

**IMPLEMENTASI SISTEM EVALUASI KINERJA GURU
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MADRASAH TSANAWIYAH BATUSITANDUK
WALENRANG UTARA KABUPATEN LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memeroleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

YULINAR
21 0206 0103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**IMPLEMENTASI SISTEM EVALUASI KINERJA GURU
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH TSANAWIYAH BATUSITANDUK
WALENRANG UTARA KABUPATEN LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memeroleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

YULINAR
21 0206 0103

Pembimbing:

- 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**
- 2. M. Zuljalal Al Hamdany, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulinar
Nim : 21 0206 0103
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Yulinar

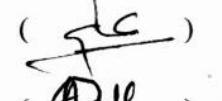
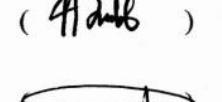
NIM: 21 0206 0103

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yang ditulis oleh Yulinar Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 21 0206 0103, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 10 Oktober 2025 bertepatan dengan 18 Rabiul Akhir 1447 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Pengaji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 23 Oktober 2025

TIM PENGUJI

| | | |
|--|---------------|---|
| 1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang |  |
| 2. Dr. Dodi Ilham Mustaring S.Ud., M.Pd.I. | Pengaji I |  |
| 3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. | Pengaji II |  |
| 4. Dr. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing I |  |
| 5. M. Zuljalal Al Hamdany, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II |  |

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Plt. Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.
NIP. 19731229 200003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدُنَا مُحَمَّدٌ وَعَلَى إِلَهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. (أَمَّا بَعْدُ)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu" setelah memulai proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Prof. Dr. H. Sukirman., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

Keguruan UIN Palopo, Dr. Hj.Fauziah Zainuddin, M.Ag selaku Wakil Dekan I (Bidang Akademik dan Pemgembangan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan). Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku Wakil Dekan II (Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan) dan Dr. Taqwa, M.Pd.I, selaku Wakil dekan III (Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan)

3. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku Plt. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo, Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Program Manajemen Pendidikan Islam, serta seluruh staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.ud., M.Pd. I. dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. selaku Penguji I dan Penguji II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. dan M. Zuljalal Al Hamdany, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Zaenuddin S, S.E., M.Ak. selaku Kepala Unit Perpustakaan UIN Palopo beserta segenap Staf yang telah membantu dan memberikan peluang penulis dalam mengumpulkan buku-buku serta melayani penulis dengan baik untuk keperluan studi kepustakaan dan penulisan skripsi ini.
7. Kepada kepala madrasah dan Guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Terkhusus kepada kedua orang tua hebatku bapak Sino dan Almarhumah Ibu Bungari, Terima kasih yang teramat besar, telah mensupport, memberikan kasih sayang, motivasi, dan selalu mendoakan anaknya agar sukses. Menjadi suatu Kepada kebanggaan bagi penulis memiliki orang tua yang selalu mendukung penuh anaknya agar mencapai tujuan atau cita-cita.
9. Kepada saudara kandung dan ipar-ipar penulis, yang turut memberikan doa tiada henti-hentinya, motivasi, dan juga dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa program studi manajemen pendidikan Islam UIN Palopo angkatan 2021 (Khususnya kelas D) yang selama ini membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi.
11. Kepada teman-teman PLP ll SMA Negeri 3 Palopo, dan teman-teman KKN posko 99 desa wasuponda, terimakasih atas bantuan, doa, dukungan, dan motivasi kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.

Palopo, 15 Agustus 2025
Penulis

Yulinar
NIM 21 0206 0103

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------------------|-------------|--------------------|---------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | Ş | es dengan titik di atas |
| ج | Ja | J | Je |
| ح | Ha | ჰ | ha dengan titik di bawah |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | ڏ | zet dengan titik di atas |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | Sad | Ş | es dengan titik di bawah |
| ض | Dad | ڏ | de dengan titik di bawah |
| ط | Ta | ڦ | te dengan titik di bawah |
| ڙ | Za | ڙ | zet dengan titik di bawah |

| | | | |
|---|------|---|-----------------|
| ع | ‘Ain | ‘ | Apostroferbalik |
| غ | Ga | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------|-------------|------|
| ـ | Fathah | A | A |
| ـ | Kasrah | I | I |
| ـ | Dhammah | U | U |

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|----------------|-------------|---------|
| ـيـ | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| ـوـ | kasrah dan waw | Au | a dan u |

Contoh :

كـيـفـ : *kaifa* bukan *kayfa*

هـوـلـ : *haura* bukan *hawla*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|----------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------|
| و | fathah dan alif, fathah dan waw | Ā | a dan garis di atas |
| ي | kasrah dan ya | ī | i dan garis di atas |
| يُ | dhammah dan ya | Ū | u dan garis di atas |

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمْوَتُ : *yamûtu*

4. *Ta Marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah*, *kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ܶ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbânâ*

نَجَّيْنَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

| | |
|--------|------------|
| نُعْمَ | : nu'ima |
| عَدْوُ | : 'aduwwun |

Jika huruf **ى** bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سَسَ), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

| | |
|-----------|---------------------------------------|
| عَلِيٌّ | : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly) |
| عَرَسِيٌّ | : 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy) |

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **ا** (*alif lam m'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

| | |
|---------------|---|
| الشَّمْسُ | : <i>al-syamsu</i> (bukanasy-syamsu) |
| الْزَلْزَالُ | : <i>al-zalzalah</i> (bukanaz-zalzalah) |
| الْفَلْسَفَةُ | : <i>al-falsafah</i> |
| الْبِلَادُ | : <i>al-bilâdu</i> |

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

| | |
|-------------|--------------------|
| تَأْمِرُونَ | : <i>ta'murûna</i> |
| النَّوْءُ | : <i>al-nau'</i> |
| شَيْءٌ | : <i>syai'un</i> |
| أُمْرٌ | : <i>umirtu</i> |

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an(dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِيْنُ اللهِ : *dînullah*
بِاللهِ : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul
Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan
Syahru Ramadan al-laz|i unzila fih al-Qur'an

Naṣr al-Dīn al-Tūsi
Naṣr Hāmid Abū Zayd
Al- Tūfi
Al- Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammād ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammād (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammād Ibnu)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

| | |
|---------------|---|
| swt. | = subḥānahū wa ta'ālā |
| saw. | = allallāhu 'alaihi wa sallam |
| a.s | = alaihi al-salam |
| Q.S | = Qur'an, Surah |
| H | = Hijrah |
| M | = Masehi |
| SM | = Sebelum Masehi |
| l. | = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja) |
| w. | = Wafat tahun |
| QS .../...: 4 | = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4 |
| HR | = Hadis Riwayat |

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| PRAKATA | v |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | viii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR AYAT..... | xvi |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| ABSTRAK | xx |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Batasan Masalah..... | 12 |
| C. Rumusan Masalah | 12 |
| D. Tujuan Penelitian | 13 |
| E. Manfaat Penelitian | 14 |
| BAB II KAJIAN TEORI | 15 |
| A. Penelitian yang Relevan | 15 |
| B. Deskripsi Teori..... | 21 |
| 1. Sistem Evaluasi Kinerja Guru..... | 21 |
| 2. Mutu Pendidikan | 29 |
| C. Kerangka Pikir | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 35 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 35 |
| B. Fokus Penelitian | 35 |
| C. Definisi Istilah..... | 35 |
| D. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 36 |
| E. Data dan Sumber Data | 37 |

| | |
|---|------------|
| F. Instrumen Penelitian..... | 38 |
| G. Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| H. Pemeriksaan Keabsahan Data | 39 |
| I. Teknik Analisis Data..... | 40 |
| BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA | 42 |
| A. Deskripsi Data | 42 |
| B. Pembahasan..... | 92 |
| BAB V PENUTUP..... | 104 |
| A. Simpulan | 104 |
| B. Saran..... | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR AYAT

Kutipan ayat Al Hasyr /59:18 7

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian | 19 |
|--|----|

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

الملخص

ABSTRAK

Yulinar, 2025. *“Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu.”* Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nursaeni, dan M. Zuljalal Al Hamdany.

Skripsi ini membahas tentang implementasi sistem evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mengetahui pelaksanaan evaluasi kinerja di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara, Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta mengeksplorasi tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara, Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jenis Penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis data kualitatif. Adapun subjek dari penelitian ini yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan pengawas madrasah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara, Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melakukan langkah-langkah strategis seperti memulai proses penyusunan rencana evaluasi kinerja guru dengan langkah strategis, antara lain membentuk tim penilai, menyosialisasikan rencana melalui rapat dewan guru, serta menyiapkan pedoman dan instrumen evaluasi yang jelas dan terukur. Selain itu mengumpulkan dan mengkaji dokumen penting seperti silabus dan RPP sebagai dasar penilaian; (2) implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara, Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui proses supervisi klinis yang melibatkan pengamatan langsung terhadap aktivitas pembelajaran guru serta analisis administrasi dan interaksi guru dengan siswa; (3) tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara, Kabupaten Luwu adalah melakukan pelatihan, pembimbingan, dan supervisi. Melalui evaluasi ini, guru dapat memperbaiki metode pengajaran, manajemen kelas, dan praktik evaluasi pembelajaran secara lebih efektif, sehingga mutu pendidikan secara keseluruhan meningkat.

Kata Kunci: Implementasi, Sistem Evaluasi, Kinerja Guru

Diverifikasi oleh UPB



ABSTRACT

Yulinar. 2025. *“Implementation of the Teacher Performance Evaluation System in Improving the Quality of Education at Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk, Walenrang Utara District, Luwu Regency.”* Thesis of Islamic Educational Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Nursaeni and M. Zuljalal Al Hamdany.

This thesis discusses the implementation of the teacher performance evaluation system in improving the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk, Walenrang Utara District, Luwu Regency. The objectives of this study are: (1) to identify the planning of teacher performance evaluation at Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk, Walenrang Utara, in improving educational quality; (2) to examine the implementation of teacher performance evaluation at the same institution; and (3) to explore the follow-up actions of the teacher performance evaluation results in enhancing educational quality. This research employs a qualitative method with a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation studies, and analyzed using qualitative data analysis techniques. The research subjects consist of the head of the madrasah, the vice principal for curriculum affairs, and the madrasah supervisor. The findings of the study reveal that: (1) the planning of teacher performance evaluation at Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk, Walenrang Utara, involves strategic steps such as forming an evaluation team, socializing the evaluation plan through teachers' meetings, and preparing clear and measurable evaluation guidelines and instruments. Additionally, important documents such as syllabi and lesson plans (RPP) are collected and reviewed as references for assessment; (2) the implementation of teacher performance evaluation is carried out through clinical supervision, which includes direct observation of teachers' classroom activities, administrative reviews, and analysis of teacher–student interactions; and (3) the follow-up to the evaluation results includes training, mentoring, and supervision programs. Through these activities, teachers are able to improve their teaching methods, classroom management, and assessment practices more effectively, thereby enhancing the overall quality of education.

Keywords: Implementation, Evaluation System, Teacher Performance

Verified by UPB



المُنْخَصِّ

يولinar، ٢٠٢٥م. تطبيق نظام تقويم أداء المعلّمين في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة الإسلامية بـتُوسيَّنْدُكَ التابعة لمنطقة والترنَغ الشمالية بـمحافظة لُوُو. رسالة جامعية، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، جامعة بالوبو الإسلامية الحكومية. بإشراف نورسَيني و محمد زحلال الحمداني.

تناول هذه الرسالة تطبيق نظام تقويم أداء المعلّمين في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة الإسلامية بـتُوسيَّنْدُكَ التابعة لمنطقة والترنَغ الشمالية بـمحافظة لُوُو. وقدّم إلى تحديد تخطيط تقويم أداء المعلّمين في المدرسة المذكورة لتحسين جودة التعليم، ومعرفة تنفيذ تقويم الأداء فيها، واستكشاف المتابعة اللاحقة لنتائج هذا التقويم. واعتمد هذا البحث على المنهج النوعي باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي. أمّا أدوات جمع البيانات فهي المقابلة، واللاحظة، ودراسة الوثائق. وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب التحليل النوعي. وتشمل عيّنة البحث مدير المدرسة، ونائب المدير في شؤون المنهج، ومشرف المدرسة. وأظهرت نتائج البحث ما يلي: (١) إنّ تخطيط تقويم أداء المعلّمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية بـتُوسيَّنْدُكَ التابعة لمنطقة والترنَغ الشمالية بـمحافظة لُوُو في إطار تحسين جودة التعليم يتمّ من خلال خطوات استراتيجية، منها تشكيل لجنة للتقويم، وعقد اجتماع مع مجلس المعلّمين لشرح الخطة، وإعداد أدلة وأدوات تقويم واضحة وقابلة للقياس، إضافةً إلى جمع الوثائق المهمة مثل الخطة الدراسية وتحليلها كأساس للتقويم. (٢) يتمّ تنفيذ تقويم أداء المعلّمين من خلال الإشراف السريري الذي يشمل الملاحظة المباشرة لأنشطة التعليم داخل الصف، وتحليل الأعمال الإدارية، ودراسة تعامل المعلّمين مع التلاميذ. (٣) أمّا المتابعة اللاحقة لنتائج تقويم الأداء فتتمّ عن طريق عقد الدورات التدريبية، والتوجيه، والإشراف المستمر. ومن خلال هذه العملية يتمكّن المعلّمون من تحسين أساليب التدريس، وإدارة الصف، وتطوير طرق تقويم التعليم بصورة أكثر فعالية، مما يسهم في رفع جودة التعليم بصفة عامة.

الكلمات المفتاحية: التطبيق، نظام التقويم، أداء المعلّمين

اللغة تطوير وحدة قبل من التحقق تم



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Mutu pendidikan merupakan jawaban kritis dan mendasar atas berbagai pertanyaan penting seputar pendidikan, seperti apa, mengapa, kemana, dan bagaimana pendidikan berlangsung. Pendidikan merupakan salah satu bentuk lembaga formal yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah.¹ Pendidikan merupakan sarana untuk memajukan semua bidang penghidupan manusia di Indonesia, baik dalam bidang ekonomi, sosial, teknologi, keamanan, keterampilan, berakhlak mulia, kesejahteraan, budaya dan kejayaan bangsa.² Kejelasan dalam berbagai aspek sistem pendidikan sangat diperlukan sebagai landasan untuk pengambilan keputusan dan tindakan yang akan dilaksanakan. Setiap keputusan dan tindakan harus dibuktikan kebenarannya dan ketepatannya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan itu sendiri. Kemampuan peserta didik secara optimal berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.³

¹ Firmansyah and Kiki Rahma, “Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru,” *Jurnal Konsepsi* 11, no. 3 (2022): 430, <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235>.

² Ilham Dodi, “Menggagas Pendidikan Nilai Dalam Sistem Pendidikan Nasional,” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 8, no. 3 (2019): 109–22, <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/73>.

³ Ahmad Riswandi and Tasdin Tahir, “Implementasi Teknologi Dalam Pembelajaran Untuk Memberikan Motivasi Peserta Didik Kelas X Di SMA Negeri 4 Palopo” 1, no. 1 (2024): 231–37.

Prinsip-prinsip mutu pendidikan menekankan pentingnya fokus pada pelanggan, dalam hal ini siswa adalah objek utama dalam proses pendidikan, sehingga perhatian lebih dititik beratkan pada proses belajar mengajar daripada sekedar hasilnya. Oleh karena itu, fokus pada siswa dalam proses pendidikan menjadi hal yang krusial dalam penentuan mutu pendidikan.⁴ Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan harapan tersebut, sekolah dan guru perlu memiliki standar yang tinggi terhadap siswa, bukan hanya terjebak dalam kompetisi jabatan atau merasa selalu benar.⁵

Rendahnya mutu pendidikan pada satuan pendidikan khususnya pendidikan dasar merupakan salah satu masalah pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia.⁶ Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu program utama pemerintah yang telah mengimplementasikan berbagai regulasi dan kebijakan guna menjamin terwujudnya pemerataan dan mutu pendidikan. Program pemerintah yang saat ini merupakan kebijakan pembelajaran mandiri. Kebijakan belajar mandiri ini menekankan otonomi karyawan. Kebebasan berarti kebebasan dari ketakutan, kebebasan dari tuntutan. Kebijakan ini harus

⁴ Achmad Solichin et al., “Inovasi Pembelajaran PAI Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan PAI,” *Journal on Education* 5, no. 2 (2023): 3990–98, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1104>.

⁵ Amiruddin Siahaan et al., “Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia,” *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 6933–41, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1480>.

⁶ Musdalipa et al., “Peranan Pengawas Dalam Meningkatkan Mutu Pengelolaan Sekolah Dasar,” *Jurnal Konsepsi* 10, no. 2 (2021): 106–12, <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi>.

dilaksanakan secara nasional dan benar-benar dilaksanakan di semua lembaga pendidikan mulai dari sekolah dasar hingga menengah.⁷

Seorang guru merupakan faktor yang sangat utama sebagai pelaku sekaligus sebagai sutradara dalam proses belajar mengajar guna mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas,⁸ sehingga kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam pendidikan. Berikut beberapa alasan mengapa kinerja guru menjadi faktor penting dalam mencapai pendidikan berkualitas. Guru sebagai penyelenggara sebuah proses pendidikan secara langsung bertanggung jawab atas terselenggaranya sebuah proses belajar mengajar secara baik dan efektif.⁹ Guru mempunyai pengaruh langsung terhadap pembelajaran dan merupakan unsur terpenting dalam pengalaman belajar siswa. Khususnya, ketika guru menciptakan suasana kelas yang positif, siswa secara alami akan merasa bahagia, antusias dan nyaman. Kualitas pendidikan dan interaksi siswa-guru berdampak langsung pada pemahaman, motivasi, dan keberhasilan belajar siswa, guru berbakat. Anda memiliki keterampilan mengajar yang sangat baik dan dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman dan kinerja siswa. Peran model perilaku guru tidak terbatas pada guru saja. Namun, penting juga untuk menjadi teladan bagi siswa.

⁷ Shinta Ledia, Betty Mauli, and Rosa Bustam, “Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6 No 1, no. Pendidikan (2024): 790–816, <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.2708>.

⁸ Ayu Azhari et al., “Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah,” *Jurnal Konsepsi* 13, no. 3 (2024): 157–58, <https://www.p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/378/356>.

⁹ Hasnia, H. Muhazzab Said, Hj.Nursaeni,” Analisis Teknik Evaluasi Guru Pada Pembelajaran Agama Islam di Madrasah Aliyah,” *IQRO: Journal of Islamic Education* 4 No 1, (2021) : 31-40.

Kinerja guru yang baik dari segi etika, integritas, komunikasi dan sikap profesional dapat membentuk karakter dan perilaku calon guru. Guru sangat penting dalam menjalankan peran mereka untuk meningkatkan proses pembelajaran demi mencapai keberhasilan tujuan pembelajaran.¹⁰

Pendidikan merupakan suatu sistem kerja yang saling terkait antara komponen yang satu dengan lainnya. Upaya untuk melaksanakan pencapaianya yakni mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki.¹¹ Guru yang teladan yang positif akan membantu dalam membentuk generasi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan memiliki nilai-nilai moral yang baik juga. Adaptasi perkembangan guru yang memiliki kinerja yang baik mampu dalam beradaptasi terhadap perubahan di dalam dunia pendidikan.¹²

Kinerja guru yang baik tentunya akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sebagaimana tertuang dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah merupakan suatu kesatuan yang terpadu dari berbagai organisasi, kebijakan, dan proses yang mengatur semua kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Unsur pemersatu inilah yang menjamin kepatuhan

¹⁰ Muhammad Zuljalal Al Hamdany et al., “Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membina Akhlak Peserta Didik Di Era Society 5.0,” *Jurnal Al-Qayyimah* 7, no. 1 (2024): 105–18, <https://doi.org/10.30863/aqym.v7i1.5519>.

¹¹ Tasdin Tahrim, Firman Patawari, Ali Nahruddin Tanal, “Implementasi Supervisi Pendidikan di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no.2, (2021) : 163-176.

¹² Nur Efendi and Muh Ibnu Sholeh, “Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran,” *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85, <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>.

dengan standar. Pendidikan diselenggarakan secara sistematis, menyeluruh, dan berkelanjutan pada satuan pendidikan dasar dan menengah agar budaya mutu pada satuan pendidikan tumbuh dan berkembang secara mandiri. Sistem penjaminan mutu pada sektor pendidikan berperan sebagai lembaga pengendali penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan dalam rangka menciptakan pendidikan yang bermutu. Tim penjaminan mutu sekolah yang dibentuk oleh sektor pendidikan bertugas sesuai dengan Pasal 11 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. ditujukan untuk mendukung manajer sekolah dalam merencanakan dan mengelola jaminan mutu.

Evaluasi kinerja guru merupakan proses penting untuk mengevaluasi efektivitas suatu sistem pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja guru ini tidak hanya mempertimbangkan kinerja akademik saja, namun juga berbagai aspek seperti keterampilan sosial, kemampuan, bahkan kepribadian siswa.¹³

Sistem evaluasi kinerja guru juga bertujuan untuk memperlihatkan interaksi pengajar di ruang kelas dan mendukung mereka dalam meningkatkan pemahaman serta keterampilan, karena martabat dan profesi ditentukan oleh mutu layanan profesional yang unggul. Sasaran penilaian pekerjaan pengajar bukan sekadar untuk menyulitkan pengajar.¹⁴

¹³ Nuryani, “Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal) Melalui Supervisi Akademik Di Sekolah Binaan Tahun Pelajaran 2019/2020,” *Daiwi Widya Jurnal Pendidikan* 08, no. 3 (2021): 110–25.

¹⁴ Dinda Wulandari et al., “Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Bagi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hayah,” *Student Scientific Creativity Journal* 2, no. 2 (2024): 01–12, <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i2.2945>.

Sistem penilaian kinerja guru memegang peranan yang krusial dalam mempercepat dan menjamin mutu pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang prestasi individu, tetapi juga membangun dasar untuk perbaikan yang berkelanjutan dalam sistem pendidikan. Melalui analisis kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi dengan jelas, memberikan landasan untuk pengembangan profesional yang terfokus, di mana peningkatan kualitas pengajaran guru berkorelasi langsung dengan prestasi siswa, menciptakan hubungan yang tak terpisahkan antara penilaian guru dan hasil belajar. Selain itu, penilaian kinerja pendidik memperkuat akuntabilitas dan tanggung jawab dalam praktik mengajar mereka, mendukung pengelolaan sekolah yang efisien, serta menyediakan data berharga untuk merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih baik pada tingkat yang lebih luas. Penilaian kinerja guru juga membantu menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan, berkontribusi untuk menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan yang berkualitas. Dengan memahami dan memberdayakan guru.¹⁵

Dengan adanya evaluasi kinerja guru tersebut, maka seorang guru akan berhati-hati dalam segala hal. Terutama dalam mengemban amanah dari Allah Swt.

¹⁵ Ilham Kamaruddin et al., “Evaluasi Kinerja Guru: Model Dan Metode Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Journal on Education* 06, no. 02 (2024): 11349–58.

Dalam Al Quran tentang evaluasi kinerja ini sudah disebutkan dalam surah Al Hasyr /59:18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تَنْتَرُ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدِّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”¹⁶

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa yang mengevaluasi terhadap pekerjaan bukanlah hanya pimpinan di mana kita bekerja saja, tetapi yang lebih berat adalah bahwa Allah Swt juga mengevaluasi apa yang di perbuat selama hidup.¹⁷

Evaluasi adalah kegiatan yang sadar dan terarah. Kegiatan penilaian dilakukan secara sadar oleh guru dengan tujuan untuk memperoleh keyakinan terhadap keberhasilan belajar siswa dan memberikan masukan kepada guru dalam kegiatan pembelajaran. Dengan kata lain, evaluasi guru bertujuan untuk mengetahui apakah siswa telah menguasai konten yang disajikan. Tak hanya itu, muncul juga pertanyaan apakah kegiatan pendidikannya bisa memenuhi

¹⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan, 2019), 548.

¹⁷ Ahmad Shidqi Dian Arifandi, “Evaluasi Kinerja Guru,” *Jurnal Pemikiran Keislaman* 04, no. 2 (2020): 1–14, <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene..>

harapan.¹⁸ Salah satu tujuan pendidikan Indonesia adalah pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu hanya dapat terwujud apabila unsur-unsur pendukungnya berfungsi dengan baik.

Sebagai pendidik, guru memegang peranan sentral dalam mewujudkan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Namun dalam beberapa kasus, mungkin terjadi beberapa kendala dan kinerja guru mungkin kurang optimal. Selain pendidikan umum, pendidikan agama islam juga mendapat perhatian karena rendahnya kualitas dan permasalahannya.¹⁹

Metodologi (tergantung keterampilan guru). Sarana dan prasarana lembaga pendidikan, dukungan administratif, serta berbagai sumber daya dan inisiatif untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang adil dan ramah. Kami bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di masyarakat, memantau, memahami, dan mendukung manajemen sekolah, menyediakan fungsi pengamat, dan memberikan dukungan melalui manajemen sistem informasi yang efektif dan representatif, yang semuanya bertujuan untuk keberhasilan sekolah. Memberikan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat setempat. Pendekatan manajemen diperlukan untuk mengelola seluruh operasional sekolah. Sekolah memerlukan perubahan sikap dan perilaku seluruh komponen sekolah yaitu 4.444 tenaga

¹⁸ Raafiza Putri, Ina Magdalena, Hadana Nur Fauzi, "Pentingnya Evaluasi Dalam Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya," *Jurnal Pendidikan Dan Sains* 2, no. 1 (2020): 249–61, <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i1.722>.

¹⁹ Abdul Azis Juliawan, "Kinerja Guru Dan Problematika Mutu Pendidikan Agama Islam DiIndonesia," *Tsamratul Fikri* 15, no. 2 (2021): 15564, <https://risetiaid.net/index.php/TF/article/view/938>.

administrasi/staf yang meliputi kepala madrasah, guru, dan orang tua.²⁰

Penerapan sistem evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu merupakan sebuah tantangan tersendiri. Selain faktor keterbatasan sumber daya, beragamnya latar belakang guru dan karakteristik siswa di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu juga mempengaruhi efektivitas penerapan sistem evaluasi.

Evaluasi kinerja guru adalah komponen penting dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, termasuk di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu. Namun, dalam prakteknya, evaluasi tersebut belum berjalan optimal. Salah satu penyebabnya adalah adanya kebijakan internal yang memberikan terlalu banyak toleransi kepada guru, sehingga proses evaluasi tidak sepenuhnya mencerminkan kualitas pembelajaran yang berlangsung di kelas. Walaupun struktur evaluasi sudah ada, penerapannya masih terbatas dalam konteks pendidikan, khususnya dalam pembelajaran.²¹ Hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai landasan dalam pembinaan, pelatihan, dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pendidikan merupakan kebutuhan esensial yang diperlukan oleh manusia sepanjang hidupnya, baik sebagai individu, anggota kelompok sosial, maupun warga negara republik indonesia. Dalam konteks pendidikan, peran guru meliputi tiga tugas pokok yang harus dilaksanakan. Pertama, tugas profesional,

²⁰ Rahman Tanjung et al., “Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Glasser* 6, no. 1 (2022): 29–36, <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>.

²¹ Sukirman Nurdjan, “Pengembangan Bahan Ajar Cerita Bergambar Berbasis Nilai-Nilai Keislaman Subtema Anggota Keluargaku Di Kelas I UPT SDN 230 Tondo Tangnga Luwu Utara,” *Refleksi* 13, no. 1 (2024): 163–80, <https://p3i.my.id/index.php/refleksi>.

yang berkaitan langsung dengan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Kedua, tugas kemasyarakatan, di mana guru berperan sebagai anggota masyarakat dan warga negara yang berkontribusi dalam menciptakan masa depan serta memberdayakan potensi lainnya. Ketiga, tugas manusiawi, yang menegaskan peran guru sebagai sesama manusia yang memiliki tanggung jawab moral

Penerapan sistem evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk merupakan sebuah tantangan tersendiri. Selain faktor keterbatasan sumber daya, beragamnya latar belakang guru dan karakteristik siswa di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk juga mempengaruhi efektivitas penerapan sistem evaluasi.

Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah perubahan kurikulum yang terjadi dengan sangat cepat.²² Banyak guru merasa terbebani oleh peralihan dari Kurikulum 2013 (K13) ke Kurikulum Merdeka, yang dianggap lebih menuntut dan kompleks, terutama oleh mereka yang telah lama mengajar. Selain itu, masih ada sejumlah guru yang mengalami kesulitan dalam mengakses teknologi digital, sehingga evaluasi berbasis digital dianggap sebagai sebuah tekanan atau tantangan, bukan sebagai sarana untuk pengembangan diri. Persepsi negatif ini semakin menghambat proses evaluasi yang seharusnya dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, sebagian guru juga yang paham tentang dunia digital bisa dikatakan santai saja dalam menerima tantangan tersebut.

Perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu merupakan aspek penting dalam upaya

²² Sarmila Tasdin Tahirim, Alimuddin, Ikmal, “Tata Kelola Administrasi Pendidikan Madrasah Tsanawiyah,” *Journal of Islamic Education Management* 9, no. 1 (2024): 171–78.

peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi kinerja yang terencana dengan baik dapat menjadi dasar untuk mengukur keberhasilan guru dalam proses pembelajaran serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Di tengah tuntutan peningkatan kualitas pendidikan, perencanaan yang matang menjadi langkah awal yang menentukan agar evaluasi dapat berjalan efektif dan memberikan hasil yang bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia di madrasah tersebut.

Implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu merupakan proses yang memerlukan perhatian khusus agar tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai. Melalui evaluasi yang sistematis, guru dapat menerima umpan balik konstruktif yang mendukung mereka untuk memperbaiki metode mengajar, meningkatkan kompetensi, serta menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa. Namun, pelaksanaan evaluasi harus dilakukan dengan transparan dan objektif agar tidak menimbulkan resistensi dan dapat memotivasi guru untuk terus berkembang.

Tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru menjadi tahap krusial dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu. Hasil evaluasi perlu ditindaklanjuti dengan pelatihan, pembinaan, ataupun program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru yang telah teridentifikasi. Dengan adanya tindak lanjut yang tepat dan konsisten, madrasah dapat memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menjadi rutinitas administratif, tetapi juga menjadi alat strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa secara keseluruhan.

Setiap melaksanakan kegiatan dilakukan dengan proses yang memerlukan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu telah menunjukkan pencapaian yang membanggakan, seperti akreditasi yang baik dan lulusan yang mampu bersaing dengan siswa dari sekolah negeri, proses evaluasi kinerja gurunya masih terkesan administratif dan belum sepenuhnya terstruktur. Kondisi ini mengakibatkan pembelajaran yang stagnan dan kurang inovatif. Dengan demikian, kinerja guru menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu.

B. Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan untuk memastikan fokus penelitian tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, serta menghindari pelebaran isu yang dapat mengaburkan inti permasalahan. Adapun batasan yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup ruang lingkup yang terbatas pada informasi mengenai perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, serta informasi mengenai tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut dalam konteks peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah tersebut.

C. Rumusan masalah

Masalah pokok penelitian ini adalah bagaimana implementasi sistem evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah

Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dengan sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2. Bagaimana implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan?
3. Bagaimana tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan?

D. Tujuan penelitian

1. Mengidentifikasi perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Mengetahui implementasi evaluasi kinerja di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Mengeksplorasi tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan mampu memberikan informasi kepada para guru dan staf pengajar lainnya untuk mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Khususnya pada pengimplementasian evaluasi kinerja guru. hal ini akan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat membantu dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang di hadapi dalam meningkatkan kualitas lulusan dan meningkatkan kualitas para pengajar, khususnya pada pengimplementasian sistem evaluasi kinerja guru.

.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian penelitian yang relevan

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan yang diangkat, penulis mengidentifikasi sejumlah penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat proses dan hasil pelaksanaan penelitian ini. Kajian ini dilakukan untuk melihat bagaimana kinerja guru dan manajemen pendidikan telah diteliti sebelumnya, khususnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Beberapa penelitian menunjukkan pentingnya evaluasi kinerja guru secara rutin. Penelitian oleh Khoirunnisa Fadila Rambe dkk.¹ menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru di SMP IT Bina Insan dilakukan secara rutin oleh kepala madrasah setiap bulan melalui observasi langsung di kelas. Pendekatan ini memperkuat kedisiplinan dan efektivitas pembelajaran. Sementara itu, penelitian oleh Ahmad Qurtubi dkk.² mengembangkan metode penilaian kinerja guru berbasis kompetensi, dengan menyusun kerangka konseptual dan rekomendasi implementatif guna meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

¹ Malik Ubaidillah Khoirunnisa Fadila Rambe , Icha Natasya Aulia , Inom Nasution , Zahra Jannah , Alfi Hafifah Habibah, Ryan Fazli Zulna, “Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Sistem” 8, No. 5 (2024): 613–18.

² A Qurtubi, B A Rukiyanto, “Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi,” *Jurnal Review* 6 (2023): 3051–61, <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/22467%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/22467/15785>.

Pentingnya sistem evaluasi kinerja guru juga disoroti dalam penelitian oleh Dinda Wulandari dkk.³ di MI Al Hayah, yang menegaskan bahwa evaluasi yang terstruktur berdampak langsung pada pencapaian tujuan pendidikan. Sejalan dengan itu, Arif Fiandi dan Junaidi.⁴ mengungkapkan bahwa mutu pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dalam aspek pemanfaatan teknologi, Yunika Purwaningsih.⁵ meneliti Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMDIK) di MI Muhammadiyah Paremono, yang mencakup penggunaan aplikasi SIMPATIKA, *e-learning*, dan PPDB online. Meskipun terdapat kendala teknis dan keterbatasan SDM, sistem ini terbukti membantu peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Zauhar Latifah dkk.⁶ meneliti manajemen penilaian kinerja guru di dua TK, menemukan bahwa partisipasi aktif guru dan kepemimpinan demokratis dari kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Penelitian oleh Nur Efendi dan Muh Ibnu Sholeh.⁷ juga menekankan pendekatan

³ Dinda Wulandari *et al.*, “Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Bagi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hayah.”

⁴ Arif Fiandi and Junaidi Junaidi, “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah,” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 7, no. 4 (2022): 415–22.

⁵ Yunika Purwaningsih, “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMDIK) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah,” *Borobudur Educational Review* 2, no. 2 (2022): 68–76.

⁶ Zauhar Latifah, Kasypul Anwar, and Muhammad Yuliansyah, “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Tk Azzahra Dan Uptd Tk Negeri Pembina Bajuin,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi* 3, no. 2 (2023): 1–14.

⁷ Nur Efendi and Muh Ibnu Sholeh, “Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.”

partisipatif dan kolaboratif dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Optimalisasi kinerja guru dibahas dalam penelitian oleh Syafri Fadillah Marpaung dkk.⁸ yang menekankan pentingnya penugasan sesuai keahlian, pembentukan kelompok kerja, serta pemberian penghargaan. Hambatan yang ditemukan antara lain minimnya pelatihan dan mindset yang keliru mengenai tugas guru. Baraz Yoechva Alfaiz.⁹ juga menegaskan bahwa kualifikasi akademik dan kinerja guru sangat menentukan kualitas pembelajaran di madrasah.

Penelitian oleh Tama Erlanda Putri dkk.¹⁰ menunjukkan bahwa penerapan *self-assessment* meningkatkan refleksi diri guru dan mutu pendidikan secara menyeluruh. Sementara itu, Agustian dkk.¹¹ mengkaji manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo, menunjukkan bahwa proses evaluasi yang baik berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan, meskipun masih terdapat kendala pada aspek supervisi kepala madrasah.

⁸ Syafri Fadillah Marpaung et al., “Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Fitrah: Journal of Islamic Education* 4, no. 1 (2023): 14–25.

⁹ Baraz Yoechva Alfaiz, “Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah,” *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora* 8, no. 1 (2024): 10–20.

¹⁰ Tama Erlanda Putri et al., “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya Pada Mutu Pendidikan,” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 12, no. 4 (2023): 911–20.

¹¹ Indro Agustian et al., “Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo,” *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 9 (2023): 1873–82.

Supervisi manajerial juga menjadi fokus dalam penelitian oleh Neneng dkk.¹² di PAUD Al Manshuriyah Kota Sukabumi. Supervisi yang terstruktur terbukti mampu meningkatkan kompetensi guru, manajemen sarana prasarana, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Hal serupa juga ditemukan oleh Syahrin dan Mohammad Salehudin.¹³ yang meneliti manajemen kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan. Mereka menyoroti pentingnya perencanaan kinerja dan sistem penilaian yang akuntabel.

Penelitian oleh Isti Haryani.¹⁴ menemukan bahwa implementasi manajemen kurikulum dan kinerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan penjaminan mutu pendidikan segregasi di SLB BC Cempaka Putih. Terakhir, Evi Elvira Masengi dkk.¹⁵ meneliti kebijakan sertifikasi guru di SMA Negeri 2 Tondano, menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru bersertifikasi dapat dilakukan melalui pelatihan perangkat pembelajaran, penguasaan TIK, dan evaluasi berkelanjutan.

Dari keseluruhan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang dikelola secara

¹² Neneng Neneng et al., “Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Paud Almanshuriyah Kota Sukabumi,” *Khirani: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 2, no. 3 (2024): 102–20.

¹³ Syahrin Syahrin and Mohammad Salehudin, “Manajemen Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Karangan Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur,” *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2024): 49–61.

¹⁴ Mufdlilatul Isti'anah, Miftakhul Ilmi Suwignya Putra, and Nur Ulwiyah, “Peran Strategis Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Dan Prasarana Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang,” *QAZI: Journal of Islamic Studies* 1, no. 2 (2024): 182–90.

¹⁵ Evi Elvira Masengi, Elvis Lumingkewas, and Brain Fransisco Supit, “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Tondano,” *Academy of Education Journal* 14, no. 2 (2023): 1084–95.

profesional melalui evaluasi berkala, pelatihan berkelanjutan, supervisi manajerial, serta dukungan sistem informasi dan kebijakan yang tepat. Hal ini menjadi landasan penting dalam merancang strategi peningkatan kualitas pendidikan yang lebih optimal di masa depan.

Penelitian-penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan peneliti. Sebagaimana tersaji pada tabel 1.1.

Tabel 1rt.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|--|
| 1. | Khoirunnisa Fadila Rambe, dkk. (2024) | Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Sistem Pembelajaran Di SMP IT Bina Insan | Sama-sama membahas evaluasi kinerja guru untuk peningkatan mutu | Fokus pada observasi rutin kepala madrasah dan konteks di SMP |
| 2. | Ahmad Qurtubi, dkk. (2023) | Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi | Sama-sama menekankan pentingnya penilaian kinerja guru | Menitik beratkan pada pendidikan tinggi dan metode berbasis kompetensi |
| 3. | Dinda Wulandari, dkk. (2024) | Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Guru di MI Al Hayah | Sama-sama di lingkungan madrasah dan menekankan peningkatan mutu | Penelitian dilakukan di MI, bukan MTs |
| 4. | Arif Fiandi & Junaidi (2022) | Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah | Fokus pada hubungan antara kinerja guru dan mutu pendidikan | Lebih menekankan pada fungsi guru secara menyeluruh, bukan sistem evaluasi |
| 5. | Yunika Purwaningsih (2022) | Implementasi SIMDIK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (kuantitatif) | Sama-sama bertujuan meningkatkan mutu pendidikan | Fokus pada sistem informasi manajemen, bukan evaluasi kinerja guru |

| | | | | |
|-----|---------------------------------------|---|---|--|
| 6. | Zauhar Latifah, dkk. (2023) | Penerapan Manajemen Penilaian Kinerja Guru di TK Azzahra dan TK Negeri Bajuin | Sama-sama membahas evaluasi kinerja guru | Dilakukan di tingkat pendidikan anak usia dini (TK) |
| 7. | Nur Efendi & Muh Ibnu Sholeh (2023) | Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran | Sama-sama menyenggung pentingnya evaluasi guru dalam manajemen pendidikan | Fokus lebih luas pada aspek manajerial pendidikan secara keseluruhan |
| 8. | Syafri Fadillah Marpaung, dkk. (2023) | Optimalisasi Kinerja Guru PAI dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan | Sama-sama membahas peningkatan mutu melalui kinerja guru | Fokus pada guru PAI dan optimalisasi kerja guru, bukan sistem evaluasi |
| 9. | Baraz Yoechva Alfaiz (2024) | Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah | Serupa dalam fokus pada kinerja guru dan peningkatan kualitas pendidikan | Tidak secara eksplisit membahas sistem implementasi evaluasi |
| 10. | Tama Erlanda Putri, dkk. (2023) | Peningkatan Kinerja Guru melalui Implementasi <i>Self-Assessment</i> | Sama-sama membahas evaluasi diri sebagai bagian penilaian kinerja guru | Fokus pada <i>self-assessment</i> dan sertifikasi guru |
| 11. | Agustian, dkk. (2023) | Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Ponpes Al-Iman | Sama-sama menyoroti evaluasi kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan | Konteks pesantren dan kendala supervisi oleh kepala madrasah |
| 12. | Neneng, dkk. (2024) | Implementasi Supervisi Manajerial di PAUD Al Manshuriyah | Sama-sama berkaitan dengan supervisi dan peningkatan mutu | Penelitian dilakukan di tingkat PAUD |
| 13. | Syahrin & M. Salehudin (2024) | Manajemen Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karangan | Sama-sama membahas manajemen dan | Fokus pada jenjang SMP dan kendala pada sistem |

| | | penilaian kinerja guru | penilaian | |
|-----|---------------------------------|--|---|--|
| 14. | Isti Haryani (2022) | Pengaruh Implementasi Manajemen Kurikulum dan Kinerja Guru terhadap Mutu SLB | Sama-sama menunjukkan pengaruh kinerja guru terhadap mutu | Penelitian di sekolah luar biasa (SLB) dengan fokus pada manajemen kurikulum |
| 15. | Evi Elvira Masengi, dkk. (2023) | Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja | Sama-sama mengkaji peningkatan kinerja guru dan kaitannya dengan mutu | Fokus pada guru bersertifikasi dan tantangan dalam pelaksanaan sertifikasi |

B. Deskripsi teori

1. Sistem evaluasi kinerja guru

Sistem evaluasi kinerja guru adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, sistem ini juga berfungsi sebagai alat bagi kepala madrasah untuk memahami sejauh mana kinerja guru dalam proses belajar mengajar, sehingga visi dan misi lembaga dapat tercapai dengan baik.¹⁶

Sistem evaluasi adalah suatu proses yang terstruktur dan sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi tentang suatu objek, program, atau kebijakan. Tujuannya adalah untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak dari objek, program, atau kebijakan tersebut.

¹⁶ Ahmad Fauzi Hidayah, Endah Triwisudaningsih, and Ahyar Ma’arif, “Manajemen Sistem Evaluasi Kinerja Guru Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Diniyah Mu’allimin Zainul Hasanain Genggong Pajarakan Probolinggo,” Al Ulya: *Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2024): 85–98, <https://doi.org/10.32665/alulya.v9i1.2950>.

- a. Komponen-komponen sistem evaluasi
 - 1) Tujuan evaluasi harus ditetapkan dengan jelas dan spesifik. Tujuan ini akan menjadi panduan dalam menentukan jenis evaluasi, metode pengumpulan data, dan kriteria penilaian.
 - 2) Kriteria evaluasi adalah standar atau ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu objek, program, atau kebijakan. Kriteria ini harus relevan dengan tujuan evaluasi dan dapat diukur secara objektif.
 - 3) Pelaporan, hasil evaluasi dilaporkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti pengambil keputusan, pelaksana program, atau masyarakat umum. Laporan evaluasi harus jelas, ringkas, dan mudah dipahami.
- b. Jenis-jenis evaluasi
 - 1) Evaluasi formatif dilakukan secara berkelanjutan sepanjang pelaksanaan program atau kebijakan. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan melakukan perbaikan terhadap program atau kebijakan yang tengah dijalankan.
 - 2) Evaluasi sumatif dilakukan pada akhir suatu program atau kebijakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai seberapa berhasil program atau kebijakan tersebut dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
 - 3) Evaluasi dampak adalah proses yang dilakukan untuk menilai perubahan yang timbul akibat suatu program atau kebijakan. Proses evaluasi ini umumnya dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

- c. Prinsip-prinsip evaluasi
 - 1) Relevansi, evaluasi perlu disesuaikan dengan tujuan dari program atau kebijakan yang sedang dievaluasi.
 - 2) Validitas, metode pengumpulan dan analisis data harus memiliki validitas yang tinggi serta dapat diandalkan.
 - 3) Objektivitas, proses evaluasi harus dilakukan secara objektif dan bebas dari biasa.
 - 4) Transparansi, seluruh tahapan dalam proses evaluasi harus berjalan secara terbuka dan dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan.
 - 5) Partisipasi, sebaiknya evaluasi melibatkan berbagai pihak yang terkait, termasuk pelaksana program, penerima manfaat, dan masyarakat umum.¹⁷
- d. Manfaat evaluasi
 - 1) Meningkatkan efektivitas program, melalui evaluasi, kita dapat mengidentifikasi kelemahan yang ada dalam program serta memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan.
 - 2) Meningkatkan efisiensi program evaluasi juga berperan penting dalam mengidentifikasi penggunaan sumber daya yang kurang efisien, sehingga dapat dihasilkan rekomendasi yang mendukung penghematan.
 - 3) Mengambil keputusan yang lebih baik, hasil dari proses evaluasi dapat dijadikan landasan untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dan strategis terkait program atau kebijakan yang ada.

¹⁷ Kartini Dwi Hasanah, Indah Aminatuz Zuhriyah, and Niken Nilna Nurseha, “Konsep Dan Prinsip Evaluasi Pembelajaran Di Mi Miftahul Ulum 1 Gondang Concepts and Principles of Learning Evaluation At Mi Miftahul Ulum 1 Gondang” 1, no. 3 (2024): 3155–67. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/355>

- 4) Meningkatkan akuntabilitas melalui evaluasi, kita dapat memperkuat akuntabilitas para pelaksana program atau kebijakan.¹⁸

e. Evaluasi kinerja guru

Kata "evaluasi" berasal dari istilah "*evaluation*" dalam bahasa Inggris yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Evaluasi dapat diartikan sebagai proses sistematis yang digunakan untuk menilai dan membuat keputusan mengenai sejauh mana tujuan program yang dilaksanakan telah tercapai. Dalam konteks pengembangan media pembelajaran, evaluasi memegang peranan yang sangat penting. Setiap jenis media yang dikembangkan perlu dievaluasi dan dinilai terlebih dahulu sebelum digunakan secara luas.

Tujuan utama dari evaluasi adalah untuk mengetahui apakah media pembelajaran yang telah dikembangkan dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Banyak orang beranggapan bahwa ketika mereka telah menciptakan media pembelajaran, maka kualitasnya sudah pasti baik seratus persen. Namun, hal ini perlu ditinjau kembali.

Evaluasi juga mencakup pengumpulan informasi secara sistematis mengenai proses pembelajaran, untuk menilai apakah terjadi perubahan dalam diri peserta didik dan sejauh mana perubahan tersebut memberikan dampak pada kehidupan mereka.¹⁹

¹⁸Laila Laila, Alawiyah Nabila, and Eka Widiyanti, "Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam* 2, no. 5 (2024): 252–62, <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.536>.

¹⁹Elsa Kaniawati et al., "Evaluasi Media Pembelajaran," *Journal of Student Research (JSR)* 1, no. 2 (2023): 18–32.

Secara etimologis "kinerja" berasal dari kata kinerja kerja. Istilah kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" atau "kinerja aktual" (prestasi kerja atau kinerja yang benar-benar dilakukan seseorang), dan mengacu pada kualitas kualitatif yang diberikan seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya sebagaimana ditentukan dan hasil kerja kuantitatif. tanggung jawab dibebankan padanya. Istilah penilaian kini dapat disamakan dengan evaluasi, evaluasi, dan evaluasi. Penilaian kinerja sangat penting untuk menilai tanggung jawab organisasi penyelenggara pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan untuk menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, namun juga apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif dan efisien.²⁰

Evaluasi kinerja guru merupakan faktor krusial dalam keberhasilan proses pembelajaran. Berbagai teori telah dikembangkan untuk menjelaskan dan memahami kinerja guru secara lebih komprehensif. Salah satu teori yang sering dijadikan rujukan yaitu Teori Harapan (*Expectancy Theory*). Teori ini mengaitkan kinerja guru dengan motivasi. Menurut teori ini, guru akan termotivasi untuk berprestasi tinggi jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang baik (ekspektasi). Memahami bahwa hasil yang baik akan membawa konsekuensi yang positif (instrumen). Menghargai konsekuensi positif tersebut (valensi). Terbuka di jendela baru.²¹

²⁰ Adnan Adnan, Anis Zohriah, and Abdul Muín, "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik," *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2024): 1463–68, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3446>.

²¹ Rika Sartika, Johara Indrawati, and Sufyarma Marsidin, "Berbagai Teori Motivasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 12–42, <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v3i1.839>.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Selain teori-teori di atas, ada beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1) Faktor internal

- a) Kepribadian
- b) Motivasi
- c) Kompetensi
- d) Minat

2) Faktor eksternal

- a) Lingkungan sekolah
- b) Kebijakan pendidikan
- c) Dukungan dari kepala madrasah dan rekan sejawat
- d) Beban kerja
- e) Fisik dan mental.²²

Peningkatan kinerja guru seiring dengan kemajuan di bidang informasi dan teknologi, tampak bahwa pengelola pendidikan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun di lapangan, sedang gencar melaksanakan berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru. Tujuan utama dari upaya ini adalah mewujudkan niat dan keinginan dalam mencapai prestasi siswa yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan visi reformasi pendidikan, yang menekankan bahwa pendidikan harus

²² Rini Sugiarti Cahyo Harry Sancoko, "Kinerja Guru Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022): 11–14, <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1531>.

mampu mencetak individu yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, dan memiliki penguasaan ilmu pengetahuan yang memadai.²³

Kinerja guru ditentukan oleh sejumlah ketentuan tertentu. Aspek ini dapat diukur dan dievaluasi berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru, yang relevan dalam setiap proses pembelajaran. Menurut Kusmianto, dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas, “Standar kinerja guru berkaitan erat dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya.”:

- a) Bekerja dengan peserta didik secara individual,
- b) Persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- c) Pendayagunaan media pembelajaran,
- d) Melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- e) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mencantumkan dalam Pasal 39 Ayat (2) bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai hasilnya. Selain itu, pendidik juga melaksanakan pendampingan, pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi. Sebuah ketentuan lain yang terdapat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen menegaskan bahwa standar kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan

²³ Dedi Mulyadi Rahman Tanjung, Hanafiah, Opan Arifudin, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2021): 291–96, <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>.

proses pembelajaran berkualitas, serta penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan.²⁴

Definisi kinerja guru dapat dipahami melalui kriteria yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan. Berdasarkan peraturan tersebut, kinerja seorang guru, yang mencakup kompetensinya, terbagi menjadi empat kompetensi utama. Keempat kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.²⁵

Barlow menyatakan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara profesional dan layak.²⁶ Sebagai tenaga pendidik yang profesional, seorang guru memiliki tugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan akademik, serta menjalankan perannya dalam proses mengajar dengan sebaik-baiknya.²⁷ Perencanaan evaluasi kinerja guru merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Sayangnya, evaluasi ini seringkali diabaikan. Proses evaluasi kinerja guru dilaksanakan dalam empat tahapan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pertama, penyusunan standar dan acuan untuk kinerja guru; kedua, pelaksanaan

²⁴ wanda hadiya putri Indriawati, Prita, nurliani maulida, dias nursita erni, “Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan,” *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP* 3, no. 3 (2022): 204–15, <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>.

²⁵ Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru,” *Dimensi* 10 (2021): 76–90.

²⁶ Ahmad Suryadi, *Menjadi Guru Profesional Dan Beretika* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2022).

²⁷ Mas Ning Zahroh, “Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur,” *Visipena Journal* 8, no. 2 (2021): 210–20, <https://doi.org/10.46244/visipena.v8i2.403>.

penilaian; ketiga, pemeriksaan kesesuaian hasil penilaian dengan standar yang ditetapkan; dan keempat, penyusunan rekomendasi. Walau bagaimanapun, fakta menunjukkan bahwa keberadaan guru masih jauh dari harapan. Kondisi ini mengganggu kualitas akademik. Guru saat ini bersaing untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, perlu dilakukan upaya untuk mengetahui gambaran kinerja guru dan cara meningkatkan kinerja mereka.

Hasil evaluasi kinerja guru yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran menunjukkan bahwa guru telah menyelesaikan administrasi pembelajaran sebelum memulai proses pembelajaran guru telah melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik. Meskipun menghadapi beberapa hambatan dalam proses belajar mengajar, guru tetap menjalankan tugasnya dengan optimal. Keberhasilan siswa yang mampu mengikuti kegiatan belajar mengajar (KBM) dan meraih hasil yang memuaskan merupakan cermin dari kinerja guru yang sangat baik dalam menilai hasil pembelajaran. Sebagian besar guru telah memenuhi kriteria evaluasi, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas penilaian hasil pembelajaran dengan baik.²⁸

2. Mutu pendidikan

Menurut kamus besar bahasa indonesia, “mutu” diartikan sebagai ukuran baik buruknya suatu hal, mencakup kualitas, taraf, atau derajat, seperti kepandaian dan kecerdasan. Mutu mencerminkan gambaran serta karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi

²⁸ M Benyamin Latuconsina and Putri Melina Hilery, “Evaluasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu” 8, no. 5 (2024): 67–70.
<https://sejurnal.com/pub/index.php/jikm/article/view/1318>

harapan dan kebutuhan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup tiga aspek penting, yaitu input, proses, dan output pendidikan.

Rusman menyatakan, terdapat hubungan yang erat antara proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan dengan baik dan tidak menyimpang dari tujuannya, mutu hasil (*output*) harus dirumuskan terlebih dahulu oleh sekolah. Selain itu, target yang ingin dicapai setiap tahun atau dalam periode tertentu harus ditetapkan dengan jelas. Hari Sudrajat menekankan bahwa pendidikan berkualitas harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki berbagai kompetensi, baik akademik maupun kejuruan, yang didasari oleh kompetensi pribadi dan sosial, serta nilai-nilai akhlak yang luhur. Semua ini merupakan bagian dari keterampilan hidup (*life skills*), dan pendidikan idealnya dapat membentuk manusia seutuhnya (manusia paripurna) dengan kepribadian yang terintegrasi, yaitu mereka yang mampu mengharmoniskan iman, ilmu, dan amal.

Mutu pendidikan merupakan konsep yang kompleks dan dinamis, mencerminkan tingkat kualitas atau keunggulan yang terwujud dalam proses pembelajaran maupun hasil yang dicapai. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pencapaian nilai-nilai tinggi, tetapi lebih kepada kemampuan pendidikan dalam mengembangkan potensi individu secara optimal. Kualitas pendidikan mencakup aspek intelektual, sosial, emosional, dan spiritual, yang semuanya berkontribusi pada perkembangan holistik seorang individu.²⁹

²⁹ Jurnal Sinar and Sitti Rabiah, "Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Management of Higher Education in Improving the Quality of Education," *Jurnal Sinar Manajemen* 6, no. 1 (2019): 58–67, <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>.

Mutu pendidikan merujuk pada seberapa efektif suatu sistem atau lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam proses pembelajaran siswa. Ini mencakup tidak hanya aspek akademis, seperti pemahaman materi pelajaran dan prestasi akademik, tetapi juga berbagai elemen lain yang mempengaruhi pengalaman pendidikan secara keseluruhan. Pendidikan yang berkualitas tinggi cenderung melahirkan lulusan yang tidak hanya memiliki bakat dan kompetensi, baik di bidang akademis maupun profesional, tetapi juga cita-cita moral yang tinggi dan keterampilan hidup yang memadai. Selain itu, sistem pendidikan yang baik harus memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai setiap tahun, didukung oleh manajemen sekolah yang solid dan jaminan kualitas yang efektif.

a. Aspek-aspek yang meliputi mutu pendidikan:

- 1) *Input*, meliputi kualitas sumber daya manusia (guru, tenaga kependidikan), sarana dan prasarana, serta kurikulum yang relevan dan up-to-date.
- 2) Proses, merujuk pada metode pembelajaran yang efektif, lingkungan belajar yang kondusif, serta interaksi yang positif antara guru dan siswa.
- 3) *Output*, terfokus pada hasil belajar siswa yang dapat diukur, seperti nilai akademik, keterampilan, dan kompetensi.
- 4) *Outcome*, melihat dampak jangka panjang dari pendidikan, seperti kontribusi lulusan terhadap masyarakat, inovasi, dan kemajuan bangsa.³⁰

³⁰ Najrul Jimatul Rizki et al., “Peran Akreditasi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Adzkia 1 Sukabumi Institut Madani Nusantara , Indonesia” 2, no. 3 (2024).

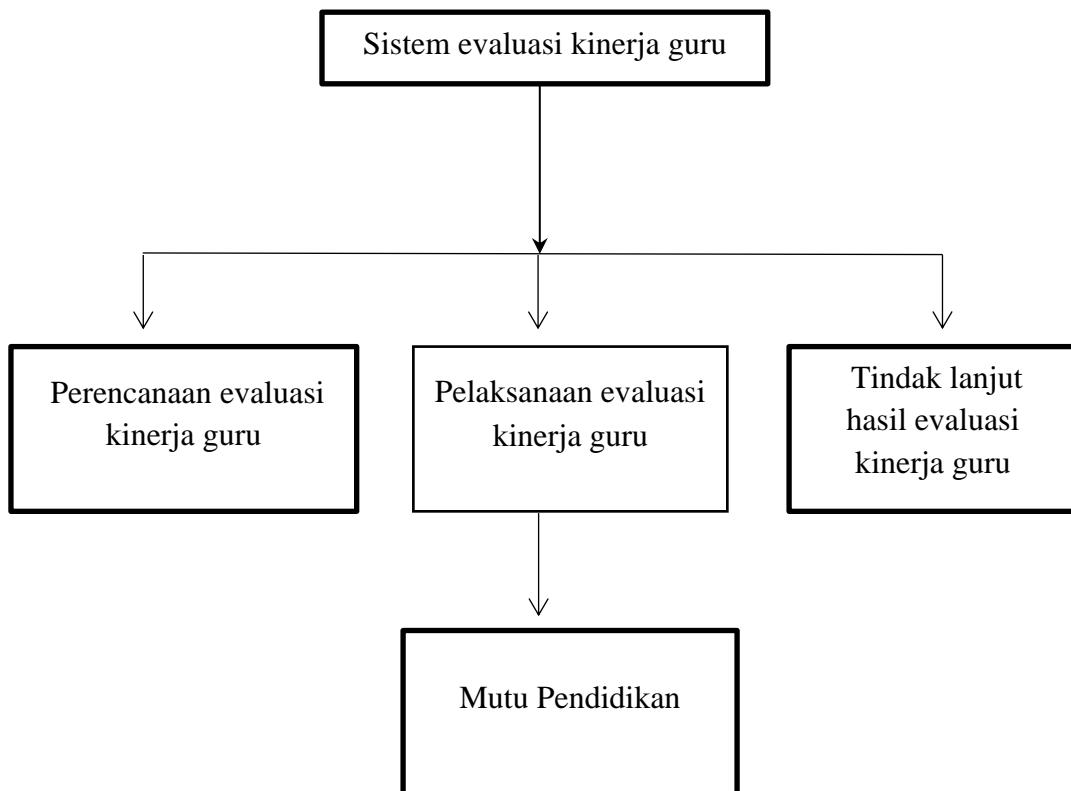
- b. Indikator mutu pendidikan.
 - 1) Prestasi akademik, nilai ujian, kelulusan, dan tingkat keberhasilan siswa dalam melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.
 - 2) Keterampilan, kemampuan siswa dalam memecahkan masalah, berpikir kritis, berkomunikasi, dan bekerja sama.
 - 3) Sikap, nilai-nilai karakter, etika, dan moral yang dimiliki siswa.
 - 4) Kesejahteraan siswa, kondisi fisik, mental, dan sosial siswa yang mendukung proses pembelajaran.
 - 5) Relevansi dengan dunia kerja, kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja dan berkontribusi pada pembangunan.
- c. Tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan
 - 1) Kualitas guru, kurangnya guru yang profesional dan berdedikasi
 - 2) Sarana dan prasarana, fasilitas sekolah yang belum memadai
 - 3) Kurikulum, kurikulum yang belum relevan dengan kebutuhan zaman
 - 4) Efisiensi anggaran, alokasi anggaran pendidikan yang belum optimal
 - 5) Ekuitas, akses pendidikan yang belum merata untuk semua kalangan.³¹
- d. Upaya meningkatkan mutu pendidikan
 - 1) Peningkatan profesionalisme guru, melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian insentif.
 - 2) Peningkatan sarana dan prasarana, pembangunan dan pemeliharaan sekolah yang layak.

³¹ Ali Munirom, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman* 7, no. 1 (2021): 6.

- 3) Relevansi kurikulum, pengembangan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar kerja.
- 4) Pemanfaatan teknologi, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran.

C. Kerangka pikir

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem evaluasi kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan. Sistem evaluasi ini tidak hanya berfungsi untuk menilai kinerja guru, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan profesionalisme guru dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Kerangka pikir

Gambar 2.1 menunjukkan kerangka pikir mengenai sistem evaluasi kinerja guru yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu perencanaan evaluasi kinerja guru, pelaksanaan evaluasi kinerja guru, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru. Perencanaan evaluasi mencakup penetapan indikator, jadwal, serta metode evaluasi yang akan digunakan. Selanjutnya, pelaksanaan evaluasi dilakukan melalui proses penilaian langsung terhadap kinerja guru berdasarkan instrumen yang telah dirancang. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan berbagai upaya seperti pelatihan, pembinaan, atau pemberian penghargaan guna mendorong peningkatan kinerja guru. Ketiga komponen ini saling berkaitan dan secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang dievaluasi secara tepat dan mendapatkan pembinaan yang sesuai akan mampu bekerja lebih profesional dan berdampak positif terhadap proses pembelajaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menghasilkan data dan fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar daripada angka.¹ Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti persepsi, motivasi, dan tindakan. Hal ini dilakukan melalui deskripsi yang disampaikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks tertentu yang bersifat alami, dengan memanfaatkan berbagai metode yang sesuai.

B. Fokus penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada implementasi sistem evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu, khususnya dalam konteks perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini akan menelah bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, serta tindak lanjut dari evaluasi kinerja guru dilakukan, serta sejauh mana hasil evaluasi tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.

C. Definisi istilah

Berikut ini adalah definisi dan penjelasan lebih lanjut dari istilah-istilah yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

¹ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

1. Sistem evaluasi kinerja guru adalah sebuah kerangka kerja yang terstruktur dan sistematis digunakan untuk mengukur, menilai, serta memberikan umpan balik terkait kinerja guru. Sistem ini umumnya mencakup berbagai metode dan instrumen, seperti observasi di kelas, penilaian oleh rekan sejawat, penilaian diri, serta penilaian yang dilakukan oleh siswa atau orang tua.
2. Kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan pembelajaran.
3. Mutu pendidikan adalah tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, yang ditandai oleh peningkatan kualitas lulusan, proses pembelajaran, dan manajemen pendidikan.
4. Pengembangan profesional guru adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman.

D. Lokasi dan waktu penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yang terletak di desa bolong Kecamatan Walenrang Utara, Kabupaten Luwu. Pemilihan lokasi ini atas pertimbangan untuk meneliti implementasi sistem evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini menarik peneliti untuk meneliti Penelitian ini. Waktu penelitian diperkirakan berlangsung kurang lebih selama 3 hari.

E. Data dan sumber data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata, deskripsi, dan penjelasan yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi sistem evaluasi kinerja guru dan dampaknya terhadap mutu pendidikan. Data penelitian kualitatif dikumpulkan dari lapangan berdasarkan interaksi antara peneliti dengan masyarakat sebagai subjek penelitian dan alam semesta serta fenomena sebagai objek kajian penelitian. Data dikumpulkan berdasarkan pendekatan yang alamiah serta kepekaan terhadap situasi dan kondisi yang dilihat, didengar, dirasakan, dan difikirkan.² Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan pengawas yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu. Data yang akan dikumpulkan adalah berdasarkan kebutuhan pertanyaan penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi madrasah seperti hasil evaluasi kinerja guru, rencana tindak lanjut, laporan mutu pendidikan, serta kebijakan internal terkait peningkatan kualitas pembelajaran.

² Muhammad Hasan *et al*, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Tahta Media Grup, 2022), 196.

F. Instrumen penelitian

Pada penelitian kualitatif, peneliti sendiri yang berperan sebagai instrumen atau alat peneliti.³ Usaha untuk menjaga instrument agar memenuhi validitas perlu memperhatikan ruang lingkup materi, konsep dan instrumen hanya memuat satu fokus pada tiap bagian. Peneliti dalam menyajikan informasi harus berdasarkan instrument-instrumen yang mau dipakai pada penelitian.⁴

G. Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Pada penelitian ini, secara teknis peneliti melakukan observasi kepada keseluruhan sistem. Observasi dilaksanakan di lokasi penelitian awal dengan melakukan survei pendahuluan guna mengumpulkan data.⁵ Maka dari itu, untuk mendapatkan informasi yang diharapkan maka peneliti turun ke lokasi penelitian atau lapangan agar melihat secara langsung keadaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian termasuk bagaimana implementasi sistem evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung antara peneliti dan narasumber, di mana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, namun tetap membuka ruang untuk eksplorasi lebih lanjut

³ Dameria Sinaga, “Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif)” (UKI Press, 2023).

⁴ Mila Sari, *Metodologi Penelitian, Book Chapter*, 1st ed. (Yogyakarta: Nuta Media, 2021), <https://doi.org/10.5555/asdf>.

⁵ Masfi Sya'fiatul Ummah, “Instrumen Pengumpulan Data,” *Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong* 11, no. 1 (2019): 1–14,

tergantung pada respons yang diberikan. Proses wawancara bersifat terstruktur, tetapi tetap fleksibel agar peneliti dapat mendalami informasi-informasi penting yang mungkin muncul selama percakapan berlangsung. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam pandangan dan pengalaman para informan terkait kinerja guru serta dampaknya terhadap mutu pendidikan. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih kaya dan kontekstual, khususnya dalam memahami implementasi sistem evaluasi kinerja guru di lapangan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu kegiatan atau proses yang bertujuan untuk menghasilkan berbagai dokumen dengan mengandalkan bukti yang akurat. Bukti ini diperoleh melalui pencatatan dari berbagai sumber informasi yang hadir dalam berbagai bentuk, seperti tulisan, foto, gambar, dan video. Untuk menyimpan informasi tersebut, diperlukan suatu tempat atau lokasi yang mampu menyimpan dokumen-dokumen ini dengan baik.⁶

H. Pemeriksaan keabsahan data

Dalam pemeriksaan data, berdasarkan data yang sudah dikumpul agar penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah, selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data yang meliputi rincian sebagai berikut:

1. Triangulasi

Triangulasi merupakan konsep metodologis yang penting dalam penelitian kualitatif, yang seharusnya dipahami oleh para peneliti di bidang ini. Tujuan dari

⁶ Hajar Hasan, “Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada STMIK Tidore Mandiri,” *Jurasik (Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer)* 2, no. 1 (2022): 23–29.

triangulasi adalah untuk memperkuat aspek teoritis, metodologis, serta interpretatif dalam penelitian kualitatif. Triangulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi Sumber dan Triangulasi teknik.

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah proses memverifikasi data yang telah diperoleh dari berbagai sumber. Sebagai ilustrasi, untuk menilai kredibilitas data mengenai implementasi sistem evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, kita dapat melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan melibatkan para kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan pengawas madrasah. Data dari sumber ini akan dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dapat dilakukan dengan memverifikasi data dari sumber yang sama, tetapi dengan menggunakan teknik yang berbeda. Seperti teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dapat mendukung terhadap informasi yang ada.⁷

I. Teknik analisis data

Analisis data kualitatif merupakan tugas yang menantang. Meskipun terdapat subjektivitas dalam penelitian kualitatif, peneliti tetap diharapkan untuk menjaga mutu pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perlu menggunakan metode analisis data kualitatif yang dapat memperhitungkan kualitas akademis data

⁷ Arnild Augina Mekarisce, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat,” *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 145–51, <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>.

tersebut. Miles dan Huberman menjelaskan bagaimana analisis data kualitatif sebagai berikut.⁸

1. Proses memilih, mempersempit, menyederhanakan, meringkas, dan mengubah data yang belum diproses dikenal sebagai kondensasi data. Langkah ini terkadang disebut sebagai "reduksi data" oleh sebagian orang.
2. Menguraikan data yang telah disaring ke dalam format yang memudahkan inferensi.

Proses mensintesis temuan penelitian dan mengonfirmasi bahwa kesimpulan didukung oleh data yang dikumpulkan dan diperiksa dikenal sebagai "menggambar dan memverifikasi kesimpulan

⁸ Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Sleman: PT. Kanisus, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=18>.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi data

1. Perencanaan evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk walenrang utara kabupaten luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan

Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu terkait dengan perencanaan evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu:

“Sebagai kepala madrasah dan pemimpin utama, saya dalam proses awal penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTS, saya melakukan langkah-langkah strategis seperti membentuk tim penilai kinerja guru, menyosialisasikan rencana evaluasi melalui rapat dewan guru, serta menyiapkan pedoman dan instrumen evaluasi yang jelas dan terukur. Saya juga mengumpulkan dan mengkaji dokumen-dokumen penting guru seperti silabus dan RPP sebagai dasar penilaian. Selain itu, kepala madrasah melakukan pembinaan melalui supervisi akademik yang terencana untuk memantau dan meningkatkan kinerja guru, serta mengorganisasi pembagian tugas sesuai keahlian guru demi efektivitas evaluasi. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif agar dapat diberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan profesional.¹

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Penyusunan rencana evaluasi kinerja guru atau sistem evaluasi kinerja guru dirancang dengan pendekatan supervisi klinis. Pada tahap awal, dilakukan perencanaan yang mencakup penentuan tujuan evaluasi, pengumpulan informasi, dan penciptaan suasana akrab dengan guru agar evaluasi berjalan efektif dan tidak menimbulkan tekanan. Proses ini melibatkan observasi langsung di kelas serta pertemuan balikan sebagai umpan balik untuk

¹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

perbaikan kinerja guru. Dengan model ini, evaluasi kinerja guru dirancang secara sistematis dan bertahap untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan madrasah”.²

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Proses awal penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTs Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu oleh Pengawas Madrasah Tsanawiyah biasanya dimulai dengan perencanaan yang matang melalui pendekatan supervisi klinis. Pada tahap ini, pengawas menciptakan suasana akrab dengan guru, mengkaji kebutuhan dan rencana pembelajaran guru, serta menetapkan fokus evaluasi yang spesifik. Selanjutnya dibuat instrumen evaluasi yang sesuai kebutuhan madrasah. Proses ini diikuti dengan observasi langsung pembelajaran di kelas yang didokumentasikan secara rinci, lalu dilanjutkan dengan pertemuan balikkan untuk menyampaikan hasil observasi, memberi motivasi, dan membuat kesepakatan perbaikan. Pendekatan ini mengedepankan kolaborasi dan kontinuitas demi meningkatkan kualitas kinerja guru secara efektif di MTs Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu”.³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa sebagai kepala madrasah MTS, memulai proses penyusunan rencana evaluasi kinerja guru dengan langkah strategis, antara lain membentuk tim penilai, menyosialisasikan rencana melalui rapat dewan guru, serta menyiapkan pedoman dan instrumen evaluasi yang jelas dan terukur. Selain itu mengumpulkan dan mengkaji dokumen penting seperti silabus dan RPP sebagai dasar penilaian, melakukan supervisi akademik terencana untuk pembinaan, dan mengorganisasi pembagian tugas sesuai keahlian guru guna meningkatkan efektivitas evaluasi. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif

² Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

³ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

sehingga dapat diberikan umpan balik konstruktif demi pengembangan profesional.

Proses awal penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu oleh Pengawas Madrasah Tsanawiyah dimulai dengan perencanaan matang melalui pendekatan supervisi klinis, di mana pengawas menciptakan suasana akrab dengan guru, mengkaji kebutuhan serta rencana pembelajaran, dan menetapkan fokus evaluasi yang spesifik. Selanjutnya, pengawas menyusun instrumen evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan madrasah, kemudian melakukan observasi langsung di kelas yang didokumentasikan secara rinci. Hasil observasi tersebut disampaikan dalam pertemuan balikan yang bertujuan memberi motivasi dan menyepakati langkah perbaikan bersama guru. Pendekatan ini menekankan kolaborasi dan keberlanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara efektif di MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu.

Penyusunan rencana evaluasi kinerja guru dilakukan dengan tujuan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Sehingga yang terlibat dalam penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah :

“Dalam penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTS, yang terlibat biasanya adalah saya selaku kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama, wakil kepala madrasah, guru-guru, tim penjamin mutu madrasah (TPM), tenaga kependidikan, dan komite serta pengawas madrasah. Selain itu, perwakilan siswa dan orang tua siswa juga dapat dilibatkan untuk memastikan evaluasi berjalan partisipatif dan menyeluruh. Tim ini bekerja sama dalam menyusun pedoman, instrumen evaluasi, serta mengkaji

aspek-aspek seperti kedisiplinan, pengembangan diri, pembelajaran, dan sarana prasarana yang menjadi dasar evaluasi kinerja guru di madrasah”⁴.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTS, yang terlibat biasanya adalah kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama, wakil kepala madrasah, guru-guru, tim penjamin mutu madrasah (TPM), tenaga kependidikan, dan komite serta pengawas madrasah”⁵.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus. Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Rencana evaluasi kinerja guru di MTS, disusun oleh kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama, wakil kepala madrasah, guru-guru, tim penjamin mutu madrasah, tenaga kependidikan, dan komite serta pengawas madrasah”⁶.

Berdasarkan pemaparan tersebut rencana evaluasi kinerja guru di MTS disusun secara komprehensif oleh kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama, yang bekerja sama dengan wakil kepala madrasah, guru-guru, tim penjamin mutu madrasah, tenaga kependidikan, komite madrasah, serta pengawas madrasah. Proses ini melibatkan berbagai pihak untuk memastikan penilaian yang objektif dan menyeluruh terhadap kualitas pengajaran serta profesionalisme guru. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, mendukung

⁴ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁵ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁶ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

pengembangan kompetensi guru, serta memastikan bahwa guru menjalankan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh madrasah dan peraturan pendidikan yang berlaku. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, rencana evaluasi kinerja dapat berjalan efektif, transparan, dan akuntabel sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran di MTS.

Penyusunan evaluasi kinerja guru memerlukan pedoman yang berfungsi sebagai acuan baku dan memastikan evaluasi dilakukan secara konsisten sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku. Dengan pedoman, proses evaluasi berjalan objektif, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya, menghindari ketidakjelasan atau subjektivitas penilaian⁷. Sehingga yang menjadi pedoman dalam penyusunan rencana evaluasi kinerja guru di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah

“Rencana evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) umumnya mengacu pada pedoman yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama (Kemenag) Republik Indonesia, yang secara khusus menetapkan standar dan prosedur penilaian untuk guru madrasah. Pedoman ini mencakup aspek evaluasi yang memvalidasi kompetensi guru, prosedur pelaksanaan penilaian yang objektif dan adil, serta tahap-tahap penilaian mulai dari perencanaan, pengamatan, hingga pemberian nilai yang didasarkan pada bukti nyata dalam pelaksanaan tugas guru di madrasah. Pedoman tersebut juga dirancang agar hasil evaluasi dapat digunakan untuk pengembangan profesionalisme guru, pemetaan kebutuhan pembinaan, dan peningkatan mutu pendidikan madrasah secara berkelanjutan”⁸.

⁷ Dyah Lyesmaya, Iis Nurasiah, and Nurhasanah, “Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Pada Kurikulum Merdeka Di SDN Cikaret,” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 3 (2024), <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/17766>.

⁸ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Rencana evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) mengacu pada pedoman yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama (Kemenag) Republik Indonesia, yang menetapkan standar dan prosedur penilaian untuk guru madrasah”.⁹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Rencana evaluasi pembelajaran di Indonesia, khususnya di madrasah dan institusi yang berada di bawah Kementerian Agama (Kemenag), mengacu pada pedoman resmi dari Kemenag. Kemenag melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dan Direktorat KSKK Madrasah secara aktif menyusun dan menyediakan kisi-kisi asesmen dan panduan evaluasi pembelajaran”.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu umumnya mengacu pada pedoman yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, yang menetapkan standar dan prosedur penilaian secara objektif dan adil. Pedoman ini meliputi penilaian kompetensi guru melalui tahap perencanaan, pengamatan pelaksanaan tugas, hingga pemberian nilai berdasarkan bukti nyata, yang bertujuan memvalidasi kualitas kerja guru. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pengembangan profesionalisme guru, pemetaan kebutuhan pembinaan, serta peningkatan mutu pendidikan madrasah secara berkelanjutan, sesuai dengan

⁹ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

¹⁰ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah.

Madrasah Tsanawiyah membutuhkan SOP untuk evaluasi kinerja guru agar proses tersebut berjalan terorganisir, transparan, dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Sehingga standar operasional prosedur (SOP) dalam perencanaan evaluasi di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah :

“Madrasah Tsanawiyah umumnya memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur perencanaan dan pelaksanaan evaluasi kinerja guru secara sistematis dan terstruktur. SOP ini dibuat untuk menjaga konsistensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam menjalankan evaluasi kinerja guru, sehingga prosesnya berjalan objektif dan terukur sesuai standar yang berlaku di madrasah. SOP penilaian kinerja guru (PKG) disusun secara tertulis dan menjadi pedoman yang jelas bagi pelaksana dan guru yang dinilai, berisi tahapan, kriteria, dan indikator evaluasi yang harus dipenuhi. SOP menjadi acuan kerja bagi kepala madrasah, waka kurikulum, dan tim penilai untuk melaksanakan evaluasi secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. SOP ini termasuk bagian dari dokumen manajemen madrasah yang juga mencakup aspek kurikulum, administrasi, dan pengelolaan pembelajaran, untuk memastikan kegiatan evaluasi berjalan terukur dan mendukung pengembangan profesional guru. Penerapan SOP juga mendukung perencanaan pengembangan karier guru dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah, serta menjamin evaluasi dilakukan secara rutin dan transparan sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan”.¹¹

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

¹¹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Madrasah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dalam perencanaan evaluasi pembelajaran. Kementerian Agama melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam telah menetapkan SOP Asesmen Madrasah yang menjadi acuan bagi seluruh madrasah di Indonesia. SOP ini termasuk bagian dari dokumen manajemen madrasah yang juga mencakup aspek kurikulum, administrasi, dan pengelolaan pembelajaran”.¹²

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam perencanaan pembelajaran adalah dokumen yang berisi langkah-langkah baku dan sistematis yang harus diikuti oleh madrasah atau satuan pendidikan dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan proses perencanaan pembelajaran secara terstruktur dan konsisten. Madrasah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dalam perencanaan evaluasi pembelajaran”.¹³

Berdasarkan pemaparan di tersebut madrasah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dalam perencanaan evaluasi pembelajaran. Kementerian Agama melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam telah menetapkan SOP Asesmen Madrasah yang menjadi acuan bagi seluruh madrasah di Indonesia. SOP ini termasuk bagian dari dokumen manajemen madrasah yang juga mencakup aspek kurikulum, administrasi, dan pengelolaan pembelajaran.

MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu umumnya memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur perencanaan dan pelaksanaan evaluasi kinerja guru secara sistematis, terstruktur, dan tertulis. SOP ini berfungsi sebagai pedoman jelas yang menjaga konsistensi,

¹² Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

¹³ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

efektivitas, dan akuntabilitas evaluasi, mencakup tahapan, kriteria, dan indikator penilaian yang harus dipenuhi oleh guru. Kepala madrasah, wakil kepala kurikulum, dan tim penilai menggunakan SOP sebagai acuan kerja agar evaluasi berjalan objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, SOP evaluasi kinerja guru menjadi bagian penting dari dokumen manajemen madrasah yang juga mengatur kurikulum, administrasi, dan pembelajaran, mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan secara rutin, transparan, dan terencana sesuai standar yang berlaku di madrasah.

Penyesuaian rencana evaluasi kinerja guru harus sesuai dengan visi dan misi Madrasah Tsanawiyah karena evaluasi kinerja guru merupakan bagian dari upaya untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan yang diharapkan oleh madrasah tercapai secara efektif.¹⁴ Sehingga cara penyesuaian rencana evaluasi guru dengan visi dan misi di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah:

“Penyesuaian rencana evaluasi dengan visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan cara mengintegrasikan tujuan evaluasi ke dalam upaya pencapaian visi dan misi madrasah tersebut. Saya selaku Kepala madrasah sebagai pemimpin kunci mendorong pelaksanaan evaluasi melalui musyawarah dan konsultasi dengan seluruh komponen madrasah untuk memastikan bahwa rencana evaluasi berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru sesuai standar madrasah”¹⁵

¹⁴ Muhammad Alwi, “Pengembangan Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Swasta Di MA Al-Istiqomah Kota Sukabumi,” *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 3, no. 2 (2024): 258–73, <https://doi.org/10.70287/epistemic.v3i2.14>.

¹⁵ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Evaluasi dirancang untuk menilai secara sistematis pelaksanaan program pembelajaran, manajemen kelas, dan kegiatan pembinaan yang selaras dengan visi misi madrasah. Selain itu, evaluasi mencakup pengukuran terhadap hasil belajar siswa serta efektivitas penggunaan sumber daya manusia dan sarana prasarana, sehingga dapat mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat mutu pendidikan secara holistik”.¹⁶

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Proses evaluasi yang disesuaikan ini juga melibatkan partisipasi aktif seluruh warga madrasah dan stakeholder lain guna memastikan keberlanjutan dan relevansi program peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan arah yang ditetapkan dalam visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu ”.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut madrasah di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu melakukan penyesuaian rencana evaluasi dengan visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan evaluasi ke dalam upaya mencapai visi dan misi madrasah, dimana kepala madrasah sebagai pemimpin kunci mendorong pelaksanaan evaluasi melalui musyawarah dengan seluruh komponen madrasah. Evaluasi dirancang untuk menilai pelaksanaan pembelajaran, manajemen kelas, pembinaan, hasil belajar siswa, serta efektivitas

¹⁶ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

¹⁷ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

penggunaan sumber daya dan sarana prasarana secara sistematis dan menyeluruh. Melalui partisipasi aktif warga madrasah dan pemangku kepentingan, proses evaluasi ini memastikan peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan sesuai dengan arah yang ditetapkan dalam visi dan misi madrasah.

Indikator utama yang direncanakan dalam mengevaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) umumnya mencakup beberapa aspek penting yang mencerminkan kualitas dan efektivitas proses pembelajaran.¹⁸ Sehingga indikator utama atau aspek yang direncanakan dalam mengevaluasi kinerja guru di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah:

“Indikator utama yang direncanakan dalam mengevaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu mencakup beberapa aspek penting yang saling terkait untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu perencanaan pembelajaran yang meliputi penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dengan kompetensi dasar dan indikator yang jelas; pelaksanaan pembelajaran yang efektif dengan metode variatif, pengelolaan kelas yang kondusif, serta keterlibatan aktif siswa dalam proses belajar; evaluasi hasil pembelajaran melalui berbagai alat evaluasi yang valid dan penggunaan hasil evaluasi sebagai umpan balik untuk perbaikan pembelajaran; kompetensi profesional guru yang meliputi penguasaan materi dan kemampuan mengelola kelas; serta aspek sosial dan kepribadian guru yang mendukung suasana belajar positif”.¹⁹

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Indikator memperhatikan kemampuan guru dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada siswa, penggunaan media dan sumber belajar, serta

¹⁸ Syarif Maulidin, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Di Madrasah Tsanawiyah Bustanul Ulum Jayasakti,” *TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 4 (2025): 180–89, <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i4.4382>.

¹⁹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

keterlibatan guru dalam pengembangan profesional berkelanjutan misalnya penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)²⁰.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Indikator utama yang direncanakan dalam mengevaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah perencanaan pembelajaran yang meliputi penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dengan kompetensi dasar dan indikator yang jelas.”²¹

Berdasarkan hasil wawancara di tersebut indikator utama dalam mengevaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu meliputi beberapa aspek penting yang saling mendukung peningkatan mutu pendidikan, yaitu perencanaan pembelajaran yang mencakup penyusunan RPP dengan kompetensi dasar dan indikator yang jelas; pelaksanaan pembelajaran yang efektif melalui metode variatif, pengelolaan kelas yang kondusif, dan keterlibatan aktif siswa; evaluasi hasil belajar menggunakan alat evaluasi valid serta pemanfaatan hasilnya sebagai umpan balik untuk perbaikan; kompetensi profesional guru yang mencakup penguasaan materi dan kemampuan mengelola kelas; serta aspek sosial dan kepribadian guru yang menciptakan suasana belajar positif. Selain itu, indikator juga menilai kemampuan guru dalam memotivasi dan menginspirasi siswa, pemanfaatan media dan sumber belajar, serta partisipasi dalam pengembangan profesional berkelanjutan.

²⁰ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

²¹ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Rencana evaluasi kinerja guru ditinjau ulang setiap semester di Madrasah Tsanawiyah (MTS) karena evaluasi kinerja guru merupakan bagian penting dari manajemen pendidikan yang berkelanjutan,²² untuk memastikan kualitas dan profesionalisme guru tetap terjaga dan meningkat seiring waktu. Sehingga di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah:

“Rencana evaluasi kinerja guru yang ditinjau ulang setiap semester di Madrasah Tsanawiyah (MTS) seperti di MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu biasanya melalui proses terstruktur yang melibatkan beberapa tahapan utama. Proses peninjauan meliputi perencanaan awal oleh kepala madrasah yang menetapkan jadwal pelaksanaan evaluasi kinerja guru, termasuk pengorganisasian dan penunjukan petugas evaluasi melalui Surat Keputusan resmi. Evaluasi dilakukan dengan pengumpulan data dan bukti kinerja guru selama pembelajaran, pengamatan langsung di kelas, serta penilaian dokumentasi administrasi dan hasil belajar siswa. Penilaian ini meliputi aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru. Setelah pengumpulan data, dilakukan analisis untuk menilai pencapaian indikator kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan, baik secara formatif di awal semester maupun sumatif di akhir semester, untuk mengetahui perkembangan kinerja guru. Hasil evaluasi ini kemudian didiskusikan bersama guru yang dinilai untuk memberikan umpan balik dan merumuskan rencana pengembangan kompetensi melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Saya selaku kepala madrasah bertugas memantau dan melaporkan hasil evaluasi kepada pihak terkait sehingga ada tindak lanjut yang efektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran di MTS. Proses ini diulang setiap semester sebagai upaya memastikan kontinyuitas perbaikan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan”²³.

²² Rati Mandasari, Maimunah, and Ali Murtopo, “Pengawasan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Tenaga Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Wathan Pusaran,” *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2023): 79–95, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i1.73>.

²³ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Rencana evaluasi ditinjau ulang setiap semester yang dilakukan melalui beberapa tahapan meliputi penilaian aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru ”.²⁴

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Rencana evaluasi pembelajaran diulang setiap semester sebagai upaya memastikan kontinyuitas perbaikan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan, salah satu tahapannya adalah penilaian aspek kinerja guru ”.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu rencana evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) seperti MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu biasanya dilakukan secara semesteran melalui proses terstruktur yang dimulai dengan perencanaan oleh kepala madrasah, termasuk penetapan jadwal dan penunjukan petugas evaluasi melalui Surat Keputusan resmi. Evaluasi melibatkan pengumpulan data kinerja guru selama pembelajaran, pengamatan langsung di kelas, dan penilaian dokumen administrasi serta hasil belajar siswa, mencakup aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

²⁴ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

²⁵ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Data ini dianalisis untuk menilai pencapaian indikator kinerja dengan menggunakan pendekatan formatif di awal semester dan sumatif di akhir semester, untuk memonitor perkembangan guru. Hasil evaluasi didiskusikan dengan guru sebagai umpan balik dan dasar penyusunan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kepala madrasah memantau dan melaporkan hasil evaluasi guna memastikan tindak lanjut untuk peningkatan mutu pembelajaran, dan proses ini diulang setiap semester guna menjamin perbaikan kinerja guru secara berkelanjutan.²⁶

Siswa dan wali murid umumnya menanggapi peningkatan mutu pendidikan yang terjadi akibat evaluasi kinerja guru karena evaluasi ini mendorong guru menjadi lebih profesional, disiplin, dan inovatif dalam mengajar. Sehingga tanggapannya adalah:

“Siswa dan wali murid umumnya menanggapi peningkatan mutu pendidikan yang terjadi akibat evaluasi kinerja guru dengan rasa puas dan apresiasi, karena mereka merasakan langsung dampak positif dari peningkatan kualitas pengajaran yang lebih profesional dan efektif”.²⁷

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Siswa dan wali murid umumnya menanggapi peningkatan mutu pendidikan yang terjadi akibat evaluasi kinerja guru dengan mengapresiasi. Sehingga evaluasi kinerja guru tidak hanya memperbaiki kualitas guru, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik antara

²⁶ Faradila Humaira, “Manejemen Mutu Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mis Di Bandar Lampung,” *SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* 4, no. 3 (2024): 252–64, <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3329>.

²⁷ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

sekolah, siswa, dan wali murid dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh”.²⁸

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru yang terstruktur mendorong guru untuk lebih disiplin dan inovatif dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan pelaksanaan yang interaktif, serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa sehingga proses belajar menjadi lebih optimal. Hal ini membuat siswa lebih mudah memahami materi dan mengalami peningkatan prestasi akademik, sementara wali murid melihat perkembangan positif pada kemampuan dan sikap anak mereka, yang menciptakan kepercayaan dan dukungan lebih besar terhadap sekolah”.²⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut siswa dan wali murid umumnya merasa puas dan mengapresiasi peningkatan mutu pendidikan yang terjadi akibat evaluasi kinerja guru, karena mereka merasakan dampak positif dari pengajaran yang lebih profesional dan efektif. Evaluasi kinerja yang terstruktur mendorong guru menjadi lebih disiplin dan inovatif dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta memberikan umpan balik yang membantu siswa belajar lebih optimal. Akibatnya, siswa lebih mudah memahami materi dan prestasi akademiknya meningkat, sementara wali murid melihat perkembangan kemampuan dan sikap anaknya, sehingga tercipta kepercayaan dan dukungan yang lebih besar terhadap sekolah. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru tidak hanya memperbaiki kualitas pengajaran tetapi juga mempererat hubungan antara

²⁸ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

²⁹ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

sekolah, siswa, dan wali murid dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Dukungan evaluasi perencanaan kinerja guru sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu pendidikan karena evaluasi ini membantu mengukur dan memastikan efektivitas perencanaan pembelajaran yang dilakukan guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan profesional. Dukungan yang dibutuhkan agar evaluasi perencanaan kinerja guru di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah:

“Dukungan yang dibutuhkan agar evaluasi perencanaan kinerja guru berjalan lebih optimal meliputi berbagai aspek, antara lain pertama, penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai hasil evaluasi; kedua, penerapan sistem evaluasi yang holistik dan objektif dengan indikator jelas yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru; ketiga, peran aktif kepala madrasah sebagai supervisor yang mampu memberikan umpan balik konstruktif, memfasilitasi konsultasi, serta memotivasi guru dalam proses evaluasi; keempat, dukungan teknologi dan sumber daya yang memadai untuk mendukung pelaksanaan evaluasi dan pengembangan kinerja; kelima, kolaborasi antar guru yang memungkinkan berbagi praktik terbaik dan inovasi pembelajaran; serta keenam, adanya pengakuan dan penghargaan atas pencapaian guru sebagai pendorong motivasi dan profesionalitas yang berkelanjutan. Semua dukungan ini harus dilaksanakan dalam suasana kerja yang partisipatif dan berorientasi pada pembinaan, sehingga evaluasi tidak hanya sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pengembangan yang komprehensif bagi peningkatan mutu pendidikan”.³⁰

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

³⁰ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Dukungan yang dibutuhkan agar evaluasi berjalan lebih optimal adalah penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai hasil evaluasi, dan adanya dukungan teknologi dan sumber daya yang memadai untuk mendukung pelaksanaan evaluasi dan pengembangan kinerja”.³¹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Dukungan yang dibutuhkan agar evaluasi berjalan lebih optimal adalah penerapan sistem evaluasi yang holistik dan objektif dengan indikator jelas yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Serta adanya kolaborasi antar guru yang memungkinkan berbagi praktik terbaik dan inovasi pembelajaran , serta adanya pengakuan dan penghargaan atas pencapaian guru sebagai pendorong motivasi dan profesionalitas yang berkelanjutan”.³²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dukungan yang dibutuhkan agar evaluasi perencanaan kinerja guru berjalan lebih optimal meliputi penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan yang sesuai hasil evaluasi, penerapan sistem evaluasi holistik dan objektif dengan indikator jelas mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta peran aktif kepala madrasah sebagai supervisor yang memberikan umpan balik konstruktif dan motivasi. Selain itu, dukungan teknologi dan sumber daya memadai, kolaborasi antar guru untuk berbagi praktik terbaik, serta pengakuan dan penghargaan atas pencapaian guru juga sangat penting. Semua dukungan ini harus dilakukan dalam suasana kerja yang partisipatif dan berorientasi pada pembinaan agar evaluasi

³¹ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

³² Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

menjadi sarana pengembangan komprehensif guna meningkatkan mutu pendidikan.

Perencanaan evaluasi kinerja guru seringkali menghadapi hambatan, namun terdapat beberapa upaya yang dilakukan di MTS Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah:

“Hambatan yang dihadapi dalam merencanakan evaluasi kinerja guru meliputi beberapa aspek penting seperti kurangnya pemahaman guru terhadap peserta didik, kurangnya keterlibatan siswa dalam metode pembelajaran yang digunakan, serta kedisiplinan guru dalam kehadiran dan pengelolaan waktu pembelajaran. Selain itu, perencanaan evaluasi kinerja sering kali terhambat oleh ketidakmampuan guru dalam merancang dan melaksanakan program evaluasi pembelajaran secara optimal, kurangnya pelatihan terkait kurikulum terbaru, dan beban kerja yang tinggi. Untuk mengatasi hambatan ini, madrasah melakukan berbagai upaya seperti meningkatkan peran kepala madrasah yang tidak hanya sebagai pengelola tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator bagi guru, menyediakan pelatihan dan sosialisasi yang berkelanjutan, menambah sarana dan prasarana, serta memberikan dorongan agar guru disiplin dan aktif dalam menjalankan tugasnya. Madrasah juga menerapkan supervisi dan evaluasi berkelanjutan serta memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya sehingga evaluasi kinerja dapat berjalan lebih efektif dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran”.³³

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Hambatan yang dihadapi dalam merencanakan evaluasi kinerja guru adalah kurangnya keterlibatan siswa dalam metode pembelajaran yang digunakan, serta ketidakmampuan guru dalam merancang dan melaksanakan program evaluasi pembelajaran secara optimal dalam hal pelatihan terkait kurikulum terbaru”.³⁴

³³ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

³⁴ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Hambatan yang dihadapi dalam merencanakan evaluasi kinerja guru adalah ketidakmampuan guru dalam merancang dan melaksanakan program evaluasi pembelajaran secara optimal, kurangnya pelatihan terkait kurikulum terbaru, dan beban kerja yang tinggi. Hambatan-hambatan tersebut dapat menyebabkan hasil evaluasi yang kurang akurat dan tidak maksimal dalam meningkatkan mutu pembelajaran”.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut hambatan dalam merencanakan evaluasi kinerja guru meliputi kurangnya pemahaman guru terhadap peserta didik, minimnya keterlibatan siswa dalam metode pembelajaran, serta ketidisiplinan guru terkait kehadiran dan pengelolaan waktu. Selain itu, guru sering mengalami kesulitan dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran secara optimal, kurangnya pelatihan tentang kurikulum terbaru, dan beban kerja yang tinggi. Kondisi ini menyebabkan hasil evaluasi kurang akurat dan tidak maksimal dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, madrasah meningkatkan peran kepala madrasah sebagai pembimbing dan motivator, menyediakan pelatihan berkelanjutan, menambah sarana prasarana, mendorong kedisiplinan guru, serta menerapkan supervisi dan evaluasi terus-menerus agar kinerja guru lebih efektif dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran.

³⁵ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

2. Implementasi evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk walenrang utara kabupaten luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu bidang kurikulum dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah:

“Implementasi evaluasi kinerja guru di MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu umumnya dilakukan melalui proses supervisi klinis yang melibatkan pengamatan langsung terhadap aktivitas pembelajaran guru serta penilaian dokumen. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pengajaran dan profesionalisme guru secara berkelanjutan”.³⁶

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu biasanya dilakukan secara sistematis dengan pengamatan langsung dalam proses pembelajaran dan menilai metode yang digunakan dalam mengajar, pemeriksaan perangkat pembelajaran misalnya RPP”.³⁷

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru di MTS merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan beberapa metode (mengamati proses pembelajaran dan penilaian dokumen (RPP))”.³⁸

³⁶ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

³⁷ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

³⁸ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut implementasi evaluasi kinerja guru di MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu umumnya dilakukan melalui supervisi klinis yang melibatkan pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran, analisis terhadap RPP, dan interaksi guru dengan siswa. Proses supervisi ini mencakup tahapan pertemuan awal, observasi kelas, serta pertemuan balikan untuk memberikan umpan balik, motivasi, dan kesepakatan perbaikan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru secara berkelanjutan dengan cara memperbaiki kelemahan dan mempertahankan keunggulan dalam pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan supervisi klinis juga membantu kepala madrasah dalam membimbing guru memilih metode, media pembelajaran yang tepat, dan mengelola proses belajar secara efektif.

Teknis pelaksanaan atau implementasi evaluasi kinerja guru adalah suatu proses dan metode penilaian sistematis terhadap pelaksanaan tugas utama guru, yang mencakup penguasaan kompetensi, penerapan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pembimbingan, serta tugas tambahan yang relevan. Evaluasi ini diselenggarakan sebagai bagian dari pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan guru, dengan menggunakan instrumen dan prosedur yang objektif, valid, *reliabel*, dan adil sesuai peraturan yang berlaku, terutama merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 serta standar

kompetensi guru nasional.³⁹ Teknis implementasi evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah

“Teknis implementasinya meliputi observasi kelas langsung oleh kepala madrasah atau tim supervisi, penilaian administrasi guru seperti kelengkapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta sesekali wawancara dengan siswa untuk mendapatkan gambaran efektivitas pembelajaran”.⁴⁰

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Implementasi atau pelaksanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dilakukan dengan teknik observasi atau pengamatan dan penilaian pelaksanaan pembelajaran dan administrasi guru”.⁴¹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dilakukan oleh kepala madrasah atau tim supervisi, dengan teknik observasi dan penilaian”.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut teknis implementasi supervisi pembelajaran oleh kepala madrasah atau tim supervisi meliputi beberapa langkah

³⁹ Tiamsa Gultom, “Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020,” *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3 (2020): 29–43, <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>.

⁴⁰ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁴¹ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁴² Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

penting, yaitu observasi kelas secara langsung untuk mengamati proses pembelajaran yang sedang berlangsung, termasuk metode pengajaran guru dan respon siswa. Kepala madrasah atau tim supervisi juga menilai administrasi guru, terutama kelengkapan dokumen seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang menjadi pedoman dalam mengajar. Selain itu, sesekali dilakukan wawancara dengan siswa untuk mendapatkan gambaran efektivitas pembelajaran dari sudut pandang peserta didik.

Observasi ini dilakukan dengan memperhatikan keseluruhan proses pembelajaran tanpa mengintervensi guru, dan setelah observasi biasanya diadakan pembahasan atau feedback untuk memberikan arahan dan tindak lanjut guna peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan pendekatan ini, supervisi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara menyeluruh. Lebih lanjut instrumen yang digunakan untuk evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah

“Instrumen penilaian yang digunakan meliputi formulir observasi kelas yang berdasarkan pada standar kompetensi guru, lembar penilaian administrasi pembelajaran, serta checklist indikator kinerja yang sudah disesuaikan dengan SK Guru. Jadi, instrumen ini sudah berbasis standar kompetensi guru sebagai acuan utama”.⁴³

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

⁴³ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan instrumen penilaian misalnya formulir observasi, lembar penilaian administrasi pembelajaran, dan *checklist* indikator kinerja yang sudah disesuaikan dengan SK Guru”.⁴⁴

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Instrumen penelitian yang digunakan untuk evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu adalah formulir observasi, lembar penilaian administrasi pembelajaran, serta *checklist* indikator kinerja”.⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut instrumen penilaian dalam supervisi pembelajaran dirancang untuk mengukur kinerja guru secara komprehensif dengan mengacu pada standar kompetensi guru yang telah ditetapkan. Instrumen tersebut meliputi formulir observasi kelas yang digunakan untuk menilai langsung proses pembelajaran secara sistematis berdasarkan indikator kompetensi guru, lembar penilaian administrasi pembelajaran yang mencakup kelengkapan dan ketepatan dokumen seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta *checklist* indikator kinerja yang disesuaikan dengan Surat Keputusan (SK) Guru sebagai pedoman resmi. Dengan menggunakan instrumen yang berbasis standar kompetensi ini, penilaian menjadi terstruktur dan objektif sehingga dapat memberikan gambaran akurat mengenai pencapaian guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya serta menjadi dasar bagi tindak lanjut untuk pengembangan

⁴⁴ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁴⁵ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

kualitas pembelajaran. Sehingga indikator utama yang dinilai dalam evaluasi adalah

“Indikator utama yang dinilai biasanya mencakup kemampuan mengenal karakteristik peserta didik, pengembangan kurikulum, keterampilan mengajar, pemahaman materi, dan kelengkapan administrasi pembelajaran (RPP). Indikator tersebut diukur melalui pengamatan langsung kegiatan belajar mengajar dan evaluasi dokumen pembelajaran”.⁴⁶

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Indikator utama yang dinilai dalam evaluasi adalah pengembangan kurikulum, keterampilan mengajar, pemahaman materi yang diukur melalui pengamatan langsung saat pembelajaran”.⁴⁷

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Evaluasi dinilai dengan beberapa indikator yaitu kemampuan mengenal karakteristik peserta didik, dan kelengkapan administrasi pembelajaran (RPP) yang diukur dengan observasi langsung dan evaluasi dokumen”.⁴⁸

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa indikator utama dalam penilaian proses pembelajaran mencakup beberapa aspek penting, yaitu kemampuan mengenal karakteristik peserta didik, pengembangan kurikulum, keterampilan mengajar, pemahaman materi, penggunaan strategi pembelajaran

⁴⁶ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁴⁷ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁴⁸ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

yang efektif, serta interaksi guru dengan siswa. Kemampuan mengenal karakteristik peserta didik meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan lingkungan sosial yang menjadi pijakan pendidik dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran yang relevan serta sesuai kebutuhan siswa. Pengembangan kurikulum dan keterampilan mengajar menjadi landasan untuk memastikan materi disampaikan secara sistematis dan menarik, sementara pemahaman materi guru sangat menentukan kualitas penyampaian dan kedalaman pembelajaran. Penggunaan strategi pembelajaran yang tepat, yang dapat mencakup metode diskusi, eksperimen, atau penggunaan media, mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

Interaksi yang baik antara guru dan siswa menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung motivasi serta partisipasi aktif siswa. Pengukuran indikator tersebut dilakukan melalui pengamatan langsung kegiatan belajar mengajar, observasi metode, sikap, dan keterlibatan siswa, serta evaluasi dokumen pembelajaran seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan catatan hasil pengajaran. Evaluasi ini penting untuk menilai keberhasilan proses pembelajaran dan melakukan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Sehingga pedoman atau SOP tertulis dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru adalah

“Madrasah biasanya memiliki pedoman atau SOP tertulis dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru, berupa standar prosedur supervisi klinis yang mengatur tahap pertemuan awal, observasi kelas, dan pertemuan balikan sebagai *feedback* untuk guru”.⁴⁹

⁴⁹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Pedoman atau SOP tertulis dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru adalah standar prosedur supervisi klinis”.⁵⁰

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Standar prosedur supervisi klinis digunakan sebagai pedoman atau SOP tertulis dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru”.⁵¹

Berdasarkan pemaparan tersebut madrasah biasanya memiliki pedoman atau SOP tertulis untuk pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang secara khusus mengatur standar prosedur supervisi klinis, yang terdiri dari tiga tahap utama yaitu pertemuan awal, observasi kelas, dan pertemuan balikan. Pada tahap pertemuan awal, kepala madrasah atau supervisor melakukan dialog dengan guru untuk menciptakan suasana yang akrab dan terbuka guna menetapkan fokus observasi berdasarkan rencana pembelajaran yang dibuat guru serta menyusun instrumen observasi yang relevan. Tahap observasi kelas melibatkan pencatatan dan perekaman kegiatan pembelajaran secara langsung sesuai dengan fokus yang telah disepakati, guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar serta mencari penyebab dan solusinya.

⁵⁰ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Tanggal 14 Juli 2025.

⁵¹ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Selanjutnya, pada tahap pertemuan balikan, supervisor memberikan umpan balik konstruktif, memberikan penghargaan jika kinerja guru sudah baik, atau motivasi dan arahan untuk perbaikan jika ada kekurangan, serta membuat kesepakatan lanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Proses supervisi klinis ini dilakukan secara kolaboratif dan berkelanjutan, dengan prinsip keterbukaan, objektivitas, dan penyesuaian kebutuhan guru, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di madrasah secara sistematis. Sehingga evaluasi kinerja guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, sebagaimana dari hasil wawancara di bawah ini

“Evaluasi kinerja guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, karena melalui evaluasi ini kelemahan guru dapat diidentifikasi dan diperbaiki, yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa”.⁵²

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Adanya pengaruh antara evaluasi kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan karena berdampak pada hasil belajar siswa”.⁵³

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

⁵² Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁵³ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekola Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Evaluasi kinerja guru dapat mengidentifikasi kelemahan guru sehingga dapat diperbaiki, dan meningkatkan hasil belajar”.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan karena melalui evaluasi ini kelemahan guru dapat diidentifikasi dan diperbaiki secara sistematis, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dengan mengevaluasi kinerja guru, berbagai aspek penting seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan penilaian dapat dinilai sehingga dapat dirumuskan rekomendasi perbaikan yang jelas. Proses ini tidak hanya membuat guru sadar akan kekurangan mereka, tetapi juga memotivasi mereka untuk meningkatkan profesionalisme dan metode mengajar, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa. Selain itu, evaluasi kinerja yang konsisten akan menjaga agar kualitas pengajaran tidak menurun dan terus berkembang, meningkatkan antusiasme dan motivasi belajar siswa serta secara keseluruhan meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Sehingga korelasi antara kinerja guru dengan peningkatan hasil belajar siswa adalah

“Terdapat korelasi antara evaluasi kinerja guru dengan peningkatan hasil belajar siswa maupun mutu pembelajaran, sebab evaluasi membantu meningkatkan metode mengajar dan profesionalisme guru sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif”.⁵⁵

⁵⁴ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁵⁵ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Evaluasi kinerja guru tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga berdampak positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa, menciptakan hubungan yang erat antara performa guru dan hasil belajar peserta didik yang lebih baik”.⁵⁶

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Semakin baik kinerja guru yang terukur melalui evaluasi, semakin besar kemungkinan peningkatan hasil belajar siswa karena evaluasi kinerja ini memberikan umpan balik bagi guru untuk memperbaiki metode dan strategi pembelajaran sehingga siswa dapat menerima materi dengan lebih baik, meningkatkan motivasi belajar, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik”.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara evaluasi kinerja guru dengan peningkatan hasil belajar siswa serta mutu pembelajaran, karena melalui evaluasi tersebut, guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam metode mengajar yang digunakan. Evaluasi kinerja membantu guru untuk memperbaiki dan mengembangkan strategi pembelajaran sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan siswa, meningkatkan daya serap dan pemahaman materi. Selain itu, evaluasi juga mendorong profesionalisme guru dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan

⁵⁶ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁵⁷ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

motivasi untuk selalu meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, proses evaluasi kinerja guru menjadi faktor penting yang secara langsung berkontribusi pada efektivitas pembelajaran dan peningkatan prestasi belajar siswa.

Setelah evaluasi kinerja guru dilakukan, perubahan metode mengajar oleh guru biasanya terjadi karena evaluasi tersebut memberikan umpan balik konstruktif dan gambaran yang jelas mengenai kekuatan serta kelemahan dalam proses pengajaran siswa. Sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut :

“Setelah evaluasi dilakukan, biasa terjadi perubahan metode mengajar dan peningkatan profesionalisme guru seperti penggunaan strategi yang lebih variatif, peningkatan persiapan pembelajaran, dan komunikasi yang lebih baik dengan siswa”.⁵⁸

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Evaluasi memberikan data dan umpan balik objektif dari observasi kelas, yang membantu guru memahami efektivitas metode pengajaran yang selama ini digunakan. Dengan informasi ini, guru dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan metode yang digunakan sehingga perlu melakukan revisi agar lebih efektif dan sesuai kebutuhan siswa”.⁵⁹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

⁵⁸ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁵⁹ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Hasil evaluasi biasanya mencakup analisis pencapaian belajar siswa. Jika metode pengajaran tidak mampu meningkatkan prestasi siswa secara optimal, guru terdorong untuk mengubah dan menyesuaikan metode pembelajaran agar dapat mencetak hasil yang lebih baik”.⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa setelah evaluasi dilakukan, sering kali terjadi perubahan metode mengajar yang membawa dampak positif terhadap proses pembelajaran. Guru cenderung mengadopsi strategi yang lebih variatif dan inovatif untuk meningkatkan keterlibatan serta pemahaman siswa. Selain itu, evaluasi juga mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui persiapan pembelajaran yang lebih matang dan terstruktur, sehingga kegiatan belajar menjadi lebih efektif. Komunikasi antara guru dan siswa pun menjadi lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan potensi siswa secara menyeluruh. Semua perubahan ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Terdapat tantangan dalam melakukan evaluasi kinerja guru sebagaimana hasil wawancara di bawah ini :

“Tantangan utama dalam evaluasi kinerja guru meliputi resistensi dari guru, keterbatasan waktu pengamatan, dan kurangnya pelatihan bagi evaluator. Solusi yang digunakan adalah membangun komunikasi yang baik, memberikan pelatihan supervisi bagi kepala madrasah, dan membuat jadwal evaluasi yang terstruktur”.⁶¹

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

⁶⁰ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁶¹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Waktu yang terbatas untuk melakukan observasi menyeluruh di kelas menjadi kendala, sehingga evaluasi kinerja guru tidak dapat dilakukan dengan mendalam, dan resistensi dari guru”.⁶²

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Waktu yang terbatas menjadi kendala utama dalam evaluasi kinerja guru, khususnya saat melakukan observasi di kelas. Dengan jadwal yang padat dan berbagai tanggung jawab guru serta evaluator”.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa tantangan utama dalam evaluasi kinerja guru meliputi resistensi dari guru yang sering terjadi karena mereka merasa dinilai secara tidak adil atau takut mendapatkan hasil negatif, keterbatasan waktu pengamatan yang membuat evaluator sulit melakukan penilaian secara menyeluruh dan akurat, serta kurangnya pelatihan bagi evaluator seperti kepala madrasah yang menyebabkan proses evaluasi kurang efektif dan objektif. Untuk mengatasi tantangan tersebut, solusi yang diterapkan mencakup membangun komunikasi yang baik antara evaluator dan guru agar tercipta suasana saling percaya dan keterbukaan dalam proses evaluasi, memberikan pelatihan supervisi kepada kepala madrasah agar mereka memiliki keterampilan dan pemahaman yang memadai dalam melakukan evaluasi kinerja secara profesional, serta membuat jadwal evaluasi yang terstruktur dan realistik sehingga pengamatan dapat dilakukan secara konsisten tanpa mengganggu aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru menjadi lebih optimal, adil, dan dapat

⁶² Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁶³ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sebagaimana hasil wawancara di bawah ini

“Implementasi evaluasi biasanya melibatkan kepala madrasah sebagai penilai utama, dibantu oleh tim supervisi khusus yang bisa terdiri dari wakil kurikulum, dan pengawas madrasah”.⁶⁴

Lebih lanjut menurut Ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Implementasi evaluasi kinerja guru dilakukan oleh tim supervisi yang terdiri dari wakil kurikulum maupun pengawas madrasah dan melibatkan kepala madrasah”.⁶⁵

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Tim supervisi biasanya beranggotakan wakil kurikulum dan pengawas madrasah. Wakil kurikulum berperan dalam menilai pelaksanaan atau implementasi proses pembelajaran dan kesesuaian dengan kurikulum yang berlaku, sedangkan pengawas madrasah berfokus pada evaluasi kinerja secara keseluruhan termasuk aspek administratif dan kepatuhan terhadap regulasi, dan kepala madrasah berperan sebagai fasilitator dan penanggung jawab akhir atas hasil evaluasi, serta menentukan tindak lanjut untuk peningkatan kapasitas guru”.⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara di tersebut disimpulkan bahwa implementasi evaluasi kinerja guru biasanya melibatkan kepala madrasah sebagai penilai utama yang bertanggung jawab atas keseluruhan proses dan hasil evaluasi, dengan

⁶⁴ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁶⁵ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁶⁶ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

dukungan dari tim supervisi khusus yang terdiri dari wakil kurikulum dan pengawas madrasah; kepala madrasah berperan sebagai pemimpin dan pengambil keputusan strategis, sementara tim supervisi membantu dalam melakukan pengamatan, analisis, dan memberikan masukan secara teknis terkait pelaksanaan pembelajaran dan kepatuhan terhadap kebijakan, sehingga kolaborasi ini memastikan evaluasi berjalan objektif, menyeluruh, dan efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

3. Tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk walenrang utara kabupaten luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Syamsu Alam selaku kepala madrasah, terkait tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah

“Hasil evaluasi kinerja guru digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif. Dari sana, dibuat strategi peningkatan kompetensi guru yang tertarget, seperti pelatihan, pembimbingan, dan supervisi. Hal ini membantu guru memperbaiki metode pengajaran, manajemen kelas, dan praktik evaluasi pembelajaran sehingga mutu pendidikan secara keseluruhan meningkat. Evaluasi ini juga menjadi dasar penyusunan rencana pengembangan profesional guru dan perbaikan proses pembelajaran yang berkelanjutan”.⁶⁷

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

⁶⁷ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Dengan mengetahui aspek yang perlu diperbaiki, guru dapat mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif, meningkatkan motivasi, dan menyesuaikan materi agar lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa”.⁶⁸

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran karena dibuat strategi peningkatan kompetensi guru yang tertarget, seperti pelatihan, pembimbingan, dan supervisi”.⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa hasil evaluasi kinerja guru sangat penting karena digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif, yang kemudian menjadi dasar penyusunan strategi peningkatan kompetensi yang tertarget seperti pelatihan, pembimbingan, dan supervisi. Melalui evaluasi ini, guru dapat memperbaiki metode pengajaran, manajemen kelas, dan praktik evaluasi pembelajaran secara lebih efektif, sehingga mutu pendidikan secara keseluruhan meningkat.

Evaluasi kinerja guru tidak hanya sebagai alat ukur, tetapi juga menjadi fondasi dalam menyusun rencana pengembangan profesional yang berkelanjutan, yang secara langsung berdampak positif pada prestasi siswa dan kualitas proses belajar mengajar.⁷⁰ Dengan demikian, evaluasi memfasilitasi pembinaan

⁶⁸ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁶⁹ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁷⁰ Siti Saodah et al., “Pengaruh Manajemen Kurikulum Dan Kompetensi Pedagogis Terhadap Kinerja Guru,” *Edum Journal* 7, no. 2 (2025): 288–306, <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i2.283>.

profesionalisme guru yang berkelanjutan dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan adaptif sesuai standar pendidikan yang baik. Sehingga cara penyampaian hasil evaluasi kepada guru adalah

“Hasil evaluasi disampaikan kepada guru secara langsung melalui sesi umpan balik (*feedback*), baik secara individu maupun kolektif. Dalam sesi ini, evaluator memberikan penjelasan hasil penilaian, rekomendasi perbaikan, dan diskusi terbuka tentang strategi peningkatan. Umpan balik ini penting agar guru memahami area yang perlu ditingkatkan dan merasa dilibatkan dalam proses pengembangan diri”.⁷¹

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Hasil evaluasi kinerja guru yang disampaikan secara langsung melalui sesi umpan balik, baik secara individu maupun kolektif, bertujuan memberikan informasi jelas mengenai kekuatan dan area yang perlu diperbaiki agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Umpan balik individu bersifat spesifik dan personal, berfokus pada bukti nyata dari praktik mengajar, sementara umpan balik kolektif dilakukan dalam kelompok untuk berbagi pengalaman dan strategi bersama. Pendekatan ini membangun komunikasi dua arah yang konstruktif, memotivasi guru untuk terus berkembang, serta mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh melalui perbaikan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa”.⁷²

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

⁷¹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁷² Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Hasil evaluasi kinerja guru dilakukan melalui sesi umpan balik, baik secara individu maupun kolektif sehingga memberikan informasi agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif”.⁷³

Berdasarkan pemaparan di atas disimpulkan bahwa hasil evaluasi disampaikan kepada guru secara langsung melalui sesi umpan balik baik secara individu maupun kolektif, yang memungkinkan evaluator memberikan penjelasan terkait hasil penilaian, memberikan rekomendasi perbaikan, serta mendorong diskusi terbuka mengenai strategi peningkatan. Proses ini sangat penting karena membantu guru memahami dengan jelas area-area yang perlu ditingkatkan, sekaligus memberikan kesempatan bagi mereka untuk terlibat aktif dalam pengembangan profesionalnya, sehingga tercipta suasana kolaboratif yang mendukung pertumbuhan dan perbaikan kualitas pembelajaran. Contoh konkritnya adalah

“Contoh konkret peningkatan nilai rata-rata kedisiplinan guru yang menunjukkan evaluasi berdampak pada mutu pendidikan untuk siswa terlihat dari peran guru yang disiplin dalam menciptakan suasana belajar yang teratur dan kondusif. Kedisiplinan guru dalam hal kehadiran tepat waktu, persiapan pembelajaran, dan konsistensi menjalankan tugas dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, yang pada gilirannya memotivasi siswa untuk lebih fokus dan berprestasi. Dengan guru sebagai teladan dalam kedisiplinan, siswa termotivasi untuk meniru sikap disiplin tersebut, yang meningkatkan prestasi belajar dan mutu pendidikan secara keseluruhan”.⁷⁴

⁷³ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁷⁴ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Guru yang disiplin dalam mengajar cenderung konsisten dalam mempersiapkan materi, tepat waktu, dan menerapkan prosedur pembelajaran dengan baik. Hal ini menciptakan iklim belajar yang kondusif bagi siswa untuk mencapai prestasi maksimal”.⁷⁵

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Peningkatan nilai rata-rata kedisiplinan guru menunjukkan evaluasi berdampak pada mutu pendidikan untuk siswa karena menciptakan suasana belajar yang teratur dan kondusif”.⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan guru, seperti kehadiran tepat waktu, persiapan pembelajaran yang matang, dan konsistensi menjalankan tugas, berpengaruh langsung pada terciptanya suasana belajar yang teratur dan kondusif. Contohnya adalah penerapan sistem reward dan punishment yang berhasil mengurangi keterlambatan guru hingga hampir nol. Hal ini membuat proses belajar mengajar lebih lancar sehingga suasana kelas menjadi lebih baik. Dengan guru sebagai teladan disiplin, siswa terdorong untuk meniru sikap tersebut, yang meningkatkan fokus, prestasi belajar, dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Evaluasi kedisiplinan guru yang berdampak positif ini menunjukkan bahwa perbaikan

⁷⁵ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁷⁶ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

sikap profesional guru berkontribusi nyata pada kualitas pendidikan bagi siswa. Sehingga implikasi hasil evaluasi terhadap tunjangan atau kenaikan pangkat adalah

“Hasil evaluasi kinerja guru seringkali menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam pemberian tunjangan penugasan dan keputusan kenaikan pangkat. Kinerja yang baik dapat menjadi bukti pendukung bagi guru untuk memperoleh penghargaan finansial dan promosi jabatan, mendorong akuntabilitas dan motivasi profesional guru”.⁷⁷

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Adanya pertimbangan pemberian tunjangan penugasan dan keputusan kenaikan pangkat pada hasil evaluasi kinerja guru sering dijadikan dasar utama. Guru yang menunjukkan kinerja baik dan konsisten biasanya mendapatkan penghargaan berupa tunjangan tambahan maupun promosi jabatan”.⁷⁸

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Terdapat pertimbangan pemberian tunjangan penugasan dan keputusan kenaikan pangkat pada hasil evaluasi kinerja guru sering dijadikan dasar utama”.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa hasil evaluasi kinerja guru memegang peranan penting sebagai dasar pertimbangan dalam

⁷⁷ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁷⁸ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁷⁹ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

pemberian tunjangan penugasan dan keputusan kenaikan pangkat. Evaluasi yang objektif dan akurat terhadap kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran mutu dan efektivitas kerja, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan penghargaan yang adil kepada guru yang berkinerja baik. Dengan adanya pengakuan berupa tunjangan finansial dan promosi jabatan, guru akan terdorong untuk meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini memotivasi guru untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran, berkontribusi positif terhadap proses pembelajaran, dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang efektif dan transparan sangat penting untuk mendorong budaya kerja yang produktif dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.⁸⁰ Sehingga dampak tindak lanjut hasil evaluasi terhadap mutu pendidikan madrasah adalah

“Tindak lanjut hasil evaluasi berpengaruh langsung dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah karena mendorong guru melakukan perbaikan praktik pembelajaran, penggunaan strategi yang lebih efektif, dan peningkatan profesionalisme. Hasil penelitian di madrasah menunjukkan evaluasi kinerja guru memberikan dampak positif terhadap inovasi dan efektivitas pembelajaran”.⁸¹

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

⁸⁰ A. S. Handayani, A. S., & Kurniasih, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru,” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 26, no. 4 (2020): 413–24.

⁸¹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru berpengaruh langsung dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah karena melalui evaluasi tersebut, kelemahan dan kekuatan guru dapat teridentifikasi dengan jelas, sehingga langkah perbaikan dan pengembangan profesional dapat dilakukan secara tepat sasaran. Evaluasi yang akurat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran, menerapkan metode pembelajaran yang lebih efektif, serta meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Dengan guru yang lebih kompeten dan berdedikasi tinggi, proses pembelajaran di madrasah menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya mutu pendidikan madrasah meningkat secara keseluruhan”.⁸²

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh langsung antara tindak lanjut evaluasi kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah karena adanya langkah perbaikan dan pengembangan profesional dapat dilakukan secara tepat sasaran”.⁸³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru berperan langsung dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah karena hasil evaluasi mendorong guru untuk melakukan perbaikan praktik pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, dan meningkatkan sikap profesionalisme mereka dalam mengajar. Dengan adanya evaluasi, guru dapat mengidentifikasi kelemahan serta kekuatan dalam proses pembelajaran yang dilakukannya, sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Strategi pembelajaran yang efektif dan profesionalisme guru yang

⁸² Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁸³ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

meningkat akan berdampak positif pada mutu pendidikan di madrasah. Bentuk tindak lanjut setelah hasil evaluasi keluar adalah

“Tindak lanjut meliputi pelatihan, *workshop*, supervisi, mentoring, refleksi pembelajaran, serta penyesuaian strategi pembelajaran dan *asesmen*. Guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi, dan sekolah melakukan monitoring secara berkala”.⁸⁴

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Bentuk tindak lanjut setelah hasil evaluasi keluar dilakukan dengan pelatihan, supervisi, mentoring, refleksi pembelajaran, *workshop* serta penyesuaian strategi pembelajaran dan *asesmen*”.⁸⁵

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Tindak lanjut yang dilakukan setelah hasil evaluasi adalah pelatihan, *workshop*, supervisi, mentoring, refleksi pembelajaran, serta penyesuaian strategi pembelajaran dan *asesmen*”.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru di madrasah meliputi berbagai kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Kegiatan ini mencakup pelatihan dan *workshop* yang

⁸⁴ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁸⁵ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁸⁶ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

memberikan kesempatan kepada guru untuk mempelajari teknik dan strategi pembelajaran terbaru yang efektif sesuai kebutuhan yang teridentifikasi. Selain itu, supervisi dan mentoring dari kepala madrasah atau pengawas bertujuan memberikan arahan dan dukungan langsung agar guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Guru juga diajak melakukan refleksi pembelajaran secara rutin untuk mengidentifikasi kelemahan dan solusi perbaikan.

Penyesuaian strategi pembelajaran dan asesmen dilakukan agar metode pembelajaran yang digunakan lebih efektif dan sesuai karakteristik peserta didik. Sekolah juga melakukan monitoring secara berkala untuk memastikan bahwa langkah-langkah tindak lanjut tersebut berjalan dengan baik dan berkelanjutan.⁸⁷ Dengan proses ini, guru diberi peluang mengembangkan profesionalisme dan kompetensi secara sistematis, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Sehingga tanggapan guru terhadap program tindak lanjut adalah

“Sebagian besar guru merasa terbantu oleh program tindak lanjut karena mereka mendapatkan bimbingan konkret untuk peningkatan kompetensi”.⁸⁸

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

⁸⁷ Sri Wulandari And Syarif Maulidin, “Manajemen Penjaminan Mutu Terhadap Proses Pembelajaran : Studi Di Smk N 2 Kendal,” *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 4, no. 4 (2024): 164–79, <https://doi.org/10.51878/vocational.v4i4.4250>.

⁸⁸ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

“Guru yang mengikuti tindak lanjut evaluasi kinerja seringkali menunjukkan peningkatan kinerja, seperti perencanaan pelajaran yang lebih baik dan teknik pembelajaran yang lebih efektif. Hal ini terlihat dari hasil belajar siswa yang meningkat setelah guru melakukan refleksi dan perbaikan berdasarkan evaluasi yang diterima”.⁸⁹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Program tindak lanjut evaluasi kinerja tersebut membantu mereka dalam meningkatkan profesionalisme. Misalnya, tindak lanjut berupa supervisi akademik dan mentoring memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbaiki rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Guru dapat memperoleh umpan balik yang konstruktif yang menjadi dasar perbaikan proses pembelajaran”.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa guru merasa program tindak lanjut bermanfaat karena memberikan bimbingan konkret yang membantu meningkatkan kompetensi mereka. Penting melibatkan guru dalam evaluasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi mengikuti program tersebut. Sehingga indikator mutu untuk mengukur keberhasilan tindak lanjut evaluasi kinerja adalah

“Indikator mutu yang digunakan meliputi peningkatan nilai rata-rata hasil belajar siswa, peningkatan disiplin guru, perubahan positif dalam metode dan pendekatan pembelajaran, efektivitas manajemen kelas, serta peningkatan keterampilan *asesmen*. Monitoring berkelanjutan dari hasil pembelajaran menjadi ukuran keberhasilan program evaluasi”.⁹¹

⁸⁹ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁹⁰ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁹¹ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Indikator mutu yang digunakan adalah monitoring berkelanjutan dan hasil pembelajaran menjadi ukuran keberhasilan program evaluasi”.⁹²

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Kuddus Selaku Pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Peningkatan nilai rata-rata hasil belajar siswa, peningkatan disiplin guru, perubahan positif dalam metode dan pendekatan pembelajaran, efektivitas manajemen kelas, serta peningkatan keterampilan *asesmen* menjadi Indikator mutu yang digunakan meliputi ”.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara di tersebut disimpulkan indikator mutu dalam konteks pendidikan merupakan tolak ukur penting yang digunakan untuk menilai keberhasilan proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah secara menyeluruh. Salah satu indikator yang paling utama adalah peningkatan nilai rata-rata hasil belajar siswa, yang mencerminkan sejauh mana materi pembelajaran dapat dipahami dan dikuasai oleh siswa. Selain itu, peningkatan disiplin guru juga menjadi aspek krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, karena guru yang disiplin mampu menunjukkan konsistensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas mengajar. Perubahan positif dalam metode dan pendekatan pembelajaran menunjukkan adanya inovasi dan penyesuaian yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa secara efektif dan menarik.

⁹² Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁹³ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Efektivitas manajemen kelas turut menjadi indikator mutu karena pengelolaan kelas yang baik akan mendukung proses belajar mengajar berlangsung secara tertib dan fokus.

Peningkatan keterampilan asesmen guru menjadi penting agar guru mampu melakukan evaluasi yang akurat dan komprehensif terhadap kemajuan belajar siswa, sehingga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif. Monitoring berkelanjutan serta pengumpulan data dari hasil pembelajaran menjadi ukuran keberhasilan program evaluasi karena proses ini memungkinkan sekolah untuk melihat perkembangan, mengidentifikasi kendala, dan melakukan perbaikan secara sistematis. Dengan adanya indikator mutu yang komprehensif tersebut, maka program evaluasi dapat berjalan efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar di sekolah. Sehingga perubahan pendekatan pembelajaran dan strategi asesmen setelah tindak lanjut adalah

“Setelah tindak lanjut, guru biasanya mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih variatif dan inovatif, termasuk manajemen kelas yang lebih efektif ”.⁹⁴

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Setelah evaluasi kinerja guru, terjadi perubahan signifikan pada pendekatan pembelajaran manajemen kelas”.⁹⁵

⁹⁴ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁹⁵ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Setelah tindak lanjut terhadap evaluasi kinerja guru, guru biasanya lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajarannya dengan mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih variatif dan inovatif. Guru cenderung menggunakan metode yang lebih kreatif serta beragam media pembelajaran untuk menarik minat siswa. Selain itu, guru juga memperbaiki manajemen kelas dengan strategi yang lebih efektif, sehingga suasana belajar menjadi lebih kondusif dan interaktif, mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal”.⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa setelah melakukan tindak lanjut, guru meningkatkan kualitas pengajaran dengan menerapkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan bervariasi, mengelola kelas dengan lebih efektif, serta menggunakan berbagai teknik penilaian untuk memantau perkembangan siswa secara menyeluruh. Selain itu, guru juga semakin optimal dalam melakukan refleksi pembelajaran dan memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan terus-menerus. Sehingga faktor pendukung dan tantangan implementasi tindak lanjut serta strategi mengatasinya adalah

“Faktor pendukung adalah keterlibatan kepala madrasah yang aktif, supervisi akademik, pelatihan yang relevan, dan adanya budaya evaluasi yang positif. Tantangan terbesar meliputi resistensi guru, keterbatasan sumber daya, dan beban kerja yang meningkat. Strategi mengatasinya yaitu melibatkan guru dalam proses evaluasi, memberikan dukungan berkelanjutan, serta mengatur beban kerja secara proporsional”.⁹⁷

⁹⁶ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁹⁷ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Faktor yang mendukung implementasi tindak lanjut yang efektif adalah supervisi akademik, dan adanya pelatihan yang relevan”.⁹⁸

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Strategi madrasah mengatasi tantangan tersebut yaitu melibatkan guru dalam proses evaluasi, memberikan dukungan berkelanjutan, serta mengatur beban kerja”.⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa keberhasilan program dipengaruhi oleh keterlibatan aktif kepala madrasah, supervisi akademik, pelatihan relevan, dan budaya evaluasi positif, namun menghadapi tantangan seperti resistensi guru, keterbatasan sumber daya, dan beban kerja. Strategi efektif meliputi pelibatan guru dalam evaluasi, dukungan berkelanjutan, dan pengelolaan beban kerja yang seimbang. Sehingga rekomendasi agar tindak lanjut evaluasi kinerja guru benar-benar berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan adalah

“Menyediakan pelatihan dan pembimbingan yang sesuai kebutuhan hasil evaluasi. Melakukan monitoring dan evaluasi ulang secara teratur untuk mengukur efektivitas tindak lanjut, dan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara guru, kepala madrasah, dan pihak terkait”.¹⁰⁰

⁹⁸ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

⁹⁹ Kuddus, *Wawancara dengan Pengawas*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

¹⁰⁰ Syamsu Alam, *Wawancara dengan Kepala Sekolah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Lebih lanjut menurut ibu Erni selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu:

“Rekomendasi tindak lanjut evaluasi kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah dilakukan pelatihan dan monitoring evaluasi”.¹⁰¹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kuddus selaku pengawas Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai berikut:

“Agar proses tindak lanjut evaluasi kinerja guru benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan, disarankan untuk menyusun rencana tindak lanjut yang jelas dan terukur berdasarkan hasil evaluasi, melibatkan guru dalam menetapkan target pengembangan diri, serta menyediakan pelatihan dan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Selain itu, perlu diterapkan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan implementasi perbaikan berjalan efektif, serta mengembangkan budaya komunikasi terbuka yang mendukung refleksi dan umpan balik konstruktif antara kepala madrasah dan guru. Dengan pendekatan ini, evaluasi kinerja tidak hanya menjadi rutinitas administratif, tetapi juga menjadi alat strategis untuk peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran”.¹⁰²

B. Pembahasan

Setelah meninjau keseluruhan data, baik dari wawancara, observasi, maupun dokumentasi, peneliti akan membahasnya dalam sub bab ini. Pada bagian ini, peneliti memberikan interpretasi hasil penelitian berdasarkan pendekatan yang dijelaskan dalam metode penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah

¹⁰¹ Erni, *Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

¹⁰² Kuddus, *Wawancara dengan Pengawasa Madrasah*, di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tanggal 14 Juli 2025.

Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga aspek tersebut dibahas secara berurutan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk walenrang utara kabupaten luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan

Kepala madrasah MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu memulai proses perencanaan evaluasi kinerja guru dengan langkah strategis yang sistematis, yaitu membentuk tim penilai, menyosialisasikan rencana kepada dewan guru, dan menyiapkan pedoman serta instrumen evaluasi yang terukur. Proses ini juga mencakup pengumpulan dan pengkajian dokumen guru seperti silabus dan RPP sebagai dasar penilaian, serta supervisi akademik yang terencana sebagai pembinaan guna memantau kinerja guru. Tujuannya adalah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif untuk pengembangan profesional.¹⁰³

Penyusunan rencana evaluasi melibatkan berbagai pihak penting seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, tim penjamin mutu madrasah, tenaga kependidikan, komite madrasah, dan perwakilan siswa serta orang tua.

¹⁰³ Novita Diana Sari et al., “Strategi Monitoring Kurikulum Dan Pengembangan Profesional Guru Untuk Meningkatkan Hasil Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu,” *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 2, no. 4 (2024): 61–71, <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i4.102>.

Pendekatan partisipatif ini memastikan evaluasi berjalan menyeluruh dan fokus pada aspek kedisiplinan, pengembangan diri, pembelajaran, serta sarana prasarana yang menjadi dasar penilaian kinerja guru.

Pedoman evaluasi kinerja guru yang digunakan oleh MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu mengacu pada standar yang ditetapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Pedoman ini mengatur prosedur penilaian yang objektif dan adil, mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, hingga pemberian nilai berdasarkan bukti nyata pelaksanaan tugas guru. Hasil evaluasi digunakan untuk pengembangan profesional, pemetaan kebutuhan pembinaan, serta peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan sesuai keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021.

Madrasah Tsanawiyah juga memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) terstruktur yang mengatur proses evaluasi kinerja guru secara sistematis dan tertulis. SOP tersebut mengatur tahapan, kriteria, dan indikator evaluasi yang menjadi pedoman bagi pelaksana evaluasi agar proses berjalan konsisten, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus mendukung pengembangan karier dan peningkatan kualitas pendidikan madrasah.¹⁰⁴

Rencana evaluasi kinerja guru disesuaikan dengan visi dan misi MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sehingga evaluasi menjadi bagian integral dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah. Kepala madrasah mengupayakan pelaksanaan evaluasi melalui musyawarah dengan berbagai komponen madrasah agar evaluasi berorientasi pada peningkatan kualitas

¹⁰⁴ Dian Kurniati, Maisah, and Lukman Hakim, “Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Standar Operasional Pendidikan (Studi Di MTsN 3 Tulungagung, Jambi),” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1, no. 1 (2023): 83–98, <https://doi.org/10.61104/alz.v1i1.112>.

pembelajaran, manajemen kelas, pembinaan, serta hasil belajar siswa secara efektif dan menyeluruh.

Indikator utama dalam evaluasi kinerja guru di MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu meliputi aspek perencanaan pembelajaran dengan penyusunan RPP yang jelas, pelaksanaan pembelajaran efektif dengan metode variatif dan pengelolaan kelas kondusif, evaluasi hasil belajar yang valid, kompetensi profesional guru, dan aspek sosial kepribadian yang mendukung suasana belajar positif. Guru juga dinilai dari kemampuan motivasi siswa serta partisipasi dalam pengembangan profesional berkelanjutan.

Evaluasi kinerja guru di madrasah ini dilakukan secara berkala setiap semester dan melalui proses yang terstruktur. Kepala madrasah menetapkan jadwal dan petugas evaluasi resmi, mengumpulkan data kinerja dari pengamatan kelas dan dokumen administrasi, menilai aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru. Hasil evaluasi dianalisis dan digunakan sebagai umpan balik serta dasar pengembangan kompetensi melalui program pengembangan profesional berkelanjutan (PKB).

Hasil evaluasi kemudian didiskusikan dengan guru yang dinilai untuk merumuskan rencana peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran. Kepala madrasah memantau dan melaporkan hasil evaluasi ke pihak terkait guna menjamin tindak lanjut yang efektif. Proses ini diulang setiap semester untuk

menjamin kelangsungan perbaikan kualitas guru dan mutu pendidikan secara berkesinambungan.¹⁰⁵

Siswa dan wali murid menyambut baik program evaluasi kinerja guru karena membawa peningkatan mutu pendidikan yang nyata. Mereka merasakan kualitas pengajaran yang lebih profesional, disiplin, dan inovatif. Evaluasi ini membantu guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara interaktif serta memberikan umpan balik konstruktif, sehingga siswa lebih mudah memahami materi dan prestasi akademik meningkat, memperkuat kepercayaan wali murid terhadap sekolah.

Mendukung evaluasi perencanaan kinerja guru secara optimal, diperlukan berbagai dukungan seperti pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi yang objektif dan holistik, peran aktif kepala madrasah sebagai supervisor, dukungan teknologi dan sarana sumber belajar, kolaborasi antar guru untuk berbagi praktik terbaik, serta penghargaan atas pencapaian guru. Semua ini harus terlaksana dalam suasana partisipatif dan berorientasi pada pembinaan.

Hambatan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru meliputi kurangnya pemahaman guru terhadap siswa, rendahnya keterlibatan siswa dalam pembelajaran, disiplin guru yang kurang, kurangnya pelatihan terkait kurikulum terbaru, dan beban kerja yang tinggi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, madrasah meningkatkan peran kepala sebagai pembimbing dan motivator, menyediakan pelatihan rutin, menambah sarana prasarana, serta menerapkan supervisi dan evaluasi berkelanjutan.

¹⁰⁵ Muh Ibnu Sholeh et al., “Refresh : Manajemen Pendidikan Islam STAI Bhakti Persada Bandung Volume,” *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 48–73, <https://doi.org/>.

Strategi yang komprehensif dan perencanaan evaluasi yang terstruktur, MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu mampu memanfaatkan evaluasi kinerja guru sebagai sarana efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan. Hal ini tidak hanya memperkuat kualitas pembelajaran, tetapi juga membangun hubungan harmonis antara sekolah, guru, siswa, dan orang tua sebagai pemangku kepentingan pendidikan.

2. Implementasi evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk walenrang utara kabupaten luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan

Implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dilakukan secara sistematis melalui proses supervisi klinis yang melibatkan pengamatan langsung terhadap aktivitas pembelajaran guru. Supervisi ini tidak hanya fokus pada observasi cara pengajaran, tetapi juga mencakup analisis administrasi dan interaksi antara guru dan siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Proses supervisi klinis di MTs Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu meliputi beberapa tahapan penting: pertemuan awal antara kepala madrasah dan guru untuk menentukan fokus evaluasi, observasi kelas yang dilakukan tanpa mengintervensi kegiatan pembelajaran, serta pertemuan balik untuk memberikan umpan balik dan menyepakati langkah-langkah perbaikan. Hal ini memberi kesempatan bagi guru untuk memperbaiki kelemahan sekaligus mempertahankan keunggulan dalam pelaksanaan pembelajaran.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Muslimin, “Program Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru,” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 4, no. 1 (2020): 197–204, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>.

Teknis implementasi evaluasi mencakup penguasaan kompetensi guru, aplikasi pengetahuan, keterampilan mengajar, serta perilaku kerja dalam menjalankan tugas pembelajaran dan pembimbingan. Evaluasi ini juga terkait dengan pembinaan karir dan kepangkatan guru menggunakan instrumen yang objektif, valid, dan reliabel, sesuai dengan peraturan pemerintah dan standar kompetensi guru nasional.

Observasi kelas dilakukan oleh kepala madrasah atau tim supervisi dengan memperhatikan metode pembelajaran dan respon siswa, serta penilaian terhadap kelengkapan administrasi seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selain itu, wawancara dengan siswa juga dilakukan untuk mendapatkan perspektif tentang efektivitas pembelajaran yang diterima.

Instrumen evaluasi yang digunakan adalah formulir observasi kelas, lembar penilaian administrasi, dan checklist indikator kinerja yang disesuaikan dengan standar kompetensi guru dan SK Guru. Pendekatan ini menjadikan penilaian lebih terstruktur dan objektif sehingga bisa menggambarkan secara akurat kinerja profesional guru serta menjadi dasar pengembangan kualitas pembelajaran.

Indikator utama dalam evaluasi meliputi kemampuan guru mengenal karakteristik peserta didik, pengembangan kurikulum, keterampilan mengajar, pemahaman materi pelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang efektif, serta interaksi antara guru dan siswa. Evaluasi dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan belajar mengajar dan dokumen pendukung pembelajaran.

Madrasah menerapkan pedoman atau SOP tertulis untuk evaluasi kinerja guru yang mengatur supervisi klinis dalam tiga tahap: pertemuan awal, observasi kelas, dan pertemuan balik. Pendekatan ini menekankan keterbukaan, objektivitas, dan kolaborasi antara pengawas dan guru untuk meningkatkan profesionalisme serta kualitas pengajaran secara menyeluruh.

Evaluasi kinerja guru memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan karena proses ini mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan guru. Perbaikan tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, selain juga memotivasi guru untuk terus meningkatkan profesionalisme dan metode pembelajaran.

Korelasi antara evaluasi kinerja guru dan hasil belajar siswa sangat erat. Evaluasi membantu guru mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik dan meningkatkan profesionalisme sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif, interaktif, dan menyenangkan bagi siswa. Hal ini secara langsung meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Setelah evaluasi dilakukan, biasanya terjadi perubahan positif pada metode pengajaran guru. Guru cenderung menggunakan strategi pembelajaran yang lebih variatif dan mempersiapkan proses pembelajaran dengan lebih matang. Komunikasi antara guru dan siswa juga meningkat, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk pengembangan potensi siswa.

Namun, pelaksanaan atau implementasi evaluasi kinerja guru menghadapi tantangan seperti resistensi dari guru yang merasa takut dinilai negatif, keterbatasan waktu pengamatan, serta kurangnya pelatihan bagi evaluator.

Solusi yang diambil meliputi membangun komunikasi yang baik, memberikan pelatihan supervisi bagi kepala madrasah, dan membuat jadwal evaluasi yang terstruktur agar evaluasi bisa berjalan optimal.

Implementasi evaluasi tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah, tetapi juga melibatkan tim supervisi yang terdiri dari wakil kepala madrasah bidang kurikulum, guru senior, atau pengawas madrasah untuk memastikan evaluasi berjalan efektif dan objektif. Pendekatan tim ini memperkuat proses evaluasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk walenrang utara kabupaten luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan

Evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif. Dari hasil tersebut, disusun strategi peningkatan kompetensi guru yang tertarget, seperti pelatihan, pembimbingan, dan supervisi. Strategi ini bertujuan membantu guru memperbaiki metode pengajaran, manajemen kelas, dan praktik evaluasi pembelajaran sehingga mutu pendidikan meningkat secara keseluruhan.

Hasil evaluasi tidak hanya menjadi alat ukur, tetapi juga menjadi dasar penyusunan rencana pengembangan profesional berkelanjutan untuk guru. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru mendukung pengembangan

profesionalisme yang berkelanjutan, menciptakan lingkungan belajar yang inovatif serta adaptif sesuai standar pendidikan yang baik.¹⁰⁷

Penyampaian hasil evaluasi dilakukan melalui sesi umpan balik secara langsung kepada guru baik secara individu maupun kolektif. Dalam sesi ini, evaluator menjelaskan hasil penilaian, memberikan rekomendasi perbaikan, dan membuka diskusi mengenai strategi peningkatan. Hal ini penting agar guru memahami area yang harus ditingkatkan dan merasa terlibat aktif dalam proses pengembangan diri. Sebagai contoh konkret dampak evaluasi pada mutu pendidikan adalah peningkatan kedisiplinan guru. Kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, persiapan pembelajaran yang matang, dan konsistensi menjalankan tugas dapat menciptakan suasana belajar yang teratur dan kondusif. Misalnya, penerapan sistem reward dan punishment berhasil menekan keterlambatan guru hampir nol, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih lancar dan suasana kelas lebih baik, yang berujung pada motivasi dan prestasi siswa meningkat.

Evaluasi kinerja guru juga menjadi dasar pertimbangan pemberian tunjangan dan kenaikan pangkat. Guru yang menunjukkan kinerja baik mendapat penghargaan finansial dan promosi jabatan, yang mendorong akuntabilitas dan motivasi profesional guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Tindak lanjut hasil evaluasi berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Guru terdorong melakukan perbaikan praktik pembelajaran, menggunakan strategi yang lebih efektif, dan meningkatkan profesionalisme.

¹⁰⁷ Eka Julia Putri et al., “Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran,” *Journal of Creative Student Research* 2, no. 6 (2024): 119–30, <https://doi.org/10.55606/jcsr-politama.v2i6.4610>.

Evaluasi memfasilitasi inovasi dan efektivitas pembelajaran yang positif bagi siswa.

Bentuk tindak lanjut yang dilakukan meliputi pelatihan, supervisi, mentoring, refleksi pembelajaran, serta penyesuaian strategi pembelajaran dan *asesmen*.¹⁰⁸ Sekolah juga melakukan monitoring secara berkala untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kompetensi guru berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Sebagian besar guru merespon positif program tindak lanjut karena memberikan bimbingan konkret yang membantu meningkatkan kompetensi mereka. Proses ini melibatkan guru dalam evaluasi dan memberikan umpan balik yang membangun, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi mengikuti program peningkatan.

Indikator mutu untuk mengukur keberhasilan tindak lanjut evaluasi kinerja guru mencakup peningkatan nilai rata-rata hasil belajar siswa, peningkatan disiplin guru, perubahan positif dalam metode dan pendekatan pembelajaran, efektivitas manajemen kelas, serta peningkatan keterampilan asesmen. Monitoring berkelanjutan dan pengumpulan data hasil pembelajaran menjadi ukuran keberhasilan program evaluasi. Setelah tindak lanjut evaluasi, guru mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih variatif dan inovatif. Manajemen kelas menjadi lebih efektif, dan berbagai teknik asesmen digunakan untuk memantau kemajuan siswa secara komprehensif. Refleksi pembelajaran dan penggunaan umpan balik juga meningkat untuk perbaikan berkelanjutan.

¹⁰⁸ Sayidiman et al., “Pelatihan Pengembangan Kompetensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sekolah Dasar Di Kabupaten Mimika,” *Jurnal Panrita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 1 (2025): 23–30, <https://doi.org/10.47435/jcs.v3i1.3944>.

Faktor pendukung keberhasilan implementasi tindak lanjut antara lain keterlibatan kepala madrasah yang aktif, supervisi akademik, pelatihan yang relevan, dan budaya evaluasi positif. Tantangan yang muncul adalah resistensi guru terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan beban kerja yang meningkat. Strategi mengatasinya dengan melibatkan guru dalam proses evaluasi, memberikan dukungan berkelanjutan, serta mengatur beban kerja secara seimbang. Rekomendasi agar tindak lanjut evaluasi kinerja guru berkontribusi maksimal pada peningkatan mutu pendidikan adalah menyediakan pelatihan dan pembimbingan sesuai kebutuhan hasil evaluasi, melakukan monitoring dan evaluasi ulang secara rutin untuk mengukur efektivitas, serta meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara guru, kepala madrasah, dan pihak terkait lainnya.

.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka Kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kepala madrasah MTS Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu memulai proses perencanaan evaluasi kinerja guru dengan langkah strategis yang sistematis, yaitu membentuk tim penilai, menyosialisasikan rencana kepada dewan guru, dan menyiapkan pedoman serta instrumen evaluasi yang terukur. Proses ini juga mencakup pengumpulan dan pengkajian dokumen guru seperti silabus dan RPP sebagai dasar penilaian, serta supervisi akademik yang terencana sebagai pembinaan guna memantau kinerja guru.
2. Implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dilakukan secara sistematis melalui proses supervisi klinis yang melibatkan pengamatan langsung terhadap aktivitas pembelajaran guru. Supervisi ini tidak hanya fokus pada observasi cara pengajaran, tetapi juga mencakup analisis administrasi dan interaksi antara guru dan siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.
3. Tindak lanjut hasil implementasi evaluasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam

meningkatkan mutu pendidikan adalah dilakukannya pelatihan, pembimbingan, dan supervisi. Strategi ini bertujuan membantu guru memperbaiki metode pengajaran, manajemen kelas, dan praktik evaluasi pembelajaran sehingga mutu pendidikan meningkat secara keseluruhan. Hasil evaluasi tidak hanya menjadi alat ukur, tetapi juga menjadi dasar penyusunan rencana pengembangan profesional berkelanjutan untuk guru.

B. Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian lanjutan yang dapat dilakukan berdasarkan temuan yang telah dihasilkan:

1. Guru perlu mendapatkan pelatihan rutin dan workshop khusus terkait perencanaan dan pelaksanaan evaluasi kinerja, termasuk pembaruan kurikulum terbaru agar mampu merancang evaluasi secara optimal. Kepala sekolah harus aktif memfasilitasi dan memberdayakan guru melalui seminar dan pelatihan yang mendukung peningkatan kemampuan evaluasi pembelajaran.
2. Guru dan kepala madrasah harus saling terbuka dan menjalin hubungan baik agar tercipta suasana saling percaya dan keterbukaan dalam proses evaluasi sehingga ketika melakukan evaluasi kinerja lebih professional . dan guru harus lebih memahami karakteristik dan kebutuhan peserta didik agar metode pembelajaran dan evaluasi dapat melibatkan siswa secara efektif dan mendorong partisipasi aktif selama proses belajar.
3. Guru dan evaluator harus membangun komunikasi yang baik agar evaluasi lebih efektif dan sekolah perlu melakukan pelatihan khusus terhadap guru yang mengalami kesulitan dalam mengakses teknologi digital.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, Adnan, Anis Zohriah, And Abdul Muín. “Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik.” *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, No. 2 (2024): 1463–68. <Https://Doi.Org/10.54371/Jiip.V7i2.3446>.

Agustian, Indro, Nuril Mufidah, Heru Chakra Setiawan, And Suklani Suklani. “Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo.” *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2, No. 9 (2023): 1873–82.

Ahmad Shidqi Dian, Arifandi. “Evaluasi Kinerja Guru.” *Jurnal Pemikiran Keislaman* 04, No. 2 (2020): 1–2.

Alfaiz, Baraz Yoechva. “Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah.” *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora* 8, No. 1 (2024): 10–20.

Alwi, Muhammad. “Pengembangan Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Swasta Di Ma Al-Istiqomah Kota Sukabumi.” *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 3, No. 2 (2024): 258–73. <Https://Doi.Org/10.70287/Epistemic.V3i2.14>.

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

Azhari, Ayu, Taqwa, Alimuddin, Alauddin, And Tasdin Tahir. “Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.” *Jurnal Konsepsi* 13, No. 3 (2024): 157–58. <Https://Www.P3i.My.Id/Index.Php/Konsepsi/Article/View/378/356>.

Cahyo Harry Sancoko, Rini Sugiarti. “Kinerja Guru Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya.” *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, No. 1 (2022): 11–14. <Https://Doi.Org/10.47747/Snfmi.V1i.1531>.

Diana Sari, Novita, Roja Saputra, Muhammad Idris, Nelson Nelson, And Ngadri Ngadri. “Strategi Monitoring Kurikulum Dan Pengembangan Profesional Guru Untuk Meningkatkan Hasil Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu.” *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research* 2, No. 4 (2024): 61–71. <Https://Doi.Org/10.69693/Ijim.V2i4.102>.

Dinda Wulandari, Asep Surya Lesmana, Aep Saefullah, Tetty Nur Intan Rifia, Ika Fatmasari, Eka Dea Safitri, Laela Punky Azzahra, And M.Tafsiruddin. “Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Bagi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Al Hayah.” *Student Scientific Creativity Journal* 2, No. 2 (2024): 01–12. <Https://Doi.Org/10.55606/Sscj-Amik.V2i2.2945>.

Dodi, Ilham. "Menggagas Pendidikan Nilai Dalam Sistem Pendidikan Nasional." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 8, No. 3 (2019): 109–22. <Https://Jurnaldidaktika.Org/Contents/Article/View/73>.

Eka Julia Putri, Marhatul Fatwa, Nurul Anjani Daulay, And M. Abdillah Khairi. "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Journal Of Creative Student Research* 2, No. 6 (2024): 119–30. <Https://Doi.Org/10.55606/Jcsr-Politama.V2i6.4610>.

Fiandi, Arif, And Junaidi Junaidi. "Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 7, No. 4 (2022): 415–22.

Firmansyah, And Kiki Rahma. "Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru." *Jurnal Konsepsi* 11, No. 3 (2022): 430. <Https://P3i.My.Id/Index.Php/Konsepsi/Article/View/235>.

Gultom, Tiamsa. "Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020." *Journal Of Education And Teaching Learning (Jetl)* 2, No. 3 (2020): 29–43. <Https://Doi.Org/10.51178/Jetl.V2i3.66>.

Hamdany, Muhammad Zuljalal Al, Ervi Rahmadani, Vira Yuniar, And Nurdin K. "Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membina Akhlak Peserta Didik Di Era Society 5.0." *Jurnal Al-Qayyimah* 7, No. 1 (2024): 105–18. <Https://Doi.Org/10.30863/Aqym.V7i1.5519>.

Handayani, A. S., & Kurniasih, A. S. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 26, No. 4 (2020): 413–24.

Hasan, Hajar. "Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada Stmik Tidore Mandiri." *Jurasik (Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer)* 2, No. 1 (2022): 23–29.

Hasan, Muhammad. *et al, Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Tahta Media Grup, 2022), 196.

Hasanah, Kartini Dwi, Indah Aminatuz Zuhriyah, And Niken Nilna Nurseha. "Konsep Dan Prinsip Evaluasi Pembelajaran Di Mi Miftahul Ulum 1 Gondang Concepts And Principles Of Learning Evaluation At Mi Miftahul Ulum 1 Gondang" 1, No. 3 (2024): 3155–67.

Humaira, Faradila. "Manejemen Mutu Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mis Di Bandar Lampung." *Social : Jurnal Inovasi Pendidikan Ips* 4, No. 3 (2024): 252–64. <Https://Doi.Org/10.51878/Social.V4i3.3329>.

Ibnu Sholeh, Muh, Nur Efendi, Imam Junaris, Stai Kh Muhammad Ali Shodiq, Jawa Timur, And Uin Sayyid Ali Rahmatulloh. "Refresh: Manajemen Pendidikan Islam Stai Bhakti Persada Bandung Volume." *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2023): 48–73. <Https://Doi.Org>.

Ina Magdalena, Hadana Nur Fauzi, Raafiza Putri. "Pentingnya Evaluasi Dalam Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya." *Jurnal Pendidikan Dan Sains* 2, No. 1 (2020): 249–61. <Https://Doi.Org/10.30640/Dewantara.V2i1.722>.

Indriawati, Prita, Nurliani Maulida, Dias Nursita Erni, Wanda Hadiya Putri. "Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan." *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: Jppp* 3, No. 3 (2022): 204–15. <Https://Doi.Org/10.30596/Jppp.V3i3.12795>.

Isti'anah, Mufdlilatul, Miftakhul Ilmi Suwignya Putra, And Nur Ulwiyah. "Peran Strategis Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Dan Prasarana Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di Sma Darul Ulum 2 Unggulan Bppt Jombang." *Qazi: Journal Of Islamic Studies* 1, No. 2 (2024): 182–90.

Juliawan, Abdul Azis. "Kinerja Guru Dan Problematika Mutu Pendidikan Agama Islam Di Indonesia." *Tsamratul Fikri/* 15, No. 2 (2021): 155–64.

Kamaruddin, Ilham, Mike Nurmalia Sari, Abdurrahman Abdurrahman, Istiqomah Istiqomah, Herman Herman, And Nining Andriani. "Evaluasi Kinerja Guru: Model Dan Metode Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Journal On Education* 06, No. 02 (2024): 11349–58.

Kaniawati, Elsa, Meisya Edlina Mardani Mardani, Shania Nada Lestari, Ulan Nurmilah, And Usep Setiawan. "Evaluasi Media Pembelajaran." *Journal Of Student Research (Jsr)* 1, No. 2 (2023): 18–32.

Khoirunnisa Fadila Rambe , Icha Natasya Aulia , Inom Nasution , Zahra Jannah , Alfi Hafifah Habibah, Ryan Fazli Zulna, Malik Ubaidillah. "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Sistem" 8, No. 5 (2024): 613–18.

Kurniati, Dian, Maisah, And Lukman Hakim. "Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Standar Operasional Pendidikan (Studi Di Mtsn 3 Tulungagung, Jambi)." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1, No. 1 (2023): 83–98. <Https://Doi.Org/10.61104/Alz.V1i1.112>.

Laila Laila, Alawiyah Nabila, And Eka Widhyanti. "Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran." *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam* 2, No. 5 (2024): 252–62. <Https://Doi.Org/10.61132/Jmpai.V2i5.536>.

Latifah, Zauhar, Kasypul Anwar, And Muhammad Yuliansyah. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Tk Azzahra Dan Uptd Tk Negeri Pembina Bajuin." *Jurnal Manajemen Pendidikan Al*

Hadi 3, No. 2 (2023): 1–14.

Latuconsina, M Benyamin, And Putri Melina Hilery. “Evaluasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu” 8, No. 5 (2024): 67–70.

Ledia, Shinta, Betty Mauli, And Rosa Bustam. “Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6 No 1, No. Pendidikan (2024): 790–816. <Https://Doi.Org/10.47476/Reslaj.V6i1.2708>.

Lyesmaya, Dyah, Iis Nurasiah, And Nurhasanah. “Analisis Strategi Kepala Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Pada Kurikulum Merdeka Di Sdn Cikaret.” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, No. 3 (2024). <Https://Journal.Unpas.Ac.Id/Index.Php/Pendas/Article/View/17766>.

Mandasari, Rati, Maimunah, And Ali Murtopo. “Pengawasan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Tenaga Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Wathan Pusaran.” *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, No. 1 (2023): 79–95. <Https://Doi.Org/10.61104/Ihsan.V1i1.73>.

Marpaung, Syafri Fadillah, Nisa Miranda, Mai Syaroh, And Tri Fatimah. “Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Fitrah: Journal Of Islamic Education* 4, No. 1 (2023): 14–25.

Mas Ning Zahroh. “Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur.” *Visipena Journal* 8, No. 2 (2021): 210–20. <Https://Doi.Org/10.46244/Visipena.V8i2.403>.

Masengi, Evi Elvira, Elvis Lumingkewas, And Brain Fransisco Supit. “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Tondano.” *Academy Of Education Journal* 14, No. 2 (2023): 1084–95.

Maulidin, Syarif. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Di Madrasah Tsanawiyah Bustanul Ulum Jayasakti.” *Teacher : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, No. 4 (2025): 180–89. <Https://Doi.Org/10.51878/Teacher.V4i4.4382>.

Mekarisce, Arnild Augina. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat.” *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, No. 3 (2020): 145–51. <Https://Doi.Org/10.52022/Jikm.V12i3.102>.

Munirom, Ali. “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman* 7, No. 1 (2021): 6.

Musdalipa, Mustaming, Taqwa, And Arwan Wiratman. “Peranan Pengawas

Dalam Meningkatkan Mutu Pengelolaan Sekolah Dasar.” *Jurnal Konsepsi* 10, No. 2 (2021): 106–12. <Https://P3i.My.Id/Index.Php/Konsepsi>.

Muslimin. “Program Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru.” *Indonesian Journal Of Education Management & Administration Review* 4, No. 1 (2020): 197–204. <Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Ijemar/Article/View/4384>.

Neneng, Neneng, Siti Qomariyah, Najrul Jimatul Rizki, And Rima Erviana. “Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Paud Almanshuriyah Kota Sukabumi.” *Khirani: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 2, No. 3 (2024): 102–20.

Nur Efendi, And Muh Ibnu Sholeh. “Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.” *Academicus: Journal Of Teaching And Learning* 2, No. 2 (2023): 68–85. <Https://Doi.Org/10.59373/Academicus.V2i2.25>.

Nurdjan, Sukirman. “Pengembangan Bahan Ajar Cerita Bergambar Berbasis Nilai-Nilai Keislaman Subtema Anggota Keluargaku Di Kelas I Upt Sdn 230 Tondo Tangnga Luwu Utara.” *Refleksi* 13, No. 1 (2024): 163–80. <Https://P3i.My.Id/Index.Php/Refleksi>.

Nuryani. “Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Spmi (Sistem Penjaminan Mutu Internal) Melalui Supervisi Akademik Di Sekolah Binaan Tahun Pelajaran 2019/2020.” *Daiwi Widya Jurnal Pendidikan* 08, No. 3 (2021): 110–25.

Purwaningsih, Yunika. “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah.” *Borobudur Educational Review* 2, No. 2 (2022): 68–76.

Putri, Tama Erlanda, Algusyairi Parisyi, Hasri Salfen, And Sohiron Sohiron. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya Pada Mutu Pendidikan.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 12, No. 4 (2023): 911–20.

Qurtubi, A, B A Rukiyanto, And ... “Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Review* ... 6 (2023): 3051–61.

Rahman Tanjung, Hanafiah, Opan Arifudin, Dedi Mulyadi. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, No. 4 (2021): 291–96. <Https://Doi.Org/10.56436/Jer.V1i1.16>.

Rika Sartika, Johara Indrawati, And Sufyarma Marsidin. “Berbagai Teori

Motivasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, No. 1 (2022): 12–42. <Https://Doi.Org/10.38073/Nidhomiyah.V3i1.839>.

Riswandi, Ahmad, And Tasdin Tahir. “Implementasi Teknologi Dalam Pembelajaran Untuk Memberikan Motivasi Peserta Didik Kelas X Di Sma Negeri 4 Palopo” 1, No. 1 (2024): 231–37.

Rizki, Najrul Jimatul, Siti Qomariyah, Neneng Neneng, Alamat Jl, Lio Balandongan, Jl Begeg No, And Kec Citamiang. “Peran Akreditasi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sdit Adzkia 1 Sukabumi Institut Madani Nusantara , Indonesia” 2, No. 3 (2024).

Ruyani, Indra, Sri Langgeng Ratnasari, And Ervin Nora Susanti. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.” *Dimensi* 10 (2021): 76–90.

Saodah, Siti, Badrud Tamam, Ruhita Ruhita, And Andri Supriadi. “Pengaruh Manajemen Kurikulum Dan Kompetensi Pedagogis Terhadap Kinerja Guru.” *Edum Journal* 7, No. 2 (2025): 288–306. <Https://Doi.Org/10.31943/Edumjournal.V7i2.283>.

Sari, Mila. *Metodologi Penelitian. Book Chapter.* 1st Ed. Yogyakarta: Nuta Media, 2021. <Https://Doi.Org/10.5555/Asdf>.

Sarosa, Samiaji. *Analisis Data Penelitian Kualitatif.* Sleman: Pt. Kanisus, 2021.

Sayidiman, Rahmawati Patta, Erma Suryani, Hardianto Rahman, And Hikmawati Usman. “Pelatihan Pengembangan Kompetensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sekolah Dasar Di Kabupaten Mimika.” *Jurnal Panrita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, No. 1 (2025): 23–30. <Https://Doi.Org/10.47435/Jcs.V3i1.3944>.

Siahaan, Amiruddin, Rizki Akmalia, Aina Ul Mardiyah Ray, Ari Wibowo Sembiring, And Era Yunita. “Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia.” *Journal On Education* 5, No. 3 (2023): 6933–41. <Https://Doi.Org/10.31004/Joe.V5i3.1480>.

Sinaga, Dameria. “Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif).” Uki Press, 2023.

Sinar, Jurnal, And Sitti Rabiah. “Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Management Of Higher Education In Improving The Quality Of Education.” *Jurnal Sinar Manajemen* 6, No. 1 (2019): 58–67.

Solichin, Achmad, Masdarto Masdarto, Mustiatul Khasanah, Mishbahuddin Abbas, Solehudin Ma’aruf, And Heny Kusmawati. “Inovasi Pembelajaran

Pai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pai.” *Journal On Education* 5, No. 2 (2023): 3990–98. <Https://Doi.Org/10.31004/Joe.V5i2.1104>.

Suryadi, Ahmad. *Menjadi Guru Profesional Dan Beretika*. Cv Jejak (Jejak Publisher), 2022.

Syahrin, Syahrin, And Mohammad Salehudin. “Manajemen Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Karangan Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur.” *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, No. 1 (2024): 49–61.

Tanjung, Rahman, Yuli Supriani, Annisa Mayasari, And Opan Arifudin. “Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Glasser* 6, No. 1 (2022): 29–36. <Https://Doi.Org/10.32529/Glasser.V6i1.1481>.

Tasdin Tahirim, Alimuddin, Ikmal, Sarmila. “Tata Kelola Administrasi Pendidikan Madrasah Tsanawiyah.” *Journal Of Islamic Education Management* 9, No. 1 (2024): 171–78.

Ummah, Masfi Sya’fiatul. “Instrumen Pengumpulan Data.” *Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Sorong* 11, No. 1 (2019): 1–14.

Wulandari, Sri, And Syarif Maulidin. “Manajemen Penjaminan Mutu Terhadap Proses Pembelajaran : Studi Di Smk N 2 Kendal.” *Vocational: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 4, No. 4 (2024): 164–79. <Https://Doi.Org/10.51878/Vocational.V4i4.4250>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu

Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu beralamat di jalan Trans Sulawesi Desa Bolong Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Dinamai Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu karena tempat berdirinya madrasah tersebut adalah sebuah kampung dalam wilayah Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu yang oleh masyarakat setempat lebih dikenal sebagai kampung Batusitanduk Walenrang Utara.

Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara b Kabupaten Luwu erdiri pada tahun 1970 dengan nama Pendidikan Guru Agama (PGA) 4 Tahun. Kemudian, pada tahun 1979 namanya berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu. Madrasah ini dinaungi oleh yayasan al-Khaeriyah dibawa pimpinan H. M. Saleng¹.

Pendirian madrasah ini dilatarbelakangi oleh adanya keprihatinan para tokoh agama terhadap kondisi riil keberlangsungan Pendidikan Agama Islam karena belum adanya lembaga pendidikan yang bercorak Islam di Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Desa Bolong Kec. Lamasi Ditambah lagi tuntutan kebutuhan masyarakat Desa Bolong dan sekitarnya terhadap Pendidikan Agama Islam utamanya pendidikan setingkat SMP karena pada waktu itu keberadaan lembaga pendidikan jaraknya relatif jauh dari Desa Bolong (sekitar 23

¹ Arsip Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu.

Km), sehingga beberapa tokoh agama dan tokoh masyarakat memprakarsai pendirian madrasah tersebut.

Adapun tokoh-tokoh pendirinya yaitu:

- a. Ustadz Ismail Daud (Alm)
- b. Ustadz Hamid (Alm)
- c. H.Sabbea' (Alm)
- d. Ustadz Simala' Niswan (Alm)
- e. Ustadz Abdul Rahman G. (Alm)
- f. H. Muh. Saleng

Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu sebagai wadah pendidikan formal selama berdirinya telah mengalami beberapa kali pergantian kepala madrasah. Adapun nama-nama kepala dan periode tugas masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Abdul Hamid Awaluddin (Tahun 1970 – 1975)
- b. Simala' Niswan (Tahun 1975 – 1978)
- c. St. Asma Saun, B.A. (Tahun 1978 – 2000)
- d. H.M. Salwin G., S.Ag. (Tahun 2000 – 2013)
- e. Haenun, S.Ag., M.Pd.I. (Tahun 2013 – 2018)
- f. Abdul Murshalat, S.Pd.I.,M.Pd.I (Tahun 2018 - 2019)
- g. Drs. Syamsu Alam, M.Ag., M.Pd.I (Tahun 2019 – Sekarang)

Keberadaan Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu yang telah memperoleh akreditasi B sejak tahun 2005 itu cukup strategis karena berada pada tempat yang mudah dijangkau oleh kendaraan,

sehingga peserta didik dapat tiba di sekolah dengan tepat waktu. Di samping itu, sarana dan prasarana sudah memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai tempat belajar.

2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu

Visi:

Menjadi lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan religius, berkualitas, kompetitif, dan berkarakter

Misi:

Menyelenggarakan pendidikan dan pembinaan dengan memberi ruang seluas-luasnya bagi peserta didik untuk

- b. Mengembangkan kemampuan intelektual
- c. Mengasah potensi bakat dan minat agar menjadi insan yang cerdas, kreatif, inovatif, kompetitif, dan mandiri.
- d. Mewujudkan sikap dan perilaku dermawan, perindah hati, santun, jujur, ikhlas, dan suka menolong.

3. Data Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu

Guru atau tenaga pendidik adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar,

pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam penjelasan selanjutnya dikatakan bahwa, dalam melaksanakan tugas profesi, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Peranan guru dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan dengan alat elektronik yang canggih sekalipun seperti radio, TV, komputer, dan sebagainya. Karena masih banyak unsur yang bersifat manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, dan kebiasaan yang merupakan hasil dari proses pembelajaran yang tidak dapat terwakili oleh media elektronik. Oleh karena itu, guru di samping sebagai pengajar juga sebagai pendidik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka jelaslah bahwa tugas guru bukan hanya sebatas mediator pembelajaran semata, melainkan juga secara aktif merancang, mencari, mendesain materi, sumber, metode, alat dan segala yang dibutuhkan demi terlaksananya kegiatan pembelajaran, kemudian melakukan pengukuran dan tindak lanjut dari hasil yang dicapai dalam proses pendidikan.

Berdasarkan data yang peneliti kumpulkan di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu, guru yang mengajar memiliki kompetensi sesuai dengan bidang studi dan latar belakang pendidikannya sebagaimana tampak pada tabel berikut.

| No | Nama guru | Status Kepeg. | Pendidikan | Tugas/ Jabatan |
|-----------|----------------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| 1 | Drs. Syamsu Alam, M.Ag. | PNS | S.2/Sejarah | Kep. Madrasah |
| 2 | Erni S.Ag. | PNS | S.1/Adab | Wakamad |
| 3 | Haenun, S.Ag., M.Pd.I. | PNS | S.2/Tarbiyah | Qur'an Hadits |
| 4 | Abdul Murshalat S., M.Pd.I | PNS | S.2/Tarbiyah | Fikih |
| 5 | Addas Sai S.Ag. | G.Yayasan | S.1/Tarbiyah | Akidah Akhlak |
| 6 | Habir S.Ag. | G.Yayasan | S.1/Tarbiyah. | Fiqih |
| 7 | Santi S.T. | G.Yayasan | S.1/Tehnik | Matematika |
| 8 | Sri Mentari S.Ag. | G.Yayasan | S.1/Tarbiyah | Seni Budaya |
| 9 | Silwiani S.Pd. | G.Yayasan | S.1/B. Inggris | Bhs. Inggris |
| 10 | Ramasia S.Ag. | G.Yayasan | S.1/ Tarbiyah | Qur'an Hadits |
| 11 | Amrina Masjidin S.Pd. | G.Yayasan | S.I/Pendidikan | Matematika |
| 12 | Nur Anisa, S.Pd. | G.Yayasan | S.I/Pendidikan | Bhs. Indonesia |
| 13 | Nursyamsi, S.Pd. | G.Yayasan | S.1/B. Inggris | B. Inggris |
| 14 | H. Warsono, S.Ag. | G.Yayasan | S.I/Pendidikan | IPS |
| 15 | Sulfika, S.Pd.I | Honorer | S.1/ Tarbiyah | Prakarya |
| 16 | Sri Indra Wahyuni, S.Pd.I | Honorer | S.1/ Tarbiyah | Bahasa Arab |
| 17 | Dahri, S.Pd.I | Honorer | S.1/ Tarbiyah | Penjas |
| 18 | Saipul | Honorer | S.I/Pendidikan | IPA |
| 19 | Arwan M, S.Pd. | Honorer | S.I/Pendidikan | B. Inggris |
| 20 | Hastuti Asyahri, S.P.d | Honorer | S.I/Pendidikan | Bhs Indonesia |

| | | | | |
|----|----------------------------|---------|----------------|---------------|
| 21 | Rosmiana, S.Pd.I | Honorer | S.1/Tarbiyah | Seni Budaya |
| 22 | Yuhadi, S.Pd.I | Honorer | S.1/ Tarbiyah | IPS |
| 23 | Abdur Rajab, S.Pd.I | Honorer | S.1/ Tarbiyah | SKI |
| 24 | Muhammad Nawir, S.P.d | Honorer | S.I/Pendidikan | IPA |
| 25 | Muh. Chaib, S.Pd.I | Honorer | S.1/Tarbiyah | Mulo |
| 26 | Febriana Aulia, SE | Honorer | S.1/ Ekonomi | IPS |
| 27 | Nurwildani, S.Pd. | Honorer | S.1/Tarbiyah | Mulo |
| 28 | Fatimah Binti Burhas, S.Pd | Honorer | S.I/Pendidikan | Bhs Indonesia |
| 29 | Nurdita Rajab, S.Pd. | Honorer | S.I/Pendidikan | PKn |

Sumber data: Dokumen laporan bulanan tentang keadaan guru Madrasah Tsanawiyah

Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Tahun Pelajaran 2025/2026.

Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

Pedoman Wawancara

| No. | Fokus Penelitian | Pertanyaan Penelitian | Narasumber |
|-----|---|--|---|
| 1. | Bagaimana perencanaan evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu Pendidikan ? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses awal penyusunan rencana evaluasi kinerja guru atau sistem evaluasi kinerja guru dirancang di MTS batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu ? 2. Siapa saja yang terlibat dalam menyusun rencana evaluasi kinerja guru? 3. Apakah rencana evaluasi ini mengacu pada pedoman dari Kemenag atau dikembangkan secara internal? 4. Apakah madrasah memiliki standar operasional prosedur (SOP) dalam perencanaan evaluasi? 5. Bagaimana cara penyesuaian rencana evaluasi dengan visi dan | Kepala sekolah/Wakil Kepala Sekolah/ Pengawas |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | | <p>misi madrasah.</p> <p>6. Apa indikator utama atau aspek yang direncanakan dalam mengevaluasi kinerja guru.</p> <p>7. Apakah rencana evaluasi ditinjau ulang setiap tahun? jika ya bagaimana proses peninjauannya?</p> <p>8. Bagaimana siswa atau wali murid menanggapi adanya peningkatan mutu pendidikan?</p> <p>9. Apa bentuk dukungan yang dibutuhkan agar evaluasi berjalan lebih optimal.</p> <p>10. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam merencanakan evaluasi kinerja guru serta Bagaimana upaya madrasah dalam mengatasi hambatan tersebut?</p> <p>11. Siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi? apakah ada tim khusus atau hanya kepala madrasah?</p> | |
| 2. | Bagaimana implementasi evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu Pendidikan ? | <p>1. Bagaimana implementasi evaluasi kinerja guru dilakukan di MTS batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu?</p> <p>2. Bagaimana teknis implementasinya? apakah ada observasi kelas, penilaian administrasi atau wawancara siswa?</p> <p>3. Instrumen apa yang digunakan untuk menilai kinerja guru? apakah sudah berbasis standar kompetensi guru?</p> <p>4. Apa indikator utama yang dinilai dalam evaluasi dan bagaimana indikator tersebut diukur.?</p> <p>5. Apakah madrasah memiliki pedoman atau SOP tertulis dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru</p> <p>6. Apakah evaluasi kinerja guru selama ini berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan?</p> <p>7. Apakah bapak ibu melihat korelasi antara evaluasi kinerja guru dalam peningkatan hasil belajar siswa atau mutu pembelajaran.</p> | Kepala sekolah/Wakil Kepala Sekolah/ Pengawas |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | | <p>8. apakah ada perubahan metode mengajar atau peningkatan profesionalisme guru setelah evaluasi dilakukan?</p> <p>9. Bagaimana proses pengumpulan data evaluasi dilakukan.</p> <p>10. Apa tantangan utama dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru dan solusi atau strategi apa yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut?</p> <p>11. Siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi? apakah ada tim khusus atau hanya kepala madrasah?</p> | |
| 3. | Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi kinerja guru di madrasah tsanawiyah batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu dalam meningkatkan mutu Pendidikan? | <p>1. Bagaimana hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran</p> <p>2. Bagaimana hasil evaluasi disampaikan kepada guru yang bersangkutan apakah ada sesi umpan balik atau feedback secara individu atau kolektif</p> <p>3. Apakah ada data atau contoh konkret misalnya peningkatan nilai rata-rata kedisiplinan guru yang menunjukkan evaluasi berdampak pada mutu Pendidikan.</p> <p>4. Apakah hasil evaluasi memiliki implikasi terhadap pemberian tunjangan penugasan atau kenaikan pangkat</p> <p>5. Apakah tindak lanjut hasil evaluasi berdampak langsung pada mutu pendidikan madrasah?</p> <p>6. Apa saja bentuk tindak lanjut yang biasanya dilakukan setelah hasil evaluasi kinerja guru keluar</p> <p>7. Bagaimana tanggapan guru terhadap program tindak lanjut apakah guru merasa terbantu atau justru terbebani?</p> <p>8. Apakah ada indikator mutu yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tindak lanjut evaluasi</p> | Kepala sekolah/Wakil Kepala Sekolah/ Pengawas |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>kinerja guru</p> <p>9. Apakah ada perubahan dalam pendekatan pembelajaran manajemen kelas atau strategi asesmen yang terlihat setelah tindak lanjut dilakukan.</p> <p>10. Faktor apa saja yang mendukung implementasi tindak lanjut yang efektif dan apa tantangan terbesar dalam menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja guru serta Bagaimana strategi sekolah mengatasi tantangan tersebut</p> <p>11. Apa rekomendasi bapak ibu agar proses tindak lanjut evaluasi kinerja guru benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan?</p> | |
|--|--|---|--|

Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan Bapak Drs. Syamsu Alam, S.Pd.i., M.Ag., M.Pd.I. Selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu



**Wawancara dengan Bapak Kuddus S.Ag. Selaku Pengawas Madrasah
Tsanawiyah Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu**



**Wawancara dengan Ibu Erni, S.Ag Selaku Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah
Batusitanduk Walenrang Utara Kabupaten Luwu Bidang Kurikulum**



Dokumentasi sekolah

SILABUS

Mata Pelajaran : Matematika
 Satuan Pendidikan : MTs. Batusitanduk
 Kelas / Semester : IX/Ganjil
 Tahun Pelajaran : 2023/2024
 Alokasi waktu : 5 JP x 19 minggu - semester 1

| Kompetensi Dasar | Materi Pembelajaran | Indikator | Kegiatan Pembelajaran | Alokasi Waktu | Sumber Belajar | Pendaian |
|---|---|--|--|------------------|---|--|
| 3.1 Menjelaskan dan melakukan operasi bilangan berpangkat bulat dan bentuk akar, serta sifat-sifatnya | <ul style="list-style-type: none"> Bilangan Berpangkat dan Bentuk Akar <ul style="list-style-type: none"> • Bilangan berpangkat bulat (bilangan berpangkat bulat positif, sifat-sifat operasi bilangan berpangkat, sifat perpangkatan bilangan berpangkat) • Bilangan berpangkat bulat negatif dan nol (bilangan berpangkat bulat negatif, bilangan berpangkat nol) • Bentuk akar • Merasionalkan bentuk akar | <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 Mengidentifikasi konsep bilangan berpangkat 3.1.2 Mengidentifikasi notasi bilangan berpangkat 3.1.3 Memahami cara menentukan nilai perpangkatan 3.1.4 Mengidentifikasi perkalian perpangkatan dengan basis yang sama 3.1.5 Mengidentifikasi perkalian perpangkatan pada bilangan berpangkat 3.1.6 Mengidentifikasi perpangkatan pada perkalian bilangan berpangkat 3.1.7 Mengidentifikasi pembagian dua bilangan berpangkat dengan basis yang sama | <ul style="list-style-type: none"> • Mengamati penggunaan bilangan tentang bilangan yang disajikan dalam bentuk berpangkat bulat, bentuk akar dan perpangkatan pecahan, operasi aljabar yang melibatkan bilangan berpangkat bulat dan bentuk akar dalam kehidupan sehari-hari | 25 JP (5 x 5 JP) | <ul style="list-style-type: none"> • Buku pendidikan matematika Kelas IX | <ul style="list-style-type: none"> • Lisan • Tertulis • Penugasan • Projek |

**RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
(RPP)**

Satuan Pendidikan : MTS. Batusitanduk
Mata Pelajaran : Matematika
Kelas/Semester : IX/Ganjil
Materi Pokok : Bilangan Berpangkat dan Bentuk Akar
Tahun Pelajaran : 2023/2024
Alokasi Waktu : 25 JP (10 x Pertemuan)

A. Kompetensi Inti

1. Menghargai dan menghayati ajaran agama yang dianutnya
2. Menghargai dan menghayati perilaku jujur, disiplin, tanggungjawab, peduli (toleransi; gotong royong), santun, percaya diri, dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam dalam jangkauan pergaularan dan keberadaannya
3. Memahami pengetahuan (faktual, konseptual, dan prosedural) berdasarkan rasa ingin tahuanya tentang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya terkait fenomena dan kejadian tampak mata
4. Mencoba, mengolah, dan menyaji dalam ranah konkret (menggunakan, mengurasi, merangkai, memodifikasi, dan membuat) dan ranah abstrak (menulis, membaca, menghitung, menggambar, dan mengarang) sesuai dengan yang dipelajari di sekolah dan sumber lain yang sama dalam sudut pandang/teori

B. Kompetensi Dasar dan Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK)

| Kompetensi Dasar (KD) | Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK) |
|---|---|
| 3.1 Menjelaskan dan melakukan operasi bilangan berpangkat bulat dan bentuk akar, serta sifat-sifatnya | 3.1.1 Mengidentifikasi konsep bilangan berpangkat 3.1.2 Mengidentifikasi notasi bilangan berpangkat 3.1.3 Memahami cara menentukan nilai perpangkatan 3.1.4 Mengidentifikasi perkalian pada perpangkatan dengan basis yang sama 3.1.5 Mengidentifikasi perkalian perpangkatan pada bilangan berpangkat 3.1.6 Mengidentifikasi perpangkatan pada perkalian bilangan 3.1.7 Mengidentifikasi pembagian dua bilangan berpangkat dengan basis yang sama 3.1.8 Menyederhanakan operasi pada perpangkatan |
| 4.1 Menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sifat-sifat operasi bilangan berpangkat bulat dan bentuk akar | 4.1.1 Menyederhanakan sifat-sifat operasi bilangan berpangkat bulat dan bentuk akar 4.1.2 Menghitung bilangan berpangkat bulat dan bentuk akar |

Nilai Karakter : Religius, Mandiri, Kejujuran, Kerja keras, Percaya diri dan Disiplin

C. Tujuan Pembelajaran

1. Pertemuan Pertama

Setelah mengikuti serangkaian kegiatan pembelajaran peserta didik dapat menjelaskan sifat bentuk bilangan berpangkat dan operasi bilangan berpangkat berdasarkan hasil pengamatan.

2. Pertemuan Kedua dan Ketiga

Setelah mengikuti serangkaian kegiatan pembelajaran pesertadidik dapat menghitung dan Mengenal Bilangan Berpangkat Bulat Positif

3. Pertemuan Keempat

Setelah mengikuti serangkaian kegiatan pembelajaran pesertadidik dapat Menghitung dan mengenal bilangan berpangkat bulat negative

Gambar Silabus dan Rpp

Halaman 3 : Surat Izin Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jln. Jend. Sudirman, Kelurahan Senga, Kecamatan Belopa, Kab. Luwu. Telp : (0471) 3314115

Kepada
Nomor : 0234/PENELITIAN/19.09/DPMPTSP/V/2025 Yth. Ka. MTs. Batusitanduk
Lamp : - di -
Sifat : Biasa Tempat
Perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo : B-1512/ln.19/FTIK/HM.01/05/2025 tanggal 22 Mei 2025 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Yulinar
Tempat/Tgl Lahir : Siteba / 24 April 2002
Nim : 2102060103
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Ds. Si Teba
Desa Siteba
Kecamatan Walenrang Utara

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**IMPLEMENTASI SISTEM EVALUASI KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH BATUSITANDUK**

Yang akan dilaksanakan di **MTS. BATUSITANDUK**, pada tanggal **28 Mei 2025 s/d 28 Agustus 2025**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu

Pada tanggal : 28 Mei 2025

Kepala Dinas



Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si

Pangkat : Pembina Ulama Muda IV/c

NIP : 19740411 199302 1 002

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Yulinar;
5. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) BATUSITANDUK
Alamat : Batusitanduk Desa Bolong Kec. Walewaring Utara Kab. Luwu

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : MTs.21.09.33/Ket/PP.07.02/067/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MTs.Batusitanduk menerangkan bahwa :

| | |
|---------------|---|
| Nama | : YULINIAR |
| NIM | : 2102060103 |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Pekerjaan | : Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan |
| Jurusan/Prodi | : Manajemen Pendidikan Islam |

Benar telah melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah (Skripsi) dengan Judul "**Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Batusitanduk**".
Yang berlangsung dari tanggal 28 Mei 2025 s/d 28 Agustus 2025.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



RIWAYAT HIDUP



Yulinar, lahir di Siteba pada tanggal 24 April 2002. Penulis merupakan anak bungsu dari delapan bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Sino dan seorang ibu bernama (Almh) Bungari. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Batusitanduk Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar diselesaikan pada tahun 2014 di sekolah Dasar Negeri 102 Andulan. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di madrasah tsanawiyah batusitanduk selesai tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Luwu selesai pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan kebidang yang ditekuni yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, universitas Islam Negeri Palopo.

Contact Person : yulinary270@gmail.com