

**EVALUASI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Kasus di MAN 1 Ponorogo)**

SKRIPSI



Oleh:

SITI NURUL ISTIQOMAH
NIM 206180057

IAIN
PONOROGO

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2024**

ABSTRAK

Istiqomah, Siti Nurul. 2024. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MAN 1 Ponorogo). **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I.

Kata Kunci: Evaluasi, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan

Kualitas mutu pendidikan yang dibentuk melalui kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam membentuk kualitas mutu pendidikan begitu juga keberhasilan dalam membentuk generasi yang berprestasi. Sehingga, ketersediaan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan harus diperhatikan dan dijaga, salah satu caranya ialah dengan melakukan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Penelitian ini bertujuan (1) Mendeskripsikan proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. (2) Memaparkan teknik evaluasi yang digunakan pendidik dan tenaga kependidikan. (3) Menganalisis keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang disusun menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisis data dilakukan menggunakan kondensasi, menyajikan data dan mengambil kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data digunakan pendekatan berdasarkan triangulasi sumber dan metode.

Data penelitian kualitatif ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Dari analisis data ini ditemukan bahwa (1) Proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan lima tahapan, yaitu a). mengidentifikasi tujuan spesifik diadakannya evaluasi kinerja. b). menentukan tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. c). memeriksa tugas-tugas dalam program kerja yang dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. d). menilai hasil program kerja yang telah diperiksa sebelumnya. e). membicarakan hasil penilaian dengan pendidik dan tenaga kependidikan. (2) Teknik evaluasi yang digunakan Kepala Sekolah sebagai evaluator ialah supervisi. Supervisi atau kegiatan pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung berarti Kepala Sekolah hanya menilai dari program kerja tertulis. (3) Keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo melibatkan lima faktor, yaitu pertama syarat, peran dan tanggung jawab Kepala Madrasah. Kedua, syarat dan kompetensi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Ketiga, keberhasilan dari prestasi peserta didik. Keempat, kurikulum yang digunakan. Kelima, jaringan kerja sama yang baik antar sekolah maupun luar sekolah.



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama :

Nama : Siti Nurul Istiqomah

NIM : 206180057

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (studi kasus di MAN 1 ponorogo)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Ponorogo, 15 Maret 2024

Pembimbing,

Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I
NIP. 199004052023211023

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. Athok Fuadi, M.Pd.
NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama:

Nama : Siti Nurul Istiqomah
NIM : 206180057
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Evaluasi kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus di MAN 1 Ponorogo

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

Hari : Rabu
Tanggal : 29 Mei 2024

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

Hari : Kamis
Tanggal : 13 Juni 2024

Ponorogo, 13 Juni 2024

Mengesahkan

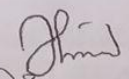
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

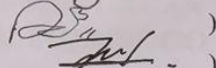


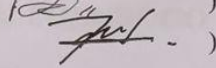
Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.

NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua sidang : Dr. Mambaul Ngadhimah, M. Ag. ()

Penguji 1 : Dr. Umar Sidiq, M. Ag. ()

Penguji 2 : Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I. ()

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurul Istiqomah
NIM : 206180057
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MAN 1 Ponorogo)

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 15 Juni 2024

Penulis



Siti Nurul Istiqomah

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurul Istiqomah
NIM : 206180057
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MAN 1 Ponorogo)

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan skripsi ini hasil jiblatan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 15 Juni 2024

Yang membuat pernyataan


Siti Nurul Istiqomah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 bahasan tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang tercantum pada pasal 1 ayat 1 memuat pernyataan bahwa “Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan rasa sadar serta terencana untuk mewujudkan nuansa proses belajar mengajar dengan harapan peserta didik mampu bertindak secara aktif serta bisa mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar memiliki banyak kelebihan, seperti kekuatan secara spiritual keagamaan, kekuatan dalam pengendalian diri, menciptakan kepribadian yang baik, memiliki kecerdasan yang terasah dan tersalurkan, serta keterampilan yang bermanfaat bagi banyak pihak”. Hal yang serupa juga tertulis dalam pasal 1 ayat 3 juga memuat pernyataan bahwa “Sistem pendidikan nasional ialah keseluruhan komponen pendidikan yang saling mengikat secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional”.¹ Dari dua pasal ayat undang-undang tersebut bisa dimengerti dan dipahami bahwa dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan diperlukan adanya sistem yang dinamakan manajemen. Manajemen memiliki pengertian sebagai proses penentuan sasaran atau tujuan yang dicapai dengan cara menyusun dan merencanakan langkah awal serta sumber daya apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan secara tersusun, efisien dan efektif.² Di dalam fungsi manajemen tidak asing lagi dengan beberapa istilah yang terikat seperti pelaksanaan, perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, dan

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Indonesia: Wikisource, 2003), 1.

²Ferra Maswiatul Baliyah, “Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan (Study Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo),” (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 12.

evaluasi. Dalam penelitian ini ditekankan pada fungsi evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Lincoln dalam Zainal Arifin "*evaluation Is a proses for describing an evaluand and judging its merit and worth*" yang memiliki maksud bahwa evaluasi merupakan kegiatan memproses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai.³ Evaluasi pekerjaan sendiri dipahami sebagai penilaian seorang atau kelompok dalam bekerja yang dilakukan sebagai acuan dalam menentukan pelaksanaan upah. Hal ini selaras dengan pengertian evaluasi yang merupakan proses akhir dimana terdapat pengukuran dan perbandingan hasil kerja yang harus dicapai atau bisa dikatakan bahwa hasil evaluasi merupakan proses yang tersusun secara sistematis dalam menentukan sebuah nilai atau peringkat baik yang berkaitan dengan keputusan, ketentuan, kegiatan, proses, unjuk kerja, hingga orang ataupun objek lainnya yang berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan melalui penilaian.⁴

Sedangkan kinerja sendiri menurut Beery Staw dalam Mas Ning Zahro, "*performance is defined as output of an individual or team that depicted in their on description and for which they*", maksudnya kinerja diartikan sebagai output individu atau tim yang tergambar melalui uraian kerja sehingga mereka dibayar berdasarkan nilai tersebut.⁵ Kinerja juga dapat dikatakan sebagai tinjauan atas sebaerapa baik atau buruknya seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas.⁶ Posisi kinerja dalam sebuah manajemen dan organisasi sangat penting. Karena,

³Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur* (Bandung: Rosda Karya, 2011), 5.

⁴Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idarah*, 1 (Juni 2017), 66-67.

⁵Mas Ning Zahroh, "Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2 (Desember, 2017), 2.

⁶*Ibid.*

hasil dari kinerja menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Hal demikian berarti, apabila seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka yang dimaksud dari kinerjanya ialah serangkaian perilaku dan kegiatan yang dilakukan secara personal yang sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi tersebut.

Lembaga pendidikan memiliki banyak pengertian, salah satu yang paling umum ditemui ialah suatu organisasi yang memuat dua hal penting yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Di dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang tercantum pada pasal 39 ayat 1 memuat pernyataan bahwa Tenaga Kependidikan bertugas dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pelayanan teknis, pengawasan, hingga pengembangan dalam menunjang tinggi proses pendidikan pada satuan pendidikan. Hal demikian juga berlanjut pada ayat sesudahnya yaitu pada ayat 2 yang memuat pernyataan bahwa Tenaga pendidik ialah tenaga profesional memiliki tugas dalam perencanaan, pelaksanaan proses pembelajaran, melaksanakan bimbingan, melaksanakan pelatihan, melaksanakan penelitian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, hingga menilai hasil pembelajaran.⁷

Keberadaan suatu Lembaga Pendidikan dapat dilihat keberhasilannya melalui kualitas atau mutu dalam Pendidikan. Menurut Heri Indarto, mutu merupakan kondisi suatu produk atau hasil yang sesuai dengan standar dan memuaskan pelanggan. Sedangkan mutu Pendidikan sendiri dapat dipahami sebagai kesesuaian antara kondisi dengan kebutuhan, efektivitas program, serta efisiensi dan produktivitas kegiatan. Hal ini berbeda dengan pemahaman

⁷Sudiartono, *Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira* (Baubau: STAI YAPIQ, 2020), 91.

masyarakat luas yang cenderung memberikan makna pada mutu pendidikan sebagai patokan persentase kelulusan dengan nilai yang tinggi.⁸

Definisi pendidikan secara umum dalam kehidupan sehari-hari adalah kegiatan dalam belajar dan mengajar. Sehingga bisa dipahami bahwa di dalamnya mengandung dua subjek yang saling berkaitan yaitu yang mengajar atau guru dan yang diajari atau peserta didik. Seorang guru memiliki peran dan tanggung jawab pada proses mengelola pembelajaran dan menjadikan kegiatan belajar mengajar berjalan secara efektif, efisien, dinamis dan positif. Hal tersebut bisa dibuktikan dari adanya kesadaran serta peran aktif diantara kedua subjek tersebut. Guru memiliki peran bukan hanya sebagai pendidik, melainkan juga sebagai pembimbing, penasehat, motivator, pelatih, sebagai sumber belajar, fasilitator, demonstrator, pengelola, inovator, hingga sebagai elevator. Sedangkan peserta didik yang berperan sebagai objek memiliki fasilitas pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat dan minat masing-masing individu dengan keterlibatan peserta didik secara aktif dalam pengajaran untuk sebuah ilmu hingga memperoleh perubahan diri dan mencapai cita-citanya.⁹

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, tenaga pendidik utamanya sangat menentukan bagaimana mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Profesionalitas yang merupakan kunci terbentuknya mutu pendidikan yang baik adalah salah satu usaha yang bisa dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kualitas pendidikan yang terjamin merupakan arah perkembangan bagi kehidupan manusia, yang mana hal ini sebagaimana pendidikan yang

⁸Heri Indarto, *Kebijakan Kepala Sekolah dan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2019), 71.

⁹Askhabul Kirom, "Peran Guru dan Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran Berbasis Multikultural," *Al Murabbi*, 1 (2017) :69-80

memiliki peranan penting dalam kehidupan untuk masa kini hingga masa depan. Pendidikan berperan sebagai bagian penting dalam proses menuju sebuah perbaikan, pengembangan, dan penguat semua hal yang berbentuk potensi diri untuk bisa berkembang secara optimal.

Upaya didalam meningkatkan mutu pendidikan ialah isu yang tidak pernah surut dalam perbincangan pengelolaan manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan adalah upaya yang harus diusahakan secara terus menerus agar mencapai harapan untuk pendidikan yang berkualitas tinggi. Pendidikan yang memiliki kualitas tinggi merupakan harapan dan tuntutan seluruh *stakeholder* pendidikan. Kualitas pendidikan menjadi poin utama seseorang dalam memilih tempat belajar, agar tujuannya bisa tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, lembaga pendidikan baik berbentuk sekolah ataupun lainnya harus bisa melayani dan menghasilkan mutu yang baik agar mampu menjadi opsi pertama dalam persaingan memilih lembaga pendidikan.¹⁰

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi instrument penting dalam terselenggaranya kualitas pendidikan terbaik nyatanya tidak selamanya berada pada titik terbaik. Realitanya guru sebagai tenaga pendidik menunjukkan keberadaan yang tidak jarang jauh dari kata ideal. Kondisi ini tentu berdampak pada kualitas pendidikan yang terganggu. Peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah mengalami perluasan akibat berubahnya aturan dan skema pendidikan yang diusung pemerintah. Hal demikian dipengaruhi oleh perkembangan zaman dan perubahan karakter siswa yang memerlukan atensi yang berbeda.

¹⁰Adi Wibowo dan Ahmad Zawawi Subhan, "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *IJEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*, 2 (2020), 113.

Hal yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah turunnya kualitas mutu pendidikan hingga bisa menjadi penghambat tercapainya visi misi di suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang seperti itu sulit mencetak generasi yang unggul dan memiliki daya saing dalam ranah global. Hal ini merupakan kesenjangan antara kondisi ideal dengan realita lapangan yang hendaknya terus diperhatikan dan dikritisi demi keberlangsungan dunia pendidikan yang ideal. Oleh karena itu, kinerja tiap tenaga pendidik maupun pendidikan harus dikelola dengan baik dan dijaga kualitasnya untuk mengahambat penurunan. Karena, pada dasarnya mutu pendidikan harus mengalami peningkatan pada tiap tahunnya.¹¹

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan diperlukan upaya untuk mengetahui garis besar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai acuan menemukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yakni guru dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga. Dalam hal ini konteks evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yakni berupa analisis seberapa besar kinerja keduanya dalam melaksanakan tugasnya. Ini sangat terkait dengan *output* sumber daya manusia yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan, dimana kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang baik berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia sebagai hasil dari mutu pendidikan yang berkualitas sebagaimana yang disampaikan di atas.

Penelitian dengan judul evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo

¹¹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 78-79.

ini dilatar belakangi oleh hasil pra-observasi yang telah dilakukan sebelumnya, yang menunjukkan kualitas baik dalam beberapa aspek di MAN 1 Ponorogo yang meliputi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kualitas sarana dan prasarana serta kurikulum pembelajaran. Hal tersebut merupakan point dari terbentuknya mutu pendidikan yang berkualitas. Mutu pendidikan yang berkualitas tentunya diraih dengan berbagai cara, salah satunya ialah dengan cara evaluasi. Peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam tentang upaya atau cara meningkatkan mutu pendidikan melalui cara evaluasi dengan menitik beratkan pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo. Selain itu, penelitian ini juga menyinggung lebih dalam berkaitan dengan teknik dan proses yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan hasil yang telah dicapai di MAN 1 Ponorogo apakah dapat dikatakan ideal atau tidak, utamanya pada berbagai tahap dan proses yang ada terutama dengan keresahan dalam menjamin peningkatan mutu pendidikan yang telah disampaikan.¹²

Dalam hal ini peneliti memilih Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo sebagai objek penelitian berdasarkan beberapa hal, yaitu, (1). MAN 1 Ponorogo merupakan lembaga yang secara konsisten melaksanakan visi misi dan tujuan dibuktikan dengan prestasi yang telah diraih. (2). Guru yang profesional dilihat dari pengajar yang bersertifikasi pendidik dan latar belakang yang linier. (3). Hasil kinerja guru terlihat dari tingginya pemahaman siswa mengenai prestasi yang telah diraih.¹³

¹²Lihat transkrip observasi Nomor: 03/O/09-IX/2023

¹³<https://www.man1ponorogo.sch.id/>. Diakses Tanggal 28 Juni 2022 Pukul 20.46 WIB.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MAN 1 Ponorogo)”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus dari sebuah penelitian memiliki maksud membatasi pembahasan pada objek penelitian guna memilih data yang relevan dengan penelitian karena dikhawatirkan tidak fokusnya data yang terjebak dari banyaknya data di lapangan. Pemilihan fokus penelitian lebih mengarah kepada pembaharuan informasi yang diperoleh ataupun dari reabilitas atau pentingnya sebuah masalah yang dihadapi di penelitian ini¹⁴. Adapun fokus dari penelitian ini sesuai dengan judul yang telah dipaparkan yaitu **“Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo”**.

C. Rumusan Masalah

Berawal dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, menghasilkan beberapa pertanyaan penelitian yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?
2. Bagaimana teknik evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?

¹⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 207.

3. Bagaimana keberhasilan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis proses evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.
2. Memaparkan dan menganalisis teknik yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo
3. Menjelaskan dan menganalisis hasil dan dampak dari evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo

E. Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan perhatian dan ketelitian yang sangat diusahakan, sehingga dalam masa kedepannya penelitian ini diharap bisa menyumbang banyak manfaat baik kepada peneliti sendiri, pembaca, maupun dalam sumbangan keilmuan mengenai penelitian in:

1. **Secara teoristis.** Penelitian ini dibuat untuk dijadikan salah satu pijakan *research theory* (teori penelitian) terkait pengembangan salah satu fungsi manajemen yaitu evaluasi sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja pndidik dan kependidikann serta mutu pendidikan di lembaga pendidikan.

2. Secara praktis

- a. Bagi MAN 1 Ponorogo. Diharapkan mampu bermanfaat sebagai bentuk referensi atau masukan dalam membuat serta gambaran kedepannya dalam merancang kebijakan dan program evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang dapat dikembangkan di madrasah serta diaplikasikan oleh peserta didik sebagai salah satu model masa depan peserta didik yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai rintangan global.
- b. Bagi lembaga pendidikan di Indonesia. Penelitian dibuat salah satunya dengan harap dapat dijadikan sebagai referensi operasional untuk pendidikan di Indonesia, terkhusus lembaga pendidikan formal dan non formal untuk sarana perkembangan, membenahi juga meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara lebih kreatif, inovatif dan integratifsi segala bidang baik ilmu pengetahuan, sosial dan budayanya.
- c. Bagi para peneliti dan umum. Hasil dari pada penelitian ini nantinya diupayakan layak untuk bisa menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat dalam mengembangkan salah satu fungsi manajemen berupa evaluasi diberbagai bidang untuk meningkatkan ataupun membentuk kinerja serta mutu suatu lembaga.

F. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini ditulis dengan susunan yang urut dan runtut dengan sistematika pembahasan. Hal pertama yang dilakukan ialah mengelompokkan keseluruhan isi menjadi lima bab atau bagian yang masing-masing bagiannya sudah disusun dengan mengandung sub-bab yang masih saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Berikut sistematika pembahasan skripsi ini yang sudah peneliti susun:

- BAB I** Terkait pendahuluan yang merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.
- BAB II** Menjelaskan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori yang meliputi tinjauan tentang evaluasi kinerja, mutu layanan pendidikan, dan kerangka berfikir peneliti. Landasan teori dibangun dari berbagai sumber diantaranya jurnal penelitian, disertasi, tesis, skripsi, laporan penelitian, sumber kepustakaan, buku, dan lain sebagainya.
- BAB III** Menerangkan tentang metode yang peneliti gunakan, dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan keabsahan data.
- BAB IV** Merupakan paparan data dan temuan penelitian, membahas tentang uraian data-data yang telah diperoleh menggunakan metode dan prosedur yang telah ditetapkan dalam fokus penelitian yaitu

mengenai evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran secara terperinci tentang kondisi yang sebenarnya terjadi dilapangan.

BAB V Berisi tentang kesimpulan bab ini merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari bab I sampai bab IV. Pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Pengertian Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam keseharian, evaluasi yang sering disebut dengan istilah penilaian memiliki pengertian sebagai suatu cara yang meliputi mengumpulkan, mengelola, analisis dan menginterpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Evaluasi penting dilakukan dalam sebuah kegiatan atau acara dengan harapan mengetahui capaian objek yang sudah dievaluasi tersebut. Dalam dunia pendidikan yang berperan menjadi objek evaluasi ada dua, yakni pengajar yang berisi pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik. Secara singkatnya, evaluasi bisa dipahami sebagai proses menganalisis atau mengukur seberapa besar tinggi presentase kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Istilah kinerja memiliki persamaan dengan istilah prestasi kerja, yaitu sama-sama berasal dari kalimat *job performance* yang maknanya kinerja. Secara istilah kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas-tugasnya baik secara pokok, fungsi maupun tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja juga dimaknai sebagai tingkatan atau derajat suatu capaian dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Kinerja dan bekerja merupakan

¹⁵Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 14.

dua kata yang sering didengar dalam sehari-hari, dua kata tersebut memiliki keterikatan yang kuat, yang mana kinerja ialah hasil daripada bekerja. Dalam konteks tersebut kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan yang tidak lepas dari persyaratan dalam pekerjaan. Selain itu, kinerja juga bisa dimaknai sebagai potensi seseorang yang berwujud perilaku, tindakan, atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas hingga mencapai tujuan atau bahkan bisa menghasilkan suatu produk (hasil kerja) dari pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.¹⁶

Terdapat cara atau upaya meningkatkan mutu pendidikan dengan melakukan pengembangan kinerja tenaga kependidikan. Pengembangan ini merupakan suatu cara dalam proses pendidikan berjangka panjang dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Dimana para pegawainya bisa ikut serta untuk mendapatkan dan menyelami ilmu pengetahuan serta keterampilan untuk meningkatkan kemampuannya.¹⁷ Oleh karena itu, kegiatan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana dalam penelitian ini diharapkan bisa dan mampu menjadi pedoman yang berdasar sebagai penentuan keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru atau tenaga pendidik.

b. Proses Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

¹⁶Ferdinan, "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam," *Trabawi*, 2 (2016), 131.

¹⁷Hartani, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2011), 115.

Proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan cara:¹⁸

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian untuk kerja. Contoh tujuan spesifik ini adalah dengan mempromosikan pendidik dan tenaga kependidikan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengdiagnosa masalah-masalah yang dialami pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Menentukan tugas-tugas yang perlu dijalankan di dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang juga jabatannya. Apabila analisis jabatan sudah dilakukan, kemudian cukup dilakukan upaya untuk melengkapi informasi hasil analisis jabatan.
- 3) Memeriksa tugas-tugas yang sudah dijalani sebelumnya. Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pendidik dan tenaga kependidikan, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan.
- 4) Menilai hasil kerja. Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.
- 5) Membicarakan hasil penilaian dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang dinilai. Pendidik dan tenaga kependidikan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan bila perlu bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

¹⁸Jost L. Rumampuk, *Penilaian Rekam Jejak Kinerja tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Sulawesi: Universitas Sariputra IndonesiaTomohon, 2017), 20.

c. Teknik Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam sebuah proses terdapat teknik yang dapat dilakukan dalam suatu pekerjaan. Seperti teknik dalam proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan cara, berikut:¹⁹

- 1) Secara langsung, yaitu dilakukan dengan terjun secara langsung atau bisa disebut dengan kegiatan observasi. Kegiatan observasi dilakukan dengan pemeriksaan saat sedang berlangsung atau juga dilakukan dengan melakukan pertemuan secara tatap muka.
- 2) Secara tidak langsung bisa dilakukan dengan beberapa hal seperti pengisian instrumen evaluasi yang telah disiapkan sebelumnya, melakukan penilaian dari laporan tertulis yang berasal dari guru, siswa, dan hasil evaluasi diri.

2. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional melampirkan pernyataan bahwa Sistem Pendidikan Nasional merupakan keseluruhan komponen pendidikan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan pendidikan standart nasional, yakni dengan cara meningkatkan mutu kehidupan yang ada, mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan martabat masyarakat. Hal demikian juga tertuang dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, bahwa setiap satuan pendidikan baik dalam bentuk

¹⁹Ibid, 21.

formal ataupun non formal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan dilaksanakan dengan harap dan tujuan terpenuhinya Standar Pendidikan Nasional.²⁰

Salah satu standart nasional pendidikan ialah standart proses, yaitu kriteria tentang pelaksanaan pembelajaran pada pendidikan guna mencapai Standart Kompetensi Lulusan (SKL). Lulusan yang bermutu diawali juga dari proses pembelajaran yang bermutu. Menurut Deming dalam sebuah jurnal mendefinisikan mutu sebagai penilaian subjektif customer.²¹ Adapun secara bahasa, pengertian “mutu” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ukuran baik buruknya sesuatu, tingkatan, kualitas, taraf atau derajat dalam arti tingkat kepandaian atau tingkat kecerdasan.²² Dalam bahasa Inggris berarti *quality* yang artinya kualitas atau mutu.²³ Secara istilah, mutu memiliki pengertian yaitu kualitas yang dicapai saat memenuhi atau menggapai harapan seorang pelanggan. Mutu ialah gambaran dan karakteristik secara keseluruhan dari barang atau jasa yang menunjukkan suatu kemampuan sebagai tujuan untuk memuaskan tingkat kebutuhan yang diharapkan. Dalam Undang Undang Sisdiknas No. II Tahun 2000, pendidikan ialah

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dalam diri masing-masing untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian

²⁰Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, *Indikator Mutu; dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah* (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017), 1.

²¹Mambaul Ngadhimah, “Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Manajemen Pembiayaan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Ponorogo,” *Journal of Islaic Education & Management*, 3 (2023), 220

²²W.J.S, Poewadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 778.

²³John M, Echolis dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* cet ke XVI (Jakarta: Gramedia, 1998), 460

diri, kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan untuk dirinya sendiri, untuk masyarakat, bangsa serta negara.²⁴

Pendidikan dengan mutu yang baik adalah pendidikan yang bisa dan mampu mencetak generasi baru yang memiliki kemampuan, kompetensi baik kompetensi dibidang akademik maupun kompetensi on-akademik, baik kompetensi secara personal maupun sosial, memiliki akhlak yang mulia yang mencakup keseluruhannya hidup (*life skill*), yang mampu menghasilkan lulusan dengan pribadi yang integral baik dalam iman, ilmu, maupun amal.²⁵

b. Cakupan Mutu Pendidikan

Komponen yang perlu dilibatkan dalam upaya mutu pendidikan yaitu:²⁶

- 1) **Pemimpin.** Pemimpin merupakan komponen pertama dalam upaya melakukan penjaminan mutu pendidikan. Karena pemimpin adalah pengendali serta pemegang tingkat kebijakan. Ketika pemimpin memerintah, otomatis seluruh pihak akan patuh. sehingga upaya penjaminan mutu pendidikan akan berjalan dengan maksimal, ketika pemimpin terlibat aktif dalam setiap tahapan proses penjaminan mutu pendidikan.
- 2) **Bawahan (Staf, pegawai, struktural, guru).** Komponen ini disebut dengan mereka yang akan dipimpin. Pemimpin tidak akan bisa berjalan sendiri, karenanya bawahan harus tunduk kepada instruksi

²⁴Tim Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas 2003* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 2.

²⁵Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 56.

²⁶Erwin Firdaus., dkk. *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), 23.

pemimpin. Sehingga proses eksekusi penjaminan mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik serta sesuai harapan.

- 3) Target. Komponen ini merupakan hasil identifikasi yang sebagai tujuan untuk dicapai. Tujuannya yakni penjaminan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, seluruh pihak harus fokus terhadap target ini.
- 4) *Team work* (kerja tim). Komponen ini identik dengan kebersamaan atau kerja bersama. Semua harus kompak berjalan untuk mewujudkan apa yang dijadikan target. Dalam hal ini yang dijadikan target yakni penjaminan mutu pendidikan.

c. Karakteristik Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan mencakup tiga segi, yaitu *input*, proses dan *output* pendidikan.²⁷ Selain itu juga memiliki 13 karakteristik yang dinilai mutu pendidikan, yaitu:

- 1) Kinerja (*performan*). Aspek ini masuk dalam kategori fungsional sekolah yang terdiri dari kinerja guru dalam mengajar. “Guru ialah satu dari sekian banyak pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, ia dituntut untuk mengenal tempat bekerja, juga perlu untuk memahami faktor-faktor yang langsung atau tidak langsung menunjang proses belajar mengajar”²⁸
- 2) Waktu mengajar (*timelines*), ialah waktu yang meliputi awal atau memulai pelajaran hingga mengakhiri pelajaran dengan tepat waktu dan waktu ujian dengan tepat.

²⁷J Supremo Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan* (Jakarta: Riene Cipta, 2005), 85.

²⁸Soetjipto dan Raflis Koasi, *Profesi Guru Cet ke-1* (Jakarta: Renika Cipta, 2000), 146

- 3) Handal (*reliability*) berkaitan dengan lamanya usia pelayanan bertahan. Seperti pelayanan prima yang diberikan sekolah hingga jadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa puas dan senang.
- 4) Daya tahan (*durability*) atau tahan banting, seperti saat terjadinya krisis moneter sekolah masih bisa bertahan
- 5) Indah atau keindahan meliputi *interior* dan *eksterior* sekolah yang ditata sedemikian rupa hingga menarik, juga pada media pembelajaran yang dirancang menarik.
- 6) Hubungan manusiawi (*personal interface*) ialah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan professional
- 7) Mudah penggunaannya yang meliputi sarana dan prasarana yang dipakai. Seperti aturan sekolah yang mudah diterapkan, tersedianya perpustakaan dengan buku-buku yang lengkap, atau juga toilet yang bersih.
- 8) Bentuk khusus (*feature*) atau keunggulan. Seperti unggul dalam penggunaan teknologi informasi atau unggul dalam menciptakan lulusan terbaik.
- 9) Standar tertentu, yaitu sekolah yang telah memenuhi standar pelayanan yang baik
- 10) Konsisten atau stabil. Mutu sekolah selalu dijaga dengan stabil dari dulu hingga sekarang
- 11) Seragam atau sama rata, tidak bervariasi. Misalnya aturan yang ada disekolah dibuat untuk semua warga sekolah tanpa kecuali, tanpa pandang bulu

12) Melayani (*serviceability*), yakni mampu memberikan pelayanan yang baik

13) Ketepatan, yakni tepat dalam pelayanan, pemilihan, sesuai dengan yang diinginkan sekolah.

3. Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Peran diartikan sebagai rangkaian tersusun yang diterjadi karena suatu jabatan. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kecenderungan hidup dalam berkelompok hingga menimbulkan interaksi diantaranya dan saling ketergantungan. Dalam kehidupan masyarakat itulah kemudian akan muncul yang dinamakan peran (*role*). Peran adalah aspek yang dinamis dari kedudukan yang dimiliki oleh seseorang, apabila seseorang tersebut melaksanakan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka orang yang bersangkutan memiliki peran untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas.²⁹

Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang yang memiliki jabatan tinggi yang sangat erat hubungannya dengan dua kegiatan mengukur juga menilai. Secara umum, mengukur adalah kegiatan membandingkan dua atau lebih hal yang berbeda atau terlihat sama dengan mengacu pada sebuah ukuran. Pengukuran sifatnya kuantitatif. Adapun arti menilai secara umum yaitu langkah mengambil keputusan terhadap hal-hal tertentu berdasarkan ukuran baik atau buruk.

²⁹Soekarto dan Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 10-11.

Penilaian memiliki sifat kualitatif. Mengukur dan menilai merupakan dua kegiatan yang ada dalam evaluasi.³⁰

Moekijat mendeskripsikan definisi kinerja yaitu sebagai perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.³¹ Kinerja sendiri yaitu perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Dalam kegiatan meningkatkan mutu pendidikan, ada bagian yang menjadi faktor terpenting dan tidak boleh luput dari perhatian, salah satunya adalah proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran guru harus mampu mengelola kelas dengan baik dalam segi kenyamanan dan ketercukupan material di dalamnya agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan maksimal.³² Dalam penggambaran tersebut evaluasi program perlu diupayakan dengan sebaik baiknya agar guru mampu melihat sampai sejauh mana ketercapaian program telah dijalankan.

Setiap penelitian pasti memiliki pusat perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan gejala lain yang relevan. Fenomena yang dimaksud ialah konsep mengenai nilai atribut atau sifat dalam suatu subjek penelitian yang bervariasi dan bernilai atau yang disebut dengan variabel. Telah dikatakan oleh Sugiyono bahwa yang merumuskan variabel dalam penelitian ialah atribut seperti sifat atau menilai orang, objek atau kegiatan bervariasi yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari hingga bisa diambil kesimpulannya.

³⁰Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 3.

³¹Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara* (Bandung: Mandar Maju. Moeljono, Djokosantoso, 2007), 21.

³²Edward Sallis, *Total Quality Management In Education* (Yogyakarta: IRCiSod, 2011), 14.

Telah tidak asing diketahui bahwa hubungan antara variabel memiliki ada tiga jenis, yaitu simetri, timbal balik, dan asimetris.³³ Hubungan variabel bebas dalam penelitian penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 2 Ponorogo” adalah “kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan” sedangkan variabel terikatnya ialah “mutu pendidikan” dalam penelitian ini adalah hubungan timbal balik. Bisa dikatakan memiliki hubungan timbal balik apabila salah satu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan sebaliknya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan, terdapat komponen yang berposisi sebagai peran penting, yaitu antara lain

- a) Kepala sekolah melaksanakan kegiatan sebagai supervisor dalam supervisi akademik secara periodik. Supervisi adalah kegiatan pembinaan yang disusun secara runtut dan dilaksanakan dengan cara memberi menilai program kerja pendidik atau tenaga kependidikan dalam dengan memberi bantuan dalam melaksanakan proses pembelajaran serta mendukung proses pembelajaran memiliki tujuan dalam meningkatkan kemampuan pendidik atau tenaga kependidikan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, sehingga kegiatan pembelajaran bisa terlaksanakan secara lebih efektif.
- b) Terbentuknya POM atau lembaga komite sekolah Permusyawaratan Orang Tua. POM dibentuk dengan tujuan mempermudah komunikasi antara sekolah dengan masyarakat yang diwakili oleh orang tua murid. Tugas komite sekolah yang berkaitan dengan peningkatan mutu

³³Machfoedz, *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan, Keperawatan, dan Kebidanan* (Yogyakarta: Fitramaya, 2007), 87.

pendidikan diantaranya memastikan hubungan dan komunikasi baik yang terjalin antara lembaga dengan masyarakat sekitar serta mendukung kelancaran proses kegiatan belajar mengajar.³⁴

4. Pengukuran Keberhasilan Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kualitas mutu pendidikan bisa ditentukan dari bagaimana kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. Terlebih pada guru atau pendidik, karena pendidik merupakan tokoh yang berhadapan langsung dengan peserta didik saat dilaksanakannya proses belajar mengajar di sekolah. Peran pendidik sangat berpengaruh, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil pembelajaran. Mutu pendidikan terbagi dalam dua perspektif, yaitu mikro dan makro. Perspektif mikro fokus pada jaminan peserta didik untuk mendapatkan kegiatan pembelajaran yang bermutu. Sehingga ketersediaan pendidik benar-benar harus sesuai dengan standart guru professional. Sedangkan perspektif makro berkaitan dengan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta pendanaan berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.³⁵ Oleh karena itu, antara keduanya harus tersedia dengan standart dan ketentuan masing-masing.

Penelitian ini mengadaptasi teori milik Thomas yang mengukur keberhasilan berdasarkan perubahan perilaku yang terjadi sebelum dan sesudah dilaksanakannya evaluasi kinerja pada penelitian ini. Perubahan perilaku dalam pengukuran keberhasilan pendidikan berkarakter milik

³⁴Ais Zakiyudin, "Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia", *LPMM Bina Sarana Informatika*, 1 (Maret 2020), 21.

³⁵Abdul Aziz J, "Kinerja Guru dan Problematika Mutu Pendidikan Agama Islam di Indonesia," *Csamratul Fitri*, 1 (2021), 166

Thomas yang ditulis oleh Mulyasa dilakukan melalui dimensi *The psychologist's production function*, yang melihat produktivitas pendidikan dari segi keluaran, perubahan perilaku peserta didik yang berupa prestasi atau sejenisnya.³⁶ Proses pengukuran keberhasilan pendidikan berkarater memerlukan beberapa tahapan dan waktu panjang, sehingga perlu adanya penyusunan indikator-indikator dalam mengukur keberhasilannya. Begitupun pada evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan memerlukan beberapa indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan. Berikut lima indikator beserta syarat dan kompetensinya:

1) Ketersediaan juga kompetensi guru harus sesuai ketentuan, berikut ketentuannya:

a) Berkualifikasi tinggi

Tenaga pendidik dan kependidikan di tingkat SMP/SMA sederajat harus berkualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan diperoleh dari program studi yang sudah terakreditasi.

b) Memiliki rasio guru kelas dan guru mata pelajaran seimbang terhadap rombongan belajar.

Tenaga pendidik dan kependidikan di tingkat SMP/SMA sederajat memiliki rasio dengan jumlah siswa yaitu 20:1

c) Tersedia untuk tiap mata pelajaran

³⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 93–95.

Tenaga pendidik dan kependidikan di tingkat SMP/SMA sederajat terdiri dari guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh tiap satuan pendidikan sesuai dengan keperluan.

- d) Bersertifikat pendidik. Guru memiliki sertifikat profesi guru sesuai dengan jenjang pendidikannya
- 2) Ketersediaan dan kompetensi Kepala Sekolah sesuai ketentuan, berikut ketentuannya:
- a) Kepala Sekolah berkualifikasi minimal S1/D4 kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi
 - b) Berpengalaman mengajar minimal lima tahun sesuai jenjang sekolah masing-masing
 - c) Memiliki pangkat minimal III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan pangkat yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang
 - d) Bersertifikat pendidik
- Kepala Sekolah harus memiliki sertifikat kepala sekolah yang dikeluarkan oleh lembaga pendidik dan tenaga kependidikan
- e) Bersertifikat Kepala Sekolah
 - f) Berkompetensi supervisi baik
- 3) Ketersediaan tenaga kependidikan sesuai dengan ketentuan, meliputi
- a) Tersedianya Tenaga Administrasi, tenaga pelaksana urusan administrasi, laboran, dan pustakawan
 - b) Minimal lulusan SMA untuk anggota dan S1 atau D3 sederajat program studi yang relevan dengan pengalaman kerja sebagai tenaga

administrasi sekolah minimal 8 tahun untuk kepala tenaga kependidikan.

- c) Bersertifikat sesuai bidangnya masing-masing
- 4) Peserta didik. Mutu pendidikan yang berkualitas tentunya bisa dilihat dari keberhasilan peserta didiknya. Prestasi akademik pesera didik, non-akademik, juga lulusan yang berhasil mencapai sekolah tinggi impian merupakan bentuk keberhasilan mutu pendidikan.
- 5) Kurikulum. Pengembangan kurikulum merupakan cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan.³⁷ Karena kurikulum mengatur semua jalan pembelajaran mulai dari masuknya gerbang sekolah hingga akhir pembelajaran. Oleh karena itu, kurikulum pembelajaran yang diaplikasikan di sekolah harus sesuai dengan kebutuhan masanya.
- 6) Jaringan kerjasama. sama antara kemitraan sekolah dengan lembaga pendidikan dalam hal pengembangan kompetensi guru maupun peserta didik sesuai dengan program keahlian yang diambil.

Indikator-indikator dirumuskan dengan harap memudahkan peneliti dalam mengukur keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi proses, teknik yang digunakan, hingga keberhasilan yang didapat sebagaimana rumusan masalah yang telah disebutkan.

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proses dan hasil pelaksanaan penelitian ini nantinya, peneliti melengkapinya dengan kajian penelitian terdahulu yang relevan guna

³⁷Mambaul Ngadhimah, et al., "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2 (2023), 151

memperkokoh orisinalitas penelitian ini serta kajian teoritis yang menjadi landasan dasar dalam menganalisis hasilnya.

Kajian pustaka atau kajian penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi atau rujukan dari pembaharuan kajian selanjutnya. Kajian mengenai evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam suatu lembaga sudah tidak asing lagi. Namun demikian, adanya berbagai penelitian seperti ini memiliki ciri khas yang dibawa oleh tiap peneliti. Adapun diantaranya sebagai berikut:

Pertama, artikel oleh Mas Ning Zahroh dengan judul *Evaluasi Kinerja dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur*.³⁸ Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu kuantitatif untuk menghitung skor *checklist* dan kualitatif yang dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini memiliki fokus sebagaimana judulnya, yaitu evaluasi kinerja dalam peningkatan mutu pendidikan dengan menampilkan tabel data yang berisi komponen-komponen yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan dan presentase yang dihasilkan. Adapun hasil dari penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa: (a) Dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur ini madrasah melakukan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dengan adanya MGMP diharapkan guru mata pelajaran mampu meningkatkan metode pembelajaran, teknis edukatif tentang IPTEK yang bisa digunakan dalam pembelajaran di kelas, berbagai informasi, dan meningkatkan profesionalisme guru. (b) Dilakukan

³⁸Mas Ning Zahroh, "Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2 (Desember, 2017), 51.

pemberdayaan guru di sekolah yaitu dengan dilakukannya pelatihan terintegrasi berbagai kompetensi.

Kedua, Jurnal oleh Ferdinan dengan judul *Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam*.³⁹ Sebagaimana judulnya, dalam penelitian ini terdapat penjelasan mengenai pengertian, tujuan dan manfaat kinerja pendidik, syarat-syarat sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan evaluasi, dan menjelaskan keberhasilan belajar pendidikan agama Islam. Adapun kesimpulan dari hasil dari penelitian ini ialah: (a) Penilaian kinerja guru suatu upaya untuk meningkatkan tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditujukan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerja. (b) Pendekatan penilaian yang berfokus pada pegawai, penilaian berdasarkan perilaku, penilaian berdasarkan hasil yang dicapainya, penilaian global. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Ketiga, jurnal studi pendidikan oleh Umi Faizah yang berjudul *Evaluasi kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia*.⁴⁰ Peneliti ini menyertakan tabel dalam menampilkan indikator-indikator kinerja pendidik seperti kualitas kerja pada guru yang sudah sertifikasi dan juga guru yang belum sertifikasi. Ada juga indikator lain seperti ketepatan, kemampuan, inisiatif kerja pada guru. Di dalamnya disertai dengan penjelasan beberapa metode pembelajaran yang dapat dilakukan oleh

³⁹Ferdinan, "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam," *Trabawi*, 2 (2016), 129.

⁴⁰Umi Fauziah, "Evaluasi Kinerja Pendidik dan Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia," *Al-Fikri*, 2 (Agustus 2019), 56.

guru kedepannya. Hasil dari penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa: (a) Guru sebagai sebuah profesinya dianggap sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan di Indonesia. Permasalahan utama kerap muncul dalam berbagai forum, masalah kualifikasi dan komponen guru dan pelaksanaan pembelajaran. (b) Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, proses pembelajaran guru di Indonesia ini evaluasi sangat mendorong untuk memotivasi dan inisiatif kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugas profesinya.

Keempat, artikel oleh Rony Ika Setiawan yang berjudul *Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi*.⁴¹ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan latar tempat yang tidak secara gamblang disebutkan. Proses pengumpulan data dilakukan sebagaimana umumnya, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan menggunakan teknik *purposive* atau dengan cara memilih informan secara sengaja. Hasil dari penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa: (a) Kinerja tenaga kependidikan sangatlah penting dalam mendukung terlaksananya tugas-tugas suatu kelembagaan organisasi, karena selain berfungsi sebagai tenaga pengelola yang sifatnya administratif, juga sangat berperan untuk memberikan pelayanan terhadap kebutuhan siswa, termasuk di dalamnya guru, dalam kegiatan proses ngajar mengajar di lingkungan madrasah. (b) Pembangunan tenaga pendidikan diarahkan untuk menciptakan tenaga yang efisien, efektif, bersih, dan berwibawa.

⁴¹Rony Ika Setiawan, "Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi," *Penataran*, 2 (2017), 21.

Kelima, jurnal pendidik oleh Srisiska, Nur Ahyani, dan Missriani dengan judul *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*.⁴² Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey atau yang dilakukan pada tempat yang bersifat alamiah bukan buatan. Hasil dari penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa: (a) Guru membuat perangkat pembelajaran sebelum memulai tahun ajaran baru sesuai silabus yang disediakan sekolah, dalam hal melaksanakan pembelajaran yaitu guru memiliki cara atau metode yang berbeda untuk menciptakan suasana kelas yang menyenangkan. (b) Guru melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran.

Dari lima penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa masing-masing tersebut memiliki perbedaan dan juga persamaan. Deskripsi tersebut, terdapat sejumlah perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian penulis ini, yaitu: *Pertama*, pada aspek pembedanya, (a) Posisi kelima penelitian tersebut lebih menitik beratkan pada aspek model manajemen mutu kepemimpinan dan strategik SDM-nya, sedangkan penelitian penulis lebih pada aspek manajemen evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan, (b) *Kelima* penelitian tersebut berupa jurnal atau artikel sehingga penjelasannya lebih lebih pada upaya deskripsi dan analisis semata, sedangkan penelitian ini disamping juga melakukan deskripsi dan juga analisis, tetapi lebih jauh daripada itu, yakni dengan berupaya mengkonstruksikan bentuk model manajemen evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan. *Kedua*, pada aspek persamaannya, obyek penelitian

⁴²Sri Siska dkk, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja terhadap Kineja Guru," *Tambusai*, 2 (2021), 106.

sama-sama dilakukan dilembaga pendidikan. Meskipun pada salah satu penelitian terdahulu tersebut tidak mencantumkan secara spesifik nama lembaga yang dianalisis.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipilih peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan ini ditujukan untuk menekankan catatan dengan deskripsi kalimat yang rinci, lengkap, mendalam yang menggambarkan situasi yang sebenarnya guna mendukung penyajian data.⁴³

Penelitian kualitatif bisa menunjukkan kehidupan bermasyarakat, perilaku, cerita atau sejarah dan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial atau kekerabatan.⁴⁴ Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang bisa dipilih secara tepat dalam kegiatan mengungkapkan dan memaknai kegiatan yang masih memiliki ikatan dan memiliki pengaruh dalam kegiatan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan.

Paradigma penelitian kualitatif menuntun permasalahan harus didekati menggunakan asumsi bahwa tidak ada satu hal pun yang sifatnya sepele, semuanya bermakna. Mudah-mudahan, tiada hal yang bisa diabaikan dan tiada pernyataan yang luput dari penelitian yang cermat.⁴⁵

⁴³ Farida Nuraini, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. (Solo: Cakra Books, 2014), 96.

⁴⁴ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 3

⁴⁵ *Ibid*, 13

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah bagian dari jenis penelitian kualitatif. Hal demikian dilakukan bukan tanpa sebab, namun ada beberapa alasan yang cukup valid untuk memilih kualitatif sebagai jenis penelitiannya, yaitu karena pendekatan kualitatif bisa menjadi alternatif untuk menemukan dan memahami dibalik fenomena atau gejala dari suatu kejadian yang sering menemukan kesulitan dalam memahami.

Pendekatan kualitatif dipakai dalam mengusahakan memperoleh suatu cerita, pandangan baik dan cerita terkait segala sesuatu. Pendekatan ini diusahakan mampu memberikan penjelasan secara terperinci mengenai fenomena susah disampaikan.⁴⁶ Maka dari itu peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif, dimana penelitian berupaya menggambarkan fenomena yang ada secara alami dengan model studi kasus positif mengingat MAN 1 Ponorogo adalah salah satu sekolah plus keterampilan di Ponorogo bisa dilihat dari kualitas guru dan lulusan yang sudah ada.⁴⁷

Alasan menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan peneliti ingin memaparkan secara detail, rinci, dan sesuai dengan data yang ada di lapangan.

B. Kehadiran Peneliti

Dapat dikatakan bahwa peneliti memiliki peran sebagai pemeran utama. Jadi kehadirannya untuk terjun ke tempat penelitian sangat diperlukan dan bersifat penting. Peneliti bertindak sebagai instrumen dan pengumpul data, sebagaimana

⁴⁶Nur Sayidah, *Metodologi Penelitian* (Sidoarjo: Zifatma Jawara, 2018), 13.

⁴⁷<https://www.man1ponorogo.sch.id/>. Dokumentasi Profil MAN 1 Ponorogo pada tanggal 15 September 2021.

salah satu ciri dari penelitian kualitatif yaitu pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri. Selain itu, peneliti juga diharuskan mampu menguasai bahasan yang akan diteliti baik secara konteks maupun sosial budayanya. juga diharapkan mengetahui terlebih dahulu tentang tempat yang akan diteliti.

Peran penggunaan kualitatif dalam penelitian bisa dikatakan rumit sebagaimana yang disampaikan oleh Lexy. Selain sebagai pengamat, ia juga berperan sebagai perencana, pelaksanaan dalam mengumpulkan data, penafsir data, analisis dan sebagai pelopor hasil dari penelitiannya.⁴⁸

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini ialah sebagai pengamat atau partisipan, artinya selama proses pengumpulan data peneliti melakukan pengamatan dan sebagai pendengar yang cermat pada saat pengumpulan data dari wawancara. Sehingga, hasil pengamatan dan hasil wawancara bisa masuk dalam data penelitian dengan valid. Kehadiran peneliti dalam proses ini dilakukan setelah mendapatkan perizinan dengan mendatangi lokasi sesuai jadwal yang telah ditentukan.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ponorogo yang berlokasi di Jalan Arif Rahman Hakim No. 2 Kertosari Kec. Babadan Kab. Ponorogo, Jawa Timur.

MAN 1 Ponorogo merupakan madrasah aliyah *favorite* di Ponorogo yang sudah berakreditasi A dan sudah berada diadiviyata tingkat nasional, madrasah ini juga dikenal dengan MA plus keterampilan. Memiliki tiga pilihan jurusan, yaitu IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial), dan Agama.

⁴⁸Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008), 168.

Juga memiliki enam keterampilan khusus diluar ekstrakurikuler yang dimiliki, yaitu desain grafis, animasi, rekayasa perangkat lunak, multimedia, tata boga, tata busana. MAN 1 Ponorogo juga bekerja sama dengan Institut Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya sejak tahun 2012 hingga sekarang pada program terapan bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Dengan beragam kelebihan yang dimiliki MAN 1 Ponorogo, menarik perhatian peneliti untuk menjadikan bahan penelitian mengenai kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di dalamnya.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data disebut sebagai natural setting atau situasi yang wajar, jadi peneliti mengumpulkan data yang berdasarkan kegiatan observasi sebagaimana adanya tanpa dipengaruhi oleh hal lain dengan sengaja.⁴⁹ Dalam standarisasi pembentukan sebuah penelitian perlu adanya dua sumber data untuk menghasilkan data yang akurat. Dua sumber data tersebut adalah data primer atau data utama dalam penelitian dan data sekunder atau data yang sifatnya melengkapi dari data utama. Adapun penelitian ini juga bersumber dari dua data, yaitu

1. Data Primer

Data primer dalam dibentuknya penelitian ini diperoleh melalui *pertama*, wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam ini dilakukan dengan kepala sekolah dan salah satu pendidik di MAN 1 Ponorogo, untuk mengetahui gambaran tentang proses dan teknik serta hasil

⁴⁹Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 12

evaluasi. *Kedua*, observasi. Kegiatan observasi dilakukan untuk mengamati hal-hal seperti jalannya proses evaluasi mulai dari waktu, proses kegiatan, sarana dan pasarana yang digunakan. *Ketiga*, dokumentasi. Dokumentasi berperan sebagai data pendukung dalam pengumpulan data seperti data instrumen pelaksanaan evaluasi, dan lain sebagainya.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang merupakan data penopang dari data utama dalam penelitian yang dibuat ini diperoleh dari data-data hasil penelitian terdahulu baik berupa makalah, skripsi, atau thesis, juga dari jurnal, majalah atau data tertulis lainnya. Dari keseluruhan data tersebut, data yang ada diusahakan lebih komprehensif, sehingga nantinya bisa tergambar hasil penelitian yang subjektif. Hal demikian adalah karakteristik dasar dari penelitian kualitatif. Dalam hal ini Soemargono menegaskan bahwa “Penelitian kualitatif memusatkan perhatian pada sesuatu yang menjadi yang menjadi objek penelitian secara intensif dan terperinci mengenai latar belakang keadaan sekarang yang dipermasalahkan”.⁵⁰

E. Prosedur Pengumpulan Data

Sebagaimana dengan jenis penelitian yang digunakan, peneliti menggunakan beberapa prosedur pengumpulan data yang bermacam pada penelitian ini peneliti, diantaranya ada prosedur wawancara, observasi, serta dokumentasi. Dikarenakan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, maka tujuannya tidak lain ialah memperoleh deskripsi dari objek yang diteliti dan melakukan analisis kualitatif mengenai analisis pada kegiatan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan

⁵⁰Soemargono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), 107.

kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidik. Oleh sebab itulah prosedur pengumpulan data perlu dilakukan dan dikumpulkan. Dalam sebuah penelitian, prosedur pengumpulan data juga sering disebut sebagai instrumen penelitian, seperti yang deskripsikan oleh Suharsimi Arikunto bahwa instrumen penelitian ialah “alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data”.⁵¹

Secara terperinci penjelasan dari beberapa prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut:

1. *Prosedur Interview*. Interview atau disebut juga dengan wawancara ialah kegiatan Tanya jawab yang melibatkan dua pihak antara pewawancara atau yang bertanya dan terwawancara atau yang menjawab pertanyaan.⁵²

Menurut Sugiyono, wawancara dapat dilakukan dalam tiga jenis, yaitu terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur.

- a. Wawancara terstruktur, ialah proses pengumpulan data wawancara apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam jenis ini peneliti diperlukan untuk menyiapkan instrument yakni dengan beberapa pertanyaan yang tertulis yang alternatif jawabannya juga telah disiapkan.
- b. Wawancara semi terstruktur. Pada jenis ini diupayakan dengan tujuan menemukan permasalahan yang sifatnya lebih terbuka, di mana pihak sebagai yang berperan sebagai terwawancara dimintai pendapat dan idenya.

⁵¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 137

⁵²Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008), 8

- c. Wawancara tidak terstruktur. Jenis ini diupayakan secara lebih leluasa yang mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah ditata secara sistematis dan lengkap.

Proses interview atau wawancara yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini menggunakan jenis semi terstruktur. Wawancara jenis ini ditujukan kepada sejumlah pimpinan yang ada di dalam sekolah meliputi kepala sekolah, waka kurikulum, dan dewan guru yang mengajar di MAN 1 Ponorogo. Salah satu dilakukannya wawancara ialah untuk memperoleh data yang relevan seperti hal berkaitan dengan adanya faktor penghambat evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Maka dari itu, peneliti perlu menata pedoman pada saat akan dilaksanakannya wawancara guna memperoleh data atau informasi yang sesuai keinginan.

2. *Prosedur Observasi*. Observasi ialah metode pengumpulan data yang dilakukan secara pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna membuktikan kebenaran dari desain penelitian yang sedang dikerjakan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto bahwa observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung pada suatu objek tertentu di lingkungan yang sedang berlangsung melakukan berbagai aktivitas perhatian terhadap kajian objek dengan menggunakan penginderaan.

Menurut Sofyan S. Willis, observasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu partisipan dan non partisipan.

- a. Partisipan ialah jenis observasi yang menuntut peneliti untuk ikut aktif terlibat dalam kegiatan yang diteliti

- b. Non-partisipan ialah jenis observasi yang hanya diamati dari luar tanpa melibatkan peneliti dalam kegiatan

Adapun jenis yang digunakan ialah non-partisipan atau yang tidak melibatkan peneliti dalam kegiatan tersebut. Metode observasi ini dilakukan dengan harapan bisa mengetahui dan menjelaskan secara gamblang segala hal yang berkaitan dengan penelitian ini, yakni faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Faktor-faktor tersebut meliputi proses evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan, teknik yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan, keberhasilan yang dihasilkan dari adanya evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Prosedur ini memiliki maksud dan tujuan sebagai pelengkap dua prosedur pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi.

3. *Prosedur Dokumentasi*. Arikunto mendefinisikan dokumentasi sebagai “Setiap bahan tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan lain sebagainya”.⁵³ Data yang berupa dokumentasi merupakan data pelengkap dari data-data yang telah diperoleh dari metode observasi dan wawancara.

Prosedur dokumentasi membantu memahami fenomena, memahami, menyusun teori, dan validasi data. Oleh karena itu, dokumentasi bukan sekedar mengumpulkan data dan menyalin bagian pentingnya ke dalam

⁵³Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 141.

laporan, dokumentasi juga membantu peneliti memahami masalah yang diteliti secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, data dokumentasi diperoleh dari catatan tertulis terkait sekolah atau dokumen berupa ijazah dan sertifikat pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam sebuah penelitian dilakukan dengan harap data yang telah diperoleh bisa memberikan makna yang lebih. Adapun analisis data dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif dilakukan dengan melalui proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, diinterpretasikan dan dipahami.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif memposisikan data sebagai produk yang berasal dari proses pemberian interpretasi peneliti di dalam yang sudah mengandung makna dan memiliki referensi pada nilai. Karena penyusunan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data yang terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu *pertama*, kondensasi data (Pemilihan data sesuai tema). *Kedua*, kondensasi data (penyajian data). *Ketiga*, penarikan kesimpulan atau verifikasi analisis.

Tiga model interaktif ini didasarkan pada gagasan Miles dan Huberman, berikut penjelasannya:

1. Pengumpulan data (*Data Collection*). Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan data murni atau mentah dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah

observasi, wawancara, dan dokumentasi. Semua data ini memiliki satu ciri dasar yang sama, analisisnya tergantung terutama pada keterampilan integrasi dan interpretasi peneliti. Interpretasi diperlukan karena informasi yang dikumpulkan jarang numerik, rinci, dan panjang.

2. Kondensasi. Menurut Mile dan Huberman kondensasi ialah proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan mentransformasikan data yang telah dikumpulkan baik pada saat wawancara, observasi, dokumentasi baik tertulis maupun gambar. Teknis analisis data melalui proses kondensasi bertujuan untuk memperkuat data penelitian.⁵⁴

Dengan demikian dapat dipahami bahwa proses pengumpulan informasi ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan memperoleh data-data tertulis dari lapangan, yang kemudian hasil wawancara tersebut disortir untuk mendapatkan objek penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti memahami data terkait proses evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3. Penyajian Data (*Data display*). Penyajian data ialah sekumpulan informasi penting berupa data penelitian yang dipilih dan disusun untuk menghasilkan kesimpulan. Proses penyajian data bisa dilakukan dengan cara menyajikan data lalu memilah sesuai dengan pokok permasalahan yang biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.⁵⁵

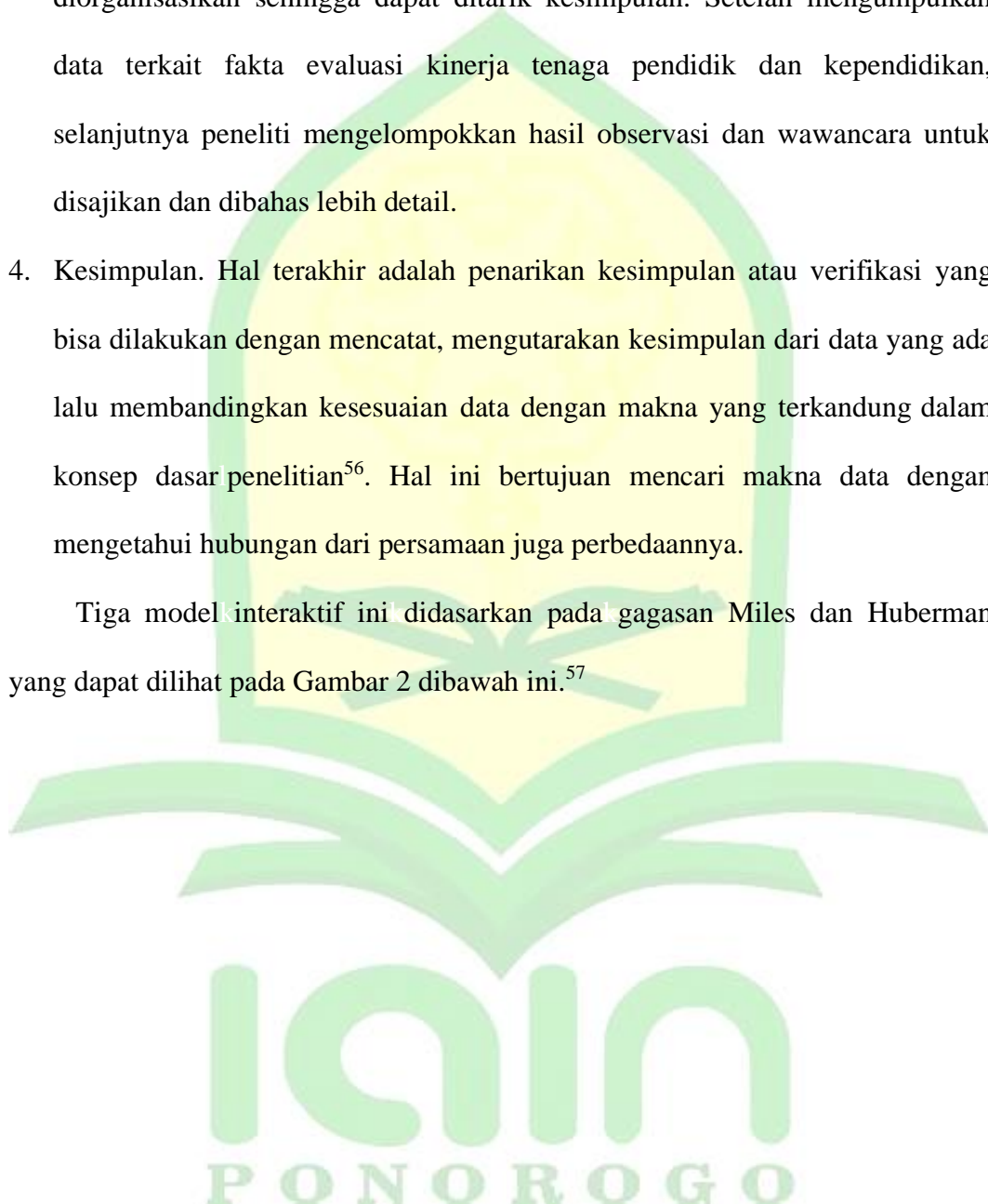
⁵⁴Miles dan Huberman, *Qualitatif Data Analysis*. Terj. Tjettjep Rodendi Rohidi (jakarta: UI Press, 1992), 20.

⁵⁵Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 123.

Penyajian materi dilakukan sedemikian rupa sehingga memudahkan peneliti untuk memahami permasalahan dan melangkah ke langkah selanjutnya. Penyajian data dalam suatu susunan, kumpulan data yang diorganisasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan. Setelah mengumpulkan data terkait fakta evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, selanjutnya peneliti mengelompokkan hasil observasi dan wawancara untuk disajikan dan dibahas lebih detail.

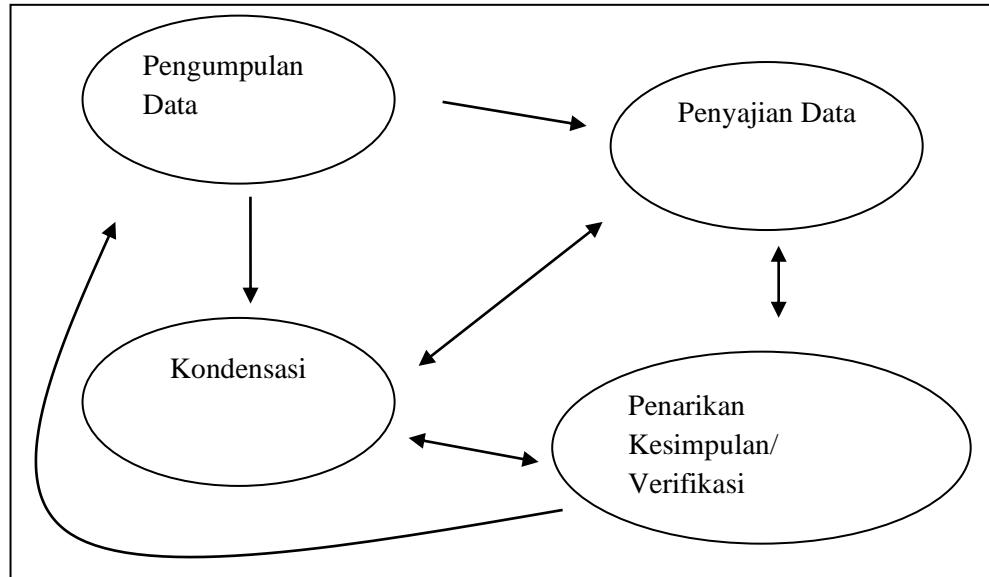
4. Kesimpulan. Hal terakhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi yang bisa dilakukan dengan mencatat, mengutarakan kesimpulan dari data yang ada lalu membandingkan kesesuaian data dengan makna yang terkandung dalam konsep dasar penelitian⁵⁶. Hal ini bertujuan mencari makna data dengan mengetahui hubungan dari persamaan juga perbedaannya.

Tiga model interaktif ini didasarkan pada gagasan Miles dan Huberman yang dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini.⁵⁷



⁵⁶Ibid, 124.

⁵⁷Miles dan Huberman, *Qualitatif Data Analysis*. Terj. Tjettjep Rodendi Rohidi, 20.



Gambar 3.1 Analisis Model Interaktif Gagasan dari Miles dan Huberman

G. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) yang disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri.⁵⁸

Perlu adanya suatu pendekatan untuk menguji keabsahan data dalam sebuah penelitian, adapun penelitian ini menggunakan 3 pendekatan sekaligus yaitu:

1. Pendekatan berdasarkan lamanya waktu penelitian

Pendekatan jenis pertama memiliki paham bahwa peneliti memperpanjang waktu saat mencari data di lapangan dengan melakukan wawancara mendalam kepada narasumber yang

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 321.

berpeluang dilakukan berulang kali.⁵⁹ Hal demikian bertujuan menumbuhkan kepercayaan diri dari subyek yang diteliti dan memahami atau mengalami sendiri secara kompleks situasi yang sedang dihadapi.

2. Pendekatan triangulasi sumber

Pendekatan triangulasi ialah pendekatan dengan cara melakukan *crosscheck* secara mendalam dari berbagai data yang telah tersedia, baik data wawancara dari para responden, data wawancara dari kegiatan observasi, juga hasil wawancara dari kajian teori atau sudut pandang tokoh seorang ahli dibidang tersebut.⁶⁰

Data yang dikumpulkan dengan teknik triangulasi berarti pengumpulan data dilakukan dengan beragam macam teknik (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Data yang sudah tersedia kemudian disandingkan dan dibandingkan dengan mencari poin persamaan juga perbedaannya, lalu ditarik benang merah atau inti pokoknya, dan dirumuskan arti yang terkandung di dalam peristiwa yang terjadi.⁶¹

3. Pendekatan triangulasi metode

Pendekatan triangulasi metode adalah metode pengecekan data yang telah diperoleh dari metode beragam metode. Metode ini dilakukan dengan harap menghasilkan informasi yang benar dan akurat beserta gambaran jelas mengenai informasi tertentu, dengan menggunakan metode yang berbeda.⁶²

Peneliti menggunakan berbagai metode yaitu metode wawancara, observasi,

⁵⁹Tjipto Subadi, *Metode Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2006), 71.

⁶⁰Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 6.

⁶¹Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Nilacakra Publishing House, 2018), 66.

⁶²Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014), 116.

dan dokumentasi dari data yang dimiliki informan. Misal data observasi digunakan untuk memverifikasi hasil wawancara.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya MAN 1 Ponorogo

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ponorogo MAN adalah bagian dari madrasah aliyah favorit yang ada di Ponorogo dengan status akreditasi A. MAN 1 Ponorogo berdiri pada tahun 1981 dengan diawali kepemimpinannya oleh Drs. Moh Soehadi pada tahun 1982 sampai tahun 1987. Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo memiliki berdiri dengan nomor statistik Madrasah 3113 50217031 dengan status Madrasah Negeri. Dari sejarah, dikatakan bahwa sejak tahun 1981 Madrasah Aliyah ini adalah relokasi dari Madrasah Aliyah Negeri Ngawi.]

Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo menempati area seluas 13.348 M² di dataran rendah wilayah perkotaan Ponorogo, sehingga memiliki peluang tinggi dalam mengembangkan madrasah atau sekolah secara prospektif. Terhitung pada saat pengambilan data penelitian, MAN 1 Ponorogo sudah memiliki 18 rombongan belajar dengan jumlah keseluruhan siswa dari kelas X sampai XII 510 siswa. Adapun keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan memiliki rincian 84 guru (45 dengan status PNS dan 25 non PNS), 14 guru ekstrakurikuler. Dari awal berdirinya hingga sekarang, MAN 1 Ponorogo telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan yaitu:

1. Drs. Moh. Soehadi Tahun 1982-1987
2. Drs. Zainun Sofwan Tahun 1987-1991
3. Drs. H. Mahmuddin Danuri Tahun 1991-1999

4. H. Kustho, BA Tahun 1999-2002
5. H. Chozin, S.H Tahun 2002-2005
6. Fathoni Yusuf, S.Ag Tahun 2005-2009
7. Drs. Wahib Tri Samanhud Tahun 2009-2010
8. Drs. Muhammad Kholid, MA Tahun 2010-2012
9. Drs. Purwanto Tahun 2012-2019
10. Plt. Nasta'in, M.Pd.I Tahun 2019-2020
11. Agung Drajatmono, M.Pd Tahun 2020-sekarang

2. Profil MAN 1 Ponorogo

Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo

Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 31.1.35.02.17.031

Nama Kepala Madrasah : Agung Drajatmono, M.Pd

Tahun Pendirian : 1981

Jenjang Akreditasi : Terakreditasi A

Alamat Madrasah : Jl. Arief Rahman Hakim, Kelurahan Kertosari, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo, Propinsi Jawa Timur

Kode Pos : 63491 42

No. Telp : 0352-461984

No. Fax : 0352-461984

E-mail : mansatupo@yahoo.com

3. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 1 Ponorogo

Setiap lembaga yang berdiri pasti memiliki visi misi dalam programnya dan tujuan didirikannya. Begitu juga dengan Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo ini, sebuah lembaga pendidikan yang berdiri dengan berlandaskan agama namun tidak ketinggalan dengan teknologinya. Berikut adalah visi, misi, serta tujuan di MAN 1 Ponorogoo:

a. Visi

1) Peduli Lingkungan

- a) Berwawasan lingkungan hidup dan kehidupan
- b) Melestarikan lingkungan dengan penuh kepedulian

2) Agamis

- a) Berwawasan keagamaan *rahmatan lil alamin*
- b) Mengamalkan agama dengan keimanan dan ketakwaan

3) Sains

- a) Berprestasi dalam ilmu natural dan sosial science
- b) Mengamalkan pengetahuan dalam kehidupan

4) Teknopreneur

- a) Berteknologi dalam menghadapi revolusi industri
- b) Mengaplikasikan teknologi dalam usaha mandiri

5) Inovatif

- a) Berikhtiar keras untuk melakukan perubahan
- b) Melaksanakan pembaruan dengan kesadaran

b. Misi

Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan, memiliki lingkungan yang agamis, berorientasi pada ilmu pengetahuan dan teknologi serta berusaha untuk melakukan inovasi di berbagai bidang melalui penerapan manajemen *partisipatif* berdasarkan konsep *School Based Management*, dengan:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan dan peduli terhadap lingkungan madrasah dan lingkungan masyarakat.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang islami dengan mendorong dan meningkatkan pengamalan ajaran Islam melalui kegiatan ibadah dan kegiatan keagamaan secara intensif.
- 3) Menyelenggarakan pembelajaran keterampilan berbasis teknologi guna meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorong peserta didik memanfaatkan teknologi dalam berwira usaha.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran dan pengelolaan madrasah berbasis Teknologi Informasi
- 5) Menyelenggarakan pembelajaran dan pendidikan yang inovatif guna meningkatkan prestasi akademik maupun nonakademik

c. Tujuan

Selain visi dan misi, suatu lembaga yang berdiri juga harus memiliki tujuan. Begitu juga dengan berdirinya lembaga pendidikan menengah ke atas yang berbasis islam ini, berikut adalah tujuannya:

- 1) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan dan peduli terhadap lingkungan madrasah dan

lingkungan masyarakat sehingga menghasilkan peserta didik yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan.

- 2) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang islami dengan mendorong dan meningkatkan pengamalan ajaran Islam melalui kegiatan ibadah dan kegiatan keagamaan yang lain secara intensif sehingga menumbuhkan keimanan dan ketakwaan peserta didik.
- 3) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran keterampilan berbasis teknologi guna meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorong peserta didik memanfaatkan teknologi dalam berwirausaha.
- 4) Terciptanya pengelolaan madrasah berbasis Teknologi Informasi untuk memberi kemudahan akses baik warga madrasah maupun masyarakat.
- 5) Terciptanya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang inovatif dan variatif guna meningkatkan prestasi akademik maupun nonakademik.
- 6) Terciptanya partisipasi seluruh warga madrasah dan stakeholder dengan dilandasi dedikasi dan tanggung jawab

4. Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Ponorogo

Berikut rincian pembagian tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo:

a) Kepala Madrasah

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemegang jabatan tinggi di sekolah, sehingga tugas dan tanggung jawabnya juga lebih dari yang lain

adapun di antaranya adalah sebagai leader, manager, edukator, supervisor, evaluator, administrator, inovator, dan motivator.

b) Tenaga Tata Usaha

Ketersediaan tenaga tata usaha dengan tugas dan tanggung jawab untuk menyusun program tata usaha sekolah, menyusun laporan kegiatan pengurusan tata usaha sekolah, menyusun dan menyajikan data atau statistik madrasah, menyusun keuangan madrasah, pengurusan kepegawaian, pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha madrasah, penyusunan perlengkapan madrasah.

c) Wakil Kepala Madrasah

Sebagaimana namanya, tugas daripada wakil kepala madrasah ialah membantu tugas kepala madrasah. Tugasnya tidak terlalu spesifik tapi memiliki ruang lingkup yang luas. Seperti diantaranya membantu menangani urusan sarana dan prasarana, membina dalam kegiatan peringatan luar madrasah, dan menangani masalah kurikulum pelajaran.

d) Guru

Guru memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab, antara lain:

- 1) Mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dilengkapi dengan tugas mendidik dan membimbing.
- 2) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku.
- 3) Selaku guru bertanggung jawab kepada kepala madrasah dan melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien

5. Kurikulum MAN 1 Ponorogo

Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal ayat 19 mendefinisikan kurikulum sebagai perangkat rencana dan pengaturan yang meliputi isi, bahan pelajaran yang digunakan sebagai pedoman, dan tujuan yang diharapkan. Untuk pengertian secara bahasa, kurikulum berasal dari “*curir*” yang artinya pelari, dan “*curere*” yang artinya tempat berlari. Kemudian istilah kurikulum diaplikasikan dalam dunia pendidikan dengan pengertian pengetahuan atau mata pelajaran yang harus ditempuh peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.⁶³

Kurikulum pendidikan seolah merupakan penentu utama kegiatan sekolah. Semua kegiatan di sekolah mulai dari dibukanya pintu sekolah sampai dengan lonceng pulang. Demikian juga dengan siswa yang mulai masuk madrasah, mereka melakukan kegiatan belajar berdasarkan kurikulum yang berlaku dan selalu disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang.⁶⁴ Sehingga bisa dikatakan bahwa kurikulum yang digunakan di dalam sebuah lembaga pendidikan mencerminkan bagaimana kondisi pendidikan baik dari infrastruktur maupun SDM di dalamnya. Terhitung mulai dari bulan september, MAN 1 Ponorogo melakukan peralihan kurikulum dari kurikulum 13 (2013) ke kurikulum merdeka.

Kurikulum merdeka ialah bagian dari tindakan kebijakan inovatif yang diperkenalkan oleh Nadiem Makarin, sebagai menteri pendidikan dengan harap mengembalikan tanggung jawab pengelolaan pendidikan kepada kepala

⁶³Fauzi, *Kelapa Sawit* (edisi revisi) (Jakarta: Penebar Swadaya, 2012), 67

⁶⁴Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 35

sekolah dan pemerintah daerah.⁶⁵ Kurikulum merdeka diterapkan dengan tujuan mengembangkan kemampuan yang dimiliki peserta didik dalam berpikir secara mandiri. Kemampuan berpikir pada maksud ini berfokus pada peran guru. Apabila guru atau pendidik tidak memiliki kemerdekaan dalam metode pengajarannya, maka besar kemungkinan peserta didik juga tidak memiliki kemerdekaan dalam berpikir.⁶⁶

Penerapan kurikulum merdeka merupakan usaha dari proses penyempurnaan kurikulum sebelumnya. Kurikulum merdeka dibentuk sebagai solusi meninggalkan paradigma dan praktik pendidikan yang sudah tidak sesuai dengan zaman.

6. Letak Geografis MAN 1 Ponorogo

Madrasah Aliyah Negeri 1 Ponorogo merupakan sekolah menengah ke atas yang berbasis agama dan sudah berstatus negeri. Madrasah Aliyah ini juga disebut dengan MA Plus keterampilan. Madrasah ini merupakan termasuk dari bagian lembaga pendidikan favorit di Ponorogo. Berdiri di tempat yang strategis dan di perkotaan memudahkan jangkauan untuk ditemukan, yaitu tepatnya di jl. Arief Rahman Hakim 02, Desa Kertosari, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo Jawa Timur.

Kabupaten Ponorogo terletak di 111°17' Bujur Timur dan 7°49' Lintang Selatan dengan letak ketinggian dan permukaan laut <500 m dengan 242 desa di dalamnya, 500-700 m dengan jumlah 45 desa, dan >700 m dengan jumlah

⁶⁵Mambaul Ngadhimah, et al., "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2 (2023), 151

⁶⁶Khoirurrijal, et al., "Pengembangan Kurikulum," dalam "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo," ed. Mambaul Ngadhimah, et al., *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2 (2023), 151

20 desa di dalamnya.⁶⁷ Kabupaten Ponorogo berbatasan dengan Kabupaten Madiun, Magetan, dan Nganjuk di sebelah utaranya. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tulungagung dan Trenggalek. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pacitan. Dan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Pacitan dan Wonogiri Jawa Tengah.

7. Struktur Organisasi MAN 1 Ponorogo

Struktur organisasi bisa diartikan sebagai sistem atau jaringan kerja beserta tugas-tugas di dalamnya. Struktur organisasi menetapkan bagaimana cara tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinir secara formal. Definisi tersebut mengacu pada enam unsur kunci yaitu spesialis pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendal, sentralisasi, dan desentralisasi.⁶⁸ Setiap organisasi memiliki rancangan struktur yang rapi dalam kepengurusannya dengan maksud memastikan organisasi yang dibangun bisa mencapai sasaran dari tujuan dibentuk.

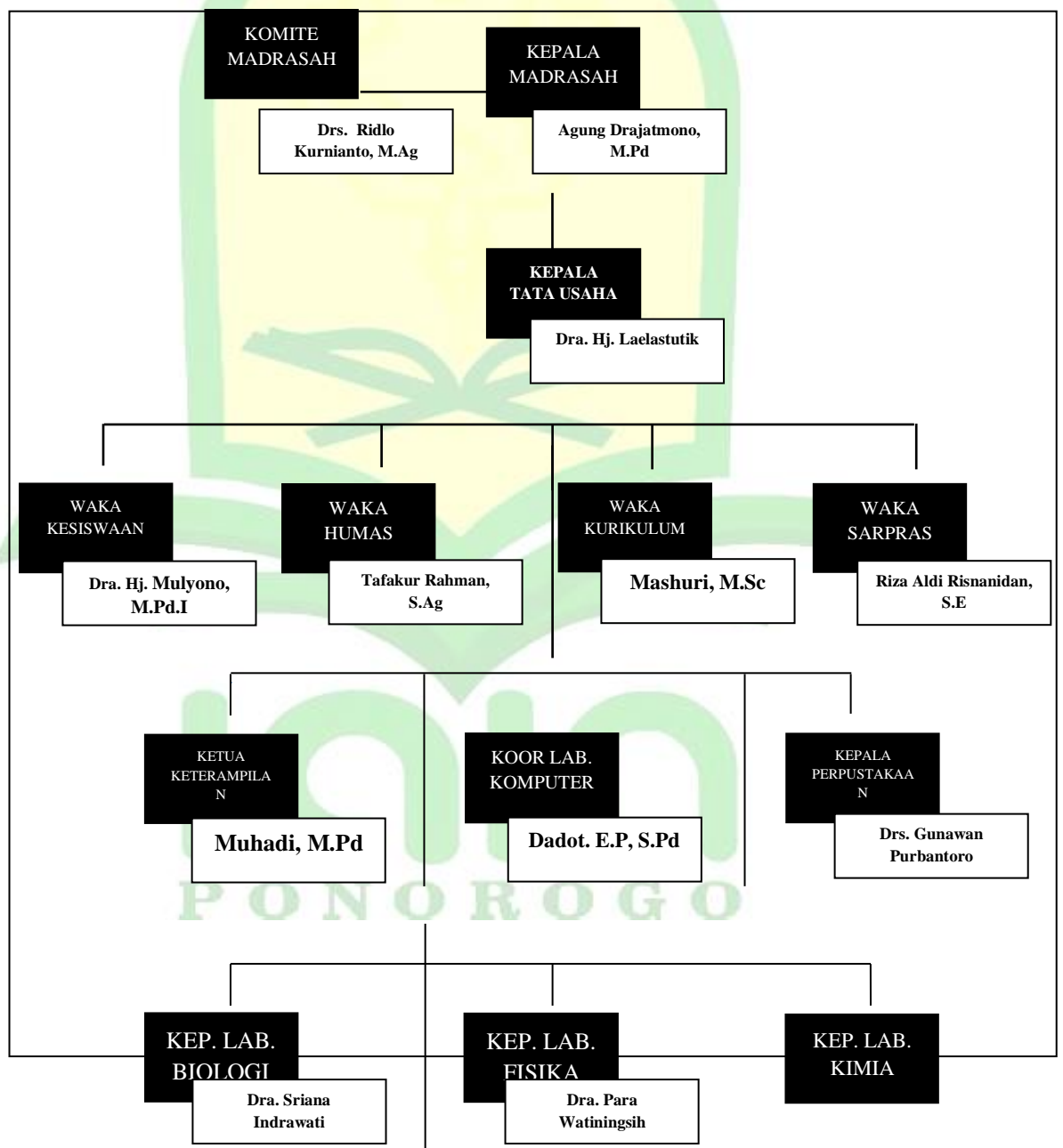
Organisasi yang berkualitas adalah organisasi yang memiliki pengelola sesuai dengan standar yang sudah ada. Pengelola tersebut lantas dikumpulkan menjadi satu wadah dengan nama struktur organisasi. Struktur organisasi dibuat untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi dengan antar anggota. Pengorganisasian bukan hanya penetapan struktur organisasi lalu mengisi kotak di dalamnya dengan *job* dan orangnya, melainkan proses *manajerial* yang berkelanjutan. Peninjauan struktur organisasi, *job description*, dan *staffing*-nya juga bagian dari rangkaian kegiatan pengorganisasian.⁶⁹ Begitu

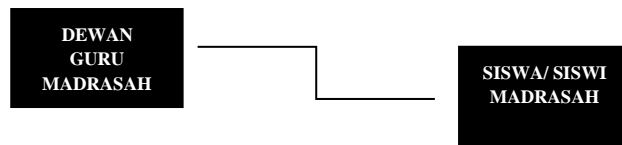
⁶⁷Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo (BPS-*Statistic of Ponorogo Regency*)

⁶⁸Sentot Imam W, *Struktur Organisasi* (Surabaya: UM Surabaya, 2022), 2.

⁶⁹Sentot Imam W, *Struktur Organisasi* (Surabaya: UM Surabaya, 2022), 2.3.

juga dengan struktur organisasi yang di miliki MAN 1 Ponorogo, dibentuk dengan serapi mungkin yang meliputi komite madrasah, kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala kesiswaan, wakil kepala kurikulum, wakil kepala humas, wakil kepala sarpras, ketua laboratorium, ketua keterampilan, dan lain sebagainya dengan maksud bisa mencapai tujuan dari didirikannya MAN 1 Ponorogo, berikut adalah struktur organisasi beserta penanggung jawabnya:





Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 1 Ponorogo

8. Sumber Daya Manusia MAN 1 Ponorogo

Sumber daya manusia yang berada di dalam lingkup madrasah meliputi tenaga pendidik atau guru, tenaga kependidikan atau staf, dan siswa. Ketiga komponen tersebut bersifat penting dalam suatu sekolah, apabila salah satunya tidak ada maka belum bisa dinamakan sekolah atau madrasah. Berikut adalah data dari sumber manusia di MAN 1 Ponorogo

a. Guru/ Pendidik

Kata “didik” dari rangkaian kata pendidik memiliki arti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntutan, pimpinan) yang berkaitan dengan akhlak dan kecerdasan pikiran. Lalu kata “pe” dari rangkaian kata pendidik yang menjadi pelengkap dari kata “didik” menjadikan kata tersebut memiliki arti orang yang mendidik.

Istilah pendidik dalam Islam ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap anak didik yang diampunya. Begitu juga dengan teori pendidikan Barat yang memberikan pengertian bahwa tugas seorang pendidik ialah mendidik, yaitu dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak yang dididik, baik secara psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi harus dikembangkan secara

seimbang setinggi mungkin. Dalam sebuah artikel yang mengutip isi dari UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa pendidik memiliki pengertian sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil, melakukan bimbingan serta pelatihan, dan melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.⁷⁰

Pendidik profesional ialah orang yang mengetahui dan bisa menguasai ilmu pengetahuan sekaligus bisa menyalurkan pengetahuan, internalisasi, dan implementasinya; mampu mengembangkan anak didiknya agar tumbuh dengan kecerdasan serta jiwa kreasi yang tinggi untuk kemaslahatan diri sendiri dan masyarakatnya; mampu mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki anak didiknya; mampu menjadikan anak didiknya sebagai orang yang bertanggung jawab.⁷¹

Profesional merupakan bidang pekerjaan yang terbentuk dari beberapa bidang ilmu yang perlu dipelajari dan diimplementasikan bagi kepentingan umum, yang artinya profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan keahliannya.⁷² Guru atau pendidik profesional tercermin dalam melaksanakan pengabdian tugas-tugasnya yang ditunjukkan melalui tanggung jawabnya saat melaksanakan seluruh pengabdian. Selain itu, pendidik profesional juga memiliki tanggung jawab dalam tiga ranah sekaligus, yaitu pribadi, sosial, intelektual, moral,

⁷⁰Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *Sabilarrasyad*, 01 (2017), 102-103.

⁷¹Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam; Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran* (Bali: Rajawali Pers, 2009), 51.

⁷²Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 41

hingga spiritual. Tanggung jawab pribadi ialah mampu memahami, mengelola, menghargai, dan mengembangkan dirinya sendiri. Tanggung jawab sosial diaplikasikan melalui kemampuan interaktif yang efektif dan menempatkan dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui program penguasaan aneka perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Adapun, tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan dalam penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral dan bis amejadi contoh anak didiknya.⁷³

Guru profesional merupakan guru yang berkualitas dan berkompentensi, di mana kompetensi guru itu meliputi: *pertama*, kemampuan guru dalam melaksanakan program belajar mengajar. *Kedua*, kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran. *Ketiga*, kemampuan guru dalam melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. *Keempat*, kemampuan menilai kemajuan proses belajar mengajar. Maka untuk menjadi profesional kita harus menyatukan antara konsep personaliti dan integritas yang kemudian dipadukan dengan skil atau keahliannya. Sehingga guru yang profesional diharuskan memahami betul tugas pokok dan fungsi guru, selanjutnya dengan peningkatan pemahaman tersebut akan meningkatkan pula kinerja guru dalam melaksanakan profesionalnya.⁷⁴

⁷³Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* dalam *Etika dan Profesi Keguruan*, ed. Umar Sidiq (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 41

⁷⁴Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan*, 42

Dari beberapa definisi yang menggambarkan seorang pendidik beserta tanggung jawabnya bisa diketahui bahwa kehadirannya sangat penting terutama di sebuah lembaga pendidikan seperti di MAN 1 Ponorogo ini. Dengan indikator beserta kriteria yang dimiliki. Guru atau pendidik yang sesuai dengan indikator mutu pendidikan harus sesuai syarat dan tersedia dengan rasio perbandingan 20:1 dengan peserta didik. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa jumlah keseluruhan pendidik yang ada di MAN 1 Ponorogo berjumlah 54 orang dengan kualifikasi 35 PNS dan 19 lainnya non-PNS, 25 guru tersedia dengan gender laki-laki dan 29 lainnya adalah perempuan.

b. Tenaga Kependidikan

Telah dijabarkan mengenai tenaga pendidik di pembahasan sebelumnya, adapun pengertian dari tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga yang memiliki tugas dalam kegiatan merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang kegiatan proses satuan pendidikan. Tenaga kependidikan ini meliputi orang-orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan baik secara langsung maupun tidak, tenaga administrasi atau tata usaha (TU), pengawas satuan pendidikan, tenaga perpustakaan (pustakawan), tenaga laboratorium (laboran), pelatih ekstrakurikuler, dan petugas keamanan.

Tenaga kependidikan merupakan salah satu dari tiga elemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah yang memiliki arti penting, maka kehadirannya tidak ada maka sekolah tidak bisa berjalan sesuai dengan tujuannya. Oleh karena itu, ketersediaan tenaga kependidikan juga harus sesuai dengan syarat dan kompetensinya masing-masing. Dari data yang diperoleh, ketersediaan tenaga pendidik di MAN Ponorogo berjumlah keseluruhan 17 dengan status kepegawaian 14 PNS dan 3 lainnya non-PNS. 9 tenaga pendidik merupakan lulusan SMA sederajat, 1 orang lulusan D3, dan 7 lainnya lulus S1.

c. Siswa MAN 1 Ponorogo

Banyak para ahli yang mendefinisikan siswa dengan pemikirannya. Namun dari sekian banyak penjabaran, definisi siswa tidak lepas dari istilah orang-orang yang datang ke sekolah untuk belajar. Dalam istilah panjangnya, siswa diartikan sebagai makhluk individu yang berada dalam proses perkembangan dan pertumbuhan, mengalami perubahan fisik dan psikis sehingga berada di masa baik untuk berfikir secara intelektual.

Peserta didik merupakan individu yang mendapat pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan agar bisa tumbuh dan berkembang dengan baik serta mempunyai kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh pendidiknya.⁷⁵ Jika makna guru itu mendidik, maka makna dari siswa itu yang dididik. Keduanya sangat terikat, dan saling terhubung. Selain tenaga pendidik dan kependidikan, adanya siswa di sekolah juga sangat penting. Bagaimana ada seorang

⁷⁵Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 66

pendidik tanpa adanya yang dididik. Dalam tahun ajaran 2022-2023 ini, MAN 1 Ponorogo memiliki jumlah siswa sebanyak 721 siswa dengan bagian 289 kelas X, 270 siswa kelas XI, dan 164 siswa kelas XII.

9. Sarana dan Prasarana MAN 1 Ponorogo

Keberhasilan program pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah adanya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Sarana dan prasarana merupakan sumber daya pendidikan yang menunjang proses pembelajaran, sehingga ada atau tidaknya sarana prasarana, baik atau buruknya kondisi sarana dan prasarana sangat mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar di sekolah. Sehingga penggunaan dan pengelolaannya harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen penting yang harus terpenuhi dalam menunjang manajemen pendidikan yang baik. Sarana di lingkup pendidikan meliputi media pembelajaran seperti meja, kursi, papan tulis. Sedangkan yang termasuk prasarana meliputi halaman, taman, lapangan, gedung dan lain-lain.⁷⁶

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nasional Republik Indonesia pasal 1 No. 19 tahun 2005 mengenai standart sarana dan prasarana mendeskripsikan bahwa sarana dan prasarana memiliki standart nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal meliputi ruang belajar, tempat olahraga, tempat beribadah, laboratorium, perpustakaan, tempat bermain, bengkel kerja, tempat berkreasi, rekreasi serta sumber belajar lainnya yang

⁷⁶Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 41

dibutuhkan dalam menunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi, informasi, dan komunikasi.⁷⁷

Ditinjau dari jenisnya, fasilitas pendidikan memiliki dua jenis yaitu fasilitas fisik dan fasilitas non-fisik. Fasilitas fisik meliputi segala sesuatu yang berwujud benda mati atau dibendakan yang mempunyai fungsi untuk memudahkan dan melancarkan suatu benda seperti komputer, mesin tulis, kendaraan, alat peraga, media, dan model. Sedangkan fasilitas non-fisik meliputi sesuatu yang bukan berpa benda mati, yaitu yang memiliki fungsi membantu dan memudahkan pekerjaan manusia, jasa, dan uang.⁷⁸

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ponorogo merupakan salah satu sekolah negeri berbasis islam plus yang berdiri di atas tanah dengan luas 13.451 m² dan luas bangunan 4.500 m² dengan dua lantai. Di dalamnya dilengkapi dengan berbagai fasilitas prasarana lengkap sebagai penunjang pembelajaran yang meliputi ruang belajar, ruang pimpinan, ruang guru, ruang UKS, ruang tata busana, ruang tata boga, tiga ruang laboratorium, ruang komputer tempat beribadah, perpustakaan, tempat bermain, dan gudang. Masing-masing prasarana yang ada juga dilengkapi dengan sarana yang mendukung seperti alat tulis di ruang belajar, berbagai macam bacaan di perpustakaan, kerangka dan gambar di laboratorium, mesin jahir dan obras di ruang tata busana, alat masak di ruang tata boga, dan computer tentunya di ruang computer.

⁷⁷Ike Malaya S,' "Manajemen Sarana dan Prasarana," *ISENA (Islamic Educational Managemen)*, 1 (2019), 79.

⁷⁸Ibid, 80.

B. Paparan Data

1. Proses Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Proses merupakan suatu perencanaan atau urutan pelaksanaan atas kejadian yang saling berkaitan dan memiliki suatu tujuan yang sama. Proses merupakan bagian penting untuk dilakukan dan berpengaruh terhadap hasil atas keberlangsungan sebagaimana proses pada kegiatan evaluasi pada penelitian ini. Dari kegiatan pengumpulan data dokumentasi, wawancara, dan observasi yang telah dilakukan peneliti sebelumnya mengenai evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo ini diketahui bahwasannya kegiatan evaluasi pasti melewati tahapan yang namanya proses.

Pada dasarnya proses evaluasi dilakukan dengan cara menentukan tujuan dari penilaian kerja atau evaluasi itu sendiri, menentukan tugas sesuai sasaran kinerja masing-masing, memeriksa dan menilai program kerja, membicarakan hasil penilaian. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Bapak Agung Drajatmono, selaku kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo yang juga berperan sebagai evaluator utama bahwa sebelum melakukan evaluasi kinerja pendidik seharusnya sudah menetapkan tujuan dari evaluasi, sehingga pada tahap pengamatan bisa fokus pada apa yang akan dinilai. Kemudian penilaian disesuaikan dengan sasaran kinerja masing-masing dan akan dipanggil bertahap untuk mengetahui hasil dari penilaian evaluasi.⁷⁹

Cara pertama yang perlu dilakukan sebelum melakukan evaluasi ialah menetapkan tujuan spesifiknya. Dikatakan bahwa selain menjadi tanggung

⁷⁹Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

jawab tersendiri sebagai evaluator dan juga petinggi dalam suatu lembaga pendidikan, Bapak Agung Drajatmono, selaku kepala madrasah di MAN 1 Ponorogo menyampaikan bahwa “Dilakukannya evaluasi kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada di MAN 1 Ponorogo. Untuk itu evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tidak bisa dilakukan secara asal-asalan, harus sesuai dengan standart kinerja pendidikan”.⁸⁰

Setiap hal dilaksanakan dengan tujuan tersendiri, begitu juga dengan didirikan dan dilaksanakannya kegiatan belajar mengajar di MAN 1 Ponorogo. Hal demikian bisa dilihat dari visi, misi, dan tujuan yang dimiliki MAN 1 Ponorogo. Diantaranya tujuannya yaitu diharapkan mampu menciptakan penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang berwawasan dan peduli terhadap lingkungan madrasah dan masyarakat, berbasas islami, berbasis teknologi dan informasi, dan menciptakan masyarakat sekolah yang inovatif dan variatif. Semua tujuan tersebut merupakan bentuk dari keberhasilan mutu pendidikan.

Tiga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses evaluasi ini meliputi kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan, juga siswa. Masing-masing tersebut memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri yang harus dilaksanakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dipaparkan Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo bahwa “Tugas dan tanggung jawab guru sudah tertulis yaitu bertugas mengajar, mendidik dan membimbing secara efektif dan efisien dengan sesuai ketentuan

⁸⁰Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

dan kurikulum yang berlaku”.⁸¹ Dalam wawancara peneliti dengan salah satu Guru fisika, Marantika Fitriani, juga menjelaskan mengenai tugas utama guru yaitu

Tugas utama seorang guru adalah mengajar, memberikan contoh yang baik untuk murid-muridnya. Untuk materi atau keterampilan khususnya boga busana IT itu dari MGMP provinsi dan Nasional. Nanti di situ ada gurunya dan ada pertemuan khusus setiap tahun membahas tentang perangkat pembelajaran dan lain-lain yang menyangkut keterampilan.⁸²

Kepala madrasah secara tertulis maupun tidak tertulis memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan. Adapun di antaranya adalah sebagai edukator, evaluator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Secara khusus wakil kepala sekolah tidak memiliki tugas yang spesifik, karena pada umumnya tugas dari seorang wakil adalah membantu tugas ketua. Sehingga, bisa dikatakan bahwa tugas wakil madrasah adalah membantu kepala madrasah. Adapun tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik ialah sesuai dengan jabatannya, seperti tenaga tata usaha bertugas dalam penyusunan program dan laporan kegiatan, kepala laboratorium bertugas serta bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan laboratorium. Pembagian tugas dan tanggung jawab pada sumber daya manusia ditentukan untuk memudahkan penilaian kerja.

Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada saat evaluasi disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sebelumnya perlu diketahui bahwa evaluasi di MAN 1 Ponorogo bukan hanya dilakukan

⁸¹Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

⁸²Lihat transkrip wawancara Nomor: 02/W/08-09/2023

oleh Kepala Madrasah sebagai petinggi tetapi guru di MAN 1 Ponorogo juga ikut dilibatkan dalam tugas evaluasi yaitu dengan menilai kinerja anat guru lainnya. Hal tersebut ditegaskan dalam wawancara peneliti dengan Bu Marantika Fitriani, bahwa “Tetap terlibat, meskipun terkadang dilakukan secara tidak langsung. Jadi dalam kelompok ini saling melengkapi, saling mengevaluasi”.⁸³ Proses penilaian evaluasi yang melibatkan guru ini dilakukan dengan membentuk sebuah kelompok, sebagaimana yang ditegaskan dalam wawancaranya, yaitu:

Kalau di MAN 1 Ponorogo ini dibagi kelompok. Jadi ada kelompok ASN senior, yang menilai junior-juniornya seperti ASN yang baru atau GTP itu ada satu koordinator yang bertugas menilai kinerja dari kelompoknya. Di tiap kelompok terdapat lembaran yang akan diperiksa berisi kurang apa perangkatnya, bagaimana proses pembelajarannya dan kurangnya apa, apakah kehadirannya lengkap atau tidak. Biasanya di sekolah ada yang namanya jamkos (jam kosong), itu nanti yang menilai koordinator kelompoknya masing-masing.⁸⁴

Adapun proses penilaian evaluasi antar guru dilakukan dengan melihat ringkasan dokumen yang berisi hasil dari proses mengajar guru pada satu bulan atau semester terakhir. Kemudian hasil penilaian akan menunjukkan kesimpulan dari apa yang perlu ditingkatkan dan diperahankan untuk program kerja kedepannya.

Proses penilaian evaluasi yang dilakukan kepala sekolah tidak jauh berbeda dengan penilaian yang dilakukan guru. Namun utamanya kepala sekolah ikut andil langsung untuk melihat dan memantau proses kegiatan belajar mengajar yang sedang berlangsung dan menilainya. Adapun

⁸³Lihat transkrip wawancara Nomor: 02/W/08-09/2023

⁸⁴Lihat transkrip wawancara Nomor: 02/W/08-09/2023

selain itu kepala madrasah bisa melakukan penilaian evaluasi dari hasil kinerja tertulis. Hal ini juga ditegaskan sendiri oleh Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo dalam wawancara bahwa:

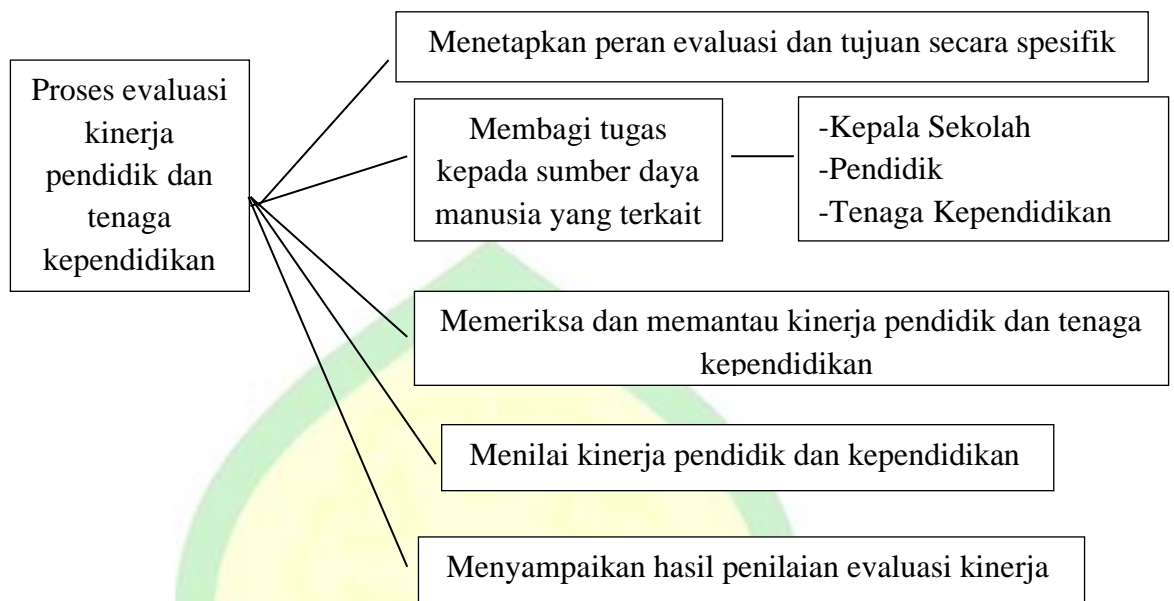
Dalam dunia pendidikan ada istilah yang dinamakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang perlu dicapai ditiap bulannya. Misalnya, hari ini kamu harus bisa menyelesaikan ini, kamu menyelesaikan itu. Tugas tersebut pada tiap akhir bulannya akan dikumpulkan di meja Kepala Madrasah dan dinilai lalu yang kurang akan diminta untuk diperbaiki. Hal tersebut terjadi pada tiap akhir bulan.⁸⁵

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pembelajaran ialah satu faktor penting yang harus diperhatikan dan dikembangkan. Maka, pendidik harus mampu mengelola kelas dalam pembelajaran sesuai dengan ketentuan dan kurikulum yang ada. Untuk memperhatikan hal ini, perlu adanya evaluasi kinerja. Evaluasi bisa dikatakan sebagai kegiatan mengukur dan menilai. Mengukur ialah kegiatan membandingkan dua hal atau lebih yang terlihat sama. Menilai ialah langkah terakhir dari mengambil keputusan yang berdasarkan ukuran baik dan buruk. Proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo rutin dilakukan baik kepala madrasah maupun guru pada tiap akhir bulan dan juga akhir semester. Dalam rangkaian itulah program evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan atau ketercapaian program telah dilakukan dan untuk bisa menjabarkan kekurangan dan kelebihan dalam kinerja yang berdampak pada perkembangan mutu pendidikan, sehingga bisa diperbaiki untuk kedepannya.

⁸⁵Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

Dilakukan evaluasi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan seharusnya bukan hanya dinilai dari program kerja yang diterapkan dalam pembelajaran. Tetapi juga menilai dari ketepatan waktu saat mengajar baik saat memulai maupun mengakhiri pelajaran, sikap dan penanganan saat menyelesaikan problem di sekolah, mampu memberikan pelayanan sesuai standart, ketepatan dalam menjaga keindahan madrasah, kerjasama madrasah, kurikulum yang digunakan, kerja team dan yang terpenting adalah keunggulan dalam menciptakan lulusan terbaik. Namun karena judul penelitian ini adalah evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan maka penilainanya pun akan mengutamakan program kerja yang diterapkan dalam pembelajaran dan sisanya menjadi tolak ukur tambahan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian mengenai proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo bisa diambil kesimpulan bahwa dalam proses evaluasi melewati beberapa tahapan yaitu *pertama* menentukan dan menetapkan tujuan spesifik diadakannya evaluasi. *Kedua*, membagi tugas dan tanggung jawab kepala madrasah, pendidik, dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, memeriksa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. *Keempat*, menilai kinerja pendidik dan kependidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. *Kelima*, menyampaikan hasil penilaian berupa saran dan arahan. Secara lebih detail hal ini bisa dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 4.2 Proses Evaluasi Kinerja Pendidik dan Kependidikan

2. Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Teknik merupakan suatu cara yang bisa digunakan seseorang untuk memecahkan suatu permasalahan tertentu. Sama halnya dengan kegiatan evaluasi ini dibutuhkan adanya teknik atau cara tertentu untuk mencapai tujuan yaitu upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo. Ada banyak cara yang bisa dilakukan dalam melakukan evaluasi. Salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah MAN 1 Ponorogo ialah dengan diadakannya SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai. Evaluasi dilakukan dengan tujuan mengetahui peningkatan kinerja pada tiap pendidik sehingga bisa menilai apakah kinerja tersebut sudah cukup baik atau perlu ditingkatkan kedepannya. Proses evaluasi dilakukan rutin pada tiap bulannya yakni dengan mengumpulkan data berisi program kerja yang telah dilaksanakan tiap

pendidik lalu dinilai kelebihan dan kekurangan oleh kepala sekolah. Hal ini ditegaskan dalam wawancara oleh Kepala Madrasah sendiri, yaitu

Dalam dunia pendidikan ada istilah yang dinamakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang perlu dicapai ditiap bulannya. Misalnya, hari ini kamu harus bisa menyelesaikan ini, kamu menyelesaikan itu. Tugas tersebut pada tiap akhir bulannya akan dikumpulkan di meja Kepala Madrasah dan dinilai lalu yang kurang akan diminta untuk diperbaiki. Hal tersebut terjadi pada tiap akhir bulan.⁸⁶

Sasaran kinerja pegawai dinilai oleh kepala madrasah MAN 1 Ponorogo dengan melakukan supervisi. Supervisi merupakan kegiatan pembinaan yang dilakukan kepala madrasah sebagai bentuk evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Supervisi ialah serangkaian proses yang dibuat khusus untuk memberikan bantuan kepada tenaga pendidik dan kependidikan guna mendapatkan pengetahuan serta keterampilan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat madrasah itu sendiri. Supervisi dilakukan untuk mengembangkan kemampuan profesional guru dalam aspek akademik, mengawasi kegiatan proses belajar mengajar, dan mendorong guru dalam mengembangkan kemampuan mengajar dan profesionalnya dalam mengelola proses pembelajaran. Hal ini juga disampaikan dalam wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo bahwa

Kalau dari saya sendiri selaku Kepala Madrasah melakukan supervisi, artinya ketika bapak/ibu guru sedang mengajar saya masuk dan ikut duduk di belakang untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran. Hal tersebut ada yang saya beritahu dulu sebelumnya dan ada juga yang tidak. Kegiatan bertujuan untuk menemukan apa

⁸⁶Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

kekurangan dan apa kelebihan dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh bapak/ibu guru.⁸⁷

Teknik atau cara yang digunakan dalam supervisi kepala madrasah MAN 1 Ponorogo ialah secara langsung dan tidak langsung. Evaluasi yang dilakukan secara langsung berarti Kepala madrasah ikut serta dalam pengamatan pembelajaran yang sedang berlangsung. Kepala madrasah akan masuk saat jam pembelajaran lalu mengikuti dan mengamati proses belajar mengajar antara guru dengan murid yang sedang berlangsung. Setelah pengamatan maka ada yang namanya penilaian. Penilaian disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Seperti misalnya guru matematika harus menguasai rumus matematika, guru tata busana harus menguasai teknik menjait dan membuat desain. Lalu setelah itu penyampaian penilaian dilakukan secara *face to face* atau dengan berbicara secara dua arah oleh Kepala Madrasah dengan pendidik yang telah dipanggil sebelumnya. Pada proses ini dilakukan secara dua arah dan saling berkoordinasi.

Penilaian kinerja dari hasil evaluasi Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo bukan hanya berisi tuntutan seperti kalimat “harusnya begini, bukan seperti ini” melainkan lebih ke arah diskusi. Kepala Madrasah akan menilai dari hasil pengamatan yang dilakukan sebelumnya dan menanyakan apakah program kerja yang dilakukan bisa meningkatkan mutu pendidikan kepada siswanya dan juga menanyakan apa yang menjadi kendala saat proses pembelajaran, kemudian akan didiskusikan bersama jalan keluarnya. Proses evaluasi tidak langsung dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan melihat perangkat

⁸⁷Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

pembelajaran para pendidik yang telah dikumpulkan sebelumnya. Sama seperti evaluasi yang dilakukan secara langsung, dalam evaluasi tidak langsung ini penyampaian hasil evaluasi juga melibatkan pembicaraan secara dua arah antara kepala sekolah dengan pendidik.

Selain bekerja dalam tugas dan tanggung jawabnya, guru di MAN 1 Ponorogo juga memiliki peran dalam evaluasi meskipun terkadang dilaksanakan secara tidak langsung. Evaluasi penilaian antar guru ini dilakukan dengan antar guru lainnya. Adapun teknik yang dilakukan ialah dengan membentuk sebuah kelompok dengan pembagaian sebagaimana yang dijelaskan oleh Bu Marantika Fitriani, sebagai berikut

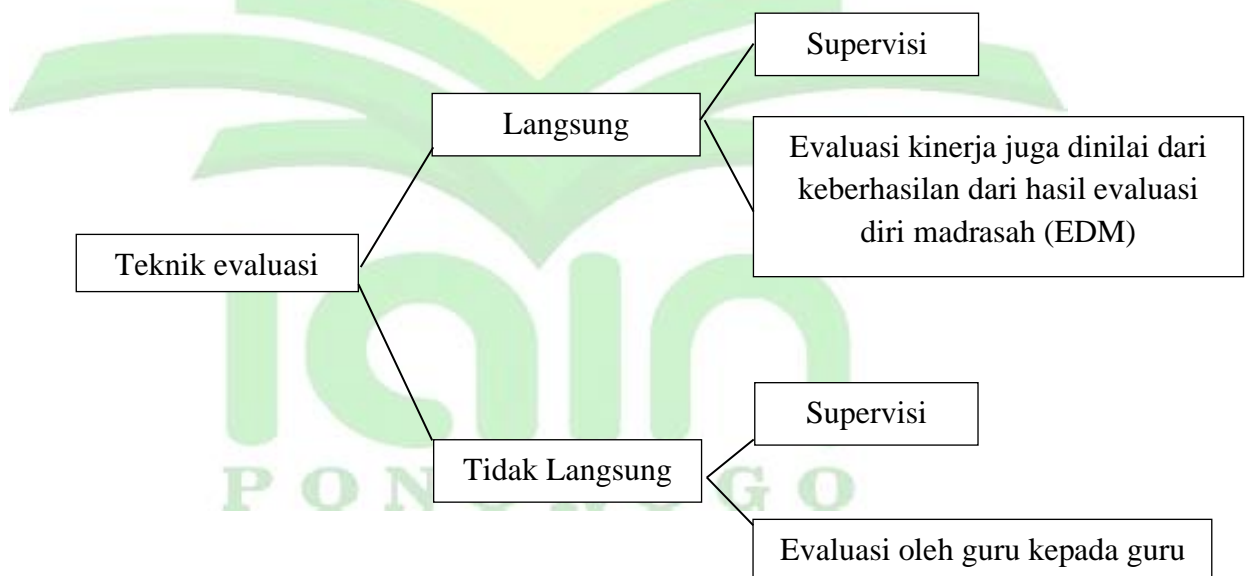
Kalau di MAN 1 Ponorogo ini dibagi kelompok. Jadi ada kelompok ASN senior, yang menilai junior-juniornya seperti ASN yang baru atau GTP itu ada satu koordinator yang bertugas menilai kinerja dari kelompoknya. Di tiap kelompok terdapat lembaran yang akan diperiksa berisi kurang apa perangkatnya, bagaimana proses pembelajarannya dan kurangnya apa, apakah kehadirannya lengkap atau tidak. Biasanya di sekolah ada yang namanya jamkos (jam kosong), itu nanti yang menilai koordinator kelompoknya masing-masing.⁸⁸

Penilaian antar guru ini dilakukan dengan melihat hasil ringkasan program kerja yang diterapkan saat mengajar selama satu bulan atau satu semester terakhir. Kemudian hasil dari penilaian kinerja disampaikan dengan bentuk masukan dan saran yang harus dilakukan untuk lebih kedepannya.

Berdasarkan paparan data mengenai teknik evaluasi yang digunakan kepala madrasah MAN 1 Ponorogo melalui pengamatan peneliti baik juga yang telah dijelaskan oleh narasumber dalam kegiatan wawancara bisa

⁸⁸Lihat transkrip wawancara Nomor: 02/W/08-09/2023

dipahami bahwa teknik yang digunakan kepala madrasah dalam melakukan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ialah supervisi. Supervisi bisa dilakukan dengan beberapa cara, yaitu *pertama* secara langsung yang berarti supervisor ikut terjun dalam kegiatan penilaian evaluasi. *Kedua* secara tidak langsung, yaitu supervisor menilai evaluasi dari hasil tulis berisi program kerja yang telah dilaksanakan sebelumnya. Supervisi tidak langsung ini juga dilaksanakan pada kegiatan evaluasi antar guru. *Ketiga*, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo juga memiliki evaluasi diri madrasah (EDM) atau evaluasi yang berupa dokumen evaluasi diri madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah itu sendiri. Secara gambaran rancangan, teknik evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 4.3 Teknik Evaluasi Kinerja Pendidik dan Kependidikan

3. Keberhasilan Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Upaya meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan dengan hasil belajar atau prestasi anak didiknya. Apabila peran yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka mutu pendidikan juga akan maju dan berkembang. Selain itu para pendidik dan tenaga kependidikan tentunya harus tersedia sesuai syarat dan kompetensinya.

Ada lima faktor yang perlu dilibatkan dalam mengukur keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yaitu pemimpin (kepala madrasah), tenaga pendidik dan kependidikan (guru beserta stafnya), siswa, kurikulum, dan jaringan kerjasama. Berikut lima indikator mutu pendidikan beserta syarat dan kompetensi yang harus dipenuhi:

a. Kepala Madrasah

Pemilihan calon Kepala Madrasah tidak bisa dilakukan sembarangan, semua harus memenuhi syarat dan kompetensi. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Bapak Agung Drajatmono, selaku kepala madrasah MAN 1 Ponorogo bahwa:

Untuk menjadi Kepala Madrasah pada umumnya harus lebih dulu lulus tes kepala madrasah. Harus mengikuti diklat calon kepala sekolah selama 2 minggu. Harus lulus assessment. Terakhir adalah nasib atau takdir. Selain itu calon Kepala madrasah di sini harus memiliki pangkat minimal 3T. Istilah pangkat 3T itu meskipun tidak tertulis digambarkan minimal harus sudah mengajar 10 tahun. Satu tingkatan, 3A itu 4 tahun, 3B 3 tahun, 3C 3 tahun. Harus pernah menjabat sebagai

wakil kepala sekolah. Jadi tingkatannya, menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, lolos ujian tes calon kepala sekolah dan baru bisa mendaftar 2 minggu tersebut. Setelah lulus diklat ikut assessment dan tinggal menunggu kapan diangkat sebagai kepala sekolah.⁸⁹

Untuk menjabat sebagai kepala madrasah tidak bisa langsung daftar lalu lolos begitu saja. Semua dilakukan dengan banyak syarat dan tahapan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Kepala madrasah MAN 1 Ponorogo jika calon kepala sekolah minimal memiliki pangkat 3T. Istilah pangkat 3T ini memuat minimal pengalaman mengajar selama 10 tahun. Adapun 10 tahun tersebut dibagi dalam 3 tingkat, yaitu tingkat pertama 3A adalah tahapan selama 4 tahun, tingkat kedua 3B adalah tahapan selama 3 tahun, dan tingkat ketiga 3C selama 3 tahun. Jadi total keseluruhan tingkatan adalah 10 tahun. Dalam syarat dan ketentuan menjadi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam indikator mutu pendidikan yang meliputi minimal berpendidikan D4 atau setara dengan S1, berpangkat minimal III/c, bersertifikat pendidik, bersertifikat kepala sekolah juga batas maksimal usia saat pengangkatan yaitu 56 tahun, Agung Drajatmono selaku Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo sudah memenuhi syarat dan ketentuan tersebut. Untuk bukti dokumentasi ketentuan tersebut, peneliti hanya mendapat izin membawa dokumentasi berupa foto ijazah S1 dan S2 kepala madrasah.⁹⁰

⁸⁹Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

⁹⁰Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023



Gambar 4.4 Ijazah sebagai salah satu bukti syarat dan ketentuan menjadi Kepala Madrasah

Calon kepala madrasah tidak bisa langsung menjabat sebagai kepala madrasah. Calon kepala madrasah memiliki syarat harus pernah menjabat sebagai wakil kepala madrasah yang berarti juga harus menjadi guru terlebih dulu. Adapun urutannya yaitu menjabat sebagai guru, wakil kepala madrasah, lalu kepala madrasah. Jika karyawan hanya melalui tahap tes pendaftaran, calon kepala madrasah tidak hanya memiliki tes dalam pendaftarannya tapi juga harus lolos dalam diklat kepala madrasah yang dilakukan selama dua minggu.

Peran penting sebagai kepala madrasah ialah harus bisa dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, bisa dan mampu memahami visi kerja dengan jelas, bekerja keras, tekun, dan disiplin. Diantara tugas dan tanggung jawabnya ialah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Dikutip dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan salah satu guru di MAN 1 Ponorogo mengenai kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh Kepala Madrasah, bahwa:

Pinginnya ya gitu, sesuai dengan kompetensi. Tapi namanya manusia pasti tetap ada celanya, ada beberapa hal yang juga perlu ditingkatkan. Sebenarnya itu bukan masalah karena semua bisa diatasi dengan banyak belajar dan mengerti. Tapi untuk secara keseluruhan sudah bagus. Kepala Madrasah juga ikut serta dalam kegiatan, seperti workshop.⁹¹

Dari penjelasan yang telah disampaikan di atas dapat diketahui bahwa sejauh ini kinerja kepala madrasah sudah baik, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan yang terdapat pada kepala madrasah MAN 1 Ponorogo.

b. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1) Pendidik

Peran kepala madrasah sebagai manager di lingkup sekolah sangat penting. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala madrasah juga harus mampu meningkatkan kualitas pendidik sehingga pendidik mampu melakukan proses pembelajaran secara optimal, dan

⁹¹Lihat transkrip wawancara Nomor: 02/W/08-09/2023

bisa menerapkan pembelajaran sesuai kurikulum yang terapkan baik kepada siswa maupun masyarakat madrasah lainnya.⁹²

Selain menjalankan tugas utama sebagai pengajar, melibatkan peran guru dengan maksimal, meningkatkan kompetensi dan profesi kinerja guru, dan meningkatkan kreativitas guru dengan maksimal merupakan bagian dari cara untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal demikian perlu adanya syarat serta ketentuan dalam pemilihan guru di sekolah. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh kepala madrasah MAN 1 Ponorogo mengenai syarat dan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon guru, yaitu:

Pertama, apabila calon merupakan S1 pendidikan, maka calon tersebut bisa menjadi guru. Sedangkan calon non-pendidikan masuk ke tenaga pendidikan.

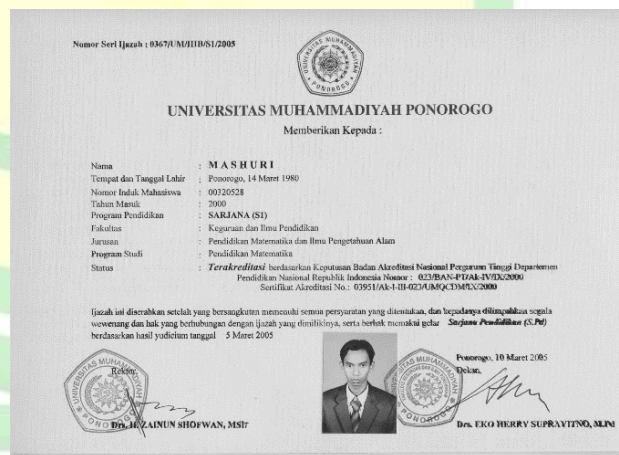
Kedua, calon pendidik harus memiliki keahlian lain selain mengajar, seperti ahli dalam menguasai komputer, harus benar-benar menguasai rumus kimia, fisika dan sebagainya, harus menguasai tata boga dan tata busana bagi yang mengarah ke arah sini. *Ketiga*, setiap pelamar atau guru memiliki ujian masuknya sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.⁹³

Dari apa yang telah disampaikan kepala madrasah MAN 1 Ponorogo mengenai syarat dan ketentuan yang harus dimiliki guru atau pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan diantaranya berkualifikasi akademik pendidikan minimal D4 atau S1, bersertifikat pendidik, tersedia dalam tiap mata pelajaran, dan jumlahnya memiliki rasio dengan siswa yaitu 20:1. Dari hasil observasi peneliti dan bisa

⁹²Mambaul Ngadhimah, et al., "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2 (2023), 96

⁹³Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

dilihat dari data jumlah guru dan siswa di MAN 1 Ponorogo adalah 721:54 atau sekitar 13:1, yang artinya rasio perbandingan ini bukan rasio yang seimbang menurut ketentuan tersebut. Sebagaimana yang di sampaikan dalam data wawancara peneliti dengan salah satu guru bahwa terdapat kekurangan guru yang mengajar. Adapun hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah dan guru di MAN 1 Ponorogo dapat diketahui bahwasanya hampir keseluruhan guru terlebih guru PNS sudah memiliki sertifikat pendidik dan tentunya memenuhi syarat berkualifikasi minimal D4 atau setara dengan S1. Berikut adalah salah satu ijazah dan sertifikat pendidik sebagai salah satu bukti dokumentasi.





Gambar 4.5 Ijazah dan Sertifikat Pendidik

Tersedianya tenaga kependidikan yang memenuhi syarat dan ketentuan, disampaikan oleh Bu Marantika Fitriani, pada wawancara dengan peneliti bahwa masih adanya kendala bahwa beberapa mata pelajaran yang diampu oleh guru non-liniernya. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan tenaga pendidik dalam mata pelajaran tertentu. Karena pendidik yang linier memiliki jam kelas melebihi batas, sehingga pada jam kelas lain diisi oleh guru dengan mata pelajaran non-linier. Selain masalah ini, disampaikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Ponorogo sudah memenuhi syarat dan kompetensi.

2) Tenaga kependidikan

Selain guru yang memiliki syarat dan kompetensi dalam mengajar, tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo juga harus lolos seleksi sesuai dengan syarat dan kompetesinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bu Marantika Fitriani, bahwa

Sebagai guru harus tahu kompetensi yang seharusnya dilakukan. Terutama untuk guru keterampilan seperti ini kan harus menguasai teori dan juga praktek. Kalau sebagai Guru Tata Busana saya mengajarkan menjahit. Misalnya membuat busana wanita, saya terlebih dulu mengajarkan teori bagaimana menjahit dengan benar baru prakteknya. Jadi, dari dasar hingga mahir. Kalau untuk detailnya, biasanya untuk kelas sepuluh masih praktek menjahit yang mudah, seperti membuat rok dan kemeja. Untuk kelas 2 praktek menyulam. Dan kelas 3 sebagai tugas akhir biasanya membuat karya terus dipresentasikan. Pembelajaran ini dilakukan secara individu, jadi bisa kompeten.⁹⁴

Syarat dan kompetensi yang telah disebutkan bukan berarti tiap guru harus menguasai semuanya, kecuali untuk keahlian mengoperasikan komputer. Karena teknologi yang semakin canggih, mengharuskan semuanya serba elektronik. Selain itu, kompetensi seperti menguasai rumus kimia, fisika, matematika ditujukan kepada guru yang mengampu mata pelajaran tersebut. Untuk keahlian menjahit baik dari segi materi maupun pelaksanaan dan kreativitasnya ditujukan kepada guru tata busana. Begitu juga dengan penguasaan tata boga berarti ditujukan kepada guru yang mengampu tata boga. Semua menyesuaikan dengan jurusan yang dimasuki kecuali untuk penguasaan komputer dan kreativitas yang diharapkan untuk semua pendidik maupun tenaga kependidikan. Seperti yang telah disampaikan oleh Bapak Agung Drajatmono, mengenai syarat dan kompetensi dari tenaga kependidikan, yaitu

Syarat utama dari calon tenaga administrasi adalah harus bisa menguasai komputer. kedua, diutamakan dari lulusan manajemen

⁹⁴Lihat transkrip wawancara Nomor: 02/W/08-09/2023

pendidikan atau ekonomi. Kepala laboratorium harus dari guru sains. Kedua harus memiliki sertifikat laboratorium. Kalau kepala pustakawan sama saja, lulusan S1 tau D3 pustakawan dan memiliki sertifikat sebagai pustakawan.⁹⁵

Melihat dari data yang didapat, jumlah keseluruhan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo berjumlah 17 dengan rincian status kepegawaian 14 PNS dan 13 lainnya non-PNS. 9 tenaga pendidik merupakan lulusan SMA sederajat, 1 orang lulusan D3, dan 7 lainnya lulus S1. Dari syarat dan kompetensi yang telah disebutkan oleh kepala madrasah sudah sesuai dengan standart guru profesional. Peneliti mendapatkan izin untuk mendokumentasikan sertifikat pendidik dan sertifikat Kepala Laboratorium milik Ibu Sriana Indrawati sebagai salah satu Tenaga Kependidikan di MAN 1 Ponorogo.



⁹⁵Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023



DAFTAR MATERI PELATIHAN
TENAGA LABORATORIUM FISIKA, KIMIA DAN BIOLOGI
MADRASAH ALIYAH

No.	Materi	Jumlah Jam Pelajaran
1.	Kebijakan Umum Binarua	2
2.	Kondisi Laboratorium dalam FBM di MA	2
3.	Fungsi dan Peran Laboratorium di MA	3
4.	Manajemen Laboratorium di MA	5
5.	Inventarisasi Alat dan Bahan (Kimia, Fisika dan Biologi)	6
6.	Pembuatan dan Penggunaan data base alat dan bahan laboratorium IPA	6
7.	Penggunaan dan Pemeliharaan alat Kimia, Fisika dan Biologi	15
8.	Penanganan bahan untuk keselamatan kerja	9
9.	Teknis Pelaksanaan Praktikum di laboratorium Kimia, Fisika dan Biologi	24
10.	Pembuatan alat peraga/alat praktikum sederhana Kimia, Fisika dan Biologi dalam rangka menaja laboratorium mandiri	24
Jumlah		96

telah menyelesaikan pelatihan dengan predikat
Sangat Memuaskan

**Gambar 4.6 Dokumentasi Sertifikat Pendidik dan Sertifikat Kepala
Laboratorium**

c. Siswa

Keberhasilan evaluasi kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui faktor siswa atau peserta didik dapat dilihat melalui nilai harian, ulangan, dan prestasi lain baik secara internal maupun eksternal, individu maupun kelompok. Adapun dari data yang telah didapatkan dalam kegiatan observasi peneliti, peserta didik MAN 1 Ponorogo memiliki beragam jenis prestasi mulai dari prestasi secara individual hingga berkelompok, dari antar sekolahan hingga nasional. Prestasi secara individu meraih juara, medali perunggu, medali, perak hingga medali emas. Adapun yang di antaranya ada cipta puisi, tilawah, MTQ, IT, fotografi, desain, olah raga, atletik, juga olimpiade. Untuk prestasi kelompok diraih dari lomba robot sebagai Juara Harapan II di ITS, lomba vlog di IAIN Ponorogo sebagai peringkat 5 dan 7, juara II dan kategori best picture dalam lomba cinematic vlog di ITS, sebagai finalis 15 besar

Nasional Robot MRC Jakarta/Roapetrik, juga Finalis KOPSI Layanan Kesehatan Pasien Covid di RSUD Ponorogo.

Data prestasi terbaru didapatkan mengenai prestasi MAN 1 Ponorogo yang berhasil membawa anak didiknya menggapai perguruan tinggi pilihan melalui jalur prestasi. Sebanyak 21 siswa kelas 12 berhasil lolos dalam seleksi nasional berdasarkan prestasi (SNBP) tahun 2023. Jumlah tersebut meningkat hampir 100% dari tahun sebelumnya. Hebatnya, perguruan yang berhasil diraih tersebut merupakan perguruan tinggi ternama di Indonesia dengan jurusan *favorite*. SNBP merupakan jalur masuk perguruan tinggi melalui hasil belajar nilai akademik selama tiga tahun berturut-turut. Selain itu adanya prestasi lomba yang diselenggarakan dari pemerintah juga menjadi pendukung lolosnya siswa melalui SNBP. Prestasi ini merupakan bukti dari meningkatnya mutu pendidikan yang tidak luput dari kerjasama antara pendidik dan tenaga kependidikan dengan siswanya. Berikut adalah datanya:

d. Kurikulum

Istilah kurikulum yang diaplikasikan dalam dunia pendidikan memberikan arti pengetahuan atau mata pelajaran yang harus ditempuh peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kurikulum yang digunakan di dalam sebuah lembaga pendidikan mencerminkan bagaimana kondisi pendidikan baik dari infrastruktur maupun SDM di dalamnya. Di jelaskan bahwa pengembangan kurikulum merupakan cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bentuk kebijakan inovatif yang diperkenalkan oleh menteri pendidikan Nadiem Makarim ialah

terbentuknya kurikulum merdeka. Kurikulum ini memiliki tujuan mengembalikan tanggung jawab pengelolaan pendidikan kepada kepala sekolah dan pemerintah daerah. Sehingga, fokus utama kemampuan berpikir peserta didik tergantung pada peran pendidik yang tersedia.⁹⁶

Terhitung mulai dari bulan september 2023, MAN 1 Ponorogo sudah melakukan peralihan kurikulum dari kurikulum 13 ke kurikulum merdeka. Sebagaimana wawancara dengan salah satu guru, bahwa Tujuan diadakan evaluasi yang paling utama ialah untuk meningkatkan kualitas kerja dan memberikan kedisiplinan terhadap perangkat pembelajaran sebagaimana saat ini sedang terjadi peralihan kurikulum 13 ke kurmer.⁹⁷

Kurikulum merdeka adalah kurikulum yang mengandung penerapan metode pembelajaran intrakulikuler yang beraneka macam. Di dalamnya diharuskan membuat konten pembelajaran yang kreatif dan terdidik dengan harapan peserta didik memiliki waktu yang cukup untuk bisa memahami materi, mendalami konsep dan mengutkan kompetensi yang ada pada dirinya.

e. Jaringan kerjasama

Kerjasama dalam hal ini tidak hanya sebatas dengan lingkungan sekolah atau masyarakat, tetapi bisa juga kerjasama dengan organisasilain, lembaga lain, perusahaan atau instansi pemerintah. Salah satu keterampilan khusus yang ada di MAN 1 Ponorogo ialah prodistik. Prodistik merupakan program kerjasama di bidang teknologi informasi dan komunikasi dengan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)

⁹⁶Mambaul Ngadhimah, et al., "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2 (2023), 151

⁹⁷Lihat transkrip wawancara Nomor: 01/W/08-09/2023

Surabaya sejak 2012. Kelebihan mengikuti keterampilan ini ialah akan mendapatkan ijazah D1 (Diploma 1) sebagai bukti menguasai keterampilan ini.

Selain kerjasama dengan Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, MAN 1 Ponorogo juga bekerjasama dengan Kemenaker, Polres Ponorogo, Puskesmas Babadan, PT. Pan Brothers Tbk, LPK Regina, LPK, Yani Bordir, dan Vista Studios.⁹⁸ Bentuk kerjasama yang semakin luas ini menggambarkan bahwa mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo juga semakin maju dan berkembang.

Secara lebih detail, capaian dalam indikator mutu pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut

No	Indikator Pengukuran Keberhasilan	Capaian Hasil
1	Kepala Sekolah	Kepala sekolah sudah memenuhi syarat dan kompetensi seperti berkualifikasi minimal D4/S1, berpangkat minimal III/c, bersertifikat pendidik, bersertifikat kepala sekolah, memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun.
2	Guru/ Pendidik	-Berkualifikasi tinggi dengan memenuhi syarat dan kompetensi meskipun belum 100% -Guru di MAN 1 Ponorogo tersedia untuk tiap

⁹⁸<https://www.man1ponorogo.sch.id/>. Diakses Tanggal 26 Desember 2023 Pukul 22.16 WIB.

		<p>mata pelajaran tetapi masih ada yang merangkap untuk mata pelajaran non linier dan rasio ketersediaannya belum mencapai 20:1 dengan peserta didik</p> <p>-Bersertifikat pendidik</p>
3	Tenaga Kependidikan	Tenaga kependidikan yang terdiri dari ketua tenaga administrasi, ketua pustakwan, ketua laboran tersedia dan sudah memenuhi standart kompetensi
4	Siswa	Menghasilkan banyak siswa berprestasi baik dari individu maupun kelompok
5	Kurikulum	<p>-Kurikulum sedang dalam tahap proses penyesuain dari kurikulum 13 ke kurikulum merdeka</p> <p>-Penyesuaian kurikulum berdampak pada peningkatan mutu pendidikan</p>
6	Jaringan Kerjasama	Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, Kemenaker, Polres Ponorogo, Puskesmas Babadan, PT. Pan Brothers Tbk, LPK Regina, LPK, Yani Bordir, dan Vista Studios

Daftar table 4.1 indikator mutu pendidikan

C. Pembahasan

1. Analisis proses evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo

Evaluasi adalah perilaku mengumpulkan, mengelola, menganalisis dan menginterpretasi data sebagai bahan untuk mengambil keputusan. Evaluasi memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu objek yang dievaluasi. Adapun kinerja diartikan sebagai ukuran, tingkatan atau derajat dari pelaksanaan tugas seseorang atas apa yang telah dikerjakan sesuai dengan dasar kompetensi yang dimilikinya. Kinerja kaitannya sangat erat dengan bekerja, karena yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil dari proses bekerja. Adapun dalam penelitian ini, istilah kinerja memiliki arti sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan dari tujuan atau persyaratan pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bisa dimaknai sebagai ekspresi dari potensi seseorang yang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas. Sehingga dari perilaku tersebut bisa menghasilkan suatu produk atau yang disebut hasil kerja yang merupakan wujud dari adanya tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan.⁹⁹

Untuk mewujudkan keberhasilan evaluasi yang sesuai dengan tujuannya, perlu adanya kematangan dalam mempersiapkan proses evaluasi. Jost L. Rumampuk menuliskan mengenai tahapan proses yang dilakukan saat melakukan evaluasi yaitu *pertama*, mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian untuk kerja. *Kedua*, menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan. *Ketiga*, memeriksa tugas-tugas yang dijalani. *Keempat*, menilai program dan hasil kerja. *Kelima*, membicarakan hasil penilaian dengan yang

⁹⁹Ferdinan, "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam," *Trabawi*, 1 (2016), 131.

bersangkutan.¹⁰⁰ Hal ini sesuai dengan proses pelaksanaan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo.

Adapun hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo adalah Kepala Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan evaluasi. Berikut adalah tahapan yang dilalui Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo saat melaksanakan evaluasi, yaitu *pertama*, proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan diawali dengan berpegang teguh pada tujuan diadakannya evaluasi kinerja, yaitu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang tersedia di MAN 1 Ponorogo. Dengan berpegang teguh pada tujuan tersebut, proses evaluasi tidak akan terlaksana secara asal-asalan. Sehingga kegiatan evaluasi memiliki lebih banyak peluang untuk mencapai keberhasilan. *Kedua*, memberikan tugas sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian juga kompetensi yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan ini dimaksudkan untuk mencapai keberhasilan yang maksimal. Hal demikian dikarenakan akan lebih banyak kegagalan didapatkan apabila suatu pekerjaan dipegang bukan pada ahlinya. *Ketiga*, memeriksa program kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab oleh tiap pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berarti penilaian kepada pendidik satu dengan yang lainnya berbeda, yaitu disesuaikan dengan masing-masing tugasnya. *Keempat*, menilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dari program kerja yang telah dilakukan sebelumnya. *Kelima*, membicarakan

¹⁰⁰Jost L. Rumampuk, *Penilaian Rekam Jejak Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*(Sulawesi: Universitas Sariputra Indonesia Tomohon, 2017), 20.

hasil penilaian dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Pada proses evaluasi kelima ini dilakukan secara dua arah, yang berarti bukan hanya evaluator atau kepala sekolah saja yang berbicara. Akan tetapi, pendidik atau tenaga kependidikan juga diberi hak untuk menyampaikan kendala dalam kegiatan mengajarnya.

Ada lima tahapan dalam proses penilaian kerja menurut Marwansyah dan Mukaram yaitu, mengidentifikasi tujuan spesifik, mengemukakan tugas-tugas, memeriksa tugas-tugas, menilai, dan memberikan hasil penilaian.¹⁰¹ Berdasarkan teori peneliti dalam menganalisis data proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo, sudah mengacu pada teori dan lima tahapan yang perlu dilalui dalam melaksanakan proses evaluasi. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu dikembangkan lagi salah satunya adalah menganalisis kebutuhan belajar mengajar yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

2. Analisis Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Ponorogo

Teknik adalah cara kiat, siasat, atau penemuan yang digunakan seseorang dalam menyelesaikan masalah serta menyempurnakan suatu tujuan secara langsung.¹⁰² Secara singkatnya teknik diartikan sebagai cara yang digunakan seseorang untuk memecahkan suatu permasalahan tertentu. Sama halnya dengan kegiatan evaluasi ini, dibutuhkan adanya teknik atau cara

¹⁰¹Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Bandung Press, 2000), 108.

¹⁰²Iskandar Wasid, *Strategi Pembelajaran Bahasa* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 66.

tertentu untuk mencapai tujuan yaitu upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.

Menurut Jost L. Rumampuk, kegiatan evaluasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, yaitu secara langsung, tidak langsung, dan menggunakan alat ukur skala peringkat.¹⁰³ Dari paparan data yang telah terkumpul dalam penelitian ini mengenai teknik yang digunakan dalam kegiatan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo adalah secara langsung dan tidak langsung.

Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara langsung berarti evaluator ikut serta dalam pengamatan kegiatan belajar mengajar, kegiatan ini dinamakan supervisi. Supervisi atau *supervision* memiliki arti pemeriksaan atau pengawasan. Menurut Mulyasa, supervisi merupakan segala usaha petinggi sekolah dalam memimpin pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan kinerja pendidik dan kependidikan. Dalam dunia pendidikan, supervisi dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan profesional guru dalam aspek akademik, mengawasi kegiatan proses belajar mengajar, dan mendorong guru dalam mengembangkan kemampuan mengajar dan profesionalnya dalam mengelola proses pembelajaran. Tujuan yang paling penting ialah untuk lebih bisa memahami peran sekolah sebenarnya dan tujuan dari pendidikan itu sendiri.¹⁰⁴

Supervisi atau pemeriksaan dan pengawasan bisa dilakukan dengan beberapa macam teknik. Dari data hasil temuan penelitian ini yang diterapkan

¹⁰³Jost L. Rumampuk, *Penilaian Rekam Jejak Kinerja tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Sulawesi: Universitas Sariputra IndonesiaTomohon, 2017), 21.

¹⁰⁴Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 15-18.

oleh Kepala Sekolah MAN 1 Ponorogo dalam melakukan tugasnya ialah dengan mengamati secara langsung atau terjun dalam kegiatan belajar mengajar dan tidak langsung atau yang bisa dilakukan dengan menilai hasil program kerja tertulis. Supervisi atau evaluasi yang dilakukan secara langsung dilaksanakan oleh Kepala madrasah dengan ikut terjun atau masuk ke dalam kelas secara acak dengan atau tidak memberi tahu guru yang mengajar terlebih dahulu. Pengamatan dan penilaian disesuaikan dengan standart tanggung jawab tiap pendidik dan tenaga kependidikan. Penelian kinerja ini berisi program kerja yang diterapkan dalam pembelajaran, media yang digunakan, kefasihan dalam ilmu yang diajarkan. Penilaian ini melingkupi kendala dalam proses belajar mengajar, kelebihan yang perlu dipertahankan dan kekurangan yang perlu ditingkatkan dalam program belajar yang digunakan. Adapun evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara tidak langsung dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dengan melihat angket yang telah disebarkan atau program kerja yang ditulis oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian dalam teknik ini sama dengan yang dilakukan secara langsung, yaitu secara dua arah. Sehingga antara evaluator dan yang dievaluasi memiliki hak dan kesempatan untuk mengungkapkan kendala yang dilalui secara langsung.

Evaluasi kinerja dilaksanakan secara rutin di MAN 1 Ponorogo, yaitu pada tiap akhir bulan dan tiap akhir semester. Selain kepala sekolah yang melakukan evaluasi kinerja terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, guru juga memiliki peran dalam memberikan penilaian terhadap tugas antar guru lainnya. Penilaian tugas antar guru ini dibentuk dalam sebuah kelompok yang

mana guru ASN senior bertanggung jawab atau menilai dan memberikan masukan kepada guru ASN juniornya. Kegiatan evaluasi tersebut merupakan bentuk upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Melihat dari teknik evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo sudah sesuai dengan tahapan-tahapan pelaksanaan evaluasi yang baik, begitu juga dengan penilaian yang dilaksanakan antar guru. Apabila terdapat penegasan evaluasi saat penilaian akan lebih baik untuk meminimalisir adanya masalah yang sama untuk kedua kalinya. Sehingga evaluasi selanjutnya akan lebih menghasilkan temuan baru daripada menyelesaikan masalah yang sama berulang kali.

3. Analisis Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Ponorogo

Evaluasi merupakan salah satu cara yang penting dilakukan dalam sebuah program kerja guna meningkatkan hasil dari tujuan yang dicapai. Tujuan utama dilakukannya evaluasi dalam dunia pendidikan ialah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan berbagai ketentuan dalam proses evaluasi dan syarat beserta kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Ponorogo merupakan bagian dari tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini mengadaptasi teori milik Thomas yang mengukur keberhasilan berdasarkan perubahan perilaku yang terjadi sebelum dan sesudah dilaksanakannya kejadian. Perubahan perilaku dalam pengukuran keberhasilan pendidikan berkarakter milik Thomas yang ditulis oleh Mulyasa dilakukan melalui dimensi *The psychologist's production function*, yang

melihat produktivitas pendidikan dari segi keluaran, perubahan perilaku peserta didik yang berupa prestasi atau sejenisnya.¹⁰⁵ Untuk mengukur keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo, peneliti merumuskan beberapa indikator yang digunakan, yaitu yang terdiri dari lima indikator, di antaranya yaitu kualitas kinerja kepala sekolah, syarat dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, hasil belajar peserta didik, kurikulum yang digunakan, dan jaringan kerja sama sebagai alat pengukuran keberhasilan.

Bentuk usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan ialah meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikannya. Oleh karena itu, sekolah atau madrasah harus memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang professional dan sesuai dengan standart nasional, terlebih kepala sekolah sebagai pemimpin tinggi di sekolah. Kepala sekolah merupakan supervisor atau seorang yang melakukan kegiatan pembinaan serta pelayanan untuk meningkatkan profesi dalam memperbaiki pembelajaran dan mengembangkan serta mengevaluasi pembelajaran.¹⁰⁶ Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam menciptakan generasi baru. Keberhasilan peserta didik dalam meraih juara dan menggapai ke sekolah tinggi impian merupakan bukti nyata dari meningkatnya mutu pendidikan. *Upgrade* pendidikan atau penggunaan kurikulum terbaru merupakan salah satu hal yang menunjukkan kualitas mutu pendidikan di madrasah. Semakin terbaru kurikulum yang digunakan, maka pendidikan bisa dikatakan maju. Sama halnya dengan jaringan kerja sama,

¹⁰⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 93–95.

¹⁰⁶Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1996), 18

kerja sama yang semakin luas dan beragam, maka mutu pendidikan di dalamnya juga semakin maju dan berkembang.

Berdasarkan lima indikator yang dirumuskan peneliti sebagai acuan keberhasilan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo meliputi: *pertama*, syarat dan kompetensi Kepala Madrasah. Dari paparan data penelitian beserta bukti dokumentasi bisa diketahui bahwa Kepala Madrasah MAN 1 Ponorogo sudah memenuhi syarat dan kompetensi sebagai bentuk keberhasilan mutu pendidikan, seperti minimal berpendidikan S1/D4 sederajat dari perguruan tinggi berakreditasi, berpengalaman mengajar lima tahun, berpangkat minimal IIC, bersertifikat pendidik, dan bersertifikat kepala sekolah. *Kedua*, tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai standart pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo bisa dikatakan sudah hampir memenuhi syarat dan kompetensi seperti minimal pendidikan terakhir dan memiliki sertifikat pendidik atau sertifikat sesuai bidangnya bagi tenaga kependidikan. Namun, ketersediaan keseluruhan guru yang berjumlah 54 dengan peserta didik berjumlah 721 belum mencapai kriteria rasio perbandingan pendidik dengan peserta didik yaitu 20:1. Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru Tata Busana, Bu Marantika Fitriani dijelaskan bahwa ketersediaan guru masih perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan ketersediaan guru yang masih terbatas sehingga guru linier memiliki jam mengajar melebihi batasnya. Oleh karena itu, guru non-linier ikut serta dalam mengajar yang bukan pada bidangnya. *Ketiga*, Prestasi peseta didik. Paparan data prestasi peserta didik MAN 1

Ponorogo secara tidak langsung sudah menjelaskan bahwa mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo bisa dikatakan berhasil. Dengan berbagai kegiatan mulai dari prestasi individu, kelompok, hingga prestasi lembaga dari tingkat antar sekolah sampai nasional sudah diraih MAN 1 Ponorogo. Hal ini juga bisa dilihat dari keberhasilan mengantarkan peserta didiknya ke sekolah tingkat yang lebih tinggi. Pada tahun 2023 tercatat adanya peningkatan hingga 43% dari sebelumnya. *Keempat*, MAN 1 Ponorogo sudah mulai dalam proses perubahan kurikulum 2013 (K-13) ke Kurikulum Merdeka. Peningkatan kurikulum ini merupakan elemen keberhasilan peningkatan mutu pendidikan yang menyesuaikan dengan kemajuan pendidikan di dalamnya. Kurikulum merdeka ini sesuai dengan situasi sekarang yang semuanya dijangkau dengan serba media sosial, sehingga saat guru menyampaikan pesan, peserta didik tidak akan cepat merasa bosan dan terhibur dan tentunya menambah wawasan. *Kelima*, jaringan kerja sama di MAN 1 Ponorogo mulai menyebar dari berbagai macam jaringan yakni mulai dari lembaga yang berbasis pendidikan, kesehatan, pakaian, hingga kepolisian.

Keterangan mengenai guru dan dosen dalam UU Republik Indonesia No 14 tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, serta dikuasai oleh dosen juga guru dalam melaksanakan tugas secara professional.¹⁰⁷ Adapun kompetensi guru professional adalah mampu menguasai keahlian, kemampuan, serta kemampuan sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantara yaitu “*Tut wuri handayani, ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa*”.

¹⁰⁷Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* Tahun 2006 tentang *Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi* (Bandung: Citra Umbara), 7.

Makna filosofi tersebut adalah guru bukan hanya dituntut menguasai ilmu akademik, melainkan harus bisa menjadi teladan, inspirasi, dan motivator bagi siswanya.¹⁰⁸ Kompetensi tersebut dinyatakan dalam bukti sertifikat pendidik sebagai bukti guru professional sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Kemdikbud pada bab 1 pasal 1 mengenai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 tentang Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik bagi Guru dalam Jabatan, menyampaikan bahwasanya sertifikat pendidik ialah bagian dari adanya bukti secara formal dalam pengakuan yang ditujukan diberikan kepada guru sebagai tenaga professional.¹⁰⁹ Oleh karena itu guru harus memiliki sertifikat pendidik untuk meningkatkan kompetensi sebagai tenaga professional satuan pendidikan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini beserta temuan data penelitian di MAN 1 Ponorogo dalam mengukur keberhasilan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Ponorogo dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sudah mengacu pada indikator yang ada. Walaupun bisa dikatakan berhasil, namun akan lebih baik perlu adanya peningkatan strategi dan penegasan dalam melaksanakan evaluasi untuk lebih bisa meningkatkan kinerja baik kepada kepala sekolah, guru, juga tenaga kependidikan yang tersedia. Hal ini menimalisir adanya kesalahan yang sama yang terulang, sehingga madrasah bisa lebih fokus pada tujuan selanjutnya. Dengan adanya hal tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertindak lebih tugas baik kepada guru, tenaga kependidikan bahkan kepada dirinya

¹⁰⁸Samuji, "Mengenal Persyaratan Pendidik bagi Guru dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan Islam," *Jurnal Paradigma*, 1, 51.

¹⁰⁹<https://ppg.kemdikbud.go.id> Diakses Tanggal 8 Januari 2024 Pukul 22.40 WIB.

sendiri. Selain itu, juga diharapkan bisa memperbaiki keterbatasan guru linier sebagai salah satu kekurangan dalam indikator ketersediaan pendidik, karena jam kelas guru yang melebihi batas. Hal tersebut dilakukan agar kegiatan belajar mengajar lebih bisa sesuai dengan yang diharapkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Ponorogo dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan” ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo dalam meningkatkan mutu Pendidikan dilalui dengan beberapa tahapan, yaitu *pertama* adalah mengidentifikasi tujuan spesifik diadakannya evaluasi kinerja. *Kedua*, menentukan tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, memeriksa tugas-tugas dalam program kerja yang dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. *Keempat*, menilai hasil program kerja yang telah diperiksa sebelumnya. *Kelima*, membicarakan hasil penilaian dengan pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Teknik evaluasi yang digunakan Kepala Madrasah sebagai evaluator ialah supervisi. Supervisi atau kegiatan pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan di MAN 1 Ponorogo dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dan tidak langsung. Supervisi langsung berarti Kepala Sekolah ikut terjun dalam kegiatan dan pengamatan kinerja pendidik atau tenaga kependidikan. Adapun secara tidak langsung berarti Kepala Sekolah hanya menilai dari program kerja tertulis.

3. Keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo melibatkan lima faktor, yaitu *pertama* syarat, peran dan tanggung jawab Kepala Madrasah. *Kedua*, syarat dan kompetensi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, keberhasilan dari prestasi peserta didik. *Keempat*, kurikulum yang digunakan. *Kelima*, jaringan kerja sama yang baik antar sekolah maupun luar sekolah.

B. Saran

1. Bagi Madrasah

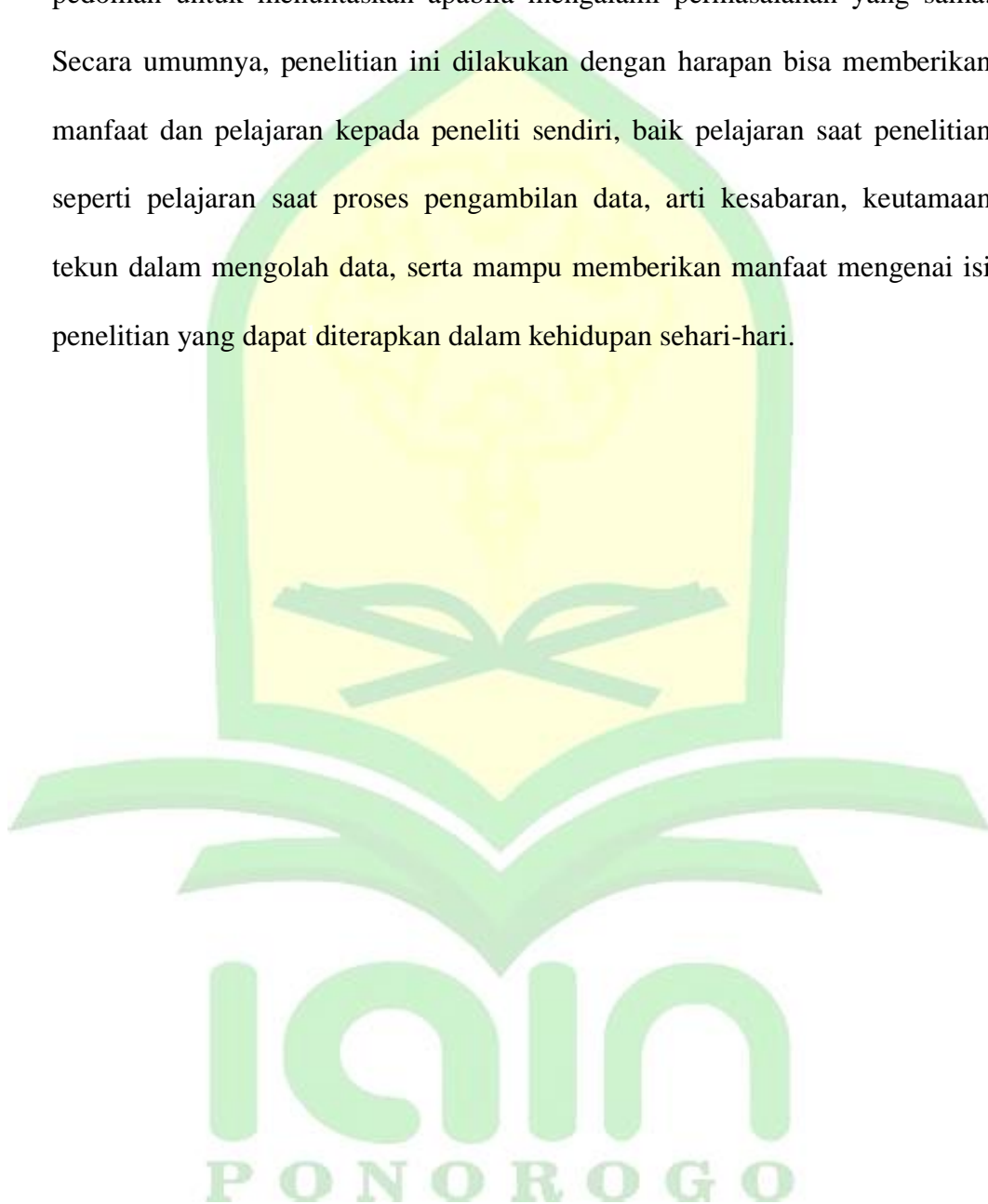
Kepada pihak sekolah diharapkan bisa untuk lebih meningkatkan kualitas madrasah baik dari segi akademik, infrastruktur, sumber daya manusia, dan ekstrakurikuler. Juga diharapkan untuk tetap menjalin kerja sama dengan pihak-pihak yang sudah terkait. Kepada Kepala Madrasah diharapkan bisa lebih memperhatikan ketersediaan pendidik yang dibutuhkan dan mampu meningkatkan kompetensi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk pendidik dan tenaga kependidikan lainnya sehingga bisa mencetak generasi yang lebih cemerlang. Terkait penelitian ini, evaluasi kinerja juga perlu ditingkatkan dan ditegaskan dalam hal penilaian agar tidak terulang dengan masalah yang sama untuk kedua kalinya.

2. Bagi orang lain

Penelitian ini dilakukan dengan harap mampu dan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan tema evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun untuk khalayak umum, penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pembaca dan bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

3. Bagi peneliti

Banyaknya persoalan turunnya kualitas kerja dikarenakan lemahnya kinerja pegawai di dunia kerja yang peneliti alami, penelitian ini bisa menjadi pedoman untuk menuntaskan apabila mengalami permasalahan yang sama. Secara umumnya, penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memberikan manfaat dan pelajaran kepada peneliti sendiri, baik pelajaran saat penelitian seperti pelajaran saat proses pengambilan data, arti kesabaran, keutamaan tekun dalam mengolah data, serta mampu memberikan manfaat mengenai isi penelitian yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Arcaro, J. Supremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Jakarta: Riene Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo (BPS-Statistic of Ponorogo Regency)
- Baliyah, Arifin, Zainal. *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur*. Bandung: Rosda Karya, 2011.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, *Indikator Mutu; dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017.
- Echolis, John M dan Hasan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia cet ke XVI*. Jakarta: Gramedia, 1998.
- Farida Nuraini, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books, 2014.
- Fauzi, *Kelapa Sawit* (edisi revisi). Jakarta: Penebar Swadayana, 2012.
- Fauziah, Umi. "Evaluasi Kinerja Pendidik dan Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia." *Al-Fikri*, 2, 2019.
- Ferdinan. "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam." *Trabawi*, 2, 2016.
- Firdaus, Erwin. dkk. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Hartani. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2011.
- <https://www.man1ponorogo.sch.id/>. Dokumentasi Profil MAN 1 Ponorogo pada tanggal 15 September 2021.
- <https://ppg.kemdikbud.go.id> Diakses Tanggal 8 Januari 2024 Pukul 22.40 WIB.
- Indarto, Heri. *Kebijakan Kepala Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2019.

- Khoirurrijal, et al., "Pengembangan Kurikulum," dalam "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo," ed. Mambaul Ngadhimah, et al., *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2 (2023)
- Kirom, Askhabul. "Peran Guru dan Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran Berbasis Multikultural," *Al Murabbi*, 1, 2017.
- Machfoedz. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan, Keperawatan, dan Kebidanan*. Yogyakarta: Fitramaya, 2007.
- Maleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008.
- Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung Press, 2000.
- Miles dan Huberman. *Qualitatif Data Analysis*. Terj. Tjettjep Rodendi Rohidi. Jakarta: UI Press, 1992.
- Moekijat. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: Mandar Maju. Moeljono, Djokosantoso, 2007.
- Muhaimin. *Rekonstruksi Pendidikan Islam; Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*. Bali: Rajawali Pers, 2009.
- Mulyasa. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Ngadhimah, Mambaul et al., "Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Manajemen Pembiayaan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Ponorogo," *Journal of Islaic Education & Management*, 3, 2023.
- , "Strategi Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 2 Ponorogo," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2, 2023.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014).
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Indonesia: Wikisource, 2003.
- Poewadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Republik Indonesia. Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi*. Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Rumampuk, Jost L. *Penilaian Rekam Jejak Kinerja tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Sulawesi: Universitas Sariputra IndonesiaTomohon, 2017.
- S, Ike Malaya. "Manajemen Sarana dan Prasarana." *ISENA (Islamic Educational Manajemen)*, 1, 2019.

- Sahertian, Piet A. dan Frans Mataheru. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1996.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta: IRCiSod, 2011.
- Samuji. "Mengenal Persyaratan Pendidik bagi Guru dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan Islam." *Jurnal Paradigma*, 1.
- Sanusi, Mundofir et al., *Al-Majid; Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna*. Jakarta: Beras, 2014.
- Sayidah, Nur. *Metodologi Penelitian*. Sidoarjo: Zifatma Jawara, 2018.
- Setiawan, Rony Ika. "Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi." *Penataran*, 2, 2017.
- Sidiq, Umar, *Etika dan Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.
- , *Manajemen Madrasah*. Ponorogo: Nata Karya, 2018.
- , *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya, 2019.
- Siska, Sri. Dkk. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Guru," *Tambusai*, 2, 2021.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soekarto dan Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soemargono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Soetjipto dan Rafli Koasi. *Profesi Guru Cet ke-1*. Jakarta: Renika Cipta, 2000.
- Subadi, Tjipto. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2006.
- Sudiarsono. *Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira*. Baubau: STAI YAPIQ, 2020.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suwendra, Wayan. *Meodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Nilacakra Publishing House, 2018.
- Syamsuddin. "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idarah*, 1. 2017.

Tim Redaksi Sinar Grafika. *Undang-Undang Sisdiknas 2003*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Indonesia: Wikisource, 2003.

W, Sentot Imam. *Struktur Organisasi*. Surabaya: UM Surabaya, 2022.

Wasid, Iskandar. *Strategi Pembelajaran Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Wibowo, Adi dan Ahmad Zawawi Subhan. "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *IJEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*, 2, 2020.

Wildasari. "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan." *Sabilarrasyad*, 01, 2017.

Zakiyudin, Ais. "Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia," *LPMM Bina Sarana Informatika*, 1, 2020.

Zahroh, Mas Ning. "Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 2017.

