpulan tindakan juga keputusan manajemen yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka panjang. Menurut mereka,

²⁶ Sudjana, N. (2000). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Falah.

²⁷ Sondang P Siagian, (2004). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.

²⁸ Wina Sanjaya, (2006) *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan Cet-V*. Jakarta: Kencana.

²⁹ Wiliam F Glueck And Lawrence R Jauch, (1994) *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

³⁰ Dedi Mulyasana, (2011). *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja.

penerapan manajemen strategis berarti memikirkan permasalahan lingkungan, menyelesaikan permasalahan yang ada, serta menyelidiki ancaman dan peluang kemajuan organisasi berdasarkan kekuatan dan kelemahan organisasi. Tujuannya tak lain adalah untuk mempertahankan atau memperoleh posisi unggul dibandingkan kompetitor. Hal ini tercapai ketika suatu organisasi mampu memanfaatkan peluang dan memanfaatkan kekuatan yang dimilikinya.³¹

Pengembangan sumber daya manusia bergantung pada manajemen pendidikan yang strategis. Teknik peningkatan mutu peserta didik secara menyeluruh dan berkesinambungan dikenal dengan istilah manajemen mutu pendidikan. Konsep manajemen strategis dan perencanaan strategis sangat penting bagi pengelolaan dan operasional lembaga pendidikan. Hal ini dilakukan untuk menghindari stagnasi dan mendorong kemajuan pendidikan. Untuk menjelaskan kegiatan jangka panjang madrasah, serangkaian keputusan dan tindakan terkait visi, misi, dan rencana strategis madrasah dianggap sebagai interpretasi. Konsep umum manajemen strategis dalam dunia pendidikan meliputi evaluasi, pengelolaan, pemantauan lingkungan, perumusan strategi, dan implementasi strategi.³²

Menurut Mulyasa, penyelenggara pendidikan profesional yang ditugaskan oleh Dewan Madrasah untuk mengelola kegiatan madrasah sesuai dengan standar yang telah ditentukan disebut kepala madrasah.³³ Istilah ini berasal dari kata “kepala” yang berarti ketua atau pemimpin, dan “madrasah” yang berarti lembaga tempat berlangsungnya proses belajar mengajar.³⁴

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dapat diartikan sebagai segala rencana yang memuat petunjuk tertentu yang dikembangkan kepala madrasah guna mencapai tujuan

³¹ Akdon, (2016). *Strategic Managemen For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.

³² Sukma Nurilawati Botutihe, (2020). *Menjasdi Kepala Madrasah Profesional Era Revolusi 4.0*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

³³ E. Mulyasa, (2007). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional. Cet-9*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

³⁴ Wahjosumidjo, (2002). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada,

organisasi atau madrasah. Strategi ini memungkinkan kepala madrasah untuk menggunakannya sebagai pedoman yang harus diikuti untuk mencapai tujuan organisasi atau madrasah, dan memungkinkan kepala madrasah untuk menggunakannya sesuai keinginannya. Crown mengatakan bahwa manajemen strategis dapat dibagi menjadi tiga fase:³⁵

a. Perumusan/formulasi strategi

Perumusan strategi merupakan penjelasan mengenai apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan strategis. Pada tahap ini kegiatan terpenting difokuskan pada:

- 1) Menyiapkan alternatif strategi
- 2) Memilih strategi
- 3) Memutuskan strategi yang akan digunakan

Untuk memastikan formulasi ini disusun dengan benar, analisis lingkungan harus dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang jelas agar rumusan yang ditetapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Implementasi strategi

Pada tahap ini rencana yang telah dibuat dilaksanakan. Crown menyarankan beberapa kegiatan yang perlu mendapat perhatian lebih, seperti: 1)menetapkan tujuan tahunan, 2)menetapkan kebijakan, 3)meningkatkan motivasi pegawai, 4)menciptakan lingkungan kerja yang efektif, 5)menyiapkan anggaran, 6)menggunakan sistem informasi, dan 8)menghubungkan kemampuan pegawai dengan kinerja organisasi.

Strategi yang dirancang dengan baik tidak menjamin keberhasilan implementasi karena bergantung pada komitmen dan keseriusan lembaga dalam melaksanakannya. Oleh karena itu pihak madrasah harus menginformasikan kepada seluruh warga madrasah mengenai strategi ini dan berharap semua mempunyai tekad dan keseriusan yang sama dalam melaksanakannya agar tujuan tercapai secara maksimal.

³⁵ Crown Dirgantoro, (2001). *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus Dan Implementasi*. Jakarta: Grasindo.

c. Pengendalian strategi

Untuk memahami dan mewujudkan efektivitas yang dicapai dari penerapan strategi ini, langkah selanjutnya yang harus dilakukan yaitu evaluasi terhadap strategi yang diterapkan melalui cara sebagai berikut:

- 1) Kajian terhadap faktor-faktor internal dan eksternal organisasi yang mempengaruhi pembentuk dasar strategi yang ada.
- 2) Mengevaluasi kinerja strategi.
- 3) Ambil tindakan korektif

Proses manajemen strategis ini sama dengan yang dirumuskan oleh Akdon. Menurut Akdon, proses manajemen strategis dibagi menjadi tiga tahap:³⁶

- a. Perumusan strategi meliputi kegiatan sebagai berikut: 1) merumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai secara tepat. Digunakan sebagai acuan kegiatan operasional organisasi, khususnya untuk mencapai tujuan akhir organisasi; 2) kesadaran lingkungan yaitu mengetahui lokasi organisasi; dan 3) melakukan analisis yang berguna untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi dan menempatkannya pada tempat yang tepat untuk mencapainya.
- b. Implementasi strategi, Implementasi sering dikenal dengan “tahapan aksi” dari manajemen strategik.³⁷ Agar proses dapat berjalan sesuai rencana, diperlukan komitmen dan kerja sama semua pihak, serta sistem pemantauan yang baik. Manajer harus mampu menunjukkan kedudukan tersebut dengan mengamati bagaimana pelatihan dilaksanakan, terutama melalui pencatatan hasil-hasil manajemen. Tugas terpenting pemimpin dalam hal ini adalah memastikan implementasi strategi berjalan dengan sebaik-baiknya, sehingga apa yang telah dirumuskan terlaksana dan tercapai hasil yang baik, serta seluruh sumber daya yang tersedia (manusia

³⁶ Akdon. (2016). *Strategic Managemen For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.

³⁷ Akdon. (2016). *Strategic Managemen For Educational Management*.

dan non-organisasi) yang digunakan untuk mendukung implementasi strategi yang telah dirumuskan.³⁸

- c. Evaluasi strategi: Evaluasi strategi mencakup tiga tindakan: 1) mengevaluasi elemen internal dan eksternal yang mendasari strategi saat ini; 2) mengevaluasi kinerja secara keseluruhan; dan 3) mengambil tindakan korektif. Karena kesuksesan saat ini tidak menjamin kesuksesan di masa depan, maka evaluasi strategi diperlukan. Keberhasilan jangka panjang sering kali menimbulkan masalah baru, dan rasa puas diri terhadap upaya masa lalu sering kali menyebabkan hilangnya suatu organisasi. 4) Pelaporan, yaitu mengkomunikasikan kemajuan dan hasil kinerja melalui laporan langsung atau tertulis. Pelaporan ini memungkinkan pemangku kepentingan internal dan eksternal mendapatkan gambaran akurat mengenai kinerja organisasi dan memberikan umpan balik untuk proses perencanaan selanjutnya.³⁹

Pendidikan bermutu tinggi dapat dicapai melalui berbagai strategi, namun program madrasah tidak akan berhasil tanpa adanya strategi. Sebagai apapun seorang pemimpin, tanpa strategi yang efektif, berbagai program organisasi tidak akan ada gunanya. Kepala madrasah harus menganalisis kekuatan dan kelemahan organisasinya, serta peluang dan ancamannya.⁴⁰

2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala madrasah mempunyai tugas dan fungsi yang sangat penting dan berpengaruh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. “peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah” menyatakan bahwa kepala sekolah mempunyai tanggung jawab manajerial untuk meningkatkan kewirausahaan, melakukan pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, serta melaksanakan tugas pembelajaran atau pendampingan untuk memenuhi kebutuhan guru

³⁸ Ahmad, *Manajemen Strategi*, (Makassar: Nas Media Pusaka, 2020).

³⁹ Akdon. (2016). *Strategic Managemen For Educational Management*.

⁴⁰ Moh.Nur Hidayatullah And Moh.Zaini Dahlan, (2019). *Menjadi Kepala Madrasah Ideal, Efektif, Dan Efisien*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.

madrasah. Pasal 3 ayat 2 juga menyebutkan bahwa kepala madrasah berwenang melaksanakan tugas pembelajaran atau pendampingan.

Selain itu, peraturan tersebut menjelaskan tugas kepala madrasah. Pasal 4 menyatakan bahwa kepala madrasah mempunyai tugas perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan evaluasi, dan Pasal lima menyatakan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab untuk:

- a. Menyusun rencana kerja jangka menengah empat tahun
- b. Mengembangkan kurikulum
- c. Menentukan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan staf.

Menurut “Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990”, kepala madrasah bertugas menyelenggarakan kegiatan akademik, menyelenggarakan madrasah, membina berbagai tenaga kependidikan, serta memanfaatkan dan memelihara pusat dan prasarana.⁴¹ Namun “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 mengatur persyaratan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki lima kualitas: kepribadian, kemampuan manajerial, kemampuan kewirausahaan, kemampuan pengawasan, dan kemampuan sosial”.⁴²

Marno dan Supriyanto menyatakan bahwa fungsi pemimpin madrasah antara lain: 1) sebagai pendidik atau guru, 2) sebagai manajer, 3) sebagai administrator, 4) sebagai pengawas, 5) sebagai pemimpin, dan 6) sebagai inovator.⁴³ Namun menurut Mulyasa, peran kepala madrasah meliputi mengajar, mengorganisasi, memimpin, mencipta, dan mendorong.⁴⁴ Ketika seorang pemimpin madrasah mempunyai kemampuan untuk menerapkan berbagai kemampuan tersebut, maka ia dapat menjamin sekolahnya berjalan dengan baik, meningkatkan mutu pendidikan, dan menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menyenangkan.

⁴¹ Ahmad Susanto, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.

⁴² “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah”.

⁴³ Marno And Trio Supriyanto, (2008). *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.

⁴⁴ E. Mulyasa. (2207). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional Cet-9*.

Mengingat hal di atas, maka kedudukan kepala madrasah sangat penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Kepala madrasah adalah pemimpin yang membawa kelompoknya menuju cita-cita yang ingin diwujudkan dengan melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik dan efisien sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan kepala madrasah. Oleh karena itu, strategi sangatlah penting dan harus dimiliki oleh kepala madrasah agar dapat dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan madrasah yang sudah direncanakan.

B. Penilaian Kinerja Guru

1. Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Penilaian dapat diartikan sebagai proses; cara; perbuatan menilai; pemberian nilai (biji, kadar, mutu, harga).⁴⁵ Penilaian juga memiliki arti *assessment*.⁴⁶ Penilaian adalah Teknik mengumpulkan catatan kualitatif dan kuantitatif dengan tujuan meningkatkan kinerja masa depan secara keseluruhan.⁴⁷ Penilaian adalah teknik ilmiah yang mencakup proses mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi catatan yang bertujuan mengetahui capaian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Priansa, kinerja bisa juga disebut prestasi kerja, atau hasil kerja. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan.⁴⁸ Dalam profesi guru, kinerja terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran (KBM), dan evaluasi hasil pembelajaran.⁴⁹ Menurut “Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru terdiri dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”. Kemampuan dan

⁴⁵ Indah Nuraini, (2010). *Kamus Bahasa Indonesia*. Bogor: Duta Grafika.

⁴⁶ M. Echols John And Hassan Shadily, (2005). *Kamus Inggris Indonesia*., Jakarta: Gramedia Pustaka.

⁴⁷ Suharismi Arikunto, (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*., Jakarta: Bumi Aksara.

⁴⁸ Donni Juni Priansa, (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*., Bandung: Alfabeta.

⁴⁹ Tutik Rachmawati And Daryanto, (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*., Yogyakarta: Gava Media.

keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas pembelajaran dikenal dengan istilah kinerja guru.

Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru. Faktor internal berasal dari kepribadian guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan guru. Tabel berikut menunjukkan beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yang dikemukakan Ratnasari dalam penelitiannya:⁵⁰

Tabel 2.1
Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor Internal	Faktor Eksternal
1. Motivasi 2. Emosi 3. Tanggung jawab terhadap tugas, 4. Kedisiplinan 5. Kepedulian serta kepuasan kerja.	1. Strategi kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Sistem evaluasi dan monitoring 4. Sarana IT dan komunikasi 5. Sarana lingkungan madrasah

Menurut Mulyasa, hal-hal yang meningkatkan kinerja guru antara lain: dorongan kerja, komitmen terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, kesempatan berkembang, perhatian kepala madrasah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan.⁵¹ Kesejahteraan guru, lingkungan dan lingkungan kerja, rancangan karir dan jabatan guru, peluang pengembangan dan peningkatan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan dan kepribadian guru merupakan komponen-komponen yang menentukan tingkat kinerja guru.

⁵⁰ Sri Langgeng Ratnasari And Others, "Kinerja Guru Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya", *"Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - E-Issn 3026-4499"*, 1 (2023), 595–604

⁵¹ E Mulyasa, (2207). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru.*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Menurut Dessler, perbandingan kinerja karyawan saat ini dan/atau kinerja keseluruhan dengan standar kinerja keseluruhan dikenal sebagai penilaian kinerja keseluruhan.⁵² Menurut Werther dan Davis, penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi kinerja karyawannya.⁵³ Oleh karena itu, penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan suatu sistem yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja seluruh pekerjaan.

Werther dan Davis (1996) menyebutkan beberapa tujuan penilaian kinerja: peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, proses rekrutmen, kesalahan dan informasi yang tidak akurat dalam desain pekerjaan, kesetaraan kesempatan, tantangan dari luar, dan umpan balik.⁵⁴

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan evaluasi terhadap seluruh tugas pokok guru dengan mempertimbangkan pengembangan karir, pangkat, dan status. Seorang guru mempunyai tanggung jawab utama untuk mengajar, mengajar, membimbing, mengembangkan, melatih, mengevaluasi dan menilai peserta didik pada pendidikan anak usia dini, formal, dasar dan menengah. Mereka juga harus memberikan tugas tambahan terkait fungsi Madrasah.⁵⁵

Penilaian kinerja guru adalah proses penilaian kinerja guru pada masa lalu atau saat ini berdasarkan lingkungan kerja guru dan kemungkinan permasalahan guru di masa yang akan datang. Proses ini bermanfaat dan berkontribusi terhadap kemajuan dan mutu pendidikan.⁵⁶ Serangkaian penilaian yang disebut Penilaian Kinerja Guru (PKG) menilai seluruh

⁵² Gary Dessler, *Human Resource Management*, (London: Prentice Hill Inc, 2013).

⁵³ Sopiah, "The Relationship Between Performance Appraisal And Job Performance", *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 6.6 (2016), 104–15

⁵⁴ Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. 2018

⁵⁵ Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, Bab I Pasal 1 Dan Bab II Pasal 5 Ayat 1."

⁵⁶ Sri Hartanto, "Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah Surakarta", (Unismuh Surakarta, 2018).

kegiatan yang berkaitan dengan tanggung jawab utama guru mengenai pengembangan karir, pangkat dan status.⁵⁷

Analisis ini menghasilkan kesimpulan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan suatu proses evaluasi yang bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan. Tujuan evaluasi ini adalah untuk memastikan guru memenuhi standar kompetensi yang ditentukan dan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

2. Tujuan dan Prinsip Penilaian Kinerja Guru

Peran penilaian kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Tujuan utama penilaian ini adalah untuk mengevaluasi kemampuan guru dan mendorong kemajuan profesional.⁵⁸ Harvard mengingatkan bahwa orang sering kali melupakan tujuan sebenarnya dari penilaian kinerja. Mereka mengatakan bahwa evaluasi kinerja dapat digunakan untuk membawa perubahan seperti perubahan budaya dalam suatu organisasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menetapkan tujuan, sasaran, dan sasaran pada periode berikutnya.⁵⁹

Tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi kemampuan dan kompetensi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pada akhirnya, guru dapat mengembangkan dan menunjukkan potensi mereka melalui penilaian kinerja mereka. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru dapat menimbulkan kesenjangan antara guru yang satu dengan guru yang lain, maupun antara guru dengan pengawas dan kepala madrasah.⁶⁰ Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja guru pada lembaga pendidikan adalah:

⁵⁷ Erjati Abas, (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.*, Jakarta: Alex Media Komputerindo.

⁵⁸ Sukanti, 'Peran Penilaian Kinerja Guru Dalam Pengembangan Profesi Pendidik' .,

⁵⁹ Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja Ed.1.*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada., 2007.

⁶⁰ Mulyasa. E, (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, Ed. By Nita Nur Muliawati., Bandung: Remaja Rosdakarya.

- a. Mengukur kompetensi guru
- b. Pengembangan profesional
- c. Meningkatkan kualitas pembelajaran
- d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan
- e. Dasar pengambilan Keputusan
- f. Mendorong motivasi dan akuntabilitas
- g. Memperkenalkan perubahan

Penilaian kinerja guru hendaknya dilaksanakan dengan prinsip-prinsip:

- a. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan sesuai prosedur mengacu pada ketentuan yang berlaku..⁶¹
- b. Penilaian kinerja guru berbasis kinerja dan menilai aspek-aspek kinerja guru dalam pelaksanaan pekerjaan guru sehari-hari disekolah.
- c. Berdasarkan dokumen PKG evaluator, guru yang dievaluasi, dan unsur yang terlibat dalam proses PKG hendaknya memahami seluruh dokumen yang terkait dengan sistem PKG. Guru dan evaluator hendaknya memahami secara utuh pernyataan kompetensi dan indikator kinerja serta memperhatikan permasalahan yang ada serta dasar dan kriteria evaluasi.
- d. Penilaian Kinerja Guru dilakukan secara konsisten dilakukan secara rutin setiap tahunnya, dimulai dengan evaluasi formatif pada awal tahun dan evaluasi sumatif pada akhir tahun.

Sesuai dengan Pedoman Penilaian Kinerja Guru Tahun 2019, PKG dilaksanakan secara rutin dan berkala setiap tahun ajaran dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1)tepat Sasaran, 2)adil, 3)akuntabel, 4)transparan, 5)partisipatif, 6)terukur, 7)komitmen, dan 8)keberlanjutan. Selama berkarir, guru wajib mengikuti PKG setahun sekali.⁶²

⁶¹ Kementerian Pendidikan Nasional, (2010). "*Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*", Jakarta: Dirjen Pmpk

⁶² Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, (2016). "*Pedoman Penilaian Kinerja Guru*", Jakarta: Dirjen Gtk.

3. Komponen penilaian kinerja guru

Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 tentang Standar dan Kompetensi Guru yang dikeluarkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dirangkum dalam 14 kompetensi:⁶³

- a. Mengetahui karakteristik siswa
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran
- c. Pengembangan kurikulum
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- e. Memahami dan mengembangkan potensi
- f. Komunikasi dengan peserta didik
- g. evaluasi dan penilaian
- h. Berperilaku sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, nasional, dan budaya Indonesia
- i. Menampilkan karakter yang dewasa dan patut diteladani
- j. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan kebanggaan sebagai guru
- k. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak membeda-bedakan
- l. Berkomunikasi dengan guru lain, tenaga kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat
- m. Memperoleh struktur isi konseptual dan pemikiran ilmiah yang mendukung materi pelajaran yang diajarkan
- n. Mengembangkan perilaku reflektif

Kompetensi yang dimasukkan dalam penilaian kinerja guru akan menjadi kriteria standar dalam menentukan kinerja guru di madrasah secara keseluruhan. Kompetensi tersebut dikategorikan dalam empat bidang kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pendidikan, personal, sosial, dan profesional. Jumlah kompetensi sebanyak 14 dan indikator sebanyak 78. Kompetensi dan indikator ini berlaku untuk semua mata pelajaran termasuk guru kelas/guru mata pelajaran. Tentunya untuk mengukur indikator kompetensi kinerja guru melalui tahap evaluasi kinerja.

⁶³ Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, (2016). "*Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*", Jakarta: Dirjen Gtk.

Metode evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara monitoring dan observasi. Prosedur penilaian mengacu pada kriteria evaluasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.35 Tahun 2010 No. mengatur bahwa guru digolongkan menjadi tiga jenis berdasarkan proses pembelajaran dan ciri khusus layanan pendidikan yang diberikannya: guru mata pelajaran, guru kelas, dan guru bimbingan. Guru mata pelajaran meliputi guru mata pelajaran SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK/MAK. Guru kelas terdiri dari guru kelas SD/MI guru BK.

4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

a. Kriteria penilai kinerja guru

Penilaian Kinerja Guru dilakukan oleh kepala madrasah. Apabila kepala madrasah tidak mampu melakukannya sendiri misalnya karena terlalu banyak jumlah guru yang harus dinilai. Maka kepala madrasah dapat menunjuk guru senior atau koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagai penilai. Penilai (assessor) harus memenuhi kriteria sebagai berikut.⁶⁴

- 1) Memiliki jabatan/pangkat paling rendah yang setara dengan jabatan/pangkat guru/kepala madrasah yang dinilai. Penilai juga harus memiliki sertifikat pendidik.
- 2) Memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dan menguasai bidang tanggung jawab guru/pimpinan madrasah yang dinilai.
- 3) Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
- 4) Memiliki integritas pribadi, jujur, adil, dan terbuka.
- 5) Memiliki keahlian dan kompetensi yang diperlukan untuk memahami evaluasi kinerja guru dan menilai kinerja guru/pimpinan madrasah.

Evaluator guru hendaknya dapat memahami tata cara penilaian kinerja guru yang meliputi: a)mengamati kegiatan kelas; b)menelaah

⁶⁴ Musriadi, (2018). *Profesi Kependidikan: Secara Teoritis Dan Aplikatif*, Yogyakarta: Deepublish.

silabus dan catatan pelajaran; c)meningkatkan jumlah orang yang terlibat dalam evaluasi dengan tujuan untuk memudahkan kemajuan kelas.⁶⁵

Adanya kriteria penilaian kinerja guru menjadi hal yang penting dalam menyelenggarakan serta mensukseskan penilaian kinerja guru. Memang Seharusnya penilai mempunyai keterampilan guru/pimpinan madrasah/pengawas yang lebih baik dari guru yang dinilai. Selain itu, penilai juga harus memiliki pengetahuan tentang PKG, termasuk pengetahuan tentang subkomponen yang dinilai, dan terbukti ahli dalam penilaian kinerja guru. Demikian pula, penilai harus mempunyai etos kerja yang baik atau melaksanakan pekerjaannya secara profesional.

b. Pelaksanaan penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru dilaksanakan oleh assessor/penilai dengan ketentuan sebagai berikut;

- 1) PKG dilaksanakan selama satu tahun.
- 2) PKG formatif dilakukan pada awal tahun anggaran/ kalender dan hanya untuk tahun pertama, guru baru, dan guru mutasi.
- 3) PKG sumatif dilaksanakan 8 (delapan) minggu sebelum akhir tahun anggaran. Catatan Penilaian Kinerja Guru biasanya disarankan untuk diselesaikan pada pertengahan bulan Desember karena dapat digunakan sebagai bahan penilaian Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (CSKP).
- 4) Penilaian Kinerja Guru dengan lama penilaian (satu) semester diberikan kepada:
 - a) guru yang kekurangan sedikit angka kredit untuk kenaikan pangkat/ jabatan.
 - b) Guru yang mendapat tugas tambahan (kepala madrasah, wakil kepala madrasah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium/bengkel, kepala program keahlian) hanya satu semester.

⁶⁵ Ajat Rukajat, *Manajemen Pembelajaran.*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

Kegiatan penilaian kinerja guru pada tingkat madrasah biasanya dilakukan melalui empat tahap.⁶⁶

- 1) Pada tahap persiapan seorang assessor/penilai dan guru yang akan dinilai perlu melakukan beberapa hal:
 - a) Membaca dan memahami pedoman penilaian kinerja guru.
 - b) Membaca dan indikator kinerja.
 - c) Memahami tentang penggunaan alat PKG serta teknik penilaian yang akan dilakukan,
 - d) Memberikan pemberitahuan kepada guru mengenai perencanaan PKG terhadap guru yang akan dinilai dan waktu pelaksanaannya.
- 2) Tahap implementasi, Berikut merupakan tahapan penilaian kinerja guru yang wajib dilaksanakan oleh evaluator sebelum memberikan skor pada tiap indikator penilaian :
 - a) Pra-observasi, yakni Pertemuan pertama antara evaluator dan guru untuk dinilai sebelum observasi berlangsung di ruangan yang telah ditentukan tanpa kehadiran pihak ketiga.
 - b) Selama pengamatan, didalam kelas dan/atau di luar kelas, evaluator wajib melakukan pencatatan seluruh kegiatan yang sedang dilakukan guru dalam pelaksanaan proses belajar atau mengajar dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan pembelajaran serta tugas madrasah. Pelaksanaan PKG ini dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing.
 - c) Pasca observasi, setelah mengamati pelaksanaan proses pembelajaran, pengajaran atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi madrasah/madrasah, evaluator dapat menanyakan kembali dan mengamati kembali aspek-aspek tertentu yang masih diragukan.

⁶⁶Donni Juni Priansa. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*.

- 3) Tahap Pemberian Nilai, terdapat dua tahapan yang ada didalamnya yakni tahap penilaian dan tahap usul pendapat oleh guru yang dinilai tentang pernyataan keberatan terhadap hasil penilaian keputusan penilai terbuka untuk diverifikasi.
- 4) Tahap Pelaporan, Setelah PKG formatif dan sumatif diperoleh, Penilai wajib melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada pihak yang berwenang untuk menindaklanjuti hasil penilaian kinerja guru. Adapun hasil penilaian kinerja guru baik formatif ataupun sumatif diberikan kepada beberapa penanggung jawab yakni:
 - a) Hasil PKG formatif akan diserahkan dan dilaporkan kepada kepala madrasah atau koordinator PKB yang digunakan bahan pertimbangan dan masukan untuk merencanakan kegiatan peningkatan keprofesian berkelanjutan tahunan.
 - b) Hasil PKG sumatif akan dilaporkan kepada tim penilai tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat sesuai dengan kewenangannya. Laporan penilaian kinerja guru sumatif ini digunakan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar perhitungan dan penetapan angka kredit tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.



Gambar 2.1
Tahap Penilaian Kinerja Guru

C. Mutu Pembelajaran

1. Pengertian dan Indikator Mutu Pembelajaran

Mutu atau kualitas merupakan transformasi, konsep mutu akan senantiasa dinamis sejalan dengan pertumbuhan era. Mutu atau kualitas pendidikan mengacu pada proses pendidikan dimadrasah serta hasil belajar yang menjajaki kebutuhan serta harapan stakeholder pembelajaran. mutu proses pendidikan bisa dikategorikan sebagai mutu masukan, mutu proses, serta mutu keluaran pembelajaran.

Proses pembelajaran yang berkualitas mencakup beragam masukan pendidikan dari seluruh peserta didik: materi pelajaran; teknik pembelajaran; sarana madrasah, penunjang administrasi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya; dan menciptakan lingkungan belajar yang baik.⁶⁷ Oleh karena itu, mutu pendidikan mencakup seluruh aspek mutu masukan, proses, dan keluaran selama proses pendidikan.

Kualitas proses pendidikan ditetapkan oleh keahlian kemampuan tata cara, input, atmosfer serta keahlian melakukan manajemen proses pendidikan itu sendiri. Kinerja madrasah pada akhir semester atau akhir tahun menentukan kualitas hasil pendidikan.

Hasil atau prestasi pendidikan bisa berasal dari hasil tes kemampuan akademik atau dari prestasi di berbagai bidang, misalnya olah raga, karya seni, atau keterampilan tambahan seperti komputer dan teknologi, jasa, dan sebagainya. Selain itu, kondisi ini juga dapat diukur dengan angka-angka (*intangible*) seperti kedisiplinan, keakraban, saling menghormati dan kebersihan.⁶⁸ Baik proses maupun hasil pembelajaran diartikan sebagai kualitas. Proses pembelajaran adalah lamanya proses pembelajaran, sedangkan hasil belajar adalah seluruh prestasi yang telah dicapai, baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

Konsep Islam menyatakan bahwa perusahaan yang menjalankan usaha baik berupa barang maupun jasa harus memberikan kualitas dan kualitas yang

⁶⁷ Donni Juni Priansa. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*

⁶⁸ Donni Juni Priansa. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*.

baik untuk menjamin kepuasan pelanggan. Menjalankan suatu usaha adalah ibadah bagi seorang muslim, sehingga harus diawali dengan niat yang suci (lillahi ta'ala), dilanjutkan dengan cara yang benar, tujuan yang tepat, dan memanfaatkan hasil yang sebaik-baiknya. Pada QS Al-Baqarah 267: ⁶⁹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۖ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ
وَأَلْسُمْ بِأَخْذِهِ إِلَّا أَنْ تُغِصُّوا فِيهِ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَفِيرٌ حَمِيدٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah di jalan Allah sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”⁷⁰

Bagian akhir ayat ini, mempunyai arti: "Ketahuilah, bahwasanya Allah Mahakaya dan Maha Terpuji." Kata-kata ini memperingatkan orang-orang yang tidak mempertimbangkan nilai dari apa yang mereka berikan kepada orang lain, apalagi jika mereka memberikan sesuatu yang tidak berguna). Sebenarnya hal seperti ini tidak dibutuhkan oleh Tuhan. Perbuatan seperti itu tidak dianggap sedekah oleh Allah. Jika seseorang benar ingin melakukan kebaikan dan mendapatkan ridhonya Allah, alasan apa yang mendorongnya melakukan hal yang tidak menyenangkan? Tuhan sangat kuat. Menghabiskan kebaikan yang bersumber dari harta yang Allah berikan adalah hal yang paling mulia dan terpuji. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa konsep Islam mengutamakan kualitas.⁷¹

Konsep pembelajaran yang berkualitas dapat dipahami melalui pendekatan operasi produksi pada sektor industri. Jika kualitas inputnya bagus dan diproses dengan proses yang benar, maka outputnya hampir

⁶⁹ Tio Ari Laksono, "Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an Dan Al-Hadits", *"Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management"*, 2.1 (2021), 15–28

⁷⁰ Al-Quran Kementerian Agama, (2015). *Al-Quran Dan Terjemahannya*., Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

⁷¹ Laksono. “Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an Dan Al-Hadits”, *"Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management"*,.2.1. (2021),

terjamin. Mutu pembelajaran di suatu Madrasah tergantung pada mutu masukan pembelajaran, mutu proses pembelajaran, dan mutu keluaran pembelajaran.⁷² Oleh karena itu, jika masukannya bagus tetapi diolah dengan buruk, maka hasilnya tidak akan baik.

Masukan pembelajaran adalah segala sesuatu yang berupa materi maupun non materi yang berkaitan dengan masukan untuk proses pembelajaran di madrasah. Sedangkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah dapat dilihat melalui indikator kualitas peserta didik. Input, proses, produktivitas, efisiensi, inovasi, kehidupan kerja, dan semangat kerja merupakan indikator kinerja madrasah. Namun kinerja madrasah merupakan suatu prestasi yang dihasilkan dari proses pembelajaran.⁷³

Tabel 2.2
Indikator Mutu Input, Proses dan Output Pembelajaran

Mutu input	Mutu proses pembelajaran	Mutu output
a. kebijakan mutu b. Sumber daya yang siap c. Adanya harapan yang tinggi terhadap fokus d. Fokus pada pemangku kepentingan e. Ada input manajemen	a. Proses belajar mengajar yang efektif b. Kepemimpinan yang kuat c. pengelolaan staf kependidikan yang efektif d. budaya bermutu tinggi e. Kerjasama tim yang kompak f. Madrasah mempunyai kewenangan g. Partisipasi warga madrasah dan Masyarakat yang tinggi h. Keterbukaan atau transparansi manajemen i. Madrasah melakukan evaluasi dan perbaikan	a. Hasil pencapaian akademik b. Hasil pencapaian non akademik

Baik proses maupun hasil pembelajaran saling berhubungan, namun sekolah harus merumuskan kualitas hasil atau *outcome* pembelajaran terlebih dahulu dan mempunyai tujuan yang jelas.⁷⁴ Namun menurut Zamroni, kegiatan yang dilakukan terus menerus untuk meningkatkan kualitas proses

⁷² Priansa. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*.

⁷³ Priansa. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*.

⁷⁴ Priansa. (2018), *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*.

pembelajaran guna menapai tujuan sekolah dengan lebih efisien dan efektif merupakan peningkatan mutu⁷⁵ Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa peningkatan kualitas pembelajaran adalah kegiatan yang secara konsisten dilakukan oleh guru dan siswa untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

2. faktor yang mempengaruhi Mutu Pembelajaran

Menurut Pudji Muljono, konsep pembelajaran berkualitas adalah kesesuaian, daya tarik, efektivitas, efisiensi dan produktivitas.⁷⁶ Banyak faktor, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi kualitas pembelajaran. Berikut beberapa komponen utama yang mempengaruhi mutu pendidikan:

- a. Kualitas Guru, Guru adalah faktor terpenting yang mempengaruhi kualitas pembelajaran; Kualitas guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional, dan sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran.⁷⁷
- b. Peserta didik adalah manusia yang memiliki berbagai karakter dan berkembang seiring perkembangannya.⁷⁸
- c. Kurikulum, Kurikulum merupakan pedoman proses pembelajaran yang memuat tujuan, isi, bahan ajar, dan strategi pembelajaran.⁷⁹
- d. Tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang menunjang membantu terciptanya lingkungan belajar yang optimal dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.⁸⁰
- e. Lingkungan belajar yang kondusif, aman, dan nyaman sangat penting untuk menciptakan kualitas pembelajaran yang baik.⁸¹

⁷⁵ Zamroni, (2007). Meningkatkan Mutu Madrasah., Jakarta: Psap Muhamadiyah,

⁷⁶ Suedi Hammado Tantu, (2016). *Pembelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup.*, Bogor: Ipb Press.

⁷⁷ Eric A. Hanushek, "The Economic Value Of Higher Teacher Quality", "*Economics Of Education Review*", 30.3. (2011), 466–79

⁷⁸ Wina Sanjaya. (2006). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan Cet. V.* Jakarta: Kencana

⁷⁹ Oemar Hamalik, (2019). *Kurikulum Dan Pembelajaran* Ed.1., Jakarta: Bumi Aksara,

⁸⁰ Mulyasa. E. (2013). Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru, Ed. By Nita Nur Muliawati, Bandung: Remaja Rosdakarya

⁸¹ N. Sudjana, (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar.*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- f. Pengelolaan Madrasah yang efektif, yang meliputi kepemimpinan yang kuat, perencanaan yang matang, pengorganisasian yang baik dan sistem evaluasi yang efektif, merupakan kunci tercapainya pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam menjamin mutu pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya.⁸²
- g. Partisipasi dan dukungan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan, serta keterlibatan dan dukungan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan, semuanya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran.⁸³

Faktor-faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam menentukan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif dan terintegrasi dari berbagai pihak untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

3. Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran

Strategi menurut Djamarah diartikan sebagai garis besar tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran tertentu. Strategi dalam konteks belajar mengajar diartikan sebagai cara guru dan siswa bertindak secara bersamaan untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁸⁴

Peningkatan mutu pembelajaran dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1)memperbaiki strategi pembelajaran, 2)menggunakan media dan metode secara tepat, 3)memiliki kreativitas dan profesionalitas yang tinggi, 5)adanya komitmen untuk berubah, 6)menggunakan pembelajaran berbasis CTL (*Contextual Teaching and Learning*).⁸⁵ Sedangkan dalam hasil penelitian sebelumnya disebutkan bahwa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui 1)peningkatan kemampuan mengajar guru, 2)optimalisasi penggunaan media dan sarana pendidikan,

⁸² Mulyasa. E. (2013). Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru, Ed. By Nita Nur Muliawati, Bandung: Remaja Rosdakarya

⁸³ Oemar Hamalik. (2019), *Kurikulum Dan Pembelajaran* Ed.1, Jakarta: Bumi Aksara

⁸⁴ Syaiful Bahri Djamarah And Aswan Zain, (2013) *Strategi Belajar Mengajar*., Jakarta: Pt Rineka Cipta.,

⁸⁵ Aminatul Zahro, (2015). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*., Bandung: Yrama Widya.

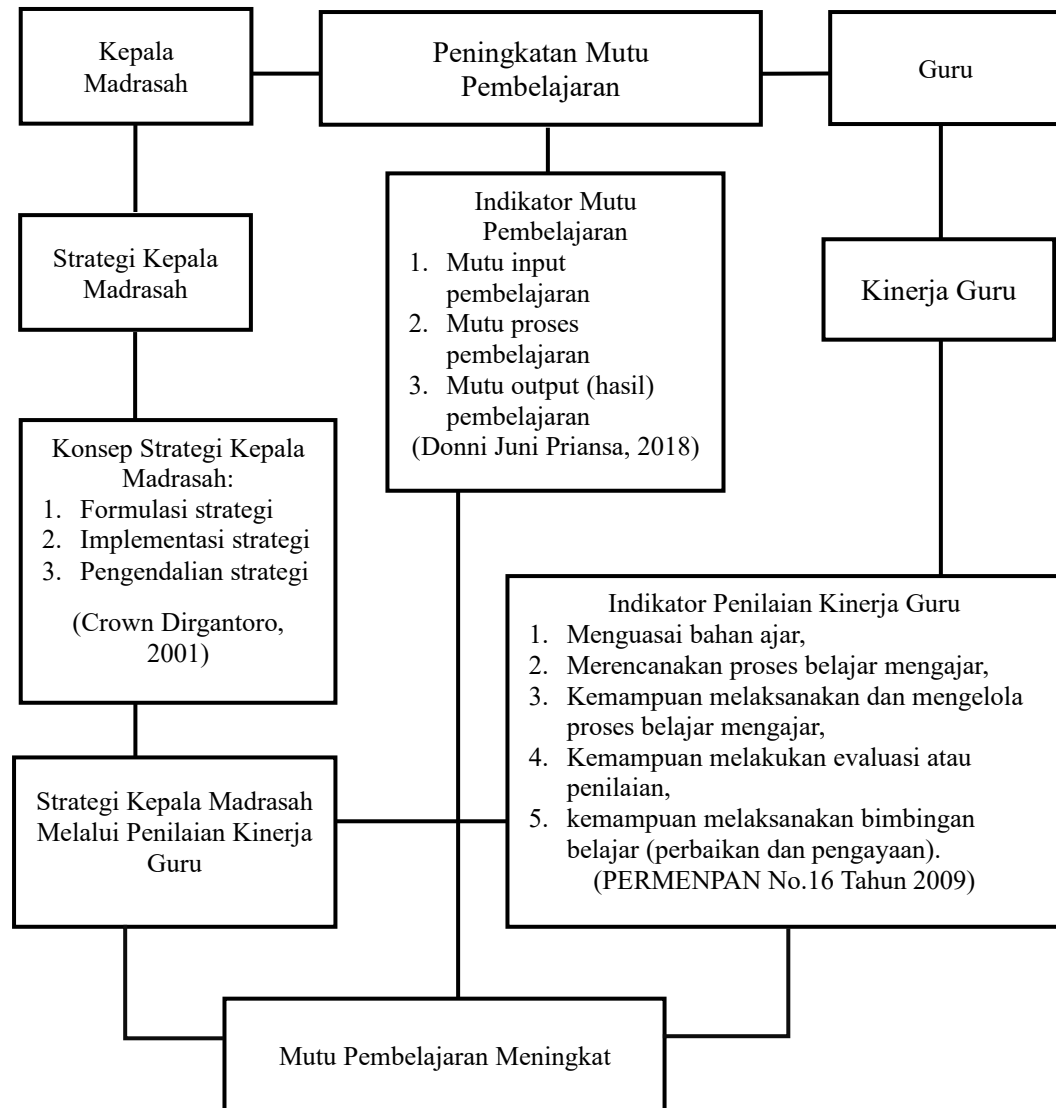
3)pelaksanaan supervisi secara rutin, 4)menjalin kerjasama dengan Masyarakat, dan 5)penerapan disiplin yang ketat.⁸⁶

Berdasarkan penjelasan tentang strategi peningkatan mutu pembelajaran sangat erat kaitannya dengan proses pembelajaran. seorang guru berperan penting dalam pembelajaran. Dengan demikian, kemampuan-kemampuan yang dimiliki guru harus di perhatikan dan juga diberdayakan. Akan tetapi tidak hanya guru saja, perlu adanya peran pemimpin madrasah dalam upaya peningkatan mutu atau kualitas pembelajaran.

D. Kerangka Berpikir

Mutu pembelajaran merupakan kualitas dari proses dan hasil belajar. mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan guru, karakteristik peserta didik, sarana dan prasarana pendidikan dan lingkungan pembelajaran. peningkatakan mutu pembelajaran memerlukan pendekatan sistematis yang melibatkan semua komponen pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Peningkatan mutu pembelajaran dimadrasah sangat erat kaitannya dengan strategi yang diterapkan kepala madrasah. Penilaian kinerja guru berfungsi sebagai alat evaluasi yang mengukur efektivitas dan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar. Semakin tinggi kinerja guru, semakin baik mutu pendidikan yang dihasilkan di madrasah. penilaian kinerja guru berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengukur efektivitas guru dalam proses belajar mengajar. Kepala madrasah, melalui strategi yang diterapkan, dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi guru, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran.

⁸⁶ Evy Segarawati Ampy, Bintarti, And Irmawati Thahir, "Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Upt Sdn 2 Kalosi Kabupaten Enrekang", 3.1 (2023), 9–14



Gambar 2. 2
Strategi Kepala Madrasah dalam penilaian Kinerja Guru untuk
Meningkattkan Mutu Pembelajaran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengungkap konsep penilaian kinerja kepala madrasah dapat meningkatkan mutu pembelajaran, serta bagaimana kepala madrasah melakukannya untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Selanjutnya akan membahas bagaimana penilaian kinerja guru berdampak pada kualitas pembelajaran. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti mengunjungi lokasi penelitian, berbicara dengan orang-orang yang telah dipilih untuk mengumpulkan data penelitian, dan kemudian menganalisis data tersebut sepanjang proses penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial atau kemanusiaan dengan memberikan gambaran yang luas dan kompleks, memberikan sudut pandang yang rinci dari sumber, dan mengambil tempat di lingkungan alamnya.⁸⁷ Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif adalah:

1. Untuk mengeksplorasi konsep penilaian kinerja guru.
2. Untuk mengeksplorasi teknik penilaian yang diterapkan kepala madrasah.
3. Untuk mengungkap bagaimana penerapan konsep penilaian tersebut diterapkan dalam praktik.
4. Untuk mengungkap implikasi penilaian kinerja guru terhadap mutu pembelajaran.

Cresswell menjelaskan jenis penelitian studi kasus adalah jenis penelitian kualitatif yang menyelidiki suatu program, peristiwa, proses, atau aktivitas dengan menggunakan satu orang atau lebih.⁸⁸ Oleh karena itu, metodologi studi kasus digunakan untuk mengetahui metode pimpinan madrasah dalam menilai kinerja guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

⁸⁷ Warul Walidin, Saifullah, And Tabrani, (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory.*, Banda Aceh: Ftk Ar-Raniry Press.

⁸⁸ Sugiyono, (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi.*, Bandung: Alfabeta.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti berfungsi sebagai pengumpul dan alat yang penting dalam pengumpulan data. Oleh karena itu, sangat penting untuk melibatkan peneliti secara langsung dalam proses penelitian kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang bagaimana kepala madrasah menilai kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu peneliti akan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi terhadap tujuan penelitian melalui kehadiran langsung di lapangan atau posisi penelitian. Seorang peneliti datang ke lokasi penelitian untuk meningkatkan kepercayaan diri peneliti dalam berhubungan dengan sumber informasi dan memperoleh data yang lebih akurat tentang subjek penelitian. Sebelum turun kelokasi penelitian, peneliti akan melakukan persiapan:

1. Peneliti membuat surat izin penelitian yang diperuntukan kepada kepala MTs Almaarif 01 Singosari sebelum ke lapangan.
2. Mengantarkan surat perizinan kepada staff penerimaan surat di madrasah serta menunggu tindak lanjut dari pesan tersebut.
3. Melaksanakan wawancara dengan narasumber yang dituju.
4. Mengumpulkan informasi dokumen yang diperlukan peneliti dalam menyusun hasil penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Almaarif 01 Singosari yang terletak di Singosari kabupaten Malang dan dikelilingi oleh beberapa pesantren. Berada di Jalan Masjid Nomor 33 Singosari Malang, sesuai dengan judulnya. Mengandalkan hasil observasi dan analisis pra penelitian yang dilakukan peneliti sebelum memilih lokasi penelitian. Pemilihan MTs Almaarif 01 Singosari didasari oleh fakta bahwa madrasah tersebut telah mendapatkan akreditasi dan mempunyai prestasi luar biasa dari guru dan siswa, baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

D. Data dan Sumber Data

Data penelitian pada dasarnya terdiri dari semua bahan dan data alam yang harus dicari, dikumpulkan, dan diseleksi oleh peneliti.⁸⁹ Data kualitatif merupakan data yang berupa kata, kalimat, serta foto.⁹⁰ Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari observasi, hasil wawancara, dan dokumentasi mengenai Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang. Data primer dan sekunder yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data disebut data primer, dan informan adalah orang-orang yang terlibat dalam proses pengumpulan data. Sumber data penelitian dapat berasal dari sumber asli, seperti wawancara, evaluasi pendapat individu atau kelompok, atau hasil pemeriksaan terhadap objek, peristiwa, atau sesuatu. Dengan kata lain, metode survei atau observasi harus digunakan untuk mengumpulkan data.⁹¹ Peneliti mendatangi lokasi penelitian dan bertanya kepada pihak-pihak sebagai berikut: kepala dan kepala kurikulum MTs Almaarif 01 Singosari Malang, tim penilai kinerja guru, guru MTs Almaarif 01 Singosari Malang, dan siswa. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan relevan dengan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data dan dianggap sebagai pelengkap data primer. Artinya catatan penelitian disediakan dalam bentuk buku catatan, bukti, atau catatan yang sudah ada, baik diterbitkan maupun tidak. Dengan kata lain, peneliti ingin mendapatkan catatan dengan mengunjungi perpustakaan, pusat arsip, atau membaca banyak buku yang relevan dengan penelitiannya.⁹² Data

⁸⁹ Nugrahani Farida, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa.*, Solo: Cakra Books.

⁹⁰ Sugiyono, (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi.*, Bandung: Alfabeta.

⁹¹ Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*, Bandung: Alfabeta.

⁹² Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*, Bandung: Alfabeta.

sekunder pada penelitian ini yaitu: 1) Buku-buku yang berhubungan dengan judul penelitian, 2) Dokumen resmi tentang situasi di madrasah yang dapat digunakan untuk titik fokus permasalahan penelitian. Pengumpulan kembali catatan tertulis nantinya akan dieksplorasi menggunakan strategi dokumentasi dan penelitian literatur termasuk buku, majalah, catatan dan file pribadi.

E. Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Berdasarkan keikutsertaan pengamat, observasi ada dua jenis, observasi partisipan dan non partisipan.⁹³ Peneliti menggunakan metode observasi non partisipatif selama proses penelitian. Peneliti hanya berperan sebagai pengamat dan tidak ikut serta dalam kegiatan. Peneliti hanya dapat memperoleh data yang akurat pada saat melakukan kegiatan. Oleh karena itu, teknik observasi non partisipan dipilih agar peneliti dapat berkonsentrasi pada apa yang dilihatnya dan memastikan bahwa data yang diperolehnya benar-benar valid dengan kondisi yang dilihatnya.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data dimana peneliti berbicara langsung dengan subjek penelitian untuk memperoleh informasi yang spesifik mengenai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur, artinya wawancara disusun secara sistematis, untuk mengetahui informasi apa saja yang diperoleh.⁹⁴ Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada kepala Madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, tim penilai, guru dan siswa.

⁹³ Albi Anggito And Johan Setiawan, (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Cv Jejak.

⁹⁴ Anggito Dan Setiawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*

3. Studi Dokumentasi

Dokumen yang ada saat ini digunakan sebagai sumber data dalam studi dokumentasi penelitian ini. Melalui dokumentasi, peneliti mendapatkan catatan-catatan yang memiliki korelasi dengan penelitian. Dokumen tersebut seperti: instrument penilaian kinerja guru, perangkat pembelajaran dan dokumen-dokumen lainnya. Teknik dokumentasi dimaksudkan untuk mengkaji secara sistematis dokumen tertulis secara langsung yang dapat dijadikan bukti dan informasi untuk melengkapi data yang belum diperoleh dari metode observasi dan wawancara.⁹⁵

Tabel 3.1
Matriks Penelitian

No	Rumusan Masalah	Tema Wawancara/Peristiwa/Isi Dokumen	Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data
1.	Konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran	a. Perencanaan b. Pelaksanaan c. Evaluasi	Wawancara: 1. Kepala madrasah 2. Guru 3. Tim Penilai
			Observasi: 1. Penilaian kinerja guru 2. Kinerja guru madrasah 3. Proses pembelajaran dikelas
			Dokumentasi; 1. Instrumen penilaian kinerja guru 2. Hasil penilaian kinerja guru
2.	Pelaksanaan Penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran	a. Teknik penilaian kinerja guru b. Hambat & Upaya	Wawancara: 1. Kepala madrasah 2. Guru 3. Tim Penilai 4. Waka Kurikulum
			Dokumentasi: 1. Instrumen penilaian kinerja guru 2. Hasil penilaian kinerja guru 3. Rencana kerja jangka menengah
3.	Implikasi strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan	a. Perubahan dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru setelah penialain kinerja b. Peningkatan kualitas perangkat pembelajaran	Wawancara: 1. Kepala Madrasah 2. Guru 3. Peserta didik
			Observasi: 1. Proses pembelajaran 2. kinerja guru madrasah

⁹⁵ Lexy J Moleong, (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif.*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

	mutu pembelajaran	c. Peningkatan hasil belajar peserta didik d. Kepuasan guru terhadap penilaian kinerja dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi pengajaran mereka e. Pandangan peserta didik mengenai pembelajaran yang mereka rasakan	Dokumentasi: 1. Perangkat pembelajaran 2. Rencana Kerja jangka menengah 3. Akreditasi Madrasah
--	-------------------	---	---

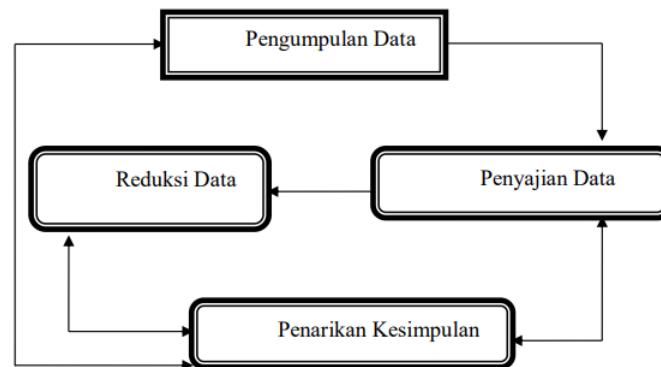
F. Analisis Data

Analisis adalah proses mengkaji informasi yang diperoleh dari lapangan. Caranya dengan mengorganisasikan informasi ke dalam kategori-kategori, memecahnya menjadi unit-unit, menentukan mana yang penting dan dapat dipelajari, serta menarik kesimpulan agar informasi tersebut mudah dipahami oleh individu dan orang lain.⁹⁶ Analisis informasi penelitian pada penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan program statistik. Pada penelitian kuantitatif, analisis informasi dapat dilakukan setelah seluruh informasi penelitian terkumpul dengan baik, sedangkan pada penelitian kualitatif, analisis informasi dilakukan dalam jangka waktu tertentu hingga laporan penelitian selesai.⁹⁷

Peneliti menggunakan analisis Miles & Huberman dalam penelitian ini. Analisis ini dilakukan secara konsisten dan interaktif dalam penelitian kualitatif hingga informasi atau datanya lengkap dan lengkap. Pengumpulan data, reduksi data, penyampaian data, dan penarikan kesimpulan merupakan langkah-langkah dalam analisis model Miles & Huberman. Menurut teori Miles & Huberman, langkah-langkah berikut digambarkan lebih jelas:

⁹⁶ Noeng Muhadjir, (1998). *Metode Penelitian Kualitatif, Pendekatan Posivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, Dan Realisme Metaphidik*, Yogyakarta: Rake Sarasin.

⁹⁷ Wahidmurni, "Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif", *"Repository Uin Malang"*, 2017, 1–17



Gambar 3.1
Analisis data Miles & Huberman

1. Pengumpulan data:

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mengandalkan data deskriptif tentang keadaan, sikap, hubungan, atau sistem berpikir dengan masalah yang diteliti. Langkah selanjutnya adalah mengolah data yang dikumpulkan dalam penelitian dengan cara menganalisis, mendeskripsikan, dan menarik kesimpulan. Yang pertama menelaah seluruh data yang ada.⁹⁸

2. Reduksi data

Data yang dikumpulkan di lapangan ditulis dalam bentuk laporan atau uraian rinci, kemudian disederhanakan dan dipusatkan pada unsur-unsur penting serta diklasifikasi menurut perangkat penelitian lapangan. Dalam reduksi data, peneliti memilih, merangkum atau mendeskripsikan secara singkat, mengklasifikasikan data sehingga membentuk catatan penelitian, memusatkan perhatian pada data yang diperlukan dan kemudian menghilangkan data yang tidak perlu. Reduksi data terjadi terus menerus sepanjang penelitian kualitatif dan merupakan bagian dari analisis.⁹⁹

3. Penyajian data

Representasi data setelah data direduksi. Menurut Miles dan Huberman, teks naratif adalah cara paling umum untuk memberikan fakta data dalam

⁹⁸ Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

⁹⁹ Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

penelitian kualitatif. Hal ini agar mudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.¹⁰⁰

4. Penarikan kesimpulan

Setelah data direduksi dan disajikan, barulah ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian yang dilakukan. Kesimpulan tersebut dapat diambil dari hasil penelitian dan disajikan dengan mendengarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi berupa fakta-fakta awal yang belum siap digunakan dalam analisis.¹⁰¹ Selain itu, penarikan kesimpulan merupakan langkah untuk merangkum data dalam bentuk kesimpulan sehingga peneliti dapat melihat apa yang telah dipelajari dan membantu memecahkan masalah awalnya.

G. Keabsahan Data

Peneliti memeriksa keabsahan data dengan cara triangulasi, yaitu menggunakan berbagai sumber diluar data sebagai bahan pembanding. Kemudian dilakukan cross check untuk memasukkan temuan penelitian. Triangulasi adalah suatu pendekatan analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber.¹⁰² Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi metode, triangulasi sumber data dan juga triangulasi waktu.

1. Triangulasi Metode

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menguji kredibilitas data dengan membandingkan data dari sumber yang sama dengan berbagai metode pengumpulan data yang berbeda.

2. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk menguji kredibilitas data dengan memeriksa data yang dikumpulkan dari berbagai sumber.

¹⁰⁰ Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

¹⁰¹ Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

¹⁰² Dedi Susanto, Risnita, And M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah', *Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), 53–61

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengevaluasi validitas data melalui pengecekan yang dilakukan dalam berbagai situasi dan waktu melalui wawancara, observasi, atau metode lainnya. Pengecekan dapat dilakukan dengan wawancara, observasi, atau metode lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Jika hasil uji menunjukkan data yang berbeda, uji coba harus dilakukan berulang kali sampai ditemukan kepastian data.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs Almaarif 01 Singosari Malang

1. Sejarah berdirinya Madrasah

MTs Almaarif 01 Singosari Malang telah ada sebelum Indonesia memproklamasikan kemerdekaan. Hal ini lahir dari kesadaran para Kyai dan para tokoh masyarakat akan pentingnya pendidikan untuk anak Indonesia. Di antara tokoh-tokoh tersebut adalah KH. Moh. Thohir, KH. Cholil Asyari, Kyai Dasuki, KH. Masykur, KH. Wahab Chasbullah, KH. Ahmad Nur Salim, dan tokoh lainnya. Pada tahun 1923 M berdirilah sebuah madrasah bernama Misbachul Wathon yang terus berkembang dan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan peraturan perundang-undangan menjadi Nahdhotul Wathon, PGA, dan sekarang menjadi Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang. Pada tanggal 1 Juli 1959 M (24 Dzulhijjah 1378 H) dipimpin oleh KH. Achmad Nur Salim Bersama Prof. Dr. Kh. Tholhah Hasan, KH. Burhanudin Sholeh, Bapak Soekamdo, H. Ismail Zainuddin, KH Arfat Khusairi dan Kyai sepuh lainnya serta tokoh Masyarakat mendirikan Madrasah Tsanawiyah Nadlotul Ulama' dan terus berkembang hingga saat ini menjadi MTs Almaarif 01 dibawah binaan Yayasan Pendidikan Almaarif dan dibimbing oleh Dr. Kh, Moh Tholhah Hasan dengan status Akreditasi "A". selain itu, madrasah ini mempunyai 57 guru dan tenaga kependidikan dengan gelar sarjana (S1), magister (S2), dan doktor (S3).

2. Visi, Misi, dan Tujuan

Madrasah mempunyai visi yaitu mencetak manusia yang Beriman, Berilmu, Bertaqwa, Berakhla mulia, Cerdas, dan Terampil. Serta cinta tanah air yang berdasarkan pada Ahlussunnah Waljamaah An Nahdliyah. Selain visi tersebut, misi madrasah adalah 1) membekali peserta didik untuk melatih menjadi Insan Beriman, Bertaqwa, Berilmu serta berwawasan Ahlussunnah Waljamaah An Nahdliyah, 2) mengembangkan nilai-nilai Taqwallah,

Akhlaqul Karimah dan Ahlussunnah Waljamaah Annahdliyah, 3)mengembangkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, teknologi, kecerdasan dan keterampilan, 4)mengmbangkan nilai-nilai sosial kemasyarakatan dan wawasan kebangsaan.

Selain Visi dan Misi madrasah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan madrasah adalah 1)menyelenggarakan pendidikan dasar dengan perpaduan kurikulum kementerian agama dan kementerian pendidikan nasional berdasarkan Ahlussunnah Waljamaah An Nahdliyah, 2)menyelenggarakan kegiatan yang mendukung terbentuknya Insan yang Beriman, Bertaqwa, Berilmu, Berakhlak mulia, Cerdas dan Terampil, serta Cinta Tanah Air yang berlandaskan Ahlussunnah Waljamaah An Nahdliyah, 3)menghasilkan lulusan yang Beriman, Bertaqwa, Berilmu, Berakhlaqul Karimah, Cerdas, dan Terampil serta Cinta Tanah Air yang berdasarkan Ahlussunnah Waljamaah An Nahdliyah, 4)mengembangkan minat dan bakat peserta didik serta mengikuti ajang kompetensi ditingkat local, regional, dan nasional.

3. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan

Keadaan pendidik juga tenaga kependidikan madrasah dapat membangun fondasi yang kokoh bagi proses pendidikan yang berkualitas. Para guru di madrasah ini memiliki latar belakang pendidikan yang bagus, Dengan latar belakang yang baik telah banyak dari mereka yang mengikuti berbagai pelatihan dan program pengembangan profesional. Mereka tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogis yang mumpuni, sehingga dapat menyampaikan pelajaran dengan cara yang menarik dan efektif. Dalam interaksi sehari-hari, para guru menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap peserta didik, selalu siap memberikan bimbingan dan dukungan baik dalam aspek akademis maupun non-akademis.

Dengan hal ini mampu menciptakan korelasi antara guru dan siswa, dimana siswa merasa nyaman untuk bertanya dan mengembangkan diri. Sementara itu, pegawai di MTs Almaarif 01 juga memainkan peran penting dalam keberlangsungan operasional madrasah. Dari tenaga administrasi hingga staf kebersihan, setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang jelas

dan saling melengkapi satu sama lain. Kerjasama yang solid antar pegawai dan guru memastikan bahwa semua aspek madrasah berjalan dengan baik, mulai dari manajemen kelas hingga pengelolaan fasilitas. Pegawai tidak hanya berperan dalam mendukung kegiatan sehari-hari, tetapi juga terlibat aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, yang semakin memperkaya pengalaman belajar siswa.

Madrasah memiliki tenaga pengajar yang tidak hanya berkualifikasi akademik yang baik, tetapi juga berpengalaman dalam dunia pendidikan. Dari total 51 guru yang tercatat, sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan S1, dengan beberapa di antaranya bahkan telah menempuh jenjang pendidikan S2. Hal ini mencerminkan dedikasi dan komitmen mereka untuk senantiasa meningkatkan kompetensi demi memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Data tersebut akan di lampirkan oleh peneliti pada halaman lampiran-lampiran.

Para guru dilembaga ini juga dibekali dengan berbagai pengalaman mengajar yang beragam. Rentang usia pengalaman mengajar mereka pun bervariasi, mulai dari yang masih baru hingga yang sudah senior. Keragaman ini menciptakan sinergi yang positif, di mana guru-guru senior dapat berbagi pengetahuan dan strategi pembelajaran yang telah teruji, sementara guru-guru muda dapat memberikan perspektif segar dan inovatif.

B. Paparan Data

1. Konsep Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.

Sebelum melaksanakan strategi tentu dibutuhkan konsep perencanaan strategi. Tujuannya agar strategi yang dilakukan dapat disesuaikan dengan tujuan yang telah ditentukan. Didalam perencanaan akan ditentukan terlebih dahulu apa yang menjadi tujuan dilakukannya strategi tersebut. Konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru tidak akan lepas dari

visi dan misi. Visi dan misi tersebut terdapat dalam buku panduan akademik madrasah. Sebagaimana yang disampaikan bu Palupi sebagai kepala madrasah pada saat wawancara:

“Dalam menentukan strategi, tujuan dilakukan strategi tersebut tentu tidak akan jauh dari visi dan misi madrasah. Visi madrasah adalah terbentuknya Insan Yang Beriman, Bertaqwa, Berilmu, Berakhlakul karimah, cerdas dan terampil serta cinta tanah air dengan landasan ajaran ahlussunnah waljamaah An Nahdliyah.”¹⁰³

Berdasarkan hasil observasi peneliti didapati bahwa setiap pagi madrasah memiliki kegiatan pembiasaan. Kegiatan tersebut selalu dilakukan sebelum pembelajaran jam pertama:

“Pada pagi itu terdapat banyak guru yang berdiri didepan kantor dan bersalaman dengan peserta didik yang baru saja datang. saat itu bel berbunyi semua peserta didik segera masuk dikelas dan berdoa. Setelah itu guru pada jam pertama masuk didalam kelas dan memimpin pembacaan Al-Qur'an. Kegiatan tersebut dilakukan kurang lebih selama lima belas menit sebelum pelajaran pertama dimulai barulah setelahnya pelajaran pertama dimulai.”¹⁰⁴

Dokumentasi: Kegiatan Pembiasaan
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)



Penilaian kinerja guru berperan penting terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja guru dimadrasah untuk melakukan peningkatan mutu pembelajar melalui

¹⁰³ 'Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah' (Malang, 14 Oktober 2024).

¹⁰⁴ Observasi, 15 Oktober 2024.

identifikasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam pembelajaran.

Bu palupi juga menuturkan bahwa:

“Tujuan utama dari penilaian kinerja guru di MTsAl-Maarif 01 Singosari adalah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dengan cara mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian ini dirancang untuk mendorong pengembangan profesional guru, memastikan kualitas pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, juga menciptakan budaya refleksi serta perbaikan berkelanjutan di lingkungan madrasah.”¹⁰⁵

Strategi atau kiat-kiat pemimpin madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penilaian kinerja guru penting diterapkan untuk memastikan pendidikan yang optimal. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah penyusunan indikator yang jelas dan objektif. Dalam wawancara tersebut bu palupi menyatakan bahwa:

“Beberapa hal yang akan dinilai adalah turunan dari kompetensi yang menjadi pegangan guru. Dalam melaksanakan kewajibannya guru tidak akan terlepas dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional. Dalam instrument penilaian kompetensi tersebut dibagi menjadi empat belas kompetensi kemudian dijabarkan masing masing mengenai indikator apa saja yang akan dinilai.”¹⁰⁶

INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU			
Nama guru yang dinilai : Dwi Retno P., M.Pd.			
Tanggal Penilaian :			
INDIKATOR	SKOR		
	Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
	0	1	2
Kompetensi 1 : Mengenal karakteristik peserta didik			
1 Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.			
2 Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.			
3 Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.			
Total skor untuk kompetensi 1			
Skor maksimum kompetensi 1 = Jumlah indikator x 2			
Nilai = (total skor/12) x 100%			

Gambar: Instrumen PKG
(Sumber: Kepala Madrasah)

¹⁰⁵ 'Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah' (Malang, 14 Oktober 2024).

¹⁰⁶ 'Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah' (Malang, 14 Oktober 2024).

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru dibentuklah tim penilai yaitu terdiri ketua, sekretaris serta enam anggota lainnya. Penilaian kinerja guru ini dilaksanakan sekali dalam setahun pada bulan oktober atau november. Hal tersebut disampaikan oleh bu palupi dalam wawancaranya:

“Dalam melaksanakan penilaian kinerja guru, saya lakukan sebanyak satu kali dalam satu tahun yang penilaiannya atau pemantauannya dari januari sampai desember yang dilakukan pada bulan oktober dan paling lambat november. Penilaian kinerja guru ini dilakukan sebelum PKKM atau Penilaian Kinerja Kepala Mdrasah. Sebelum pelaksanaan penilaian kinerja guru saya membentuk tim penilai. Tim penilai tersebut terdiri dari enam orang guru yang salah satunya adalah saya sebagai ketua tim penilai kinerja guru.”¹⁰⁷



Gambar: Wawancara dengan Kepala Madrasah
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Berdasarkan hasil dokumentasi peneliti dalam surat Keputusan kepala madrasah dijelaskan bahwa untuk melakukan penilaian kinerja guru dibutuhkan tim penilai yang berkompeten maka dari itu dibentuklah tim penilai kinerja guru.¹⁰⁸ Salah satu syarat dalam tim penilai adalah yang sudah lama mengajar atau guru senior. Hal tersebut sebagaimana dituturkan oleh bu palupi:

“Tentu ada kriteria dalam pemilihan tim penilai. Salah satunya adalah guru senior. Yaitu guru yang sudah lama mengajar. Atau masa kerjanya sudah lama. Yang telah memiliki sertifikat pendidik. Dengan melibatkan guru senior tentu akan dapat membantu saya melakukan

¹⁰⁷ 'Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah' (Malang, 14 Oktober 2024).

¹⁰⁸ 'Dokumentasi Surat Keputusan Tim Penilai Kinerja Guru' (Malang, 29 Oktober 2024).

penilaian kinerja dibantu dengan pengalaman-pengalaman guru senior yang sudah lama mengajar.”¹⁰⁹

Hal tersebut dituturkan oleh guru IPS yang juga sebagai tim penilai:

“Pada tahun ini saya ditunjuk menjadi tim penilai, guru yang akan saya nilai sebanyak tujuh guru. Saya mengajar dimadrasah ini sudah sangat lama yaitu mulai tahun 1999.”¹¹⁰

Lampiran 1. Keputusan Kepala MTs Almasrif 61 Singosari Tentang Pembentukan Tim Penilai Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Nomor : 520/YP/MTs/P.16/3/2024

Tim Penilai Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Ketua : **Dwi Retno Palupi, M.Pd**
 Sekretaris : Ira Wihatus Solichah, S.Si
 Anggota :

1. Miftahul Jannah, S.Ag, M.Pd
2. Abu Niam Rohman, S.S., M.Pd
3. S. Nur Ainy, S.Pd
4. Muhammad Rafiq, S.Pd

Penilai	Nama Guru Yang Dinilai	Penilai	Nama Guru Yang Dinilai
1. Dwi Retno Palupi, M.Pd	1. Dwi H. Fadrudin Sobekti 2. Dwi H. Sutiswanto 3. Dwi Sudjati 4. H. Aslami Ghofur Amin, SH 5. H. Huski, S.Pd 6. Ira Wihatus Solichah, S.Si 7. Muhammad Bhirowo, M.Pd	4. Abu Niam Rohman, S.S., M.Pd	1. Miftahul Jannah, M.Pd 2. Moh. Sulthon, S.Pd 3. Abdul Rehim, S.S 4. Lutfanul Chasnanah, S.Pd 5. Irawan Yunus Zamhari, S.Pd 6. Rifan Sholahuddin, S.Pd 7. Tawnyza Adibah, S.Pd
2. Ira Wihatus Solichah, S.Si	1. Dwi Retno Palupi, M.Pd 2. S. Nur Ainy, S.Pd 3. Nur Aini, M.Pd 4. Anis Furiana, M.Pd 5. Alhamd Arkyar Y., M.Pd 6. Afif Hidayatullah, M.Pd 7. Ajeng Retno Anggraini, S.Pd	5. Muhammad Rafiq, S.Pd	1. Khoirul Azam, S.E 2. Alfian Bayani, S.Pd 3. Alfa Homamul Khoiriyah, S.Pd 4. Faizatul Karimah, S.Pd 5. Rima Sina, S.Pd 6. Shifanda Velarata S.Pd
3. Miftahul Jannah, S.Ag, M.Pd	1. Abu Niam Rohman, S.S., M.Pd 2. Chusnul Chotimah, S.Pd 3. Nuzulana Rizky, S.Pd 4. Risa Rosaria Fatmohy, S.Si 5. Alhamd Riqqillah, S.Pd 6. Masmudi, M.Pd 7. Endik Iriawan, S.Pd	6. S. Nur Ainy, S.Pd	1. Anif Mufti, S.Pd 2. Nurul Anwar, S.Pd 3. Muallathiyah, S.Pd 4. Moh. Rafiq, S.Pd 5. Puji Wahyudi, S.Pd 6. Izzatul Ulla, S.Kom 7. Achmad Nova Tedy, S.Pd

Gambar: SK Tim Penilai
(Sumber: Kepala Madrasah)

Setelah terbentuknya tim penilai kepala madrasah melakukan sosialisasi awal sebelum dilaksanakan penilain kinerja guru. Sebagaimana penuturan bu palupi;

“Pada instrumen terdapat beberapa indikator. Biasanya ada beberapa tata Bahasa yang ada pada indikator yang agak susah untuk dipahami. Nah oleh sebab itu biasanya sebelum pelaksanaan penilaian kinerja guru saya adakan sosialisasi awal untuk memberikan arahan perihal bagaimana teknik penilaian dan apa saja yang akan dinilai.”¹¹¹

¹⁰⁹ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹¹⁰ ‘Wawancara Dengan Guru Ips’ (Malang, 16 Oktober 2024).

¹¹¹ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).



Gambar: Sosialisasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru
(Sumber: *Tata Usaha*)

Hal tersebut juga dituturkan oleh guru bahasa arab:

“Sebelum dilaksanakannya penilain kinerja guru akan diadakannya sosialisasi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Sosialisasi tersebut berisi tentang arahan-arahan teknik penilaian yang akan dilakukan oleh kepala madrasah dan juga tim penilai.”¹¹²

Pelaksanaan penilaian kinerja guru tentu berimplikasi positif terhadap mutu pembelajaran, baik itu pada peningkatan kompetensi guru, motivasi yang lebih itnggi, proses pembelajaran yang lebih berkualitas dan juga penguatan budaya mutu dimadrasah. Bu palupi menuturkan bahwa

“Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja guru ini tentu akan berdampak pada mutu pembelajaran. Contohnya dalam peningkatan kompetensi guru, guru lebih memahami area yang perlu diperbaiki, sehingga dapat meningkatkan kualitas mengajarnya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja guru ini akan teridentifikasi kelebihan dan kurang yang dimiliki oleh guru. Dari situ nanti akaan timbul motivasi yang lebih tinggi karena guru akan merasa didukung dan diapresiasi yang mana akan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan kerja guru yang lebih baik, peserta didik mendapatkan pengalaman belajar yang lebih efektif dan bermakna.”¹¹³

Hal tersebut juga dibenarkan oleh guru IPS, beliau menuturkan bahwa:

“Penilaian kinerja sangat membantu saya untuk memperbaiki dan meningkatkan cara mengajar. Umpan balik yang saya terima mendorong saya untuk lebih mempersiapkan materi, menggunakan

¹¹² ‘Wawancara Dengan Guru Bahasa Arab’, (Malang 21 Oktober 2024)“.

¹¹³ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

teknik pembelajaran yang bervariasi dan menarik, dan memanfaatkan media yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.”¹¹⁴



Gambar: wawancara dengan guru IPS
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran merupakan Sebagian dari strategi kepala madrasah untuk penguatan budaya mutu artinya apa dengan dilakukannya penilaian kinerja ini akan menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan dilingkungan madrasah. Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah juga mengalami beberapa kendala. Beberapa kendala tersebut diantaranya adalah sikap ewuh pakewuh atau tidak enak perasaan yang dimiliki oleh guru dalam penilaian teman sejawat dan yang kedua pemahaman indikator penilaian. Hal tersebut dituturkan oleh bu palupi bahwa:

“Kendala yang saya hadapi dalam melaksanakan penilaian kinerja guru terkadang saya susah untuk memahami indikator-indikator yang akan dinilai karena biasanya Bahasa yang digunakan kalau saya mengartikan bahasanya sedikit abstrak oleh sebab itu biasanya perlu pemahaman berulang ulang terlebih dahulu. kemudian sikap ewuh pakewuh biasanya itu terjadi dipenilaian teman sejawat karena mungkin ada rasa sungkan kalau menilai teman sendiri. Kalau seperti ini biasanya memberikan penekanan Kembali bahwa penilaian yang dilakukan haruslah obyektif dan adil.”¹¹⁵

Sedangkan guru mapel IPA menuturkan bahwa:

“Dalam melakukan penilaian diri terkadang saya bingung memposisikan saya berada di penilaian yang mana. Kadang juga ada

¹¹⁴ ‘Wawancara Dengan Guru Ips’ (Malang, 16 Oktober 2024).

¹¹⁵ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

keraguan saya sedang berada diposisi yang mana saya antara memang menguasai indikator tersebut apa tidak. Begitupun juga ketika melakukan penilaian kepada teman sejawat. Tapi kalau penilaian teman sejawat ini terkadang lebih mudah juga dibandingkan dengan menilai diri sendiri.”¹¹⁶

Sedangkan guru mapel IPS menuturkan bahwa dia bisa melakukan penilaian secara objektif dan adil baik pada saat penilaian diri ataupun penilaian teman sejawat, beliau menuturkan bahwa:

“Penilaian yang saya lakukan saya usahakan sebisa mungkin saya lakukan secara objektif dan adil. Agar hasilnya pun nantinya sesuai dengan guru yang sedang saya nilai. Karena hasil penilaian kinerja ini nantinya juga juga sangat bermanfaat untuk guru tersebut.”¹¹⁷

Lampiran MP1

KUESIONER PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/
GURU MATAPELAJARAN RESPONDEN GURU TEMAN SEJAWAT

A. IDENTITAS	
1. Nama Sekolah :	MAK : ALMAADIP SI GANTORI
2. Nama Guru :	ABDUL KADAR
3. Mata pelajaran/Kelas :	IPA / 10
4. Hari dan Tanggal :	KELAS 10 OKTOBER 2019
B. TUJUAN	
Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari guru teman sejawat tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan guru teman sejawat.	
C. PETUNJUK	
1. Mengisi identitas di atas dengan lengkap dan benar.	
2. Membaca dengan teliti pernyataan yang tertulis pada kolom (3).	
3. Memberikan jawaban dengan jujur atas pernyataan pada kolom (3) dengan memberi tanda centang (✓) pada:	
a. Kolom (4), apabila tidak pernah (TP), skor 0	
b. Kolom (5), apabila kadang-kadang (KD), skor 1	
c. Kolom (6), apabila sering (SR), skor 2	

Gambar: Instrumen Penilaian Kinerja Guru oleh Teman Sejawat
(Sumber: Tata Usaha)

Strategi yang diterapkan dalam penilaian kinerja guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif atau teratur, di mana guru terdorong untuk berinovasi dan melakukan peningkatan mutu pengajaran mereka. Umpan balik tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dalam memastikan keberlanjutan strategi ini melalui monitoring dan evaluasi berkala, penyediaan program pengembangan profesional, pemberian apresiasi dan menciptakan budaya refleksi. Sebagaimana hal tersebut dituturkan Bu Palupi dalam wawancaranya bahwa:

“untuk dapat memastikan keberlanjutan strategi ini saya mengadakan evaluasi rutin untuk menilai efektivitas strategi dan melakukan

¹¹⁶ 'Wawancara Dengan Guru Bahasa Arab', (Malang 21 Oktober 2024)".

¹¹⁷ 'Wawancara Dengan Guru Ips' (Malang, 16 Oktober 2024).

perbaikan jika memang diperlukan. Selain itu juga menyediakan pelatihan, workshop dan mentoring yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja, pemberian penghargaan kepada guru yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja mereka dan yang terakhir mendorong semua guru untuk dapat melakukan evaluasi diri dan berbagi pengalaman dalam forum diskusi internal madrasah.”¹¹⁸

Salah satu alat penting untuk menjamin proses pembelajaran berjalan dengan baik adalah evaluasi kinerja guru. Hal ini membantu menemukan kekuatan dan kelemahan guru dan memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang lebih baik.

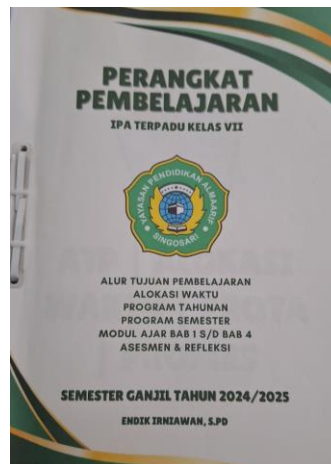
2. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.

Terdapat dua jenis penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja guru di sekolah: penilaian formatif dan penilaian sumatif. Penilaian formatif mengkaji penyelenggaraan pembelajaran serta kesepakatan guru dan penilai untuk melaksanakan penilaian. Penilaian sumatif melihat apa yang dilakukan di kelas. Penilaian yang dilakukan kepala madrasah saat observasi langsung dikelas tidak terjadwal akan tetapi dilakukan berkala. Hal ini dikarenakan proses penilaian yang dilakukan dari januari hingga desember. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh bu palupi bahwa:

“Penilaian kinerja yang saya lakukan melalui penilaian formatif dan melalui penilaian sumatif. Penilaian formatif mencakup kegiatan pemeriksaan perangkat pemebajaran. Sedangkan sumatif, dari pengamatan kegiatan pembelajaran di kelas. Untuk pengamatan yang saya lakukan tidak terikat waktu dan saya lakukan secara berkala ke setiap kelas untuk melihat bagaimana kompetensi guru sewaktu melakukan pembelajaran. mengapa kok sewaktu waktu, karena rentan penilaian yang saya lakukan dari bulan januari hingga desember.”¹¹⁹

¹¹⁸ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹¹⁹ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).



Gambar: Perangkat Pembelajaran
(Sumber: Waka Kurikulum)

Di samping penilaian formatif dan sumatif, kepala madrasah juga melakukan pengamatan harian terhadap kinerja guru dan juga sikap dan kepribadian guru. Pengamatan ini dilakukan melalui kunjungan kelas secara regular, percakapan informal, serta pemantauan pelaksanaan tugas-tugas tambahan guru. Hasil pengamatan ini digunakan sebagai masukan tambahan dalam proses penilaian. Bu Palupi menyatakan bahwa:

“Selain melalui penilaian formatif dan sumatif, kepala madrasah juga melakukan pengamatan harian terhadap kinerja guru dan juga sikap dan kepribadian guru. Pengamatan ini dilakukan melalui kunjungan kelas secara regular, percakapan informal, serta pemantauan pelaksanaan tugas-tugas tambahan guru. Hasil pengamatan ini saya gunakan sebagai masukan tambahan dalam proses penilaian.”¹²⁰



Gambar: Rapat Koordinasi BK & Wali Kelas 9
(Sumber: Tatat Usaha)

¹²⁰ 'Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah' (Malang, 14 Oktober 2024).

Hal tersebut juga dituturkan oleh waka kurikulum yang juga sebagai tim penilai, beliau menuturkan:

“Penilaian kinerja guru dilakukan dalam dua bentuk: formatif, yaitu memeriksa kesiapan administratif guru, dan sumatif, yaitu mengamati guru di kelas saat mengajar. Namun, sepanjang tahun ini, upaya pemantauan terus dilakukan selain itu untuk melihat sikap atau kepribadian guru biasanya juga dari rapat koordinasi yang dilakukan semisal dalam hal koordinasi wali kelas dan bk. Atau semisal ada suatu permasalahan didalam proses pembelajaran biasanya akan saya ajak diskusi nah dalam proses diskusi itu saya bisa mengambil penilaian. Dengan begitu sebagaimana yang saya katakan bahwa penilaian kinerja guru ini berjalan terus selama satu tahun.”¹²¹

Selain itu kepala madrasah dalam melakukan penilaian dengan teknik penilaian diri dan juga teman sejawat.¹²² Teknik penilaian diri ini dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan sedangkan teman sejawat berarti rekan guru yang bersangkutan. Sebagaimana yang dinyatakan bu Palupi:

“Teknik penilaian diri juga dilakukan dalam penilaian kinerja guru akan tetapi terkadang guru masih kurang memahami terkait indikator yang ada pada instrumen penilaian dan terkadang juga kurang yakin apakah guru tersebut telah menguasai kompetensi yang menjadi penilaian apa belum. Juga melalui penilaian teman sejawat. Dalam penilaian teman sejawat terkadang juga masih ada rasa sungkan di beberapa guru ketika memberikan penilaian yang kurang atau bahasanya “ewuh-pakewuh”. Akan tetapi sebelum melaksanakan penilaian kinerja akan saya sosialisasikan terkait bagaimana Teknik penilaian yang harus dilakukan dan apa yang harus dinilai.”¹²³

Selain beberapa Teknik penilaian yang sudah disebutkan sebelumnya, kehadiran guru dan perangkat pembelajaran. yang mana perangkat pembelajaran ini termasuk kedalam penilaian formatif.. Hal tersebut juga dituturkan oleh bu palupi bahwa:

“Dalam penilaian kinerja selain indikator penilaian yang terdapat dalam instrument penilaian juga ada satu penilaian yang tidak kalah penting

¹²¹ ‘Wawancara Dengan Waka Kurikulum’ (Malang, 4 November 2024).

¹²² ‘Dokumentasi Instrumen Penilaian Kinerja Guru Oleh Teman Sejawat’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹²³ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

yaitu kehadiran guru. Selain itu juga perangkat pembelajaran yang dimiliki guru.”¹²⁴

Hal tersebut juga dituturkan oleh guru bahasa arab:

“pengambilan nilai kinerja tidak hanya indikator yang berada instrument penilaian akan tetapi kehadiran dan perangkat pembelajaranpun juga dinilai. Pada perangkat pembelajaran pada awal semester biasanya akan dikumpulkan dan dikoreksi oleh waka kurikulum dan juga kepala madrasah.”¹²⁵



Gambar: Wawancara dengan Guru Bhs. Arab
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Dalam perangkat pembelajaran terdapat alur tujuan pembelajaran, alokasi waktu, program tahunan, program semester, modul ajar bab 1 sampai dengan bab 4, asesmen dan refleksi. Perangkat pembelajaran dibuat untuk satu semester.¹²⁶ Jadi, pada satu tahun ajaran guru akan membuat perangkat pembelajaran semester ganjil dan semester genap. Perangkat pembelajaran dikumpulkan kepada waka kurikulum, beliaulah dan kepala madrasah yang akan mengkoreksi perangkat pembelajaran dari masing masing guru. Berikut penuturan waka kurikulum yang sekaligus menjadi tim penilai:

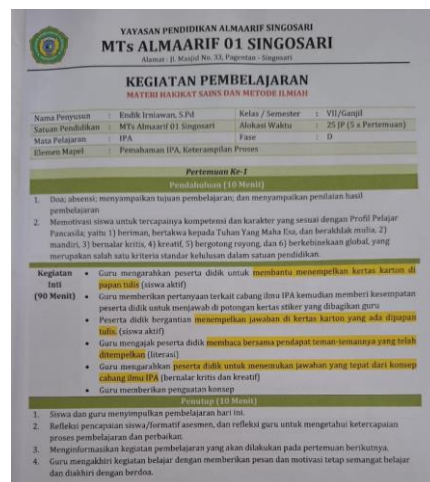
“Setiap awal semester masing-masing guru akan mengumpulkan perangkat pembelajaran. Kemudian akan saya koreksi yang juga akan dikoreksi oleh kepala madrasah, apabila ada ketidaksesuaian biasanya akan saya beri garis tebal berwarna dan akan saya berikan rekomendasi apa sebaiknya yang harus digunakan atau diterapkan oleh guru yang

¹²⁴ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹²⁵ ‘Wawancara Dengan Waka Kurikulum’ (Malang, 4 November 2024).

¹²⁶ ‘Dokumentasi Perangkat Pembelajaran’ (Malang 18 Oktober 2024).

bersangkutan. Perangkat pembelajaran ini yang saya jadikan sebagai penilaian formatif.”¹²⁷



Gambar: Koreksi Perbaikan dalam Perangkat Pembelajaran
(Sumber: Waka Kurikulum)

Berdasarkan rencana kerja jangka menengah tahun 2021 – 2024 peneliti menemukan bahwa Madrasah telah menunjukkan kinerja cukup baik dalam aspek manajerial dan akademik. Pada aspek kedisiplinan, madrasah telah memenuhi target kehadiran guru sebesar 90%-100% sesuai dengan kalender pendidikan, meskipun terdapat beberapa guru yang berhalangan hadir karena alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam hal pelaksanaan pembelajaran di kelas, madrasah juga telah mencapai 95%-100% kehadiran guru sesuai jadwal yang ditetapkan. Meskipun ada beberapa guru yang tidak mengajar di kelas secara langsung akibat pembelajaran daring, namun secara keseluruhan madrasah telah menjalankan proses belajar mengajar dengan baik.¹²⁸

Selain itu, Berdasarkan rencana kerja jangka menengah tahun 2021 – 2024 peneliti menemukan bahwa Madrasah telah menunjukkan kemajuan yang cukup baik pada aspek peserta didik, pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran. Sebanyak 85% guru telah menyesuaikan Rencana Pelaksanaan

¹²⁷ 'Wawancara Dengan Waka Kurikulum' (Malang, 4 November 2024).

¹²⁸ 'Dokumentasi Rencana Kerja Jangka Menengah' (Malang, 18 Oktober 2024).

Pembelajaran (RPP) dengan kebutuhan pembelajaran peserta didik, serta 80% guru telah mengaplikasikan model pembelajaran interaktif, demonstratif, dan kolaboratif dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, 85% guru juga telah melakukan penilaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pada aspek penggunaan media pembelajaran, madrasah juga menunjukkan performa yang baik. Sebanyak 95% guru telah menggunakan media yang bervariasi dan sesuai dengan materi pembelajaran, serta 90% guru telah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran. Bahkan, 85% guru telah mengembangkan bahan ajar yang dapat diakses oleh peserta didik.¹²⁹

Dalam hal pengayaan pembelajaran, madrasah juga telah melaksanakan program-program yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sebanyak 95% guru memberikan program pengayaan bagi peserta didik yang memiliki kelebihan belajar, serta memberikan remedial bagi mereka yang belum mencapai kompetensi. Masih terdapat satu area yang perlu ditingkatkan, yaitu analisis hasil penilaian dan pemanfaatannya untuk perbaikan pembelajaran, yang baru mencapai 75%. Secara keseluruhan, hasil evaluasi diri ini dapat menjadi landasan bagi madrasah untuk menyusun rencana pengembangan yang lebih komprehensif, guna terus meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.¹³⁰

Penilaian kinerja yang dilakukan kepala madrasah telah dilakukan secara obyektif, adil, transparan dan akuntabel. Sebagaimana penuturan beliau:

“Penilaian kinerja yang saya lakukan ini sudah sangat obyektif, adil, transparan dan akuntabel. Karena setiap guru ini tentu berbeda maka dari itu hasil dari apa yang dinilai pun nantinya akan memunculkan kelebihan dan kekurangan yang bervariasi. Semua guru harus mau dinilai dan menerima ketika dinilai memang ditemukan adanya

¹²⁹ ‘Dokumentasi Rencana Kerja Jangka Menengah’ (Malang, 18 Oktober 2024).

¹³⁰ ‘Dokumentasi Rencana Kerja Jangka Menengah’ (Malang, 18 Oktober 2024).

kekurangan. Nah dari kekurangan yang dimiliki guru tadi, guru harus mau terus berbenah agar dapat memperbaiki kekurangan tersebut.”¹³¹

Sebagaimana hal tersebut dituturkan oleh guru bahasa arab:

“Menurut saya, sistem penilaian yang diterapkan cukup adil dan transparan. Kepala madrasah selalu menjelaskan kriteria penilaian dan memberikan ruang untuk diskusi setelah hasil penilaian keluar. Meskipun begitu, saya berharap ada lebih banyak dialog sebelum proses penilaian dimulai untuk memastikan semua guru memahami tujuan dan manfaat dari penilaian tersebut. akan tetapi kalau untuk penyusunan instrumen penilaian kinerja, kepala madrasah hanya melibatkan tim penilai saja dan guru-guru yang lain hanya mengikuti apa yang sudah ada pada instrumen penilaian.”¹³²

Penilaian yang dilakukan oleh tim penilai memiliki keterbatasan waktu menilai dalam artian waktu penilaian kinerja tidak dilakukan terlalu lama. Ada batas waktu yang ditentukan oleh kepala madrasah selaku ketua tim penilai. Hal tersebut juga dinyatakan bu Palupi dalam wawancaranya:

“Penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh tim penilai tentu ada waktunya, jadi proses penilaiannyapun tidak molor-molor. Pemberian nilainya pun semuanya saya serahkan kepada tim penilai sepenuhnya.”¹³³

Kepala madrasah pasti akan mengambil tindakan setelah melakukan evaluasi kinerja guru. Tindakan ini akan mencakup bimbingan pribadi dan langsung kepada seluruh guru, tidak hanya guru tertentu. Pembinaan dapat berfungsi sebagai tambahan wawasan agar guru dapat terus meningkatkan kinerjanya apabila guru berkinerja baik. Sebaliknya jika guru termasuk dalam kategori guru yang mendapat penilaian kurang baik maka pembinaan ini berfungsi sebagai tambahan wawasan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya.

¹³¹ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹³² ‘Wawancara Dengan Guru Bahasa Arab’, (Malang 21 Oktober 2024)”.

¹³³ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).



Gambar: Kegiatan Pembinaan pendidik dan Tenaga Kependidikan
(Sumber: Waka Kurikulum)

Kepala madrasah memberikan pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan tetapi juga membangun kompetensi sosial, profesional, dan kepribadian. Bu Palupi menyatakan:

“Bahwa menjadi guru tidak hanya kompetensi pedagogiknya saja yang harus unggul akan tetapi ke-empat kompetensi tersebut harus sudah dikuasai dan dimiliki oleh guru. Seperti halnya dalam sosial, saya sangat mengedepankan bagaimana guru bisa bekerjasama dan berkolaborasi dalam tim. Melalui Kerjasama inilah yang nantinya tentu bisa memberikan semangat agar guru dapat memberikan kinerja yang terbaik.”¹³⁴

Hal tersebut juga disampaikan oleh guru IPS bahwa dalam mengajar tidak hanya tentang pengetahuan saja yang harus dimiliki oleh guru akan tetapi kompetensi kepribadian, sosial dan professional juga harus dimiliki:

“dalam penilaian kinerja guru tentu tidak hanya pedagogis saja yang akan dinilai akan tetap keseluruhan dalam empat kompetensi tersebut. karena mengajar bukan mentransfer keilmuan saja kepada siswa akan tetapi juga kepribadian seorang guru juga sangat penting untuk diperhatikan.”¹³⁵

¹³⁴ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹³⁵ ‘Wawancara Dengan Guru Ips’ (Malang, 16 Oktober 2024).

Melalui penilaian kinerja juga diberikan berupa pelatihan dan bimbingan yang mana tentunya sangat membantu guru-guru dalam melaksanakan tugasnya, sebagaimana yang dituturkan oleh guru bahasa arab:

“pelatihan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala madrasah sangat membantu. Program-program tersebut memberikan saya pengetahuan dan keterampilan baru, terutama dalam menerapkan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Sebagai contoh, setelah mengikuti pelatihan, saya lebih memahami cara membuat media pembelajaran yang inovatif, seperti permainan edukatif untuk meningkatkan minat peserta didik. Saya merasa kemampuan saya dalam mengajar semakin berkembang setelah mengikuti program pengembangan ini.”¹³⁶

Dengan adanya pelatihan dan bimbingan ini tentu akan memberikan inovasi-inovasi yang baru dalam proses pembelajaran. Metode-metode pembelajaran yang beragam tentu sangat dibutuhkan oleh peserta didik agar pembelajaran dapat lebih menyenangkan dan berkesan. Hal tersebut juga disampaikan oleh peserta didik A:

“guru saya saat mengajar menggunakan cara yang bermacam-macam terkadang ada yang mengajak untuk bernyanyi, praktek langsung seperti pada pelajaran ipa, juga ada yang sambil bermain.”¹³⁷

Pada saat pembelajaran kelas bahasa arab agar memudahkan peserta didik untuk menghafalkan mufrodat atau kosa kata guru mengawalinya dengan membacakan terlebih dahulu kemudian peserta didik menirukannya setelah dilakukan berulang-ulang guru memberikan games yakni berupa kartu yang berisi potongan kosa kata Bahasa arab yang mana peserta didik tersebut harus mengambil satu dan menebaknya dalam Bahasa Indonesia tentu hal ini menjadikan pembelajaran dikelas waktu itu sangat menyenangkan yang awalnya mereka mengantuk menjadi bersemangat Kembali.¹³⁸ Hal tersebut juga disampaikan oleh peserta didik B bahwa:

¹³⁶ ‘Wawancara Dengan Guru Bahasa Arab’, (Malang 21 Oktober 2024)”.

¹³⁷ ‘Wawancara Dengan Peserta Didik A’, (Malang 11 November 2024).

¹³⁸ ‘Observasi’, 15 Oktober 2024.

“kalau belajarnya sambil bermain tentu sangat menyenangkan dan tidak bikin ngantuk. Biasanya saya akan ngantuk dan bosan kalau pelajarannya gitu gitu saja.”¹³⁹



Gambar: Wawancara dengan Siswa
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Berdasarkan hal di atas, kepala sekolah menggunakan dua jenis penilaian untuk menilai kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penilaian formatif meliputi pemeriksaan pelaksanaan pembelajaran dan kesepakatan dengan guru dan asesor untuk melaksanakan penilaian. Penilaian sumatif melibatkan mengamati kegiatan pembelajaran.

Penilaian yang dilakukan kepala madrasah saat observasi langsung dikelas tidak terjadwal akan tetapi dilakukan berkala. Di samping penilaian formatif dan sumatif, kepala madrasah juga melakukan pengamatan harian terhadap kinerja guru dan juga sikap dan kepribadian guru. Pengamatan ini dilakukan melalui kunjungan kelas secara regular, percakapan informal, serta pemantauan pelaksanaan tugas-tugas tambahan guru. Hasil pengamatan ini digunakan sebagai masukan tambahan dalam proses penilaian. Selain penilaian formatif, normatif, dan pengamatan harian. Kepala madrasah juga menggunakan teknik penilaian penilaian diri dan juga Teknik penilaian teman sejawat.

¹³⁹ 'Wawancara Peserta Didik B', (Malang, 11 November 2024).

Selain itu, kehadiran juga dievaluasi dalam penilaian kinerja guru. Kepala madrasah membentuk tim penilai yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan enam orang anggota. Tim penilai terdiri dari kepala madrasah, kepala kurikulum, dan guru senior. Saat melakukan penilaian, terdapat beberapa hambatan. Pertama, sebagian guru masih merasa malu atau ewuh pakewuh saat menilai rekannya. Selain itu, mereka kurang memahami dengan baik indikator penilaian yang terkadang sangat abstrak. Secara obyektif, adil, transparan dan akuntabel kini telah dilakukan evaluasi kinerja sekolah. Selain itu, waktu penilaian terbatas dan ditentukan oleh kepala sekolah. Setelah penilaian selesai, akan diberikan umpan balik, termasuk pembinaan, pembinaan, dan pendampingan. Hal ini akan memberikan dampak yang sangat positif bagi guru dalam proses pembelajaran.

3. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu upaya sistematis yang dilakukan kepala madrasah hal ini dilakukan untuk memastikan kualitas pembelajaran memenuhi harapan. MTs Almaarif 01 Singosari merupakan lembaga pendidikan yang berkomitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mekanisme penilaian kinerja guru digunakan untuk mengukur kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana kinerja guru berdampak pada kualitas pembelajaran.

Seringkali, evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan strategi pengajaran seorang guru. Kepala madrasah melakukan penilaian kinerja dan tim yang menilai hasilnya juga memberikan saran perbaikan yang konkrit, sebagaimana penuturan guru IPS:

“Penilaian kinerja ini tentunya membantu guru memahami kelebihan dan kekurangannya. Mengetahui kelebihan dan kekurangannya tentu dapat memotivasi guru untuk terus memperbaiki kelemahannya. Seperti contohnya biasanya ada rekomendasi metode metode baru yang

disarankan dalam pembelajaran nah ini biasanya saya coba untuk saya terapkan sewaktu pembelajaran dikelas.”¹⁴⁰

Hal yang sama disampaikan oleh bu palupi:

“Setelah dilaksanakannya penilaian kinerja guru akan muncul perubahan-perubahan terutama dalam hal yang berkaitan dengan pembelajaran yang dilakukan oleh guru seperti metode pembelajaran sebenarnya pada pembelajaran saya paling banyak menekankan keberhasilan dalam proses pembelajarannya dibandingkan dengan hasilnya.”¹⁴¹

Selain dinilai melalui penilaian kinerja, guru juga mendapat bimbingan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pembinaan dan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, baik secara luring maupun daring.¹⁴² Hal ini disampaikan oleh Ibu Palupui:

“Saya sering merekomendasikan guru untuk mengikuti pelatihan offline atau online untuk meningkatkan keterampilannya. Kalau yang luring melalui kelompok kerja guru (KKG). Sedangkan yang daring biasanya saya memberikan rekomendasi pada web kemenag yaitu di PINTAR kemenag. Di website PINTAR kemenag ini berisi informasi pelatihan dan pembelajaran yang memang bersifat online mandiri yang diselenggarakan oleh kemenag. Selain itu juga melalui pembinaan-pembinaan biasanya saya mendatangkan pakar keilmuan dan juga biasanya dibina oleh pimpinan Yayasan.”¹⁴³

Melalui musyawarah kelompok kerja guru yang diikuti guru madrasah memberikan inovasi-inovasi yang baru dalam pembelajaran. Melalui musyawarah tersebut guru dapat saling bermusyawarah dan bertukar pengetahuan dengan teman sejawat. Hal tersebut disampaikan oleh guru IPS,

“Dalam kelompok kerja guru biasanya membahas inovasi-inovasi metode pembelajaran yang baru. Nah, dengan adanya inovasi metode pembelajaran yang baru ini dapat saya praktekkan terlebih dahulu di KKG tadi. Jadi, sebelum saya praktekkan dikelas saya praktek dulu dengan teman sejawat baru setelah itu saya akan lebih enjoy praktek dikelasnya.”¹⁴⁴

¹⁴⁰ ‘Wawancara Dengan Guru Ips’ (Malang, 16 Oktober 2024).

¹⁴¹ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹⁴² ‘Dokumentasi Dokumen Penilaian Kinerja Guru’ (Malang, 18 Oktober 2024).

¹⁴³ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

¹⁴⁴ ‘Wawancara Dengan Guru Ips’ (Malang, 16 Oktober 2024).

Hal tersebut juga disampaikan oleh bu palupi bahwa,

“Dengan adanya KKG ini, saya biasanya dapat bertukar metode pembelajaran yang baru. Nah ini biasanya dipraktekkan dulu di teman sejawat baru setelah itu di praktekkan dikelas.”¹⁴⁵



Gambar: Kegiatan Workshop
(Sumber: Tata Usaha)

Hasil observasi aktivitas guru di kelas menunjukkan penerapan berbagai metode pembelajaran yang bervariasi.

“Pada saat pelajaran Bahasa Arab dikelas Guru menggunakan berbagai metode pembelajaran. salah satunya ada membaca dan menirukan. Guru membacakan kosa kata Bahasa arab kemudian siswa menirukan. Selain itu guru juga menggunakan metode pembelajaran game. Guru membacakan kosa kata Bahasa arabnya dan siswa mencari ditumpukan kertas apa arti dari kosa kata tersebut.”¹⁴⁶



Gambar: Kegiatan Pembelajaran dikelas
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Penggunaan berbagai media pembelajaran seperti teknologi digital dan alat peraga memperkaya pengalaman belajar siswa dan menjadikan

¹⁴⁵ 'Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah' (Malang, 14 Oktober 2024).

¹⁴⁶ Observasi, 15 Oktober 2024.

lingkungan lebih interaktif. Dengan memberikan program pengayaan bagi siswa yang telah mencapai kompetensi dan program remedial bagi siswa yang belum mencapai kompetensi, guru menunjukkan upayanya untuk mengubah pembelajaran. Hal ini menunjukkan komitmen guru dalam memenuhi kebutuhan pembelajaran yang beragam dan memastikan setiap siswa mempunyai kesempatan untuk berkembang secara optimal.

Saat ini madrasah mempunyai kualitas pembelajaran yang sangat baik. Pada tahun 2019–2023, MTs Almaarif 01 Singosari Malang mendapatkan akreditasi A. Pada tahun 2024, Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Madrasah memberikan akreditasi otomatis dengan peringkat A, berdasarkan hasil analisis data sekunder perkembangan kinerja satuan pendidikan dasar dan menengah tahun 2021–2023.¹⁴⁷ Dikatakannya, kepala madrasah sangat bersyukur atas akreditasi tersebut:

“sebelumnya akreditasi yang dimiliki oleh madrasah adalah A. ditahun 2024 ini seharusnya madrasah harus memperbarui akreditasi lagi. Tapi alhamdulillahnya madrasah mendapatkan akreditasi automasi. Jadi madrasah tanpa melakukan akreditasi langsung dapet automasi dan peringkatnya A tentu saya sangat senang sekali. Diakrenakan akreditasi automasi ini salah satu penilaiannya melalui perkembangan kinerja satuan pendidikan.”¹⁴⁸

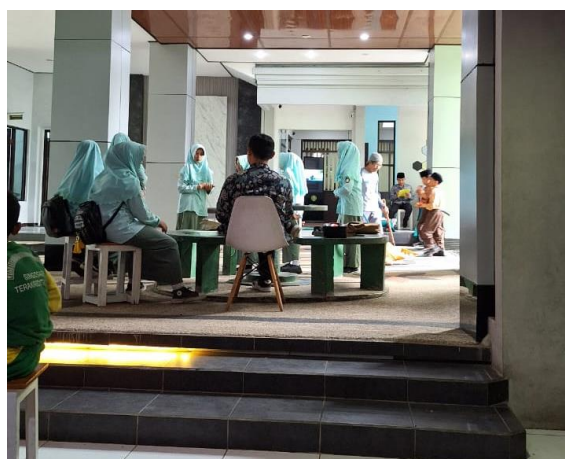


Gambar: Piala prestasi yang diraih madrasah
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

¹⁴⁷ ‘Dokumentasi Sk Ketua Badan Akreditasi Nasional Tahun 2024’ (Malang, 18 Oktober 2024).

¹⁴⁸ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

Madrasah telah banyak meraih prestasi dalam bidang akademik dan non-akademik. Seperti yang terjadi pada tahun 2024, dua orang pelajar berhasil meraih juara I dan II Olimpiade Bahasa Arab tingkat nasional dan mewakili Kabupaten Malang di tingkat provinsi. Pada kegiatan porseni tingkat Jawa Timur tahun 2023, madrasah juga beberapa kali meraih juara. Diantaranya Juara 1 MTQ Putra, Juara 2 Tenis Meja Tunggal Putra, dan Juara 3 Pidato Bahasa Inggris Putri.



Gambar: Pembinaan Persiapan Lomba
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Melalui observasi peneliti didapati bahwa ada beberapa peserta didik yang sedang melaksanakan pembinaan bersama guru pendamping untuk persiapan lomba.¹⁴⁹ Setiap akan mengikuti lomba guru akan mendampingi siswa yang akan mengikuti lomba. Pendampingan tersebut meliputi kegiatan pembinaan dan pelatihan. Hal tersebut disampaikan oleh peserta didik A:

“setiap akan olimpiade saya akan selalu mendapat bimbingan oleh guru-guru. Bimbingan tersebut berupa Latihan-latihan.”

¹⁴⁹ *Observasi, 06 November 2024.*



Gambar: Wawancara dengan Peserta Didik A
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

Prestasi – prestasi yang telah diraih madrasah tidak lain karena hasil kerja keras semua warga madrasah agar menjadi madrasah yang unggul. Hal ini dipertegas oleh kepala madrasah, beliau menuturkan bahwa:

“Madrasah telah memiliki banyak prestasi, dikarenakan kinerja dilakukan dengan semaksimal mungkin sehingga menjadi madrasah yang unggul dimata Masyarakat, dan memiliki peminat yang banyak.”¹⁵⁰

Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan berbagai metode penelitian pada bab tiga, dapat disimpulkan bahwa implikasi penilaian kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang adalah dapat diketahui kelebihan dan kekurangan guru. Setelah teridentifikasi, kepala madrasah akan memberikan rekomendasi bimbingan dan pembinaan agar guru dapat bekerja dengan baik. Implikasinya terhadap mutu pembelajaran meliputi: (1)meningkatnya hasil belajar peserta didik disetiap semester, (2)akreditasi madrasah yang baik, (3)prestasi akademik dan non akademik yang diraih madrasah.

¹⁵⁰ ‘Wawancara Bu Dwi Retno Palupi Sebagai Kepala Madrasah’ (Malang, 14 Oktober 2024).

C. Temuan Penelitian

Dari paparan data menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di MTsAl Maarif. Hasilnya adalah sebagai berikut:

- 1. Konsep Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang:**
 - a. Perencanaan penilaian kinerja guru yang meliputi penentuan tujuan, penyusunan indikator penilaian, pembentukan tim penilaian.
 - b. Pelaksanaan yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai dan pelaporan.
 - c. Evaluasi penilaian kinerja guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan
- 2. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang:**
 - a. Teknik Penilaian Kinerja Guru meliputi teknik penilaian formatif, teknik penilaian sumatif, teknik penilaian diri, teknik penilaian teman sejawat
 - b. Hambatan dan Upaya, hambatan yang dialami saat penilaian kinerja guru adalah ketidak obyektifan pada penilaian teman sejawat dan pemahaman pada butir tiap indikator penilaian kinerja. Upaya yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan melakukan sosialisasi penilaian kinerja guru dan memberikan arahan tentang penilaian kinerja guru.
- 3. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang.**
 - a. Identifikasi kelemahan serta kekuatan yang dimiliki oleh guru.
 - b. Bimbingan dan pembinaan kompetensi guru.
 - c. Perolehan akreditasi madrasah yang baik.
 - d. Prestasi akademik dan non akademik.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Konsep Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Strategi merupakan suatu proses atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.¹⁵¹ Strategi pimpinan madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui evaluasi kinerja guru merupakan bagian penting dalam upaya manajemen di suatu lembaga pendidikan. Kepala madrasah dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui evaluasi yang sistematis. Mutu dapat dipengaruhi oleh strategi kepala madrasah. Hal ini penting karena kepala madrasah mempunyai peranan yang besar dalam membentuk arah dan budaya pendidikan di lingkungan madrasah.¹⁵²

Dengan demikian, strategi yang dikembangkan oleh kepala madrasah mengikuti pola manajemen yang saling berhubungan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sebelum menerapkan suatu strategi, perencanaan adalah langkah awal yang paling penting. Proses perencanaan meliputi 1) penetapan tujuan pelaksanaan penilaian kinerja guru; 2) membuat indikator penilaian yang jelas dan obyektif; dan 3) membentuk kelompok penilaian kinerja guru.

Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk mengukur kualitas dan kemampuan guru. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik guru menguasai program pengajaran atau pelatihan tertentu.¹⁵³ Salah satu cara untuk meningkatkan pembelajaran di kelas adalah dengan menilai kinerja guru. Seorang kepala madrasah, menurut Supardi, harus melakukan kegiatan

¹⁵¹ Moh Naim And Andi Nur Faizah, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Menarik Minat Calon Peserta Didik Di Mis Darul Iman Kota Palu", *Jurnal Al-Tadbir*, Iv.1 (2024), 18–28.

¹⁵² Fiqra Muhamad Nazib And Others, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah", *"Indo-Mathedu Intellectuals Journal"*, 4 (2023), 2746–73.

¹⁵³ Munawir, Amirah Yasmin, And Ahmad Jauharul Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru", *"Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan"*, 8. (2023), 627–34.

peningkatan kinerja guru sebagai salah satu cara memperhatikan mutu pembelajaran.¹⁵⁴

Setelah tujuan telah ditentukan, langkah selanjutnya adalah membuat indikator penilaian. Dengan menggunakan indikator yang jelas dan tepat maka hasil penilaian akan sesuai dengan kualitas pembelajaran guru. Indikator penilaian ini harus mempertimbangkan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, personal, sosial, dan profesional.

Menurut Peraturan Menteri Negara No.16 Tahun 2009 tentang Pemberdayaan Guru, ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Diantaranya adalah: penguasaan materi pelajaran; merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar; kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian; dan melaksanakan bimbingan pembelajaran (perbaikan dan pengayaan).¹⁵⁵

Setelah penentuan tujuan dan indikator penilaian kinerja, kepala madrasah membentuk tim penilai. Tim ini bertugas untuk melakukan evaluasi secara sistematis menggunakan instrumen yang telah disiapkan sebelumnya, termasuk observasi kelas, wawancara, dan analisis dokumen pendukung seperti perangkat pembelajaran. Rukajat menyatakan bahwa penilaian kinerja guru atau PKG dapat diperoleh melalui: a)mengamati latihan pelajaran, b)melihat rencana pembelajaran dan catatan dalam kelas; c)menambah jumlah individu yang dilibatkan dalam penilaian, maksudnya adalah untuk memperluas pengembangan dalam kelas.¹⁵⁶

Tahap perencanaan menjadi tahap yang paling awal dalam konsep strategi. Sebagaimana dalam konteks manajemen, perencanaan merupakan kegiatan dasar dalam penentuan tujuan dan juga cara mencapai tujuan tersebut. Tahap perencanaan memegang peranan lebih dibanding fungsi-fungsi manajemen

¹⁵⁴ Supardi, Kartika, Dan Yoseptry. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran". 2022

¹⁵⁵ Permenpanrb, "Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya", *Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*, 2009.75 (2009), 31–47.

¹⁵⁶ Rukajat. *Manajemen Pembelajaran*. 2018

lainnya.¹⁵⁷ Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan penilaian kinerja untuk meningkatkan mutu pembelajaran sangat bergantung dengan perencanaan yang dibuat oleh kepala madrasah.

Dalam konteks pendidikan di madrasah, strategi perencanaan yang terstruktur sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, di mana analisis lingkungan menjadi kunci untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Pandangan ini sejalan dengan konsep yang terdapat dalam Al-Qur'an, yang menekankan pentingnya perencanaan dan pengamatan terhadap lingkungan. Dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr ayat 18;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ 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.”

Sayyid Quthb dalam *Fi Dhilal al-Qur'an* Juz 28 memberikan pemahaman kepada pembaca bahwa ayat ini ditujukan khusus kepada umat yaitu orang beriman, yang berisi dua perintah. perintah untuk berbakti dan perintah untuk menilai diri sendiri (muhasabah al-nafs) hampir pada aktivitas yang dilakukan untuk kehidupan selanjutnya dan seterusnya dan sisanya untuk kemahatahuan Allah untuk pekerjaan semua manusia. Keshalehan adalah keadaan hati, yang melalui bayangannya diekspresikan melalui ucapan, meskipun ekspresinya tidak mencapai esensinya. Keadaan ini dapat membuat hati terjaga, aktif, mampu merasakan dan mengenal Allah dalam setiap keadaan, keadaan ini juga tercermin dalam memenuhi perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.

¹⁵⁷ Nizamuddin Silmi, Bambang Kurniawan, Dan Muhammad Subhan, "Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen", *Journal Of Student Research (Jsir)*, 2.1 (2024), 106–20.

Ayat yang menjadi landasan konsep perencanaan dalam surah Al-Hasyr yaitu *تقدموا* yang memiliki arti “dikedepankan”.¹⁵⁸

Kata ini diuraikan dalam kitab tafsir Al-Misbah, dihubungkan dengan makna amalan yang dilakukan guna memetik manfaat di kemudian hari. Hal ini dapat dibandingkan dengan hal-hal yang dilakukan untuk menyambut tamu beberapa waktu yang lalu pengunjung tersebut datang. Perencanaan merupakan langkah utama dalam pelaksanaan administrasi, penggunaan kapasitas administrasi lainnya akan didasarkan pada rencana yang telah dirumuskan sebelumnya. Perencanaan adalah cara memutuskan apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi sebelum perencanaan dimulai. Perencanaan adalah suatu proses yang menetapkan serangkaian tindakan dan menentukan apa yang akan dilakukan sesudahnya, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Memutuskan apa yang harus dilakukan adalah bagian dari perencanaan, menurut Muhammad Afandi seperti dikutip Saefullah. Perencanaan dilakukan sebelum pelaksanaan karena merupakan cara menentukan arah dan mengidentifikasi kebutuhan dasar dengan sebaik-baiknya.¹⁵⁹ Dalam konteks pendidikan, khususnya di madrasah, ayat ini mengingatkan kepala madrasah dan pendidik untuk merencanakan strategi pendidikan dengan baik, berdasarkan evaluasi diri dan kesadaran akan tanggung jawab mereka terhadap peserta didik dan masyarakat introspeksi ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Tahap kedua setelah perencanaan adalah eksekusi atau implementasi strategi Implementasi adalah realisasi rencana menjadi kenyataan. Implementasi adalah kegiatan mengubah atau berusaha mengubah rencana menjadi kegiatan konkrit menuju tujuan tertentu.¹⁶⁰ Dalam pelaksanaannya, Kepala Madrasah

¹⁵⁸ Fathur Rahman, Ahmad Yusam Thobroni, Dan Abdilllah Theofany Farozdaq, "Pemaknaan Kembali Qs. Al-Hasyr :18 Sebagai Tujuan Pendidikan Islam Yang Adaptif Dalam Menyongsong Generasi Khairu Ummah", *"Jurnal Kependidikan Islam"*, 13.1 (2023), 65–75

¹⁵⁹ Fathur Rahman, Ahmad Yusam Thobroni, Dan Abdilllah Theofany Farozdaq. "Pemaknaan Kembali Qs. Al-Hasyr :18 Sebagai Tujuan Pendidikan Islam Yang Adaptif Dalam Menyongsong Generasi Khairu Ummah", *"Jurnal Kependidikan Islam"*, (2023)

¹⁶⁰ Anton Athoillah, (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Cv Pustaka Setia.

dalam tahapan pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi 1) tahap persiapan, 2) tahap pelaksanaan, 3) tahap evaluasi, dan 4) tahap pelaporan.

Sebelum melaksanakan evaluasi kinerja guru, kepala sekolah akan melakukan kegiatan sosialisasi mengenai evaluasi kinerja guru. Asesor dan guru yang dievaluasi harus memahami pedoman penilaian kinerja guru. Pemahaman pedoman ini akan memudahkan pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan membantu kepala sekolah mencapai tujuan evaluasi kinerja guru dengan cara yang sesuai dengan kebijakan, peraturan, dan prosedur.¹⁶¹ Sosialisasi ini bertujuan untuk memahami prosedur evaluasi kinerja guru, memahami apa saja yang dinilai dalam evaluasi kinerja, memahami uraian masing-masing kompetensi dalam evaluasi kinerja guru, dan memberikan informasi pada saat penilaian kinerja guru.

Kepala sekolah harus mengetahui dan memahami pedoman pelaksanaan penilaian kinerja sebagai berikut: 1) Penilaian Kinerja Guru (PKG) Jilid 2 Sistem Pendidik dan Tenaga Kependidikan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu; 2) Keputusan Menteri Negara Nomor 16 Tahun 2009 tentang Penguatan Lembaga Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Jabatan Fungsional Guru dan Satuan; dan 3) Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.14 Tahun 2010 dan No. 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Satuan, dan 4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya.¹⁶²

Pada langkah persiapan, baik penilai maupun guru yang akan dinilai harus melakukan hal-hal sebagai berikut: 1) memahami pedoman penilaian kinerja guru; 2) memahami pernyataan kompetensi guru yang diuraikan dalam indikator kinerja; dan 3) memahami cara menggunakan dan menilai prosedur Penilaian Kinerja Guru, dan 4) mereka harus menginformasikan kepada guru yang akan

¹⁶¹ Abdullah, Rahmawati, And Damhuri. "Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran Di Sdn 04 Duhiadaa." 2020

¹⁶² Abdullah, Rahmawati, And Damhuri. "Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran Di Sdn 04 Duhiadaa." 2020

dinilai tentang rencana pelaksanaan dan jadwal pelaksanaan.¹⁶³ Persiapan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi penyiapan dokumen penilaian kinerja guru dan sosialisai terkait pelaksanaan penilaian kinerja guru hal tersebut dilakukan agar penilaian kinerja guru yang dilakukan dapat dilaksanakan sesuai petunjuk pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Tahap selanjutnya, penilaian kinerja guru harus dilakukan oleh penilai sebelum memberikan nilai pada setiap kompetensi melalui kegiatan seperti observasi atau pra observasi. pada pertemuan awal antara penilai dan guru penilai. Seorang asesor mengumpulkan dokumen pendukung dan mendiskusikan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan selama observasi. Sebagai bukti penilaian kinerja, hasil pembahasan harus didokumentasikan dalam bentuk laporan dan dievaluasi berdasarkan kompetensi.¹⁶⁴

Pada saat observasi di dalam kelas atau di luar kelas, asesor harus mencatat seluruh aktivitas guru yang menggunakan program pembelajaran atau pendampingan. Mereka harus menggunakan protokol penilaian yang ada. Setelah observasi, pertemuan selanjutnya adalah klarifikasi mengenai pelaksanaan proses pembelajaran, bimbingan, atau tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Dalam proses ini, penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek yang masih diragukan.¹⁶⁵ Pengamatan kegiatan pembelajaran yang dilakukan kepala madrasah dilakukan dikelas pada saat pembelajaran tatap muka tanpa harus mengganggu kegiatan pembelajaran. selain itu, pengamatan tersebut juga dilakukan oleh kepala madrasah dalam proses diskusi tertentu.

Tahapan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru yang selanjutnya adalah Tahap Pemberian Nilai, dalam tahap ini terdapat dua tahapan tahap penilaian dan tahap pernyataan keberatan. Dalam tahap ini ketika ada ketidak

¹⁶³ "Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan", 2010.

¹⁶⁴ Abdullah, Rahmawati, And Damhuri. "Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran Di Sdn 04 Duhiadaa." 2020

¹⁶⁵ "Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." 2010

setujuan dan keberatan dengan hasil penilaian, guru dapat menyatakan pernyataan keberatan ketika guru yang dinilai merasa ketidak sesuaian dengan hasilnya. Setelah dilakukan tahap pemberian nilai masuklah pada tahap pelaporan. Pada tahap pelaporan hasil penilaian guru ini dikumpulkan oleh tim penilai kepada kepala madrasah untuk ditindaklanjuti. Berdasarkan hasil peneliti bentuk laporan ini berupa dokumen yang berisi hasil penilaian kinerja guru, rekapitulasi kehadiran, dan prioritas pengembangan keprofesian berkelanjutan dari masing masing guru.

Evaluasi adalah tahap akhir dari strategi. Kegiatan evaluasi biasanya merupakan proses penentuan nilai sesuatu (pengaturan, aktivitas, keputusan, jasa, proses, objek, dan sebagainya) secara sistematis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Evaluasi memberikan gambaran mengenai pencapaian tujuan organisasi, yang mencakup proses berkesinambungan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tahapan berdasarkan tolok ukur atau naluri, dan menggunakan informasi tersebut untuk menentukan pilihan terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁶⁶

Hasil dari penilaian kinerja guru akan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas proses pembelajaran yang berlangsung dikelas. Analisis hasil penilaian kinerja terhadap strategi yang diterapkan oleh guru juga penting. Jika data menunjukkan bahwa metode tertentu tidak efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran, maka perlu dilakukan evaluasi dan penggantian dengan metode yang lebih sesuai.¹⁶⁷ Pemahaman yang diperoleh dari hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, merumuskan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan mutu pembelajaran, dan mendorong pengembangan profesional berkelanjutan bagi para pendidik, sehingga pada akhirnya dapat

¹⁶⁶ Dewi Agus Triani, "Evaluasi Strategi Dalam Manajemen Pengendalian Mutu Pembelajaran Program Studi Pgmi Fakultas Tarbiyah Iain Kediri", *"Joiem (Journal Of Islamic Education Management)"*, 4.1. (2023), 1–23.

¹⁶⁷ Arif Fathurrahman And Others, "Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork", *"Jurnal Manajemen Pendidikan"*, 7.2. (2019), 843–50

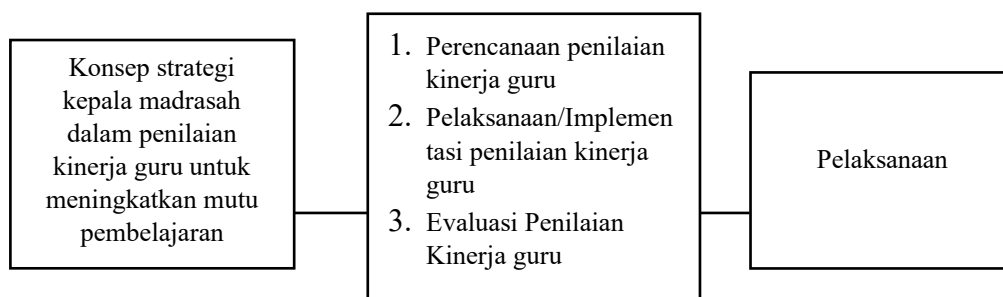
menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal bagi semua peserta didik.

Kepala sekolah juga merencanakan program pengembangan profesional bagi guru yang memerlukan peningkatan keterampilan dan membuat profil kinerja untuk evaluasi di masa mendatang berdasarkan hasil penilaian. Untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya di lingkungan madrasah, pengembangan profesionalisme guru sangatlah penting. Kelompok Kerja Guru (KKG) bagi guru madrasah dasar dan Konferensi Guru Mata Pelajaran (MGMP) bagi guru madrasah menengah merupakan dua wadah yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan profesionalisme berkelanjutan.

Dalam penelitiannya, Shales menyatakan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan berarti memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam mata pelajaran dan spesialisasi pengajaran. Hal ini berdampak positif pada praktik dan pengalaman siswa.¹⁶⁸ Pengembangan keprofesian berkelanjutan yang disebut juga peningkatan mutu berkelanjutan adalah peningkatan kompetensi guru secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan profesionalismenya.¹⁶⁹ Dengan metode ini, penilaian kinerja guru akan menjadi alat evaluasi dan pengembangan berkelanjutan yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran di madrasah. Hal ini diharapkan dapat membuat seluruh guru dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga berdampak positif bagi peserta didik dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan.

¹⁶⁸ Scales And Others, (2011). *Continuing Professional Development In The Lifelong Learning Sector.*, Berkshire: Bell & Bain,

¹⁶⁹ Priatna And Sukamto. *Pengembangan Profesi Guru*. 2013



Gambar 5.1 Konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu mutu pembelajaran

B. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Penilaian terhadap kewajiban pokok guru dalam rangka kenaikan pangkat, dan jabatan guru dikenal dengan penilaian kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru merupakan kerangka kerja berbasis bukti yang mensurvei tingkat kinerja pendidik yang profesional.¹⁷⁰ Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mengetahui penguasaan guru terhadap program pengajaran, pendidikan atau pelatihan tertentu. Hal ini penting dilakukan di Madrasah atau Sekolah karena memungkinkan pihak-pihak tertentu melihat sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷¹ Untuk menjamin keakuratan nilai yang dihasilkan, diperlukan alat penilaian yang dapat menilai kinerja guru untuk mengevaluasi kemampuan guru.

Penilaian kinerja guru dilaksanakan dua kali dalam satu tahun ajaran, yaitu pada awal tahun ajaran dengan penilaian formatif dan pada akhir tahun ajaran dengan penilaian sumatif.¹⁷² Kepala sekolah menggunakan penilaian formatif, sumatif, diri sendiri, dan teman sejawat untuk menilai kinerja guru.

¹⁷⁰ Alvi Syafaatu Rosidah And Others, "Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan Dan Peluang", *"Dimar: Jurnal Pendidikan Islam"*, 4.1 (2022), 001–023.

¹⁷¹ Putri Suci Ramadhan And Others, "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dan Sistem Pembelajaran", *"Indo-Mathedu Intellectuals Journal"*, 5.3. (2024), 3874–80

¹⁷² Sutrisno And Zainal Abidin, "Analisis Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru Di Dalam Kelas", *"Research And Development Journal Of Education"*, 1.01. (2014).

Pada penilaian formatif guru mengumpulkan perangkat pembelajaran untuk dikoreksi dan juga dinilai. Melalui penilaian perangkat pembelajaran membantu memastikan bahwa materi serta metode yang akan dipergunakan dalam pembelajaran relevan serta efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran dan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran. Sebagaimana disampaikan Rusman, ketersediaan perangkat pembelajaran sangat penting karena perangkat pembelajaran merupakan komponen yang harus diperhatikan agar pelaksanaan pembelajaran lebih terarah dan terorganisir untuk mencapai kompetensi dan tujuan pembelajaran yang diharapkan.¹⁷³ Sedangkan penilaian sumatif terdiri dari pengamatan kegiatan pembelajaran di kelas. Penilaian yang dilakukan tim penilai saat observasi langsung dikelas tidak terjadwal akan tetapi dilakukan berkala. Hal ini dikarenakan kepala madrasah dalam melaksanakan proses penilaian dilaksanakan dari Januari sampai Desember. Penilai mengamati empat kompetensi guru: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Dengan mengamati, penilai dapat menilai langsung kinerja guru di kelas. Mereka dapat memberikan umpan balik yang lebih akurat dan konstruktif dengan melihat interaksi antara guru dan siswa serta metode pengajaran yang digunakan. Pengamatan ini mengungkapkan realitas tentang proses pembelajaran dan membantu dalam proses menentukan kekuatan pengajaran dan bidang-bidang yang memerlukan perbaikan. Observasi tidak hanya memberikan nilai, namun juga memberikan saran berharga untuk membantu guru meningkatkan pembelajarannya. Hal ini terlihat pada artikel yang mengatakan bahwa observasi kelas membantu guru menemukan area yang perlu dioptimalkan dan bagaimana melakukannya.¹⁷⁴

Selain teknik penilaian formatif dan sumatif kepala madrasah juga menggunakan teknik penilaian diri atau *self-assessment*. Instrumen yang digunakan dalam penilaian diri sama dengan instrumen penilaian kinerja guru. penilaian diri bertujuan untuk menilai kemampuannya dalam proses

¹⁷³ Rusman, (2012). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru.*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

¹⁷⁴ Bahriatul Ilmi And Others, "Proses Evaluasi Kinerja Guru Di Smp Negeri 47 Surabaya", "*Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*", 3.1 (2024), 111–18.

pembelajaran. Gullickson dan Airaisan menyatakan bahwa evaluasi diri adalah suatu proses di mana seorang guru menilai dirinya mengenai kemampuan dan efektivitas pengetahuan, kinerja, kepercayaan diri, atau dampak dari pengajaran yang diberikannya. Tujuan dari evaluasi diri adalah untuk memperbaiki diri.¹⁷⁵

Penilaian diri atau *self-assessment* memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan refleksi diri, menemukan kekuatan dan kelemahan diri, serta menetapkan tujuan perbaikan.¹⁷⁶ Evaluasi diri merupakan alat yang sangat berguna untuk membantu guru memahami dan meningkatkan berbagai aspek kinerja mereka.¹⁷⁷ Dengan melakukan penilaian diri, guru mempunyai kesempatan untuk memikirkan dirinya sendiri, menemukan kelebihan dan kekurangannya. Hasil penilaian ini menjadi dasar penetapan tujuan perbaikan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi lebih profesional sebagai pendidik.¹⁷⁸ Dengan melakukan penilaian diri, guru dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep pedagogi dan profesional.

Selain penilaian diri atau *self-assessment* yang dilakukan kepala madrasah, ia juga menggunakan metode penilaian sejawat. Teknik penilaian sejawat berbeda dengan penilaian mandiri karena penilaian sejawat mencakup kompetensi kepribadian guru, kompetensi sosial, hubungan guru dengan rekan kerja, dan perilaku profesional guru. Penilaian sejawat seringkali menjadi metode untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁷⁹

Menurut penelitian, penilaian yang diberikan oleh teman sebaya lebih fokus pada prestasi dan hasil dibandingkan penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah atau pengawas, dan penilaian teman sejawat lebih stabil dari waktu ke

¹⁷⁵ Faridah, "Evaluasi Diri Guru Untuk Membangun Budaya Akademik Di Madrasah", *"Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents"*, (2015), 49–58.

¹⁷⁶ Mahmud Halim, Sri Mertasari, And Widiartini, "Pengembangan Self-Assessment Pada Mata Pelajaran Matematika Di Sd Montessori Bali", *"Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Indonesia"*, 10.1. (2020), 1–10.

¹⁷⁷ Tama Erlanda Putri And Others, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya Pada Mutu Pendidikan", *"Didaktika: Jurnal Kependidikan"*, 12.4 (2023).

¹⁷⁸ Samsul Hadi, "Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan", *"Pensa : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial"*, 2.3 (2020), 321–47.

¹⁷⁹ Firyomanto, Hari Wibawanto, And Rodia Syamwil, "Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja", *"Journal Of Educational Research And Evaluation"*, 2016.

waktu dan sering kali memiliki validitas prediktif yang lebih tinggi. Karena manajemen percaya bahwa rekan kerja lebih lunak dan bias dalam mengevaluasi mereka (memberi mereka peringkat yang lebih tinggi), evaluasi rekan kerja jarang digunakan. Faktor-faktor tersebut juga disebabkan oleh dua hal: pertama, mereka tidak memahami penilaian sehingga sulit memberikan penilaian yang adil dan akurat; kedua, mereka tidak tahu bagaimana memberikan penilaian.¹⁸⁰

Aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan efektivitas pengajaran adalah penilaian kinerja guru. Namun dalam praktiknya, banyak bias yang dapat menghambat proses penilaian kinerja. Sangat emosional, penilaian kinerja menilai kontribusi seseorang terhadap organisasi. Sebab, hasilnya dapat mempengaruhi harga diri dan kinerja di masa depan. Setiap permasalahan yang didasarkan pada ukuran subjektif mempunyai kemungkinan bias. Ketika opini penilai dipengaruhi oleh prinsip atau prasangka mereka, bias akan terjadi. Ada kemungkinan para penilai tersebut melakukan kesalahan secara tidak sengaja atau bahkan disengaja.¹⁸¹ Beberapa kendala yang umum terjadi adalah: 1)kesan pertama; 2)penolakan dalam menilai, yaitu memilih nilai-nilai umum; 3)bias terlalu longgar atau terlalu ketat; 4)kedekatan hubungan; 5)penyimpangan antar budaya; 6)prasangka pribadi; 7)pengaruh organisasi; dan 8)kesan saat ini.

Dengan adanya hambatan atau bias yang terjadi maka harus ada upaya untuk mengatasi hambatan penilaian kinerja. Dikarenakan apabila dalam penilaian kinerja terdapat bias atau hambatan didalamnya tentu akan mempengaruhi hasil penilaian kinerja dan ketidak optimalan analisis yang dihasilkan. Berdasarkan hasil peneliti hambatan yang dihadapi madrasah dalam penilaian kinerja guru meliputi kedekatan hubungan yang mengakibatkan saat penilaian teman sejawat beberapa guru yang terkadang tidak enak ketika menilai guru dengan nilai yang kurang yang kurang baik. Selain itu juga pemahaman terkait indikator penilaian kinerja guru yang terkadang bahasa yang digunakan

¹⁸⁰ Firyomanto, Wibawanto, Dan Syamwil. "Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Penilaian Diri, Teman Sejawat, Dan Penilaian Oleh Siswa". 2016

¹⁸¹ A. L. Kakerissa, N. E. Maitimu, And Erlin Sampulawa, "Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Nasional (Simkpnas) Di Pt Pln (Persero) Wilayah Maluku Dan Maluku Utara", *"Arika"*, 14.1. (2020), 37–52.

masih abstrak. Akan tetapi, guna mencegah hambatan tersebut pemimpin madrasah melakukan sosialisasi terkait penilaian kinerja yang akan dilaksanakan dan memberikan pemahaman kembali bahwa penilaian kinerja ini apabila hasilnya baik dan sesuai tentu akan berdampak pada kinerja guru.

Menurut penelitian Kakeriksa, ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penilaian kinerja, seperti:¹⁸² 1) indikator yang akan dinilai harus relevan dengan tugas yang diemban oleh orang yang dinilai, 2) penilai harus memiliki kepekaan untuk membedakan antara pekerjaan yang efektif dan tidak efektif, 3) hasil penilaian kinerja harus konsisten, 4) hasil penilaian kinerja harus dapat digunakan untuk menentukan pengembangan selanjutnya, dan 5) peningkatan kinerja harus dilakukan dengan praktis, 6) ketelitian adalah hal yang paling utama dalam penilaian kinerja, 7) berfokus pada perilaku dan hasil bukan sikap, 8) memiliki sikap jujur dan adil dan 9) memiliki sikap yang rasional.

Dalam pelaksanaan PKG disesuaikan dengan prinsip yang ada. Prinsip tersebut meliputi:¹⁸³

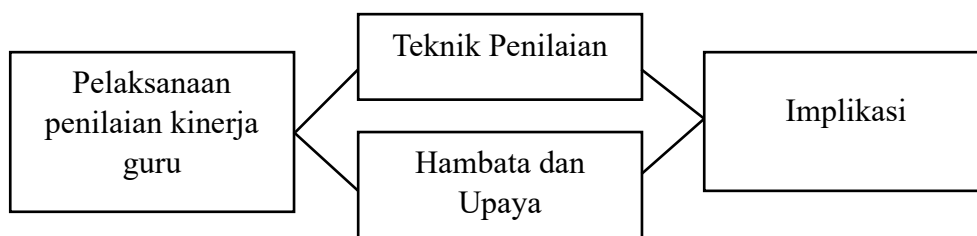
- a. Semua hasil penilaian merupakan keadaan nyata guru (obyektif)
- b. Indikator penilaian yang digunakan mengacu pada ketentuan yang sama. (adil)
- c. Hasil penilaian dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel)
- d. Proses PKG semua pihak yang terlibat dalam proses penilaian memungkinkan untuk memperoleh informasi terkait penilaian kinerja guru. baik itu yang akan dinilai, proses penilaian dan hasil penilaian (transparan)
- e. Guru yang dinilai bersedia diwawancarai sebelum dan setelah pengamatan dalam pembelajaran (Partisipatif)

¹⁸² Kakerissa, Maitimu, And Sampulawa. "Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Nasional (Simkpnas) Di Pt Pln (Persero) Wilayah Maluku Dan Maluku Utara". 2020

¹⁸³ "Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan".

- f. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (melalui butir inikator kinerja dan kriteria) (Terukur)
- g. Penilai dan guru yang dinilai berkomitmen untuk melaksanakan proses penilaian sesuai prosedur. (Komitmen)
- h. Setelah proses penilaian kinerja selesai guru wajib mengikuti proses penilaian setiap tahun selama menjadi profesi guru.

Dunia pendidikan tidak pernah lepas dari permasalahan, karena orang-orang yang bekerja disana selalu berusaha untuk mengurangi atau menghindari permasalahan tersebut. Ada kendala dalam menilai kinerja guru, namun sebagai pimpinan madrasah akan berusaha untuk menguranginya. Hasil penilaian kinerja akan konkrit dan sesuai dengan kinerja guru.



Gambar 5.2 Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran

C. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Salah satu upaya sistematis yang dilakukan kepala madrasah adalah penilaian kinerja guru. Hal ini dilakukan untuk menjamin mutu pembelajaran memenuhi standar yang telah ditentukan. Pada dasarnya guru merupakan aset terpenting yang harus selalu diperhatikan. Hal ini disebabkan guru terlibat langsung dalam memantau perkembangan siswa, mulai dari pemberian bahan ajar hingga penilaian hasil belajar melalui ujian tertulis dan ujian praktik

terhadap mata pelajaran yang diajarkan.¹⁸⁴ Kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru. Kinerja yang baik tentunya akan berimplikasi pada kualitas pembelajaran karena guru termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran.

Berbagai masukan pembelajaran tersebut meliputi peserta didik (kognitif, afektif dan psikomotorik), bahan ajar, metodologi (disesuaikan dengan kemampuan guru), fasilitas madrasah, dukungan administrasi, serta sarana dan sumber daya lainnya, serta menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan..¹⁸⁵ Banyak dampak positif yang dapat ditemukan melalui penilaian kinerja guru. Tidak hanya berkonsentrasi pada pengembangan pribadi guru, namun juga meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penilaian kinerja guru melibatkan identifikasi kelemahan dan kekuatan guru. Penilaian kinerja guru merupakan langkah evaluasi yang dilakukan pimpinan Madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Melalui pengidentifikasian kelemahan dan kelebihan guru merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Melalui pelaksanaan evaluasi dengan jelas mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dan memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang ditargetkan.¹⁸⁶ Melalui identifikasi kekuatan dan kelemahan, guru dapat fokus pada area yang perlu ditingkatkan dan memanfaatkan kekuatan yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kualitas kerja yang dimiliki guru dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan profesinya sebagai guru. Dengan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan tersebut, maka pembelajaran akan terlaksana dengan lebih baik, dan guru dengan kinerja

¹⁸⁴ Burhan Rizky Pratama, Wahidmurni Wahidmurni, Dan Sri Harini, "Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Man Kota Malang", "*Jurnal Ilmiah Global Education*", 5.2 (2024), 1483–94.

¹⁸⁵ Priansa. Kinerja Dan Profesionalisme Guru. 2018

¹⁸⁶ Putri Suci Ramadhan And Others. Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dan Sistem Pembelajaran. 2024

yang optimal akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap hasil belajar siswa.¹⁸⁷

Setelah mengetahui kelebihan dan kekurangan guru. Kepala madrasah akan merencanakan kegiatan bimbingan guru dan pelatihan kompetensi yang akan diikuti oleh guru-guru yang berminat. Melalui bimbingan dan pelatihan, guru akan mendapatkan bimbingan tentang kelebihan dan kekurangannya. Untuk mencapai tujuan pembelajaran, kehadiran guru yang profesional dan kompeten sangatlah penting.¹⁸⁸

Bimbingan dan pembinaan ini dimaksudkan agar semakin banyak guru yang menjadi profesional dan menguasai kompetensi yang diperlukan. Pembinaan dan pengembangan di madrasah meliputi kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi guru melalui pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, serta lokakarya pengembangan keprofesian berkelanjutan. Di madrasah, seluruh guru dan tenaga kependidikan menjalani pelatihan. Selain itu kegiatan tersebut dilaksanakan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau melalui media lainnya.

Selain memberikan pelatihan dan pembinaan kepada guru, sebagai hasil penilaian kinerja guru. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) membantu guru menjadi lebih mahir di bidangnya. Program tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi guru. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan empat kompetensi guru: pedagogik, profesional, sosial dan personal. Hal ini akan memungkinkan guru untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan profesinya dengan sebaik-baiknya. Apabila penilaian kinerja guru berdasarkan standar kompetensi masih rendah, maka guru harus melaksanakan PKB dengan tujuan mencapai standar kompetensi tersebut. Apabila hasil PK guru memenuhi standar, maka kegiatan PKB bertujuan untuk

¹⁸⁷ Muh Hasbi, "Kinerja Guru Dan Problematikanya (Studi Kasus Di Smp Negeri 1 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara)", *"Jurnal Pendidikan Islam"*, 5.2. (2022), 1–5.

¹⁸⁸ Hanifuddin Jamin, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru", *"At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam"*, 2018 .

meningkatkan karir guru dan memberikan layanan pembelajaran yang relevan.¹⁸⁹

Tujuan dari program PKB adalah untuk terus meningkatkan kompetensi profesional guru dan memberikan pendidikan yang bermutu kepada siswa. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, pengembangan profesi berkelanjutan diartikan sebagai “pembangunan yang bertahap dan berkelanjutan berdasarkan kebutuhan kompetensi guru untuk mencapai peningkatan profesionalisme”. , dan terdiri dari tiga jenis kegiatan:¹⁹⁰

- a. Pengembangan diri, meliputi pelatihan fungsional dan kegiatan bersama guru untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian guru.
- b. Publikasi Ilmiah, yang memuat hasil penelitian dan gagasan inovatif di bidang pendidikan formal, serta penerbitan buku teks pelajaran, buku penunjang, dan buku pegangan guru.
- c. Karya inovatif, yang meliputi: 1)menemukan teknologi yang bermanfaat; 2)menemukan atau menciptakan karya seni; 3)membuat atau mengubah alat pembelajaran; dan 4)mengikuti perkembangan standar, pedoman dll.

Setiap madrasah akan terus berupaya meningkatkan kemampuan gurunya dengan bantuan guru, pimpinan sekolah, dewan pendidikan, forum guru, pemerintah daerah dan pusat, serta lembaga swasta. Pendidikan berkelanjutan, pelatihan dalam jabatan, lokakarya, dan seminar adalah bagian dari upaya ini. Dalam program PKB, guru mendapat pengembangan keterampilan secara bertahap dan berkesinambungan sesuai kebutuhan untuk meningkatkan profesionalismenya.

¹⁸⁹ Kurnia Puspita Sari, Sufyarma Marsidin, And Ahmad Sabandi, "Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb) Guru", *"Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan"*, .2.2. (2020).

¹⁹⁰ Zainal Aqib, (2013). *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru.*, Bandung: Yrama Widya.

Hasil penilaian kinerja guru juga mempengaruhi akreditasi madrasah. Menurut penelitian Zulnika, terdapat hubungan yang signifikan antara akreditasi madrasah dan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran siswa.¹⁹¹ Kinerja guru yang ideal akan menghasilkan pembelajaran yang efektif dan berimplikasi pada kualitas pembelajaran.

Selain itu, madrasah yang memiliki tenaga pengajar yang berkualitas akan memperoleh peringkat akreditasi yang lebih baik, yang menunjukkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berbagai aspek biasanya dimasukkan dalam standar akreditasi, antara lain kualitas pengajaran, manajemen madrasah, dan prestasi belajar siswa. Suardika mengatakan akreditasi dibuat berdasarkan standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pengajar dan pendidikan.¹⁹²

Akreditasi lembaga pendidikan merupakan suatu kegiatan penting yang berkaitan dengan nilai dari lembaga pendidikan itu sendiri. Tujuan akreditasi adalah untuk menentukan mutu lembaga pendidikan, melakukan penilaian untuk menentukan mutu pendidikan, serta mencari solusi dan saran bagi rencana pembangunan berkelanjutan lembaga tersebut.¹⁹³ Oleh karena itu, madrasah yang memiliki guru berkualitas tinggi kemungkinan besar akan memenuhi persyaratan akreditasi.

Akreditasi sekolah dan prestasi akademik dan non akademik akan dipengaruhi oleh penilaian kinerja guru. Banyak prestasi akademik dan non-akademik yang menunjukkan bahwa madrasah memberikan pendidikan yang baik. Prestasi akademik atau hasil belajar dapat ditunjukkan dalam bentuk hasil tes, sebagaimana dijelaskan pada prinsipnya. Selain itu, seseorang mungkin mempunyai prestasi di bidang lain, seperti olahraga, seni, atau keterampilan

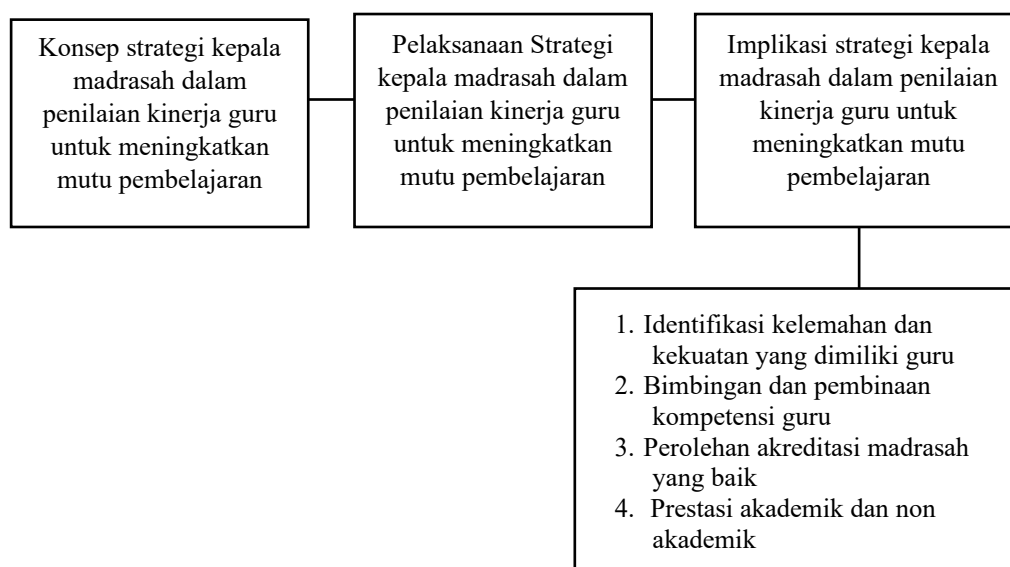
¹⁹¹ Zulnika, "Pengaruh Akreditasi Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Peserta Didik Smp Negeri Di Kecamatan Kopang", *"Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan"*, 2 (2017).

¹⁹² P. Suardika, M. Marhaeni, And M. Koyan, "Analisis Kesiapan Pemenuhan Aspek-Aspek Akreditasi Madrasah Dasar Negeri Di Kecamatan Gerokgak", *"Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha"*, 4.1. (2014), 122726.

¹⁹³ Akbarul Kautsar, "Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Sistem Automasi Akreditasi Nasional Madrasah/ Madrasah", *"Jurnal Aktual Pendidikan Indonesia"*, 1.2 (2022), 46–50.

tambahan, seperti komputer dan teknologi, jasa, dll. Bisa juga berupa kondisi numerik (*Intangible*) seperti disiplin, keramahan, rasa hormat, dan kebersihan.¹⁹⁴

Dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa penilaian kinerja guru juga berimplikasi pada kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan. Identifikasi kelebihan dan kelemahan guru memungkinkan proses bimbingan dan pembinaan dapat terlaksana sesuai dengan kelebihan dan kelemahan guru. Dengan demikian, guru dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan mutu pembelajaran akan berimplikasi pada peningkatan jumlah prestasi akademik dan non-akademik yang diraih madrasah.



Gambar 5.3 Implikasi strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran

¹⁹⁴ Priansa. Kinerja Dan Profesionalisme Guru. 2018

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Konsep strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu:

- a. Perencanaan penilaian kinerja guru

Dalam tahap perencanaan penilaian kinerja guru meliputi penentuan tujuan penilaian kinerja guru, penyusunan indikator penilaian kinerja guru dan pembentukan tim penilaian kinerja guru.

- b. Pelaksanaan/implementasi penilaian kinerja guru

Dalam tahapan pelaksanaan atau implementasi meliputi tahapan persiapan, tahapan pelaksanaan, tahapan pemberian nilai dan tahapan pelaporan.

- c. Evaluasi penilaian kinerja guru

Dalam tahapan evaluasi penilaian kinerja guru hasil dari penilaian kinerja guru digunakan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan.

2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang diterapkan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang memiliki beberapa teknik penilaian: teknik penilaian formatif, teknik penilaian sumatif, teknik penilaian diri dan teknik penilaian sejawat. Sedangkan hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru yaitu ketidakobyektifan pada penilaian teman sejawat dan pemahaman pada butir tiap indikator penilaian kinerja. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan melakukan sosialisasi penilaian kinerja guru dan memberikan arahan tentang penilaian kinerja guru.
3. Penilaian kinerja guru berimplikasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang dengan sistem penilaian terstruktur, guru dapat diidentifikasi kelemahan dan kekuatan juga dilakukan bimbingan

dan pembinaan kompetensi guru. Selain itu, perolehan akreditasi madrasah yang baik, dan prestasi akademik dan non akademik yang diraih madrasah.

B. Saran

1. Kepada lembaga pendidikan, khususnya MTs Almaarif 01 Singosari Malang diharapkan untuk terus mengoptimalkan proses penilaian kinerja guru dengan melibatkan lebih banyak pihak dalam memberikan umpan balik. Hal ini dapat memperkaya perspektif dan meningkatkan akurasi penilaian. Sangat penting juga untuk melaksanakan pelatihan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan keterampilan pedagogis dan manajerial hal ini akan membantu guru untuk lebih adaptif terhadap kebutuhan peserta didik dan dinamika kurikulum.
2. Kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penlitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya khususnya pada bidang kajian yang sama sebaiknya mengkaji lebih dalam implikasi dari penilaian kinerja guru terhadap profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Alex Media Komputerindo, 2017)
- Abdullah, Yurni, Rahmawati, And Damhuri, 'Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran Di Sdn 04 Duhiadaa', *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.2 (2020), 88–105
<<https://doi.org/10.30603/Tjmpi.V8i2.1294>>
- Ahmad, *Manajemen Strategis* (Makassar: Nas Media Pusaka, 2020)
- Akdon, *Strategic Managemen For Educational Management* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Al-Quran Kementrian Agama, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2015)
- Ampry, Evy Segarawati, Bintarti, And Irmawati Thahir, 'Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Upt Sdn 2 Kalosi Kabupaten Enrekang', 3.1 (2023), 9–14 <<https://ojs.unm.ac.id/edustudent/article/view/54485>>
- Anggito, Albi, And Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Cv Jejak, 2018)
- Aqib, Zainal, *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru* (Bandung: Yrama Widya, 2013)
- Arikunto, Suharismi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Aswaruddin, Sri Andriani, Leni Hermita Hasibuan, Rismoninta Padang, Bella Bunda, And Hemalia Putri Siregar, 'Implementasi Penilaian Kinerja Di Sdit Ummi Aida', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 (2023), 30691–94
- Athoillah, Anton, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2013)
- Bahriatul Ilmi, Ummi Latifah, Agustin Hanivia Cindy, And Windasari Windasari, 'Proses Evaluasi Kinerja Guru Di Smp Negeri 47 Surabaya', *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3.1 (2024), 111–18
<<https://doi.org/10.31004/jpion.V3i1.228>>
- Botutihe, Sukma Nurilawati, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020)
- 'Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan

- Tenaga Kependidikan', 2010, 225 <[Https://Www.Kemdikbud.Go.Id](https://www.kemdikbud.go.id)>
- Chetty, Raj, John N. Friedman, And Jonah E. Rockoff, 'Measuring The Impacts Of Teachers Ii: Teacher Value-Added And Student Outcomes In Adulthood', *American Economic Review*, 104.9 (2014), 2633–79 <[Https://Doi.Org/10.1257/Aer.104.9.2633](https://doi.org/10.1257/Aer.104.9.2633)>
- Dessler, Gary, *Human Resource Management* (London: Prentice Hll Inc, 2013)
- Dirgantoro, Crown, *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus Dan Implementasi* (Jakarta: Grasindo, 2001)
- Djamarah, Syaiful Bahri, And Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2013)
- Erwandi, Deddy, Supyan Sauri, And Hanafiah, 'Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4 (2022), 2099–2104
- Farida, Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014)
- Faridah, 'Evaluasi Diri Guru Untuk Membangun Budaya Akademik Di Sekolah', *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 3.April (2015), 49–58
- Fathur Rahman, Ahmad Yusam Thobroni, And Abdillah Theofany Farozdaq, 'Pemaknaan Kembali Qs. Al-Hasyr :18 Sebagai Tujuan Pendidikan Islam Yang Adaptif Dalam Menyongsong Generasi Khairu Ummah', *Jurnal Kependidikan Islam*, 13.1 (2023), 65–75 <[Https://Doi.Org/10.15642/Jkpi.2023.13.1.65-75](https://doi.org/10.15642/Jkpi.2023.13.1.65-75)>
- Fathurrahman, Arif, Sumardi Sumardi, Adi E Yusuf, And Sutji Harijanto, 'Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.2 (2019), 843–50 <[Https://Doi.Org/10.33751/Jmp.V7i2.1334](https://doi.org/10.33751/Jmp.V7i2.1334)>
- Firyomanto, Hari Wibawanto, And Rodia Syamwil, 'Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja', *Journal Of Educational Research And Evaluation*, 2016
- Glueck, Wiliam F, And Lawrence R Jauch, *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan* (Jakarta: Erlangga, 1994)
- Hadi, Samsul, 'Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan', *Pensa : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.3 (2020), 321–47 <[Https://Ejournal.Stitpn.Ac.Id/Index.Php/Pensa](https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pensa)>

- Halim, Mahmud, Sri Mertasari, And Widiartini, 'Pengembangan Self-Assessment Pada Mata Pelajaran Matematika Di Sd Montessori Bali', *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Indonesia*, 10.1 (2020), 1–10
- Hanushek, Eric A., 'The Economic Value Of Higher Teacher Quality', *Economics Of Education Review*, 30.3 (2011), 466–79
<<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.12.006>>
- Harianto, Didik, 'Mi Dan Mts Almaarif Singosari Deklarasikan Sekolah Ramah Anak', *Jawa Pos, Radar Malang*
<<https://radarmalang.jawapos.com/pendidikan/811088137/mi-dan-mts-almaarif-singosari-deklarasikan-sekolah-ramah-anak>>
- Hartanto, Sri, "“Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah Surakarta”," (Unismuh Surakarta, 2018)
- Hasbi, Muh, 'Kinerja Guru Dan Problematikanya (Studi Kasus Di Smp Negeri 1 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara)', *Jurnal Pendidikan Islam*, 5.2 (2022), 1–5
- Hidayatullah, Moh.Nur, And Moh.Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif, Dan Efisien* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2019)
- Indonesia, Republik, 'Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, Bab I Pasal 1 Dan Bab Ii Pasal 5 Ayat 1.'
- Jamaluddin, 'Analisis Kinerja Guru Sertifikasi Pada Smp Negeri 13 Bontoa Maros', *Tesis*, 2018, 1–26 <[file:///D:/Tesis/Referensi Yang Ada Diteksis/Tesis Jamaluddin.Pdf](file:///D:/Tesis/Referensi%20Yang%20Ada%20Diteksis/Tesis%20Jamaluddin.pdf)>
- Jamin, Hanifuddin, 'Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru', *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 2018
<<https://doi.org/10.24269/Ed.V6i2.1489>>
- John, M. Echols, And Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2005)
- Kakerissa, A. L., N. E. Maitimu, And Erlin Sampulawa, 'Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Nasional (Simkpnas) Di Pt Pln (Persero) Wilayah Maluku Dan Maluku Utara', *Arika: Jurnal Teknik Industri*, 14.1 (2020), 37–52
<<https://doi.org/10.30598/Arika.2020.14.1.37>>
- Kautsar, Akbarul, 'Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Sistem Automasi Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah', *Jurnal Aktual Pendidikan Indonesia*,

1.2 (2022), 46–50

Kebudayaan, Kementrian Pendidikan Dan, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru* (Jakara: Dirjen Gtk, 2016)

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Dirjen Gtk, 2016)

Kemetrian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Dirjen Pmptk, 2010)

Laksono, Tio Ari, 'Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an Dan Al-Hadits', *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 15–28 <<https://doi.org/10.21154/Sajiem.V2i1.38>>

Latifah, Zauhar, Kasypul Anwar, And Muhammad Yuliansyah, 'Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Tk Azzahra Dan Uptd Tk Negeri Pembina Bajuin', *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 3.2 (2023), 1 <<https://doi.org/10.31602/Jmpd.V3i2.11504>>

Maguni, Wahyudin, And Haris Maupa, 'Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam', *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3.1 (2018), 100 <<https://doi.org/10.31332/Lifalah.V3i1.1191>>

Marno, And Trio Supriyanto, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2008)

Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2004)

Muhadjir, Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif, Pendekatan Posivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, Dan Realisme Metaphidik* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998)

Muliyasana, Dedi, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing* (Bandung: Remaja, 2011)

Mulyasa. E, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, Ed. By Nita Nur Muliawati (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Cet-9* (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2007)

Mulyasa, E, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)

- Munawir, Amirah Yasmin, And Ahmad Jauharul Wadud, 'Memahami Penilaian Kinerja Guru', *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8 (2023), 627–34
- Musriadi, *Profesi Kependidikan: Secara Teoritis Dan Aplikatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2018)
- Naim, Moh, And Andi Nur Faizah, 'Strategi Kepala Madrasah Dalam Menarik Minat Calon Peserta Didik Di Mis Darul Iman Kota Palu', *Jurnal Al-Tadbir*, Iv.1 (2024), 18–28
- Nazib, Fiqra Muhamad, Imam Saifullah, Yufi Mohammad Nasrullah, And Farah Hanifah, 'Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah', *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 4 (2023), 2746–73
- 'No Title' <<https://www.mtsalmaarif01-sgs.sch.id/Wp-Content/Uploads/2021/11/The-Best-Choice.Jpg>>
- <<https://maarifnumalang.id/2023/06/20/Mts-Almaarif-01-Singosari-Beri-Penghargaan-Siswa-Terbaik-Uamnu/>>
- <https://www.instagram.com/p/co_twtmpzp-/>
- Nuraini, Indah, *Kamus Bahasa Indonesia* (Bogor: Duta Grafika, 2010)
- Nurdianto, Indra, 'No Title' <<https://www.ma-almaarif-sgs.sch.id/Kali-Pertama-Sukses-Gelar-Acara-Sae-Competition-2022/>>
- Nurmaini, Ella, Putri Suci Ramadhani, Desi Fitri Yani Sembiring, Dessy Masliani Lubis, And Muhammad Iqbal, 'Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dan Sistem Pembelajaran', *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5.3 (2024), 3874–80 <<https://doi.org/10.54373/Imej.V5i3.1450>>
- Oemar Hamalik, *Kurikulum Dan Pembelajaran*, Ed.1, Cet. (Jakarta: Jakarta : Bumi Aksara, 2019, 2019)
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.*
- Permenpanrb, 'Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya', *Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*, 2009.75 (2009), 31–47
- Pratama, Burhan Rizky, Wahidmurni Wahidmurni, And Sri Harini, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Man Kota Malang', *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5.2 (2024), 1483–94 <<https://doi.org/10.55681/Jige.V5i2.2830>>

- Priansa, Donni Juni, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Priatna, Nanang, And Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Putri, Tama Erlanda, Parisyi Algusyairi, Salfen Hasri, And Sohiron, 'Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya Pada Mutu Pendidikan', *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12.4 (2023), 911–20 <[Https://Jurnaldidaktika.Org](https://jurnaldidaktika.org)>
- Rachmawati, Tutik, And Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Ratnasari, Sri Langgeng, Deza Zalia Permata Dewi, Catur Fatchu Ukhriyawati, Rahman Hasibuan, Edwin Agung Wibowo, And Velva Tri Desi, 'Kinerja Guru Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya', *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - E-Issn 3026-4499*, 1 (2023), 595–604 <[Https://Doi.Org/10.47747/Snfmi.V1i.1531](https://doi.org/10.47747/Snfmi.V1i.1531)>
- Rosidah, Alvi Syafaatu, Wahyu Izza Rahman, Maharani Aulia, Ariansyah Ariansyah, And Imron Fauzi, 'Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan Dan Peluang', *Dimar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4.1 (2022), 001–023 <[Https://Doi.Org/10.58577/Dimar.V4i1.93](https://doi.org/10.58577/Dimar.V4i1.93)>
- Rukajat, Ajat, *Manajemen Pembelajaran* (Yogyakarta: Deepublish, 2018)
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada., 2012)
- S, Donot, Sowiyah, And Alben Ambarita, 'Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 4.2 (2016) <[Https://Doi.Org/10.31539/Alignment.V4i2.2567](https://doi.org/10.31539/Alignment.V4i2.2567)>
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan Cet-V* (Jakarta: Kencana, 2006)
- Sari, Kurnia Puspita, Sufyarma Marsidin, And Ahmad Sabandi, 'Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb) Guru', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2.2 (2020), 113–20 <[Https://Doi.Org/10.31004/Edukatif.V2i2.110](https://doi.org/10.31004/Edukatif.V2i2.110)>
- Sari, Novita, Muhammad Rizki Syahputra, Ahmad Muklasin, And M. Fuad Zaini Siregar, 'Teacher Performance: Leadership Analysis Of The Headmaster Man 3 Langkat', *Alacrity: Journal Of Education*, 2.2 (2022), 130–44 <[Http://Lppipublishing.Com/Index.Php/Alacrity](http://lppipublishing.com/index.php/alacrity)>

- Scales, Peter, Pickering, Jo, Senior, And Lynn, *Continuing Professional Development In The Lifelong Learning Sector* (Berkshire: Bell & Bain, 2011)
- Shidiq, Muhammad, Vera Nopianti, And Kardiyo, 'Optimalisasi Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Bengkulu', *Journal Al-Khair*, 2023 <<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/khair/index>>
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Strategi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)
- Silmi, Nizamuddin, Bambang Kurniawan, And Muhammad Subhan, 'Perencanaan Dalam Ilmu Pengantar Manajemen', *Journal Of Student Research (Jsr)*, 2.1 (2024), 106–20
- Sopiah, 'The Relationship Between Performance Appraisal And Job Performance', *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 6.6 (2016), 104–15 <<https://doi.org/10.6007/ijarbss/V6-I6/2182>>
- Suardika, P., M. Marhaeni, And M. Koyan, 'Analisis Kesiapan Pemenuhan Aspek-Aspek Akreditasi Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gerokgak', *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha*, 4.1 (2014), 122726
- Subhi, Imam, 'Urgensi Upaya Menjaga Mutu Pembelajaran Di Tengah Pandemi Covid 19', *Edification Journal*, 3.1 (2020), 35–56 <<https://doi.org/10.37092/Ej.V3i1.213>>
- Sudjana, *Strategi Pembelajaran* (Bandung: Falah, 2000)
- Sudjana, N. (2009), *Sudjana, N. (2009). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.*, 2009
- Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi* (Bandung: Alfabeta, 2020)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sukanti, 'Peran Penilaian Kinerja Guru Dalam Pengembangan Profesi Pendidik', 2010 <<https://staffnew.uny.ac.id/upload/130799880/penelitian/peran%2bpenilaian%2bkinerja%2bguru%2b%2bdalam%2bpengembangan%2bprofesi%2bpendidik.pdf>>
- Supardi, Ikka Kartika, And Ricky Yoseptry, 'Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4 (2022), 1707–15

<<https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jpdk/Article/View/6430/4819>>

Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016)

Susanto, Dedi, Risnita, And M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah', *Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), 53–61 <<https://doi.org/10.61104/Jq.V1i1.60>>

Susilowati, Syarifah, 'Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Siswa Kelas Xii Di Smk Yosonegoro Magetan', 212217041, 2020, 1–72 <<http://etheses.iainponorogo.ac.id/12813/>>

Sutrisno, And Zainal Abidin, 'Analisis Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru Di Dalam Kelas', *Research And Development Journal Of Education*, 1.01 (2014) <<https://www.semanticscholar.org>>

Tantu, Suedi Hammado, *Pembelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup* (Bogor: Ipb Press, 2016)

Timan, Agus, Mustiningsih Mustiningsih, And Ali Imron, 'Digital Leadership Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kinerja Guru Dan Kompetensi Siswa Era Abad 21', *Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5 (2022), 323–33 <<https://doi.org/10.17977/Um027v5i42022p323>>

Triani, Dewi Agus, 'Evaluasi Strategi Dalam Manajemen Pengendalian Mutu Pembelajaran Program Studi Pgmi Fakultas Tarbiyah Iain Kediri', *Joiem (Journal Of Islamic Education Management)*, 4.1 (2023), 1–23 <<https://doi.org/10.30762/Joiem.V4i1.914>>

Wahidmurni, 'Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif', *Repository Uin Malang*, 2017, 1–17 <<http://repository.uin-malang.ac.id/1984/2/1984.pdf>>

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahan* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2002)

Walidin, Warul, Saifullah, And Tabrani, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory* (Banda Aceh: Ftk Ar-Raniry Press, 2015)

Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.1* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada., 2007)

Yani, Ahmad, 'Check! Deretan Nominator Struggle Company Radar Malang Awards 2021', *Jawa Pos, Radar Malang*, 2023

<<https://radarmalang.jawapos.com/malang-raja/811076765/check-deretan-nominator-struggle-company-radar-malang-awards-2021>>

Yuniarti, Siska Indria, And Yari Dwikurnaningsih, 'Implementasi Pkg Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Guru', *Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5 (2022), 136–44

Zahro, Aminatul, *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru* (Bandung: Yrama Widya, 2015)

Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta: Psap Muhamadiyah, 2007)

Zulnika, 'Pengaruh Akreditasi Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Siswa Smp Negeri Di Kecamatan Kopang', *Jurnial Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2 (2017)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

INSTRUMEN PENELITIAN

- c. Judul : Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang
- d. Metode Penelitian : Kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus
- e. Sumber Data : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi:

Pedoman Wawancara

Informan: Kepala Madrasah

Daftar Pertanyaan:

1. Sejak kapan Ibu diangkat menjadi kepala madrasah?
2. Berapa jumlah murid di madrasah saat ini?
3. Bagaimana kondisi guru saat ini?
4. Apa saja indikator utama yang Ibu gunakan dalam melakukan penilaian kinerja guru, apakah indikator tersebut sesuai dengan instrument penilaian kinerja guru?
5. Apa tujuan utama dari penilaian kinerja guru yang Ibu lakukan?
6. Apakah penilaian kinerja guru ini dikaitkan dengan kebijakan tertentu?
7. Berapa kali Ibu melakukan penilaian kinerja guru? Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja tersebut?
8. Apakah ada metode khusus yang Ibu gunakan dalam penilaian kinerja guru?
9. Bagaimana Ibu memastikan bahwa strategi penilaian ini bisa dilakukan secara efektif?
10. Apakah hasil penilaian kinerja guru dapat berpengaruh pada peningkatan mutu pembelajaran?
11. Apakah ada kendala yang Ibu hadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru?

12. Apakah ada pelatihan atau pengembangan keprofesionalan guru setelah dilakukannya penilaian kinerja guru?
13. Apa perubahan yang paling terlihat dalam pembelajaran setelah dilakukannya penilaian kinerja guru?
14. Bagaimana cara Ibu melakukan pemantauan peningkatan mutu pembelajaran yang dihasilkan oleh guru?
15. Bagaimana cara Ibu menangani hasil penilaian bapak ibu guru yang berada dibawah standar?
16. Apakah harapan Ibu untuk penilaian kinerja guru yang selanjutnya?

Pedoman Wawancara

Informan : Waka Kurikulum

Daftar Pertanyaan:

1. Sudah berapa lama Ibu mengajar?
2. Sudah berapa lama Ibu menjadi waka kurikulum?
3. Sudah berapa kali Ibu dilibatkan dan ditunjuk menjadi tim penilai?
4. Dalam penilaian atau pengkoreksian perangkat pembelajaran dilakukan oleh siapa?
5. Apakah Ibu dilibatkan dalam penyusunan instrumen penilaian?
6. Bagaimanakah hasil kinerja guru saat ini? Jika diprosentasekan berapa persennkah?
7. teknik penilaian apa saja yang Ibu gunakan?
8. Berapa kali ibu melakukan penilaian kinerja guru dalam satu tahun?
9. Apa kendala yang Ibu Hadapi pada saat penilaian kinerja guru?
10. Apakah penilaian kinerja berimplikasi pada peningkatan mutu pembelajaran?
11. Pembinaan atau pkb apa yang sudah dilakukan oleh madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran sebagai hasil dari penilaian kinerja guru?
12. Apa harapan anda terhadap penilaian kinerja selanjutnya?

Pedoman Wawancara

Informan : Guru

Daftar Pertanyaan:

1. Sudah berapa lama Ibu menjadi guru dimadrasah ini?
2. Apakah Ibu pernah dinilai kinerjanya melalui penilaian kinerja guru? Berapa kali dalam satu semester?
3. Pernahkan Ibu melakukan pertemuan awal dengan kepala madrasah yang membahas penilaian kinerja yang akan dilaksanakan?
4. Menurut Ibu, bagaimanakah penilaian kinerja yang telah diterapkan oleh kepala madrasah?
5. Apakah Ibu puas dengan hasilnya?
6. Apakah penilaian kinerja memiliki implikasi terhadap proses pembelajaran yang Ibu lakukan didalam kelas?
7. Pengembangan keprofesian atau pembinaan apa yang pernah Ibu dapat setelah dilakukannya pkg?
8. Apakah Ibu pernah melakukan penilaian kinerja teman sejawat? Jika iya apakah ada kendala saat melakukannya?
9. Bagaimana dengan penilaian diri apakah Ibu juga melakukannya? Jika iya adakah kendala yang Ibu hadapi?
10. Apa harapan Ibu terhadap penilaian kinerja selanjutnya?

Pedoman Wawancara

Informan : Peserta didik

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana proses pembelajaran yang kalian rasakan dikelas saat ini?
2. siapakah guru favorit kalian? Mengapa?
3. Mata pelajaran apa yang kalian suka? Mengapa?
4. pernahkah kalian bosan ketika belajar dikelas? Mengapa?
5. Pernahkah kalian diminta untuk menilai guru kalian? Oleh siapa? Masih ingatkah apa pertanyaannya? Kalau iya meliputi apa?
6. Pernahkah kalian ikut lomba? Kalau iya lomba apa?
7. Apakah kalian mendapat bimbingan dari guru sebelum lomba?
8. Bagaimana kesan kalian bermadrasah di MTs Almaarif 01 Singosari ini?
9. Apa harapan kalian untuk kedepannya terhadap madrasah?

Lampiran 2: Pedoman Observasi**PEDOMAN OBSERVASI****Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk
Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Almaarif 01 Singosari Malang**

Aktifitas/kejadian yang diamati:

- a) Letak geografis MTs Almaarif 01 Singosari Malang
- b) Lingkungan fisik MTs Almaarif 01 Singosari Malang
- c) Aktivitas guru pada saat proses pembelajaran
- d) Interaksi guru dengan peserta didik pada saat proses pembelajaran
- e) Kegiatan pembinaan, workshop
- f) Ruang guru dan kepala madrasah

Lampiran 3: Pedoman Dokumentasi**PEDOMAN DOKUMENTASI****Strategi Kepala Madrasah Dalam Penilaian Kinerja Guru Untuk
Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Almaarif 01 Singosari Malang**

A. Melalui Arsip Tertulis

1. Profil MTs Almaarif 01 Singosari Malang
2. Sejarah berdirinya MTs Almaarif 01 Singosari Malang
3. Visi dan Misi MTs Almaarif 01 Singosari Malang
4. Struktur organisasi MTs Almaarif 01 Singosari Malang
5. Rencana kerja jangka menengah
6. Rencana kerja tahunan madrasah
7. SK Tim penilai kinerja guru
8. Instrumen penilaian kinerja guru
9. Hasil penilaian kinerja guru
10. Hasil rapot peserta didik
11. Perangkat pembelajaran
12. SK Akreditasi Automasi

B. Melalui Foto/Gambar

1. Pelaksanaan penilaian kinerja guru
2. Pelaksanaan pembinaan/workshop
3. Kegiatan pembacaan al-quran sebelum memulai pembelajaran
4. Kegiatan pembelajaran
5. Kegiatan pendampingan persiapan olimpiade
6. Kejuaraan lomba

Lampiran 4: Dokumentasi berupa foto



Observasi di dalam kelas
(Sumber: dokumentasi peneliti)



Prestasi Akademik yang diraih oleh peserta didik MTsAl-Maarif 01 Singosari
Malang
(Sumber: Instagram MTs Almaarif 01 Singosari diakses pada 11 November 2024)



Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

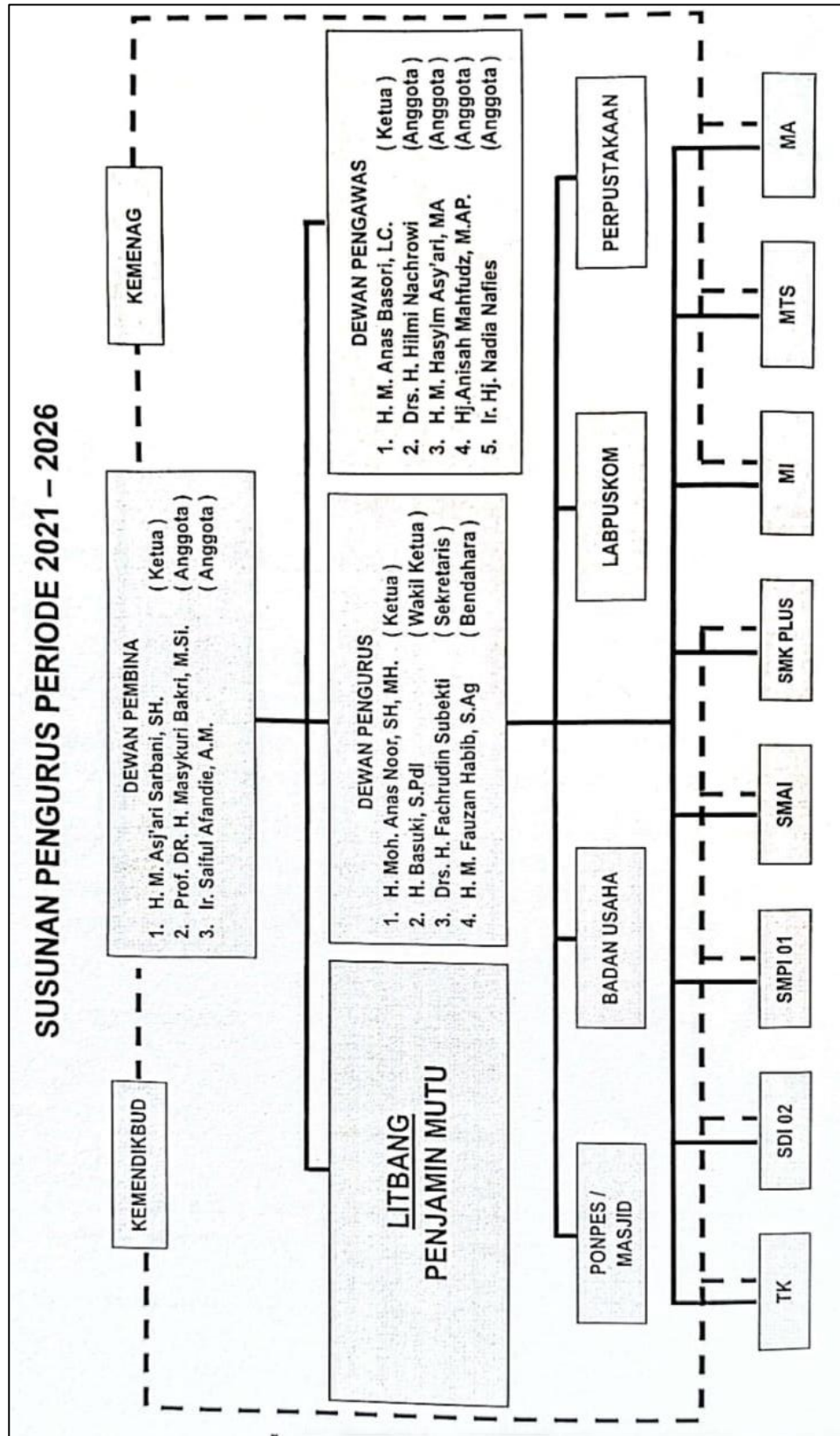
(Sumber: Instagram MTs Almaarif 01 Singosari diakses pada 11 November 2024)



Workshop Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

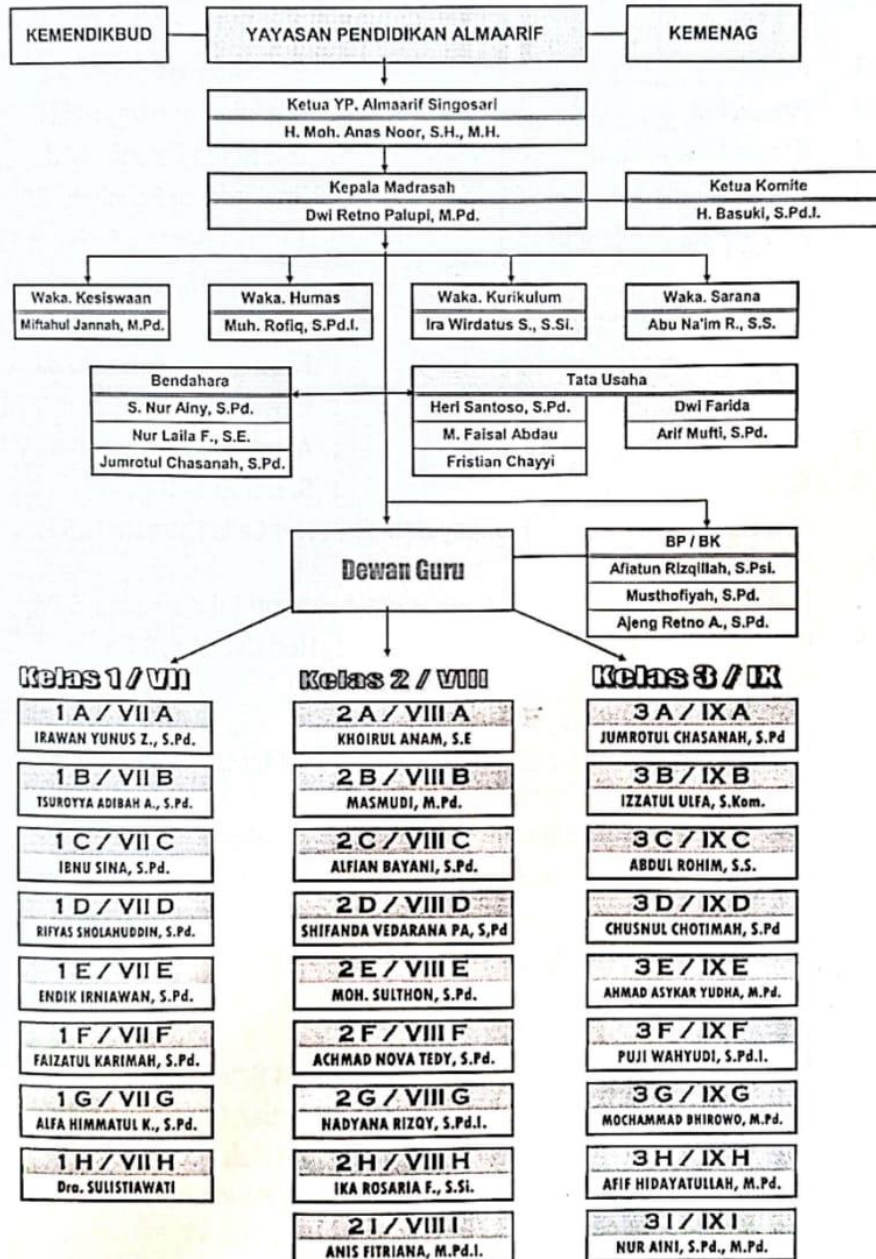
(Sumber: Instagram MTs Almaarif 01 Singosari diakses pada 11 November 2024)

Lampiran 5: Struktur Organisasi MTs Almaarif 01 Singosari Malang



STRUKTUR ORGANISASI
TAHUN PELAJARAN 2024/2025
MADRASAH TSANAWIYAH ALMAARIF 01 SINGOSARI
TERAKREDITASI - A

Jl. Masjid No. 33 Telp. (0341) 458355 Singosari - Malang



Lampiran 6: Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA**

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4264/Ps/TL.00/10/2024

10 Oktober 2024

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu

Kepala MTs Al-Maarif 01 Singosari

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Sri Murni Indriani
NIM : 220106220006
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.
2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.
Judul Penelitian : Strategi Kepala Madrasah dalam Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Al-Maarif 01 Singosari Malang

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,



Wahidmurni



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : 5JB1Yp



YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI
SK Kemendiknas No. AHU-0003189.AH.01.04 Tahun 2015 – Jo Akta Notaris E. H. Widjaja, SH. No. 77 Tahun 1978
MADRASAH TSANAWIYAH ALMAARIF 01
 TERAKREDITASI "A"
 Jl. Masjid No. 33 Telp. (0341) 458355 Singosari Malang

NSM : 121235070115
 NPSN : 20581318

Web : www.mtsalmaarif01-sgs.com
 Email : informasi@mtsalmarif01-sgs.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 625/YPA/MTs.E.7/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : DWI RETNO PALUPI, M.Pd.
 NIP : -
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Unit : Madrasah Tsanawiyah Almaarif 01 Singosari Malang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : SRI MURNI INDRIANI
 NIM : 220106220006
 Program Studi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 Waktu Penelitian : Oktober - November 2024

Telah melaksanakan Penelitian yang berjudul :

"Strategi kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Almaarif 01 Singosari Malang"

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Singosari, 26 November 2024
 Kepala Madrasah,

DWI RETNO PALUPI, M.Pd.

Lampiran 7: Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

NO	Nama	NIP / NUPTK	Tempat, Tanggal Lahir	Pendidikan Tera	Jabatan Tambahan
1	H. BASUKI, S.Pd.I.	8847727629200010	Malang, 15 Mei 1949	S1	Kamad
2	MOH. SHOBRON JAMIL, S.Pd.I.	4141730630200000	Solo, 09 Agustus 1952	S1	Guru
3	H. MASDJIDI AS., BA.	1140731639200000	Malang, 08 Agustus 1953	D3	Guru
4	MOH. KHOLILI, S.Pd.I.		Malang, 18 Agustus 1960	S1	Guru
5	H. ABDUL MUFID, BA.		Malang, 16 Februari 1947	D3	Guru
6	H. MOH. ANAS NOOR, SH. MH.		Malang, 29 November 1960	S2	Guru
7	H. ROCHMAT, A.Md.	3163726628200000	Malang, 31 Juli 1948	D3	Guru
8	Drs. H. SUSISWANTO	6742741641200000	Malang, 10 April 1963	S1	Waka Humas
9	H. MOH. MUFIDZ, S.Ag.	2459737638200010	Malang, 27 November 1959	S1	Guru
10	H. ABD. GHOFUR, SH.	4448739641200000	Malang, 13 Maret 1959	S1	Guru
11	H. MOH. ZAINI SULAIMAN		Malang, 26 Februari 1943	S1	Guru
12	Drs. SUDJARI	849738639200012	Banyuwangi, 17 Mei 1960	S1	Guru
13	Drs. H. FACHRUDIN SUBEKTI	7441738640200000	Malang, 09 November 1960	S1	Guru
14	Dra. SULISTIAWATI		Pasuruan, 09 September 1965	S1	Guru
15	MUCHAMMAD SULTHON, S.Pd.	3135746649200040	Malang, 03 Agustus 1968	S1	Guru
16	MUFLIAH, S.Pd.		Malang, 05 Februari 1966	S1	Guru
17	SURATIN ANWAR, S.Pd.	4444743646200010	Kediri, 12 Januari 1963	S1	Guru
18	ARIF MUFTI, S.Pd.	7645748649200000	Malang, 13 Maret 1970	S1	Guru
19	MUSTHOFIYAH, S.Pd.	1248748650300090	Malang, 16 September 1970	S1	Guru
20	S. NUR AINY, S.Pd.	1639750654300000	Kediri, 07 Maret 1972	S1	Ka. Bendahara
21	DR. H. ABDUL WAHAB ROSYIDI,		Bojonegoro, 12 Juli 1972	S3	Guru
22	NUR ALFI, S.Pd. M.Pd.	1256748650300020	Malang, 04 September 1970	S2	Guru
23	MIFTAKHUL JANNAH, S.Ag. M.Ag.	8433754655300030	Malang, 01 Januari 1976	S2	Guru
24	IRA WIRDATUS SHOLICHAH, S.Si.	350755657300023	Malang, 18 Oktober 1977	S1	Waka Kesiswaan
25	CHUSNUL CHOTIMAH, S.Pd.	9662759660300020	Malang, 30 Maret 1981	S1	Guru
26	MUHAMMAD ROFIQ, S.Pd.I.	5242757659120000	Malang, 10 September 1979	S1	Guru
27	DWI RETNO PALUPI, M.Pd.	6756755656300020	Wonogiri, 24 April 1977	S2	Waka Kurikulum
28	ABU NA'IM ROHMAN, S.S.	20518067182001	Bojonegoro, 07 Juli 1982	S1	Waka Sarpras
29	PUJI WAHYUDI, S.Pd.I.	20518067189001	Malang, 07 April 1989	S1	Guru
30	NADYANA RIZKY, S.Pd.I.	20518067185001	Malang, 29 Desember 1985	S1	Guru
31	IZZATUL ULFA, S.Kom.	20518067187001	Pasuruan, 19 Februari 1987	S1	Guru
32	IKA ROSARIA FATHONY, S.Si.	20518067189002	Malang, 04 Mei 1989	S1	Guru
33	ABDUL ROHIM, S.S.	20518067187002	Lamongan, 13 September 1987	S1	Guru
34	AFIATUN RIZQILLAH, S.Psi.	20518067190001	Malang, 06 Mei 1990	S1	Guru
35	JUMROTUL CHASANA, S.Pd.	20518067190003	Malang, 20 April 1990	S1	Guru
36	ANIS FITRIANA, M.Pd.I.	20518067190005	Malang, 26 April 1990	S2	Guru
37	ALFA HIMMATUL KH., S.Pd.	20518067188001	Malang, 03 Desember 1988	S1	Guru
38	AHMAD ASYKAR Y.K., M.Pd.	20518067192001	Jember, 25 Juni 1992	S2	Guru
39	KHOIRUL ANAM, S.E.	20518067192002	Malang, 22 Februari 1992	S1	Guru
40	AFIF HIDAYATULLAH, M.Pd.	20518067191001	Jember, 17 September 1997	S2	Guru
41	ALFIAN BAYANI, S.Pd.	20518067193002	Majalengka, 28 Desember 1993	S1	Guru
42	AJENG RETNO ANGGRAENI, S.Pd.	20518067193005	Pasuruan, 24 Mei 1993	S1	Guru
43	MASMUDI, M.Pd.	20518067191002	Tuban, 03 Juni 1991	S1	Guru
44	IRAWAN YUNUS ZAMHARI, S.Pd.	748760662110072	Jombang, 16 April 1982	S1	Guru
45	DENNY YUSWANTO, S.Pd.	20518067192003	Mojokerto, 24 Februari 1992	S1	Guru
46	ENDIK IRNIAWAN, S.Pd.	20518067193004	Ponorogo, 03 Maret 1993	S1	Guru
47	ACHMAD NOVA TEDY P., S.Pd.	20518067194001	Tulungagung, 28 Agustus 1994	S1	Guru
48	KHOIRUL HUDHA, S.Pd.	20518067192004	Mojokerto, 15 Desember 1992	S1	Guru
49	SANTI ARIFIANA, S.Pd.	20518067188002	Malang, 19 Juli 1988	S1	Guru
50	MOCHAMMAD BHIROWO, M.Pd.		Malang, 26 Mei 1990	S2	Guru
51	LUAILATUL MASHFIYAH, S.Pd.		Pasuruan, 13 Desember 1995	S1	Guru
52	MUHAMMAD HAFIDH AYATULLAH		Mojokerto, 10 Desember 1997	S1	Guru

Lampiran 8: Instrumen Penilaian Kinerja Guru

INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU
 Nama guru yang dinilai : *Dwi Retno P., M.Pd.*
 Tanggal Penilaian : _____

INDIKATOR	SKOR		
	Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
	0	1	2
Kompetensi 1 : Mengenal karakteristik peserta didik			
1 Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.			
2 Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.			
3 Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.			
Total skor untuk kompetensi 1			
Skor maksimum kompetensi 1 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/12) × 100%			
Kompetensi 2 : Mengusai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran			
1 Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.			
2 Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.			
3 Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.			
4 Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.			
5 Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.			
6 Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.			
Total skor untuk kompetensi 2			
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/12) × 100%			
Kompetensi 3 : Pengembangan kurikulum			
1 Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.			
2 Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.			
3 Guru mengembangkan materi pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar.			
4 Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.			
5 Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.			
Total skor untuk kompetensi 3			
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/8) × 100%			
Kompetensi 4 : Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik			

1 Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap (termasuk pemberian informasi baru) yang mengindikasi bahwa guru mengerti tentang tujuannya.			
2 Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.			
3 Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.			
4 Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.			
5 Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan mempertimbangkan waktu, kondisi kelas, usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.			
6 Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.			
7 Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.			
8 Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.			
9 Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.			
Total skor untuk kompetensi 4			
Skor maksimum kompetensi 4 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/22) × 100%			
Kompetensi 5 : Memahami dan mengembangkan potensi			
1 Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.			
2 Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.			
3 Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.			
4 Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.			
5 Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan hasil belajar.			
Total skor untuk kompetensi 5			
Skor maksimum kompetensi 5 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/14) × 100%			
Kompetensi 6 : Komunikasi dengan peserta didik			
1 Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.			
2 Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa mengintensi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.			

3 Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memperlukanya.			
4 Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat memunculkan kerja sama yang baik antar peserta didik.			
5 Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik.			
Total skor untuk kompetensi 6			
Skor maksimum kompetensi 6 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/12) × 100%			
Kompetensi 7 : Penilaian dan evaluasi			
1 Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.			
2 Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.			
3 Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.			
4 Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.			
Total skor untuk kompetensi 7			
Skor maksimum kompetensi 7 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/10) × 100%			
Kompetensi 8 : Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia			
1 Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi.			
2 Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).			
Total skor untuk kompetensi 8			
Skor maksimum kompetensi 8 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/10) × 100%			
Kompetensi 9 : Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan			
1 Guru bertindak luhur sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.			
2 Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.			
3 Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.			
4 Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.			
5 Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik madrasah.			
Total skor untuk kompetensi 9			
Skor maksimum kompetensi 9 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/10) × 100%			
Kompetensi 10 : Etnis kerif, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru			
1 Guru mengawal dan mengahiri pembelajaran dengan tepat waktu.			

2 Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru ajar atau guru lain untuk mengisi kelas.			
3 Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola madrasah.			
4 Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.			
5 Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.			
6 Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.			
7 Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.			
8 Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.			
Total skor untuk kompetensi 10			
Skor maksimum kompetensi 10 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/16) × 100%			
Kompetensi 11 : Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif			
1 Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.			
2 Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.			
3 Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).			
Total skor untuk kompetensi 11			
Skor maksimum kompetensi 11 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/6) × 100%			
Kompetensi 12: Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat			
1 Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tua, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.			
2 Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.			
Total skor untuk kompetensi 12			
Skor maksimum kompetensi 12 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/6) × 100%			
Kompetensi 13 : Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu			
1 Guru mengintegrasikan materi pembelajaran dengan konsep-konsep yang terdapat di dalam Al-Qur'an dan Hadits.			
2 Guru melakukan penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.			
3 Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.			
Total skor untuk kompetensi 13			
Skor maksimum kompetensi 13 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/6) × 100%			

Kompetensi 14 : Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif			
1	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.		
2	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.		
3	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program		
4	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.		
5	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.		
6	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.		
Total skor untuk kompetensi 14-			
Skor maksimum kompetensi 14 = jumlah indikator × 2			
Nilai = (total skor/ 12) × 100%			

Penilai,

Dwi Retno Palupi, M.Pd
NIP. 197704242005012003

Kabupaten Malang,
Guru yang dinilai,

NIP.

Lampiran 9: Instrumen Penilaian Kinerja Guru Teman Sejawat

Lampiran MP1

KUESIONER PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/ GURU MATAPELAJARAN RESPONDEN GURU TEMAN SEJAWAT

A. IDENTITAS

1. Nama Berkelah : ART. AMARIS S. SUTER

2. Nama Guru : MARTIN S. SUTER

3. Mata pelajaran/Kelas : SEKOLAH

4. Hari dan Tanggal : SELASA 19 SEPTEMBER 2019

B. TUJUAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari guru teman sejawat tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan guru teman sejawat.

C. PETUNJUK

1. Mengisi identitas di atas dengan lengkap dan benar.

2. Membaca dengan teliti pernyataan yang tertulis pada kolom (3).

3. Memberikan jawaban dengan jujur atas pernyataan pada kolom (3) dengan memberi tanda $\checkmark$ pada:

a. Kolom (4), apabila tidak pernah (TP), skor 0

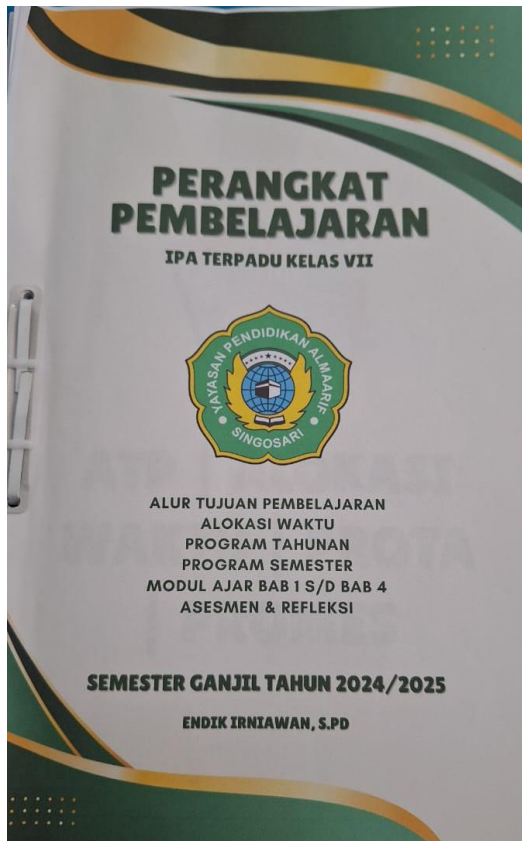
b. Kolom (5), apabila kadang-kadang (KD), skor 1

c. Kolom (6), apabila sering (SR), skor 2

No	Komponen	Pernyataan	Penilaian		
			TP	KD	SR
1	Perilaku Guru sehari-hari	1. Guru menaati peraturan yang berlaku di sekolah.			☒
		2. Guru bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.			☒
		3. Guru berpakaian rapi dan/atau sopan.			☒
		4. Guru rajin mengikuti upacara bendera.			☒
		5. Guru berperilaku baik terhadap saya dan guru lain.			☒
		6. Guru bersedia menerima kritik dan saran dari saya atau guru lain.		☒	
		7. Guru dapat menjadi teladan bagi saya dan teman-teman.			☒
		8. Guru pandai mengendalikan diri.			☒
		9. Guru ikut aktif menjaga lingkungan sekolah bebas dari asap rokok.			☒
		10. Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler.			☒
		11. Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan peningkatan prestasi sekolah.			☒
2	Hubungan Guru dengan Teman Sejawat	1. Guru bersikap ramah kepada saya atau orang lain.			☒
		2. Guru berbahasa santun kepada saya atau orang lain.			☒
		3. Guru memberi motivasi kepada saya atau teman-teman guru lain.			☒
		4. Guru pandai berkomunikasi secara lisan atau tertulis.			☒
		5. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.			☒
		6. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan luar sekolah.			☒

No	Komponen	Pernyataan	Penilaian		
			TP	KD	SR
3	Perilaku Profesional Guru	7 Guru mudah bekerjasama dengan saya atau guru lainnya.		✓	
		8 Guru bersedia diajak berdiskusi tentang segala hal terkait kepentingan peserta didik dan sekolah.			✓
		9 Guru bersedia membantu menyelesaikan masalah saya dan guru lainnya.		✓	
		10 Guru menghargai kemampuan saya dan guru lainnya.		✓	
		1 Guru memiliki kreativitas dalam pembelajaran.	✓		
		2 Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan Teknologi Informasi (TI) yang memadai.	✓		
		3 Guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap.	✓		
		4 Guru ada di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas.	✓		
		5 Guru memulai pembelajaran tepat waktu.	✓		
		6 Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu.	✓		
		7 Guru memberikan tugas kepada peserta didik apabila berhalangan hadir untuk mengajar.			✓
		8 Guru memberi informasi kepada saya atau guru lain jika berhalangan hadir untuk mengajar.			✓
		9 Guru memperlakukan peserta didik dengan penuh kasih sayang.			✓
Jumlah Skor					
Skor Maksimum = Jumlah indikator x 2					
Nilai Kinerja= (Jumlah skor/skor maksimum) x 100					
Sebutan					

Lampiran 10: Perangkat Pembelajaran



YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI		
MTs ALMAARIF 01 SINGOSARI		
Alamat : Jl. Masjid No. 33, Pagentan - Singosari		
ANALISIS ALOKASI WAKTU SEMESTER GANJIL		
TAHUN PELAJARAN 2024-2025		
Mata Pelajaran : IPA	Fase : D	
Kelas/Semester : VII / Ganjil		
PERHITUNGAN MINGGU/JAM EFEKTIF		
A. PERHITUNGAN JAM EFEKTIF		
I. Jumlah Minggu :		
No	Bulan	Jml. Minggu
1	Juli	4
2	Agustus	5
3	September	4
4	Oktober	5
5	November	4
6	Desember	4
	Jumlah	26
II. Jumlah Minggu Tidak Efektif :		
Bulan	Kegiatan	Jml. Minggu
Juli	Libur Semester dan Kegiatan Awal Masuk Sekolah	2
September	Sumatif Tengah Semester	1
November	Sumatif Akhir Semester	1
Desember	SAS, Efektif Fakultatif dan Libur Semester	4
	Jumlah	8
III. Banyaknya Minggu Efektif : 26 - 8 = 18 Minggu		
IV. Banyaknya Jam Pelajaran : 18 Minggu x 5 Jam Pelajaran = 90 Jam Pelajaran		
B. DISTRIBUSI ALOKASI WAKTU		
No	Tujuan Pembelajaran	Alokasi Waktu
1	1.1 Menyebutkan cabang-cabang ilmu Sains disertai bidang yang dipelajari.	25 JP
	1.2 Mengumpulkan dan menyajikan informasi untuk membandingkan dua ilmuwan/ ahli Sains dengan bidang penelitian yang sama.	
	1.3 Mengidentifikasi alat-alat laboratorium yang biasanya digunakan berdasarkan kegunaannya.	
	1.4 Menyebutkan peraturan untuk menjaga keselamatan di laboratorium IPA.	
	1.5 Mendeskripsikan perbedaan laboratorium IPA dan ruang lainnya.	
	1.6 Melakukan percobaan sederhana untuk menerapkan peraturan keselamatan di laboratorium IPA.	
	1.7 Mengenal langkah-langkah dalam metode ilmiah.	
	1.8 Merumuskan tujuan dan hipotesis.	
	1.9 Mengidentifikasi variabel-variabel dalam percobaan.	
	1.10 Menuliskan prosedur percobaan.	
	1.11 Merancang suatu percobaan dengan menggunakan metode ilmiah.	
	1.12 Mengenal besaran dan satuan dalam pengukuran.	
	1.13 Memilih alat ukur yang tepat digunakan dalam percobaan.	
	1.14 Melakukan pengukuran dan membaca skala dengan benar.	
	1.15 Mengevaluasi teknik pengukuran.	
	1.16 Menyajikan data percobaan dalam bentuk tabel dan grafik.	
	1.17 Menulis kesimpulan dari suatu percobaan.	
2	2.1 Menjelaskan perbedaan keadaan partikel dalam zat padat, cair dan gas.	20 JP
	2.2 Mendeskripsikan peristiwa difusi dalam zat cair dan gas dalam keseharian.	
	2.3 Membuat model partikel zat padat, cair dan gas.	
	2.4 Menerapkan konsep pergerakan partikel dalam menjelaskan fenomena yang terjadi di sekitar pelajar.	
	2.5 Menjelaskan proses perubahan wujud zat dalam skala partikel.	
	2.6 Menginterpretasi wujud zat pada suhu yang bervariasi berdasarkan data titik didih dan titik leleh.	
	2.7 Menganalisis data titik didih dan titik leleh.	
2.8	Membedakan perubahan fisika dan kimia.	

No	Tujuan Pembelajaran	Alokasi Waktu
2.9	Mendeskripsikan siklus air dalam kaitannya dengan perubahan wujud zat.	
2.10	Menyebutkan tanda-tanda terjadinya reaksi kimia.	
2.11	Mengidentifikasi perubahan zat dalam kehidupan sehari-hari sebagai perubahan fisika atau kimia.	
2.12	Menentukan massa jenis suatu benda padat.	
2.13	Mendeskripsikan pengaruh perbedaan kerapatan zat pada peristiwa mengapung, tenggelam.	
2.14	Membandingkan kerapatan zat cair berdasarkan percobaan atau gambar lapisan cairan-cairan yang dicampur.	
2.15	Menjelaskan perbedaan keadaan partikel dalam zat padat, cair dan gas.	
3.1	Memahami konsep suhu.	
3.2	Menganalisis fenomena pemanfaatan kalor.	
3.3	Merancang percobaan sederhana yang menarik mengenai pemanfaatan pemanasan.	10 JP
4.1	Memahami konsep gerak, kecepatan dan percepatan.	
4.2	Memahami hukum Newton.	10 JP
5	Pembelajaran Project P5	20 JP
6	Cadangan	5 JP
	Jumlah	90 JP

Mengetahui,
Kepala Madrasah

[Signature]
Dwi Retno Palupi, M.Pd

Matang, 15 Juli 2024
Guru Mata Pelajaran

[Signature]
Endik Irniawan, S.Pd

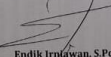
 YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI MTs ALMAARIF 01 SINGOSARI Alamat : Jl. Masjid No. 33, Pagentan - Singosari			
PROGRAM TAHUNAN TAHUN PELAJARAN 2024-2025			
Mata Pelajaran : IPA	Fase : D		
SEMESTER	ALUR TUJUAN PEMBELAJARAN	MATERI	ALOKASI WAKTU
1	1.1 Menyebutkan cabang-cabang ilmu Sains disertai bidang yang dipelajari.	Hakikat Ilmu sains dan Metode Ilmiah	25 JP
	1.2 Mengumpulkan dan menyajikan informasi untuk membandingkan dua ilmuwan/ ahli Sains dengan bidang penelitian yang sama.		
	1.3 Mengidentifikasi alat-alat laboratorium yang biasanya digunakan berdasarkan kegunaannya.		
	1.4 Menyebutkan peraturan untuk menjaga keselamatan di laboratorium IPA.		
	1.5 Mendeskripsikan perbedaan laboratorium IPA dan ruang lainnya.		
	1.6 Melakukan percobaan sederhana untuk menerapkan peraturan keselamatan di laboratorium IPA.		
	1.7 Mengenal langkah-langkah dalam metode ilmiah.		
	1.8 Merumuskan tujuan dan hipotesis.		
	1.9 Mengidentifikasi variabel-variabel dalam percobaan.		
	1.10 Menuliskan prosedur percobaan.		
	1.11 Merancang suatu percobaan dengan menggunakan metode ilmiah.		
	1.12 Mengenal besaran dan satuan dalam pengukuran.		
	1.13 Memilih alat ukur yang tepat digunakan dalam percobaan.		
	1.14 Melakukan pengukuran dan membaca skala dengan benar.		
	1.15 Mengevaluasi teknik pengukuran.		
	1.16 Menyajikan data percobaan dalam bentuk tabel dan grafik.		
	1.17 Menulis kesimpulan dari suatu percobaan.		
	2.1 Menjelaskan perbedaan keadaan partikel dalam zat padat, cair dan gas.	Zat dan Perubahannya	20 JP
	2.2 Mendeskripsikan peristiwa difusi dalam zat cair dan gas dalam keseharian.		
	2.3 Membuat model partikel zat padat, cair dan gas.		
	2.4 Menerapkan konsep pergerakan partikel dalam menjelaskan fenomena yang terjadi di sekitar pelajar.		
	2.5 Menjelaskan proses perubahan wujud zat dalam skala partikel.		
	2.6 Menginterpretasi wujud zat pada suhu yang bervariasi berdasarkan data titik didih dan titik leleh.		
	2.7 Menganalisis data titik didih dan titik leleh.		
	2.8 Membedakan perubahan fisika dan kimia.		
	2.9 Mendeskripsikan siklus air dalam kaitannya dengan perubahan wujud zat.		
	2.10 Menyebutkan tanda-tanda terjadinya reaksi kimia.		
	2.11 Mengidentifikasi perubahan zat dalam kehidupan sehari-hari sebagai perubahan fisika atau kimia.		
	2.12 Menentukan massa jenis suatu benda padat.		

SEMESTER	ALUR TUJUAN PEMBELAJARAN	MATERI	ALOKASI WAKTU
	2.13 Mendeskripsikan pengaruh perbedaan kerapatan zat pada peristiwa mengapung, tenggelam.	Suhu, Kalor dan Pemuatan	10 JP
	2.14 Membandingkan kerapatan zat cair berdasarkan percobaan atau gambar lapisan cairan-cairan yang dicampur.		
	2.15 Menjelaskan perbedaan keadaan partikel dalam zat padat, cair dan gas.		
	3.1 Memahami konsep suhu.		
	3.2 Menganalisis fenomena pemanfaatan kalor.	Gerak dan Gaya	10 JP
	3.3 Merancang percobaan sederhana yang menarik mengenai pemanfaatan pemuatan.		
	4.1 Memahami konsep gerak, kecepatan dan percepatan.		
	4.2 Memahami hukum Newton.		
SEMESTER	ALUR TUJUAN PEMBELAJARAN	MATERI	ALOKASI WAKTU
2	5.1 Membedakan makhluk hidup dengan benda mati berdasarkan karakteristiknya.	Klasifikasi Makhluk Hidup	20 JP
	5.2 Menganalisis teknik pengelompokan makhluk hidup.		
	5.3 Membuat kunci klasifikasi untuk mengidentifikasi makhluk hidup di sekitar sekolah.		
	5.4 Menganalisis karakteristik khas setiap kerajaan makhluk hidup.		
	5.5 Menjelaskan peranan makhluk hidup dalam kehidupan manusia.	Ekologi dan Keanekaragaman Hayati	20 JP
	6.1 Menganalisis pengaruh lingkungan terhadap makhluk hidup.		
	6.2 Menganalisis interaksi antar komponen penyusun suatu ekosistem.		
	6.3 Menjelaskan perbedaan keanekaragaman hayati Indonesia dengan di belahan dunia lainnya.		
	6.4 Menganalisis pengaruh manusia terhadap ekosistem.	Bumi dan Tata Surya	15 JP
	6.5 Menjelaskan pentingnya konservasi keanekaragaman hayati.		
	7.1 Menyebutkan macam-macam benda langit.		
	7.2 Mendeskripsikan perbedaan benda-benda langit.		
	7.3 Mengumpulkan informasi untuk mendukung pendapat kondisi benda langit yang paling sesuai untuk kehidupan manusia.		
	7.4 Mendeskripsikan perbedaan satelit alami dan buatan.	Bumi dan Tata Surya	
	7.5 Mendeskripsikan akibat dari pergerakan Bumi dan benda langit lain terhadap fenomena alam di Bumi.		
	7.6 Menjelaskan peranan Matahari dalam kehidupan.		

Mengetahui,
Kepala Madrasah


Dwi Ketut Palupi, M.Pd

Malang, 15 Juli 2024
Guru Mata Pelajaran


Endik Irtawan, S.Pd



YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI
MTS ALMAARIF 01 SINGOSARI
 Alamat : Jl. Masjid No. 33, Pagentan - Singosari

PROGRAM SEMESTER

TAHUN PELAJARAN 2024-2025

Mata Pelajaran : IPA
 Kelas/Semester : VII/Ganjil

Fase : D
 Alokasi Waktu : 5 JP / Minggu

No	Kompetensi Dasar	Alokasi Waktu	Juli				Agustus					September				Oktober					November				Desember			
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1.1 Menyebutkan cabang-cabang ilmu Sains disertai bidang yang dipelajari.	23				2																						
	1.2 Mengumpulkan dan menyajikan informasi untuk membandingkan dua ilmuwan/ ahli Sains dengan bidang penelitian yang sama.					2																						
	1.3 Mengidentifikasi alat-alat laboratorium yang biasanya digunakan berdasarkan kegunaannya.					1																						
	1.4 Menyebutkan peraturan untuk menjaga keselamatan di laboratorium IPA.						1																					
	1.5 Mendeskripsikan perbedaan laboratorium IPA dan ruang lainnya.						1																					
	1.6 Melakukan percobaan sederhana untuk menerapkan peraturan keselamatan di laboratorium IPA.						3																					
	1.7 Mengenal langkah-langkah dalam metode ilmiah.							1																				
	1.8 Merumuskan tujuan dan hipotesis.							1																				
	1.9 Mengidentifikasi variabel-variabel dalam percobaan.							1																				
	1.10 Menuliskan prosedur percobaan.							1																				
	1.11 Merancang suatu percobaan dengan menggunakan metode ilmiah.							1																				

04. Program Semes

Page 1

No	Kompetensi Dasar	Alokasi Waktu	Juli				Agustus					September				Oktober					November				Desember			
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
	1.12 Mengenal besaran dan satuan dalam pengukuran.	2									2																	
	1.13 Memilih alat ukur yang tepat digunakan dalam percobaan.										1																	
	1.14 Melakukan pengukuran dan membaca skala dengan benar.										2																	
	1.15 Mengevaluasi teknik pengukuran.										1																	
	1.16 Menyajikan data percobaan dalam bentuk tabel dan grafik.										1																	
	1.17 Menulis kesimpulan dari suatu percobaan.										1																	
	SUMATIF 1										2																	
2	2.1 Menjelaskan perbedaan keadaan partikel dalam zat padat, cair dan gas.	18										1																
	2.2 Mendeskripsikan peristiwa difusi dalam zat cair dan gas dalam keseharian.											1																
	2.3 Membuat model partikel zat padat, cair dan gas.											1																
	2.4 Menerapkan konsep pergerakan partikel dalam menjelaskan fenomena yang terjadi di sekitar pelajar.											1																
	2.5 Menjelaskan proses perubahan wujud zat dalam skala partikel.											1																
	2.6 Menginterpretasi wujud zat pada suhu yang bervariasi berdasarkan data titik didih dan titik leleh.											1																
	2.7 Menganalisis data titik didih dan titik leleh.											1																
	2.8 Membedakan perubahan fisika dan kimia.											1																
	2.9 Mendeskripsikan siklus air dalam kaitannya dengan perubahan wujud zat.											1																
	2.10 Menyebutkan tanda-tanda terjadinya reaksi kimia.															1												
	2.11 Mengidentifikasi perubahan zat dalam kehidupan sehari-hari sebagai perubahan fisika atau kimia.															3												
	2.12 Menentukan massa jenis suatu benda padat.																											

04. Program Semeste

Page 2

No	Kompetensi Dasar	Alokasi Waktu	Juli				Agustus					September				Oktober					November				Desember			
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
2.13	Mendeskripsikan pengaruh perbedaan kerapatan zat pada peristiwa mengapung, tenggelam.															1												
2.14	Membandingkan kerapatan zat cair berdasarkan percobaan atau gambar lapisan cairan-cairan yang dicampur.															2												
2.15	Menjelaskan perbedaan keadaan partikel dalam zat padat, cair dan gas.															1												
	SUMATIF 2	2														2												
3.1	Memahami konsep suhu.																			3								
3.2	Menganalisis fenomena pemanfaatan kalor.																			2								
3.3	Merancang percobaan sederhana yang menarik mengenai pemanfaatan pemanasan.	8																		3								
	SUMATIF 3	2																		2								
4.1	Memahami konsep gerak, kecepatan dan percepatan.	8																			3							
4.2	Memahami hukum Newton.																							3				
	SUMATIF 4	2																			5	2						
	PROYEK P5	20									5	5									5	5						
	JUMLAH	85					5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5			5	5	5	5	0	0	0	0	0

Keterangan:

- Libur Semester
- Matsama
- Project P5
- Penilaian Tengah Semester
- Penilaian Akhir Semester
- Efektif Fakultatif

Mengetahui,
Kepala Sekolah

Dwi Retno Palupi, M.Pd

Malang, 15 Juli 2024
Guru Mata Pelajaran

Endik Imlawan, S.Pd

YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI
MTs ALMAARIF 01 SINGOSARI
 Alamat : Jl. Masjid No. 33, Pagentan - Singosari

ANALISIS ALUR TUJUAN PEMBELAJARAN (ATP)
 ILMU PENGETAHUAN ALAM KELAS VII

1

Membuat rancangan percobaan dan menyusun laporan hasil percobaan dengan metode ilmiah melalui kegiatan penyelidikan sederhana.

2

Mengidentifikasi dan menyelidiki sifat dan karakteristik zat serta perubahan fisik dan kimia melalui percobaan, pemodelan dan diskusi.

3

Menjelaskan pengaruh kalor dan perpindahannya terhadap perubahan suhu melalui kegiatan merencanakan dan melakukan penyelidikan.

4

Menjelaskan ragam gerak dan gaya yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari melalui pengamatan dan penyelidikan fenomena dalam kehidupan sehari-hari.

5

Mengidentifikasi karakteristik makhluk hidup dan mengelompokkan berdasarkan karakteristik melalui penyelidikan sederhana.

6

Mengidentifikasi interaksi antara makhluk hidup dan lingkungannya serta upaya-upaya mencegah pencemaran lingkungan dan perubahan iklim

7

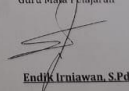
Mengelaborasi pemahaman tentang posisi relatif bumi-bulan-matahari dalam sistem tata surya untuk menjelaskan fenomena alam dan perubahan iklim dengan menganalisis data dan informasi mengenai bumi baru.

Mengetahui,
Kepala Madrasah

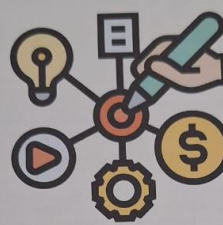


Dwi Retno Palupi, M.Pd

Malang, 15 Juli 2024
Guru Mata Pelajaran



Endik Iriawan, S.Pd



BAGIAN 2 – MODUL AJAR

HAKIKAT SAINS DAN METODE ILMIAH

YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI
MTs ALMAARIF 01 SINGOSARI
 Alamat : Jl. Masjid No. 33, Pagentan - Singosari

KEGIATAN PEMBELAJARAN
MATERI HAKIKAT SAINS DAN METODE ILMIAH

Nama Penyusun : Endik Iriawan, S.Pd	Kelas / Semester : VII/Ganjil
Satuan Pendidikan : MTs Almaarif 01 Singosari	Alokasi Waktu : 25 JP (10 x Pertemuan)
Mata Pelajaran : IPA	Fase : D
Elemen Mapel : Pemahaman IPA, Keterampilan Proses	

Pertemuan Ke-1
Pendahuluan (10 Menit)

- Doa; absensi; persepsi "seputar perkembangan teknologi Smartphone"; menyampaikan tujuan pembelajaran; dan menyampaikan penilaian hasil pembelajaran.
- Memotivasi siswa untuk tercapainya kompetensi dan karakter yang sesuai dengan Profil Pelajar Pancasila; yaitu 1) beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, 2) mandiri, 3) bernalar kritis, 4) kreatif, 5) bergotong royong, dan 6) berkebinekaan global, yang merupakan salah satu kriteria standar kelulusan dalam satuan pendidikan.
- Memastikan kondisi siswa siap belajar baik dari kesehatan maupun faktor lainnya dengan sapaan ke beberapa siswa secara acak (**Penerapan MRA**)

Kegiatan Inti (90 Menit)

- Guru mengarahkan salah satu peserta didik untuk membantu menempelkan kertas karton di papan tulis (**siswa aktif**)
- Guru memberikan pertanyaan seputar cabang ilmu IPA kemudian memberi kesempatan peserta didik untuk menjawab di potongan kertas stiker yang dibagikan guru
- Peserta didik bergantian menempelkan jawaban di kertas karton yang ada dipapan tulis. (**siswa aktif**)
- Guru mengajak peserta didik membaca bersama pendapat teman-temannya yang telah ditempelkan (**Literasi**)
- Guru mengarahkan peserta didik untuk menemukan jawaban yang tepat dari konsep cabang ilmu IPA (**4C**)
- Guru memberikan penguatan konsep dan menekankan pentingnya penerapan bidang Ekologi sebagai cabang ilmu IPA khususnya dalam hal mengurangi Pencemaran Lingkungan (**GPBLH**)
- Kegiatan kedua Guru membagi siswa menjadi kelompok berisi 2-3 anak (**4C**)
- Selanjutnya Guru membagikan beberapa contoh biografi ilmuwan sains (Biografi bisa diambil dari Wikipedia.com)
- Setiap kelompok diajarkan untuk memilih salah satu ilmuwan yang menurut mereka memiliki biografi paling menginspirasi (**4C**)
- Selanjutnya dari ilmuwan yang dipilih kemudian peserta didik diarahkan untuk Menyusun clipping di lembaran Folio yang berisi Foto Ilmuwan, Sejarah Singkat, Bidang Ilmu IPA yang diteliti, Manfaat Temuan bagi Kehidupan Manusia dan Karakter Positif yang bisa diteladani (**Siswa Aktif**)
- Guru mendampingi siswa ketika Menyusun Clipping dan memberi arahan jika ada yang belum sesuai
- Siswa mengumpulkan Clipping dan guru memberikan penguatan konsep mengenai Ilmuwan sains dan hal-hal yang perlu diteladani untuk agar siswa memiliki motivasi lebih untuk belajar IPA.

Penutup (10 Menit)

- Siswa dan guru menyimpulkan pembelajaran hari ini.
- Refleksi pencapaian siswa/formatif asesmen, dan refleksi guru untuk mengetahui ketercapaian proses pembelajaran dan perbaikan.
- Menginformasikan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan pada pertemuan berikutnya.
- Guru mengakhiri kegiatan belajar dengan memberikan pesan dan motivasi tetap semangat belajar dan diakhiri dengan berdoa.

YAYASAN PENDIDIKAN ALMAARIF SINGOSARI
MTs ALMAARIF 01 SINGOSARI
 Alamat : Jl. Masjid No. 33, Pagentan - Singosari

KEGIATAN PEMBELAJARAN
MATERI HAKIKAT SAINS DAN METODE ILMIAH

Nama Penyusun : Endik Iriawan, S.Pd	Kelas / Semester : VII/Ganjil
Satuan Pendidikan : MTs Almaarif 01 Singosari	Alokasi Waktu : 25 JP (5 x Pertemuan)
Mata Pelajaran : IPA	Fase : D
Elemen Mapel : Pemahaman IPA, Keterampilan Proses	

Pertemuan Ke-1
Pendahuluan (10 Menit)

- Doa; absensi; menyampaikan tujuan pembelajaran; dan menyampaikan penilaian hasil pembelajaran
- Memotivasi siswa untuk tercapainya kompetensi dan karakter yang sesuai dengan Profil Pelajar Pancasila; yaitu 1) beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, 2) mandiri, 3) bernalar kritis, 4) kreatif, 5) bergotong royong, dan 6) berkebinekaan global, yang merupakan salah satu kriteria standar kelulusan dalam satuan pendidikan.

Kegiatan Inti (90 Menit)

- Guru mengarahkan peserta didik untuk membantu menempelkan kertas karton di papan tulis (**siswa aktif**)
- Guru memberikan pertanyaan terkait cabang ilmu IPA kemudian memberi kesempatan peserta didik untuk menjawab di potongan kertas stiker yang dibagikan guru
- Peserta didik bergantian menempelkan jawaban di kertas karton yang ada dipapan tulis. (**siswa aktif**)
- Guru mengajak peserta didik membaca bersama pendapat teman-temannya yang telah ditempelkan (**literasi**)
- Guru mengarahkan peserta didik untuk menemukan jawaban yang tepat dari konsep cabang ilmu IPA (**bernalair kritis dan kreatif**)
- Guru memberikan penguatan konsep

Penutup (10 Menit)

- Siswa dan guru menyimpulkan pembelajaran hari ini.
- Refleksi pencapaian siswa/formatif asesmen, dan refleksi guru untuk mengetahui ketercapaian proses pembelajaran dan perbaikan.
- Menginformasikan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan pada pertemuan berikutnya.
- Guru mengakhiri kegiatan belajar dengan memberikan pesan dan motivasi tetap semangat belajar dan diakhiri dengan berdoa.

Lampiran 11: Dokumen Penilaian Kinerja guru

IDENTITAS DIRI

IDENTITAS GURU YANG DINILAI

Nama Guru : Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP/No. Seri Karpag : /
 Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 1 Januari 1976
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Penata, III/c
 TMT Golongan : 30 Desember 2011
 TMT sebagai guru : 3 Agustus 1999
 NUPTK/NRG : 8433754655300032 / 122382133037
 Masa Kerja : 20 Tahun 3 Bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S-2 (PAI)
 Mata Pelajaran yang diampu (Setminkal) : SKI
 Jumlah Jam Mengajar per Minggu : 34 Jam Tatap Muka
 Nama Lembaga Lain untuk jam tambahan :
 Jumlah Jam Tambahan di Lembaga lain : Jam Tatap Muka
 Tugas Tambahan sebagai : Wali Kelas
 Jumlah Jam Total : 40 Jam Tatap Muka
 TMT Tugas Tambahan : 30 Desember 2019
 Nama Instansi/Madrasah : MTs Almarif 01 Singosari
 Telp / Fax : 0341 458355
 Desa : Pagentan
 Kecamatan : Singosari
 Kabupaten : Kab. Malang
 Provinsi : Jawa Timur

IDENTITAS PENILAI

Nama Penilai : Dwi Retno Palupi, M.Pd
 NIP Penilai : 19770424 200501 2 003
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Penata Tk. I, III/d
 Periode Penilaian : 1 Januari s.d. 31 Desember 2019
 Tanggal Penilaian Guru : 17 November 2019

Penilai,

 Dwi Retno Palupi, M.Pd
 NIP. 19770424 200501 2 003

Kab. Malang, 28 Desember 2019
 Guru yang dinilai,

 Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP.

PEROLEHAN ANGKA KREDIT PENILAIAN KINERJA GURU

a. Nama : Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP :
 Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 1 Januari 1976
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Penata, III/c
 TMT sebagai guru : 3 Agustus 1999
 Masa Kerja : 20 Tahun 3 Bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S-2 (PAI)
 Program Keahlian yang diampu : SKI
 b. Nama Instansi/Sekolah : MTs Almarif 01 Singosari
 Telp/Fax : 0341 458355
 Kelurahan : Pagentan
 Kecamatan : Singosari
 Kabupaten/Kota : Kab. Malang
 Provinsi : Jawa Timur

No	Perbaikan	Hasil Perbaikan Skala 100	Proporsi	Nilai									
1	Atasan (Kepala Sekolah/Pengawas/Guru Senior)	86	70%	60,00									
2	Berita kuesioner kinerja oleh Guru Teman Sejawat	85	10%	8,50									
3	Berita kuesioner kinerja oleh Peserta Didik	82	10%	8,20									
4	Berita kuesioner kinerja oleh Orang tua Peserta Didik	96	10%	9,58									
Nilai PK Guru = Jumlah Nilai				86									
Tidak Hadir Tanpa Keterangan = (a hari)													
Persentase Nilai PKG dari Kehadiran = $100\% - (a/46) \times 100\%$				100									
Nilai Akhir PKG = Nilai PKG x Persentase Nilai PKG dari Kehadiran				86									
Selisih		Nilai Persentase Kinerja (NPK)	Baik	100%									
<table border="1"><tr><td>AKK Minimal: Golongan</td><td>AKK Minimal</td><td>AKK Minimal</td></tr><tr><td>120</td><td>9</td><td>10</td></tr><tr><td>III/c</td><td>K</td><td>III/d</td></tr></table>		AKK Minimal: Golongan	AKK Minimal	AKK Minimal	120	9	10	III/c	K	III/d			20,25
AKK Minimal: Golongan	AKK Minimal	AKK Minimal											
120	9	10											
III/c	K	III/d											
Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus: $\text{Angka Kredit} = \frac{\text{Nilai PKG} \times \text{Nilai NPK}}{4}$													

Guru yang Dinilai

 Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP.

Penilai

 Dwi Retno Palupi, M.Pd
 NIP. 19770424 200501 2 003

Kab. Malang, 28 Desember 2019
 Kepala Madrasah,

 H. Basuki, S.Pd
 NIP.

REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP :
 Tempat/Tanggal Lahir : Malang, 1 Januari 1976
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Penata, III/c
 TMT sebagai guru : 3 Agustus 1999
 Masa Kerja : 20 Tahun 3 Bulan
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S-2 (PAI)
 Program Keahlian yang diampu : SKI
 b. Nama Instansi/Sekolah : MTs Almarif 01 Singosari
 Telp/Fax : 0341 458355
 Kelurahan : Pagentan
 Kecamatan : Singosari
 Kabupaten/Kota : Kab. Malang
 Provinsi : Jawa Timur

Periode Penilaian		Formatif	X	Tahun
1 Januari s.d. 31 Desember 2019		Semester		2019
		Kemampuan		
NO	KOMPETENSI	NILAI		
A. PEDAGOGIK				
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3		
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3		
3	Pengembangan kurikulum	3		
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4		
5	Pengembangan potensi peserta didik	3		
6	Komunikasi dengan peserta didik	3		
7	Penilaian dan evaluasi	4		
B. KEPERIBADIAN				
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4		
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4		
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3		
C. SOSIAL				
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4		
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan	4		
D. PROFESIONAL				
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata	3		
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3		
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		68		
Konversi nilai PKG ke dalam skala 0 - 100				
$\text{Nilai PKG (100)} = (\text{Nilai PKG/nilai maksimum PKG} \times 100)$				
86				

Guru yang Dinilai

 Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP.

Penilai

 Dwi Retno Palupi, M.Pd
 NIP. 19770424 200501 2 003

Kab. Malang, 28 Desember 2019
 Kepala Madrasah,

 H. Basuki, S.Pd
 NIP.

LAPORAN DAN EVALUASI PENILAIAN KINERJA GURU KELAS / MATA PELAJARAN

Nama Guru : Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP / No. Seri Karpag : /
 Pangkat/Jab. /Gol. : Penata, III/c
 TMT Guru : 3 Agustus 1999
 NUPTK / NRG : 8433754655300032 / 122382133037
 Nama Sekolah : MTs Almarif 01 Singosari
 Alamat Sekolah : Jalan Masjid 33
 Tanggal Mulai bekerja : 3 Agustus 1999
 Periode Penilaian : 1 Januari s.d. 31 Desember 2019

PERSETUJUAN
 (Persetujuan ini ditandatangani oleh penilai dan guru yang dinilai)

Penilai dan guru yang dinilai menyatakan telah membaca dan memahami semua aspek yang ditulis / dilaporkan dalam format ini dan menyatakan setuju.

Nama Guru : Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP.

Nama Penilai : Dwi Retno Palupi, M.Pd
 NIP. 19770424 200501 2 003

Tanda tangan:

Tanda tangan:

Tanggal : 28 Desember 2019

PRIORITAS PKB GURU MATA PELAJARAN

Nama Guru : Miftahul Jannah, M.Pd
 N I P :
 Pangkat/Golongan : Penata, III/c
 Pendidikan Terakhir : S-2 (PAI)
 Unit Kerja : MTs Almaarif 01 Singosari
 Tanggal Penilaian : 17 November 2019

No	Kompetensi (Indikator Kompetensi)	Unsur PKB	Jenis PKB	Kegiatan PKB
1	Pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif	1. Pengembangan Diri	1.4 Kegiatan kolektif guru (MGMP/MGBK/KKG)	1.4 Kegiatan kolektif guru (MGMP/MGBK/KKG) tentang pengembangan keprofesian melalui
2	Pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif	2. Publikasi ilmiah	2.3 Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal	2.3 Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal tentang pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif
3	Pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif	3. Karya Inovatif	3.3 Pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum	3.3 Pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum tentang pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif
4	Pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif	1. Pengembangan Diri	1.1 Diklat fungsional	1.1 Diklat fungsional tentang pengembangan keprofesian melalui tindakan reflektif
5	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan	1. Pengembangan Diri	1.2 Kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru	1.2 Kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru tentang penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan

Kab. Malang, 17 November 2019
 Guru Yang Dinilai,

Miftahul Jannah, M.Pd
 NIP.



REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN GURU

Guru : Miftahul Jannah, M.Pd
 Tambahan : Wali Kelas

Bulan	Tidak Hadir					Skor Persentase	
	Tetambat (menit)	Pulang Lbh Cepat (menit)	Jumlah menit	Konversi (hari)	Tanpa Keterangan (hari)	Jumlah Td Hdr	Hadir
(2)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(11)
Januari							100,00%
Februari							100,00%
Maret							100,00%
April							100,00%
Mai							100,00%
Juni							100,00%
Juli							100,00%
Agustus							100,00%
September							100,00%
Oktober							100,00%
November							100,00%
Desember							100,00%
JUMLAH							
PROSENTASE KEHADIRAN							100,00%

Guru yang Dinilai

Miftahul Jannah, M.Pd

Penilai,

Dwi Retno Palupi, M.Pd
 NIP. 19770424 200501 2 003

Kepala Madrasah,

H. Basuki, S.Pd
 NIP.

Lampiran 13: SK Akreditasi Automasi



BADAN AKREDITASI NASIONAL

PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, PENDIDIKAN DASAR, DAN PENDIDIKAN MENENGAH
Komplek Kemendikbudistimok, Gedung F, Lantai 2, Jl. RIS, Fatmahan, Cipte, Cilandak, Jakarta Selatan 12419
Laman: www.ban-pdm.id | Email: info@ban-pdm.id

KEPUTUSAN

KETUA BADAN AKREDITASI NASIONAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, PENDIDIKAN DASAR, DAN PENDIDIKAN MENENGAH
NOMOR: 087/BAN-PDM/SK/2024

TENTANG

PENETAPAN KESATU HASIL AUTOMASI AKREDITASI
SATUAN PENDIDIKAN DASAR DAN PENDIDIKAN MENENGAH TAHUN 2024

KETUA BADAN AKREDITASI NASIONAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, PENDIDIKAN DASAR, DAN PENDIDIKAN MENENGAH,

- Menimbang : a. bahwa satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang nama-namanya tercantum dalam lampiran surat keputusan ini mendapatkan perpanjangan status akreditasi berdasarkan penilaian sistem terhadap perkembangan kinerja satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah tentang Penetapan Kesatu Hasil Automasi Akreditasi Satuan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Tahun 2024;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5105) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5157);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Nomor

- 2 -

6676) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6762);

4. Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 156);
5. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 38 Tahun 2023 Tentang Akreditasi Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah;
6. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah;
7. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 159/P/2023 tentang Pengangkatan Anggota Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Periode Tahun 2023-2026;
8. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 192/P/2023 tentang Ketua, Sekretaris Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah dan Ketua Kelompok Kerja Pendidikan Anak Usia Dini dan Ketua Kelompok Kerja Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Periode Tahun 2023-2026;

- Memperhatikan : 1. Hasil analisis data sekunder tentang perkembangan kinerja satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah tahun 2021-2023;
2. Hasil Rapat Pleno BAN-PDM tanggal 30 April 2024 tentang persetujuan Penetapan Kesatu Hasil Automasi Akreditasi Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Tahun 2024;

- 3 -

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN BADAN AKREDITASI NASIONAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, PENDIDIKAN DASAR, DAN PENDIDIKAN MENENGAH TENTANG PENETAPAN KESATU HASIL AUTOMASI AKREDITASI SATUAN PENDIDIKAN DASAR DAN PENDIDIKAN MENENGAH TAHUN 2024.
- KESATU : Nama-nama satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah sebagaimana terlampir mendapat perpanjangan sertifikat akreditasi secara automasi yang berlaku selama 5 (lima) tahun.
- KEDUA : Satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah sebagaimana dimaksud pada dikum KESATU berhak mendapatkan perpanjangan status terakreditasi dengan peringkat akreditasi yang sama dengan peringkat akreditasi sebelumnya.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai 31 Desember 2029.
- KEEMPAT : Apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 30 April 2024

KETUA BADAN AKREDITASI NASIONAL
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, PENDIDIKAN
DASAR, DAN PENDIDIKAN MENENGAH



TOTOK SUPRAYITNO



1. Surat Keputusan ini Tahun 2024 Pasal 5 ayat 1 berbunyi: "Keputusan Elektronik dan Dokumen Elektronik dan/atau hasil lainnya merupakan alat bukti yang sah".
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSN.

Satuan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Terakreditasi Hasil Automasi Penetapan No. 1

No	NPSN	Satuan Pendidikan	Provinsi	Kabupaten/Kota	Peringkat
3307	20181318	MTS ALMAARIF DI SINGOSARI	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3308	20181320	MTS MITHAHA ULUM ARDITRETO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3309	20181328	MTS MITHAHA ULUM RINGDASARI	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3402	20181333	MTS BAHUL ULUM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3401	20181335	MTS BAHUL ULUM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3402	20181339	MTS AN NABIRU	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3403	20181340	MTS 7 MALANG	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3404	20181341	MTS MITHAHA ULUM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3405	20181342	MTS DIPONEGORO TUMPAK	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3406	20181348	MTS AL FATAH	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3407	20181349	MTS MITHAHA HUDA	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3408	69151136	MTS MITHAHA ULUM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3409	69153214	MTS RADEN FATAH	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3410	69153215	MTS AL HODAYAH	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3411	69153444	MTS DARUSSALAM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3412	69177783	MTS RAULATUL ULUM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3413	89983091	MTS AL HIKMAH	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	C
3414	69163327	MTS ROULOTUR ROHMANIYAH	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3415	20181850	SDN 1 SLAMPAREJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3416	20181851	SDN 3 SUKOREJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3417	20181862	SDN 3 SUKOPURO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3418	20181866	SDN SUKOREJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3419	20181878	SDN 3 SUKODONO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3420	20181902	SDN 1 SINDUJAYAN	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3421	20181935	SDN 2 SINDUREJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3422	20181937	SDN 1 SITARJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3423	20181939	SDN 1 SIDOREJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3424	20181940	SDN 4 SIDODADI	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3425	20181948	SDN 2 SIDOMULYO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3426	20181953	SDN 3 SITARJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3427	20181978	SDN 1 SUMBERTEMPUR	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3428	20181981	SDN SUTOJAYAN	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	A
3429	20181985	SDN 2 TAMANSARI	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3430	20181986	SDN 1 TAMANGATRIYAN	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3431	20181988	SDN 1 TAMANGAGUNG	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3432	20181994	SDN 2 TAMANGATRIYAN	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3433	20181913	SDN 9 TAMBAKASRI	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3434	20181925	SDN 2 SUMBERDEM	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3435	20181926	SDN 1 SUMBEREJO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3436	20181944	SDN 1 SUMBERAGUNG	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3437	20181946	SDN 4 SUMBERAGUNG	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B
3438	20181917	SDN 2 PANGAMALYO	JAWA TIMUR	KABUPATEN MALANG	B



1. Surat Keputusan ini Tahun 2024 Pasal 5 ayat 1 berbunyi: "Keputusan Elektronik dan Dokumen Elektronik dan/atau hasil lainnya merupakan alat bukti yang sah".
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSN.

Lampiran 14: Rencana Kerja Jangka Menengah (Pada Point Rumusan Masalah ke-2)

A. Aspek Kedisiplinan Warga Madrasah

1. Selama 2 semester terakhir, 90 % guru hadir di madrasah sesuai kalender pendidikan di madrasah Tidak ada keterangan alasan ketidakhadiran
2. Selama 2 semester terakhir, 95% guru hadir di kelas sesuai jadwal dan waktu yang ditetapkan oleh madrasah
3. Selama 2 semester terakhir, kepala madrasah pernah melaksanakan supervisi dan menindaklanjuti hasil supervisi terhadap 80 % guru
4. Selama 2 semester terakhir, 95% siswa hadir di madrasah sesuai kalender madrasah
5. Dalam 2 semester terakhir, 80 % siswa membaca/meminjam buku yang tersedia di perpustakaan
6. Madrasah melaksanakan hanya 4 dari 5 penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi: (1) kesesuaian penugasan dengan keahlian, (2) keseimbangan beban kerja, (3) keaktifan, (4) pencapaian prestasi, (5) keikutsertaan dalam berbagai lomba
7. Dalam 2 semester terakhir, madrasah melakukan pertemuan rutin dengan guru dan tenaga kependidikan 2x per semester

B. Aspek Pengembangan Diri Guru dan Tenaga Kependidikan

1. Dalam 2 semester terakhir, kepala madrasah mengikuti kegiatan sejenis pelatihan/workshop/pertemuan dalam rangka peningkatan kompetensi kepala madrasah 2x per tahun
2. Dalam 2 semester terakhir, 85 % guru secara aktif mengikuti kegiatan KKG/MGMP dan yang sejenis seperti media daring (online) dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan
3. Dalam 2 semester terakhir, 85 % guru mengikuti kegiatan sejenis pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi
4. Dalam 2 semester terakhir, Kepala Tata Usaha/Tenaga Administrasi mengikuti Kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan minimal 2x per tahun
5. Dalam 2 semester terakhir, laboran mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan minimal 1x per tahun
6. Dalam 2 semester terakhir, kepala perpustakaan mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan minimal 1x per tahun

C. Aspek Persiapan, Pelaksanaan dan Penilaian Proses Pembelajaran

1. 85 % guru telah menyusun RPP matapelajaran yang diampunya sesuai ketentuan
2. 80% guru telah menggunakan metode pembelajaran melalui ceramah, demonstrasi, diskusi, belajar mandiri, simulasi, curah pendapat, studi kasus, seminar, tutorial, deduktif, dan induktif
3. 75% guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai karakter siswa
4. 85 % guru melakukan penilaian otentik, yaitu menilai kesiapan siswa, proses, dan hasil belajar secara utuh sehingga akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar siswa yang mampu menghasilkan dampak instruksional pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring pada aspek sikap
5. 85 % guru yang melakukan penilaian hasil belajar dalam bentuk : (1) ulangan, (2) pengamatan, dan (3) penugasan kepada seluruh siswa
6. 75% guru memanfaatkan hasil penilaian untuk merencanakan program remedial, pengayaan, dan pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian dimanfaatkan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai Standar Penilaian Pendidikan
7. Madrasah menyelenggarakan kegiatan remedial dan/atau pengayaan secara rutin sesuai jadwal yang ditetapkan. Kurang dari 80% siswa mengikuti remedial dan/atau pengayaan sesuai jadwal 85 % siswa mengikuti remedial dan/atau pengayaan sesuai jadwal

D. Aspek Penggunaan Materi Pembelajaran

1. 97% buku teks dan bacaan mata pelajaran dalam bentuk cetakan dan digital tersedia di perpustakaan madrasah
2. 75% guru menggunakan alat bantu proses pembelajaran yang sesuai
3. Untuk MI:Alat peraga yang tersedia sangat terbatas>><Untuk MTs dan MA:Peralatan yang tersedia di laboratorium sangat terbatas
4. 95% guru menggunakan buku teks atau buku digital dalam proses pembelajaran
5. 85 % siswa menggunakan buku teks atau buku digital dalam proses pembelajaran

Lampiran 15: Biodata Mahasiswa



BIODATA

Nama : Sri Murni Indriani
 NIM : 220106220006
 Tempat,Tanggal,Lahir : Pasuruan, 12 April 2000
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam
 Alamat : Dusun Blimbing Desa Parerejo Purwodadi Pasuruan Jawa Timur, 67163
 Nomor Telepon : 085258523348
 Alamat e-mail : rianimurni12april@gmail.com

PENDIDIKAN

2004 – 2006 : TK Mamba'ul Khoir
 2006 – 2012 : SDN Parerejo 2
 2012 – 2015 : MTs Negeri Lawang
 2015 – 2018 : SMA Al-Rifa'ie 1 Gondanglegi
 2018 – 2022 : Universitas Islam Malang
 2022 – Sekarang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang