TESIS

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN (STUDI DI SD MUHAMMADIYAH SUKOREJO DAN SD MUHAMMADIYAH 2 SUKOREJO TAHUN PELAJARAN 2024/2025)

Diajukan kepada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Oleh:

Agus Sukron Muh Fatikhin

NIM: 22.0406.0002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (S2)

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2026

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan suatu bangsa. Melalui Pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Mutu pendidikan menentukan mutu sumberdaya manusia suatu bangsa.

Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke-4 adalah

> Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.(Zubair et al., 2017)

Pendidikan adalah investasi sumberdaya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis agi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Pendidikan memegang peranan kunci dalam membentuk sumber daya manusia dan insan yang berkualitas serta salah satu aspek penting dalam pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia. Sistem pendidikan yang baik adalah sistem Pendidikan yang akan menghasilkan anak didik menjadi sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, pengetahuan, pengalaman, produktifitas, profesionalitas dan mempunyai kemandirian sehingga mampu berasing dengan dunia luar.

Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah tuntunan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, maksudnya, pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya. (Abdillah, 2024)

Sehingga dapat dijelaskan makna penting dari definisi ini:

1. Pendidikan ; Tuntunan hidup bukan sekadar transfer ilmu, tapi pendampingan agar anak tumbuh secara utuh.
2. Mengembangkan kodrat anak ; Potensi bawaan anak ditumbuhkan sesuai fitrah.
3. Menjadi manusia seutuhnya ; Pendidikan membentuk manusia yang merdeka lahir batin.
4. Bermanfaat bagi masyarakat ; Pendidikan mempersiapkan anak menjadi anggota masyarakat yang berguna.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.” (Kemendikbud, 2020).

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia Pendidikan di Indonesia adalah keeradaan guru seagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa kearah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan undang-undang republic Indonesia nomor 4 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan.

Dalam kunjungan kerja ke SMK Negeri 1 Batam, Provinsi Kepulauan Riau, pada hari Jumat 15 Januari 2024, Prof. Abdul Mu’ti menegaskan tiga aspek utama yang harus diperhatikan guna meningkatkan kompetensi para guru. *Pertama*, guru yang berkualitas perlu memiliki kompetensi yang solid, termasuk kecakapan dalam kepemimpinan. “Kompetensi kepemimpinan memiliki peranan yang sangat vital, karena tugas guru tidak hanya terbatas pada proses penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga melakukan transformasi ilmu sehingga dapat diterapkan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-hari,”. *Kedua*, guru dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta memahami psikologi dan karakter siswa. Hal ini penting agar proses pembelajaran dapat terlaksana secara menyenangkan, bermakna, dan relevan dengan kebutuhan zaman. “Oleh sebab itu, guru tidak hanya dituntut menguasai

substansi materi pelajaran, melainkan juga berbagai pendekatan pembelajaran yang bersifat dinamis,". *Ketiga*, guru berkewajiban untuk memenuhi beban kerja sesuai ketentuan, yang meliputi kegiatan tatap muka, layanan bimbingan konseling, program pelatihan dan peningkatan kompetensi profesional, serta keaktifan dalam berbagai aktivitas di lingkungan sekolah. (puslapdik kemendikdasmen, 2024)

Mutu pembelajaran di sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting karena jenjang ini menjadi fondasi utama pendidikan anak. Pembelajaran yang bermutu akan memastikan peserta didik memperoleh pemahaman dasar yang kuat dalam literasi, numerasi, serta pengembangan karakter positif.

Ada juga yang menyebutkan mutu adalah suatu proses melibatkan berbagai bagian dan aspek yang saling berhubungan satu sama lain, seperti konteks dan proses yang terus berubah. Ini membuatnya sangat pentingdankompleks (Rabbani, 2020). Sedangkan pengertian pembelajaran adalah tindakan yang dilakukan oleh guru dan siswa untuk mencapai kemampuan yangdiharapkan (Fahmi, 2021)

Dengan mutu pembelajaran yang baik, sekolah dasar dapat menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan, menumbuhkan rasa percaya diri, dan memotivasi anak untuk terus belajar. Hal ini juga membantu mencegah ketertinggalan belajar (*learning loss*) yang dapat berdampak jangka panjang pada prestasi akademik.

Selain itu, mutu pembelajaran yang terjaga akan memperkuat citra

sekolah di mata orang tua dan masyarakat, memenuhi standar nasional pendidikan, serta menyiapkan generasi yang cerdas, terampil, dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, peningkatan mutu pembelajaran menjadi tanggung jawab bersama seluruh unsur sekolah untuk memastikan setiap anak mendapatkan hak belajar yang berkualitas sejak dini.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang ada di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo berkenaan dengan implementasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo Tahun Pelajaran 2024/2025.

Kualitas pendidikan dapat dimulai dengan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru adalah Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh di kependidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yaitu meliputi : kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Secara keseluruhan kompetensi ini yang nantinya akan meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia. Penguasaan kompetensi ini sangat penting agar nantinya guru mata Pelajaran dapat mengemas mata

Pelajaran menjadi leih menarik dan tidak membosankan.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancanangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peseta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesionalisme adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi. (PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 74 TAHUN 2008 TENTANG GURU, 2008)

Guru pelaku utama dalam pendidikan karena guru yang bersingunggan langsung dengan peserta didik. Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi siswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya. Sehingga faktor faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan. Namun, sering kali pendidikan di Indonesia mengasumsikan bahwa apabila ada kemerosotan dalam pendidikan, memposisisikan kurikulum, sarana dan prasarana sebagai penyebab utama merosotnya pendidikan di Indonesia.(Mulyasa, 2013)

Hal tersebut tercermin dengan adanya perubahan mulai kurikulum 1975 sampai dengan Kurikulum kurikulum 2013. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

seperti yang telah dijelaskan dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa:

"Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berahlaq mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab" (Undang-Undang RI No.20, 2003).

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Pendidikan sional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik dengan demikian standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Bertitik tolak dari tujuan sisdiknas tersebut, pendidikan harus mampu menghasilkan SDM yang berkualitas dan profesional. Oleh sebab itu, pendidikan harus dibenahi agar berkualitas. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru (Darmansah, 2023). Guru jug merupakan faktor paling menentukan karena melalui guru, komponen yang lain menjadi sesuatu yang berarti bagi

peserta didik. Apapun upaya perbaikan yang dilakukan, tanpa keterlibatan guru yang profesional tidak akan memberikan kontribusi yang berarti.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seorang guru sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi guru dalam pemberdayaan dimaksud untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar mencapai tujuan yang optimal, efektif, dan efisien.

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai seriap siswa, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun tidak yang terlibat dalam proses pendidikan yang dimaksud. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan merupakan satu jalinan sistem yang tidak dapat mengabaikan kompenen yang terkait di dalamnya atau mendudukkan posisi satu komponen lebih penting dari komponen yang lain.

Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Maka diperlukan usaha agar guru meningkatkatkan kinerjanya. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance /actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan

kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Implementasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo Tahun Pelajaran 2024/2025''.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo?
3. Bagaimana dampak implementasi manajemen kinerja guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis implementasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo
2. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo

3. Mengetahui dampak implementasi manajemen kinerja guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen kinerja guru dan peningkatan mutu pembelajaran di tingkat sekolah dasar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah:
   1) Memberikan masukan untuk perbaikan sistem manajemen kinerja guru
   2) Menjadi bahan evaluasi dan pengembangan kebijakan sekolah
   3) Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pendidik

b. Bagi Guru:
   1) Memberikan pemahaman tentang pentingnya manajemen kinerja dalam pengembangan profesionalisme
   2) Mendorong peningkatan kualitas kinerja dan kompetensi guru
   3) Menjadi motivasi untuk pengembangan diri berkelanjutan

c. Bagi Peneliti Lain:
   1) Menjadi referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang
   2) Memberikan gambaran empiris tentang implementasi manajemen

kinerja guru di sekolah dasar

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada implementasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo, dengan fokus pada:

1. Proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru
2. Sistem pengembangan kapasitas guru
3. Dampak terhadap kualitas pembelajaran siswa
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi

Periode penelitian dilakukan pada tahun ajaran 2024/2025 dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan stakeholder terkait di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. Pengertian Manajemen Kinerja Guru

Membahas tentang manajemen tentunya harus diawali dengan pemahaman tentang pengertian manajemen. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa inggris, *management*. Akar kata tersebut berasal dari; *manage*, atau *managiare* yang memiliki makna; melatih kuda dalam melangkahkan kakinya. (Arifin dan Elfrianto, 2013). Sedangkan Prajudi Atmosudirdjo dalam Dachnel Kamars (2004-22) mendefinisikan manajemen sebagai pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor dan sumber daya yang menurut perencanaan, diperlukan untuk mencapai dan menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu. Selanjutnya menurut Syaiful Sagala (2005:26) mendefinisikan manajemen sebagai perbuatan yang menggerakkan orang-orang dan menggerakkan segala fasilitas agar tujuan usaha kerjasama tercapai. (Elfrianto et al., 2024)

Sedangkan secara terminologi, ada beberapa definisi mengenai manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh George R. Terry, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud yang nyata.(Mahmud, 2020)

Pada mulanya manajemen belum dapat dikatakan sebagai teori karena teori harus terjadi atas konsep-konsep yang secara sistematis dapat menjelaskan dan meramalkan apa yang terjadi dalam pembuktian. Setelah

beberapa zaman dipelajari, manajemen telah memenuhi persyaratan sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. (Pratama, 2020)

Menurut Malayu S. P. Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2017)

Menurut Arifin Abdurrachman sebagaimana dikutip oleh M. Ngalim Purwanto, yang mengartikan manajemen merupakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana. Jadi, dalam hal ini kegiatan dalam manajemen terutama adalah mengelola orang-orangnya sebagai pelaksana. (Dr. Yunus, 2021)

Menurut Siagian mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan. Menurut The Liang Gie memberikan batasan manajemen sebagai segenap perbuatan penggerakan kelompok orang atau mengarahkan segala fasilitas dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Andrew Fikun manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumber- daya yang dimiliki oleh perusahaan

sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. (Prihantin, 2011)

The Lian Gie mendefinisikan manajemen sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dan alam untuk tujuan yang telah ditentukan. (Rahman, 2017) Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Supanto, 2019)

Terry menyebut manajemen sebagai sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. (Darim, 2020)

Dari teori manajemen dan fungsi-fungsi pokok manajemen jika dikaitkan dengan kajian manajemen mutu pendidikan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan sekali. Dalam hal ini peneliti merujuk pada teory G.R Terry sebagai teori dasar karena Terry lebih menekankan pada pengorganisasian dan pelaksanaan dalam kegiatan manajemen di samping fungsi-fungsi manajemen yang lain. Selain Terry memasukkan proses evaluasi ke dalam fungsi pengawasan, hal ini berbeda dengan pendapat Henry Fayol yang memisahkan proses evaluasi dengan fungsi pengawasan. Di bawah ini adalah uraian tentang 4 fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry:

a. Perencanaan (*planning*)

Menurut Terry (dalam S. Robbins, 2001: 3), perencanaan adalah suatu keharusan dalam setiap usaha untuk mengembangkan usaha atau mengembangkan lembaga tersebut. Karena perencanaan bersifat vital, seharusnya hal itu dibuat lebih awal. Perencanaan dapat dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan, dalam hubungan mana perencanaan tersebut dianggap sebagai tindakan untuk mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan sekarang.

Robbin (2001: 3) menyatakan bahwa fungsi perencanaan meliputi menetapkan tujuan organisasi, menetapkan suatu strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan suatu hirarki rencana yang menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan. Secara lebih terinci, Suharsimi (2008: 9) mengemukakan penjelasan perencanaan dari masing-masing fungsi adalah sebagai berikut: "Perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukannya tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan atau tanpa menggunakan sumber-sumber yang ada." Aspek-aspek perencanaan meliputi: a) apa yang akan dilakukan, b) siapa yang harus melakukan, c) kapan dilakukan, d) dimana dilakukan, e) bagaimana melakukan, dan f) apa saja yang perlu dilakukan agar tercapai tujuannya secara maksimal.

Dari pengertian di atas bahwa fungsi perencanaan adalah aktifitas atau kegiatan yang berupa proses penentuan program kerja. Disinilah

peran kepala sekolah sebagai penggerak dan penyelenggara manajemen pendidikan sangat dibutuhkan. Dalam perencanaan pendidikan di sekolah secara umum melibatkan seluruh komponen sekolah termasuk kepala sekolah dimana pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif yaitu cara untuk mengambil keputusan melalui penciptaan lingkungan terbuka dan demokratis sehingga diharapkam warga sekolah ikut terlibat langsung dalam proses mengambilan keputusan yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Warga sekolah terutama guru diharapkan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, adaptif, antisipatif, dan proaktif, serta memiliki kontrol yang kuat terhadap input manajemen dan sumber dayanya. Dalam penelitian ini teori manajemen perencanaan G.R Terry dipakai untuk mengetahui bagaimana perencanaan mutu atau proses penentuan program kerja di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Menurut George R. Terry (2000: 32), pengorganisasian sebagai kegiatan mengalokasikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan menetapkan wewenang tertentu serta tanggungjawab masing-masing yang bertanggung jawab untuk setiap komponen dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan tepat. Tidak jauh beda dengan pendapat Suharsimi (2008: 10) yang menyatakan bahwa pengorganisasian adalah usaha untuk mewujudkan kerjasama antar manusia yang terlibat kerjasama. Suatu keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas, tanggung jawab atau wewenang

sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan. Pada pokoknya pengorganisasian adalah proses pembagian kerja, sistem kerja sama, sistem hubungan antar personal yang terlibat dalam suatu organisasi.(Syukran et al., 2022)

Menurut Suharsimi (2008) pengorganisasian adalah pembagian tugas atau pekerjaan, pembidangan, pengunitan, yaitu: macam dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, banyaknya orang yang terlibat dalam organisasi, dan kemampuan, minat, bakat yang berbeda terhadap pekerjaan.(Umronah, 2018)

Adapun manfaat adanya pembagian tugas adalah: 1) spesialisasi dalam melaksanakan tugas, 2) memudahkan koordinasi, dan 3) dapat meningkatkan efektivitas kerja. Pembidangan, pengunitan dan pembagian tugas akan melahirkan sebuah susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar dan dikenal dengan nama struktur organisasi yang menggambarkan posisi setiap unit yang menunjukkan keseluruhan dengan bagian-bagiannya.

Hasil dari proses pengorganisasian adalah suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang bulat, karena organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Prinsip dari suatu organisasi terdiri dari: 1) adanya suatu pekerjaan yang harus dilakukan, 2) adanya tempat untuk bekerja, 3) terdapat hubungan antara unsur didalam organisasi tersebut, sehingga keuntungan akan didapat dari pelaksanaan sebuah organisasi yaitu: 1) setiap orang dalam organisasi dapat mengetahui kegiatan yang harus dikerjakan, 2) hubungan kerja dapat terlihat jelas, 3)

hubungan yang tepat antara kegiatan dan individu yang melaksanakan dapat tercapai, dan 4) adanya manfaat yang lebih efektif bagi personil dan fasilitas.(Syukran et al., 2022)

Jadi yang dimaksud pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Maka guru sebagai penggerak dan penyelenggara pendidikan bersama kepala sekolah melaksanakan proses pengorganisasian untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah memberikan guru *job description* sesuai bakat dan kemampuannya masing-masing yang akhirnya terorganisir dengan baik sehingga penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dalam penelitian ini teori manajemen pengorganisasian G.R Terry dipakai untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian mutu di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama artinya dengan pelaksanaan. Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Menurut Terry

(2000: 20), *actuating* adalah usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Dalam suatu lembaga, kalau hanya ada perencanaan atau organisasi saja tidak cukup. Untuk itu dibutuhkan tindakan atau *actuating* yang konkrit yang dapat menimbulkan *action*.

Hal dasar bagi tindakan menggerakkan adalah manajemen yang berpandangan progresif. Maksudnya adalah para pengelola harus menunjukkan melalui kelakuan dan keputusan-keputusan mereka bahwa mereka mempunyai perhatian yang dalam untuk anggota-anggota organisasi mereka. Pada dasarnya *actuating* dimulai dari dalam diri pribadi masing-masing. Pengelola harus dimotivasi secara pribadi untuk mencapai kemajuan dan untuk bekerjasama secara harmonis dan terarah dengan pihak lain, karena apabila tidak demikian halnya, tidak mungkin untuk menggerakkan pihak lain. Memang harus diakui bahwa sulit sekali untuk menggerakkan diri sendiri (*to be actuated*). Untuk mencapai sukses terbesar dalam actuating, orang senantiasa harus bersikap obyektif dalam penentuan dan penggunaannya. *Actuating* berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat aktivitas-aktivitas jalannya manajemen. Menggerakkan menimbulkan tantangan dan daya pikat yang luar biasa. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, kepuasan seseorang dalam interaksinya dengan orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakkan. (Umronah, 2018)

Dalam penyelenggaraan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo kepala sekolah adalah pelaku utama dengan dukungan *stakeholders* untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Dalam *actuating* ini, kepala sekolah menjadi manajer dan guru menjadi motor penggerak berlangsungnya suatu proses pencerdasan kehidupan bangsa yang akhir-akhir ini dinilai mengalami stagnasi sehingga tertinggal jika dibandingkan dengan kemajuan pendidikan di negara lain. Maka dalam penelitian ini teori G.R Terry di pakai untuk mengetahui bagaimana proses implementasi atau pelaksanaan mutu pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo Tahun Pelajaran 2024/2025.

d. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi terakhir yang dijalankan oleh para manajer adalah *controlling*. Setelah tujuan-tujuan ditetapkan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi itu pada jalurnya. Pemantauan, pembandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang diartikan dengan fungsi *controlling*/ pengawasan (Meriza, 2018)

Sedangkan Manulang (Robbin, 2001:5) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilainya, mengoreksi, apabila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berikutnya, Terry (2000: 20) mendiskripsikan bahwa dalam penelitian ini teori G.R Terry dipakai untuk mengetahui apakah pelaksanaan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo Tahun Pelajaran 2024/2025 sudah sesuai dengan perencanaan mutu yang sudah dibuat, sehingga tujuan dari pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi telah tercapai. Pada fungsi pengawasan ini akan diketahui apakah terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Dari semua fungsi pokok manajemen yang dikemukakan Goorge R. Terry baik dalam Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling pada penyelenggaraan pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo tidak terlepas dari peran kepala sekolah di dalamnya. Bahkan kepala sekolah adalah tokoh utama yang menentukan proses manajemen di atas. Kepala sekolah bersama *stakeholders* sekolah merencanakan pendidikan yang akan diselenggarakan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo, dalam *organizing*, kepala sekolah memberikan guru *job description* sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Dalam *Actuating* guru bersama *stakeholders* menyelenggarakan

pendidikan, *Actuating* dalam mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo adalah bagaimana pelaksanaan dari pembinaan apakah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan sesuai dengan *job discription* serta pembagian unit masing-masing atau belum. Sedangkan untuk fungsi *Controlling*, semua kegiatan pendidikan di sekolah dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana visi dan misi sekolah telah dicapai.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap sumber daya organisasi dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, beberapa prinsip yang rupanya menjadi benang merah tentang pengertian manajemen, yaitu:

1) Manajemen merupakan suatu kegiatan
2) Manajemen menggunakan atau memanfaatkan pihak-pihak lain
3) Kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setelah melihat pengertian manajemen di atas, maka nampak jelas bahwa setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan akan sangat memerlukan manajemen untuk mengatur atau mengelola kerjasama yang terjadi agar dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan, untuk itu pengelolaannya harus berjalan secara sistematis melalui tahapan-tahapan dengan diawali oleh suatu rencana sampai tahapan berikutnya dengan menunjukkan suatu keterpaduan dalam prosesnya, dengan melihat hal itu maka makna penting manajemen semakin jelas bagi kehidupan manusia

termasuk bidang pendidikan.

2. Pengertian Kinerja Guru

Guru merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan profesionalitasnya. Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penilai, dan pengevaluasi peserta didik. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris *performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan seseorang (Simamora, 2002: 423). Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai aturan yang berlaku.

Mengukur kinerja guru memberi promosi dan solusi praktis,

pengukuran kinerja guru harus komprehensif untuk menangkap esensi pengajaran yang baik, juga memberikan pemetaan dan pertanggungjawaban prestasi siswa. Guru yang memiliki kinerja bagus akan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai.

Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggungjawab guru yang selanjutnya dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu meliputi sebagai berikut: 1) tanggungjawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, 2) tanggungjawab dalam bidang pendidikan disekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, alur tujuan pembelaran (ATP) dan tujuan pembelajaran (TP), melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar, 3) tanggungjawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdi dan melayani masyarakat, 4) tanggungjawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu.

Kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan hasil-hasil yang dicapainya. Tugas dan tanggung jawab guru di sekolah adalah mengajar dan mendidik siswa. Petters (Nana Sudjana, 2008) menyebutkan tugas dan tanggung jawab guru adalah 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing, 3) guru

sebagai adsministrator kelas. Tugas pokok yang berkaitan dengan mengajar di sekolah meliputi 1) menyusun program pembelajaran, 2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, 3) menilai hasil belajar siswa, 4) menyusun analisis hasil belajar siswa, dan 5) mengadakan perbaikan dan pengayaan.

Menurut Devies mengatakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang mempunyai ciri pekerja seorang guru, yaitu sebagai berikut: 1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar. 2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis. 3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru Salin Pilih Semua asi, mendorong, dan menstimulasi siswanya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar. 4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin diatas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang dirumuskan.

Menurut Surya Dharma (2008) proses mengumpulkan, menganalisis tentang perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan Informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru. Baik buruknya kinerja guru berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai pelaksana administrator kegiatan mengajarnya, yaitu kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar Pada tahap merencanakan, guru menjabarkan kurikulum sampas menjadi rencana pengajaran. Hasil penjabaran dituangkan dalam perangkat pembelajaran yang

meliputi analisis materi pembelajaran (AMP), program tahunan, program semester, rencana persiapan pembelajaran. Penyusunan analisis materi pembelajaran sampai rencana persiapan pembelajaran tidak harus dikerjakan oleh seorang guru, dapat juga disusun bersama oleh beberapa guru bidang studi sejenis MGMP Pada tahap melaksanakan, guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai program pengajaran yang sudah ditentukan. Pada tahap. inu guru melakukan pengelolaan kelas dengan baik. Pada tahap menilai atau evaluasi, guru melakukan kegiatan evaluasi hasil belajar siswa. Pelaksanaan evaluasi belajar siswa merupakan bagian yang integral dari proses pembelajaran yang diarahkan untuk menilai kinerja siswa (memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar) secara berkesinambungan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. (Usman, 2006)

Dalam Salinan Perdirjen GTK Tahun 2023 memuat petunjuk teknis mengenai bagaimana pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah dilaksanakan, yang mencakup pelaksanaan tugas bertujuan untuk mengembangkan pembelajaran yang berfokus pada peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan inklusif, serta menumbuhkan budaya refleksi dalam pengembangan seluruh warga satuan pendidikan dan pengelolaan program-program di dalamnya. Selain itu, pelaksanaan tugas ini juga diarahkan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar peserta didik.

Dari pengertian yang diuraikan diatas dapat disimpulkan penulis

bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Jadi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru melaksanakan tugas sebagai pengajar yang mempunyai keahlian mendidik dan membina peserta didik agar tercapai tujuan pendidikan.

Kinerja itu meliputi beberapa aspek, yaitu 1) kualitas kerja, 2) ketepatan, inisiatif, 4) kapabilitas, 5) komunikasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang telah dihasilkan seseorang, kualitas kerja yang baik menunjukkan orang tersbut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang dapat bekerja tepat sesuai petunjuk yang seharusnya didukung kecepatan dalam bekerja, menandakan orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Inisiatif menjadi tolok ukur bahwa seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baikdalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan. Tingkat kinerja yang baik dapat diamati dari kapabilitasnya, seseorang yang memiliki kemampuan yang baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan. Dan seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dapat berkomunikasi dengan baik, baik dengan atasan bawahan dan teman sejawat. (Firdausi, 2012)

3. Standar Kompetensi Kinerja Guru

Standar kinerja guru adalah berkenaan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru dapat dirumuskan sebagai berikut: a. menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, b. menyelenggarakan kegiatan 29 penelitian dan pengembangan ilmu secara

terus menerus, c. menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat atas dasar keiklasan sebagai wujud pengamalan ilmu dan tehnologi yang telah dikuasai, d. beradaptasi dan berkomunikasi dengan komunitas profesi untuk meningkatkan sinergi dalam pengembangan ilmu dan kinerja profesional, dan e. bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan berkomunikasi santun dan empatik dengan masyarakat luas (Janawi, 2011: 63). Tuntutan standar kinerja guru tidak terlepas dari tugas dan fungsi guru sebagi figur sentral dalam proses pembelajaran. Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pendidik, pengajar. pembimbing, pembaharu (inovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pembawa cerita, emansipator, evaluator, pengawet, dan kulminator (Janawi, 2011: 63). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi diartikan dengan cakap atau kemampuan. Kompetensi dirumuskan sebagai tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Definisi ini memahami dalam diri manusia ada suatu potensi tertentu yang dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai motivator, dalam pengertian ini lebih difokuskan pada tugas guru dalam mendidik (Janawi, 2011: 29). Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalan (Mulyasa,

2011:25). Houston memberikan definisi, *competence ordinarily is defined as adequacy for a task or as possesion of require knowledge, skill and abilities*. Kompetensi dirumuskan sebagai suatu tugas yang memadai, atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Definisi ini memahami dalam diri manusia ada suatu potensi tertentu yang dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai motivator, yakni kekuatan dari dalam diri individu (Janawi, 2011: 30). Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan invetigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2011: 26). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasionanal (Sisdiknas, 2003 pasal 35 ayat (1)) mengemukakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang ditingkatkan secara berencana dan berkala. Hal ini nampak jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan profesional (Mulyasa, 2011)

Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D IV dan memiliki empat standar kompetensi yaitu

kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Mulyasa (2011: 75) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal sebagai berikut: Kemampuan mengelola pembelajaran, secara operasional kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Perencanaan yaitu menyangkut penetapan tujuan, kompetensi dan memperkirakan cara mencapainya. Pelaksanaan yaitu proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengendalian yaitu bertujuan untuk menjamin kinerja yang dicapai sesuai rencana atau tujuan yang telah ditetapkan, antara lain adalah dengan pengembangan kurikulum/ alur tujuan pembelaran (ATP).

Untuk menjamin efektifitas pengembangan kurikulum dan sistem pembelajaran, guru sebagai pengelolaan pembelajaran bersama tenaga kependidikan lainnya harus menjabarkan isi kurikulum secara rinci dan operasional kedalam alur tujuan pembelaran (ATP) dan tujuan pembelajaran (TP), dengan memperhatikan prinsip sebagai berikut: Tujuan dan kompetensi

harus jelas, program harus sederhana dan fleksibel, program yang disusun dan dikembangkan harus sesuai tujuan dan kompetensi yang ditetapkan, program yang dikembangkan harus menyeluruh dan jelas pencapaiannya, harus ada koordinasi antar komponen pelaksana program pembelajaran.

Pemahaman terhadap peserta didik, ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didik yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif, dan perancangan pembelajaran, perancangan pembelajaran mencakup tiga hal yaitu:

a. Identifikasi kebutuhan, yaitu pada tahap ini guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan menyatakan kebutuhan belajar, sumber-sumber belajar yang tersedia dan hambatan yang mungkin dhadapi dalam kegiatan pembelajaran.
b. Identifikasi kompetensi, yaitu dalam hal ini peserta didik perlu mengetahui tujuan belajar dan tingkat-tingkat penguasaan yang akan digunakan sebagai criteria pencapaian secara emplisit, dikembangkan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan memiliki kontribusi terhadap kompetensi yang dipelajari.
c. Penyusunan program pembelajaran, yaitu rencana pelakdanaan pembelajaran pada hakekatnya merupakn suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain, yang memuat langkah-langkah pelaksanaan untuk mencapai tujuan.

Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis merupakan respon terhadap praktek pendidikan anti realitas yang harus diarahkan pada proses hadap

masalah. Dalam pembelajaran tugas guru yang paling utama yaitu mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi pserta didik, umumnya mencakup tiga hal yaitu pre tes, proses, dan post tes.

Pemanfaatan tehnologi pembelajaran, Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan tehnologi pembelajaran terutama internet, agar mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, tehnologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik.

Evaluasi hasil belajar, Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengetahui efektifitas dan efesiensi suatu kegiatan pembelajaran. Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui penguasaan kompetensi yang dimiliki peserta didik sesuai kompetensi yang telah ditetapkan. Komponen evaluasi ini dapat menggunakan bentuk tagihan missal pertanyaan lisan, kuis, tugas rumah, ulangan, tugas individu, tugas kelompok.

Pengembangan peserta didik, Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasi berbagai kompetensi yang dimilliki setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain dengan kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling.

Kompetensi profesional guru, menurut Mulyasa (2011), adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga mampu membimbing peserta didik mencapai standar

kompetensi yang ditetapkan. Penguasaan materi ini mencakup pemahaman mendalam terhadap kurikulum, struktur keilmuan, serta hubungan antar konsep dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi kepribadian yang arif, menurut Mulyasa (2011: 117), memiliki indikator esensial yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat, serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

Kepribadian dewasa memiliki indikator esensial yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memilki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial yaitu menunjukan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan berpaerilaku yang disegani. Menjadi teladan dan berakhlak mulia memiliki indikator esesial yaitu bertindak sesuai dengan imam dan taqwa, jujur, ikhlas dan suka menolong serta memiliki perilaku yang diteladani peserta didik (Farida, 2008: 18).

Kompetensi sosial guru adalah kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali murid, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini mencakup kemampuan bersikap inklusif, beradaptasi, berkomunikasi efektif dan empatik, serta santun. (Janawi, 2011)

Dengan demikian guru yang dapat berkomunikasi dengan baik di lingkungan sekolah akan lebih kompeten untuk memahami karakter dari

unsur pendungkung lingkungan belajar siswa. Dilihat secara historis, keberhasilan guru dianggap sebagai faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi pekerjaan mereka yang melibatkan faktor kognitif dan afektif. Sehingga faktor sosial sangat berpengaruh pada tingkah kognitif dan afektif siswa.

Guru tidak bisa bekerja sendiri tanpa memperhatikan lingkungannya, la harus sadar sebagai bagian yang takterpisahkan dari masyarakat akademik tempat ia mengajar maupun masyarakat diluar. Guru harus memiliki kepekaan dalam lingkungan dan secara terus menerus berdiskusi dengan teman sejawat untuk memecahkan persoalan pendidikan. Guru yang jalan sendiri diyakini tidak akan berhasil, apalagi jika ia jaga jarak dengan peserta didik. Guru harus sadar bahwa interaksi guru dengan peserta didik mesti dihidupkan agar tercipta suasana belajar yang hangat dan harmonis.

Apabila keempat kompetensi tersebut sudah dimiliki oleh guru, maka guru tersebut mampu menjadi sosok teladan bagi peserta didik dan yang lainnya. Selama ini proses pembelajaran hanya menekankan pada aspek kognitif saja. Namun dengan adanya tuntutan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial maka akan tercapai pula aspek afektif dan psikomotorik.

Di dalam pelaksanaan proses sertifikasi kompetensi ini akan menjadi penilaian dan tolok ukur keberhasilan seorang guru. Artinya, hanya guru yang berkompeten dan terampil yang akan lolos dalam sertifikasi. Selain itu, keempat kompetensi diatas adalah kompetensi yang mutlak yang harus

dikuasai guru. Keempat kompetensi tersebut menjadi kompetensi standar dan menjadi standar mutu guru dalam bidang standar kompetensi (Janawi, 2011: 51).

4. Indikator Kinerja Guru

Pembentukan sumber daya manusia handal yang disiapkan untuk bersaing di era gobal dilakukan melalui pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam sistem pengajaran untuk mencapai tujuan kualitas sumber daya manusia unggul.Pendidikan adalah sesuatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu dan tidak dapat lepas dari kehidupan manusia. Pada zaman ini, pendidikan merupakan sebuah modal yang harus kita miliki untuk menghadapi masa perkembangan yang pesat ini. Kesejahteraan bangsa juga dipegaruhi oleh faktor pendidikan. Jika pendidikan dalam suatu bangsa itu baik, maka akan dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam segi spiritual, kepribadian, serta keterampilan.(Ernawati, 2022)

Menurut pedoman terbaru dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek), pengelolaan kinerja guru saat ini dilakukan menggunakan Platform Merdeka Mengajar (PMM). Dalam sistem ini, guru tidak lagi harus memantau banyak indikator sekaligus, melainkan cukup memilih satu dari delapan indikator kinerja utama yang akan menjadi fokus pengembangan selama satu semester penuh. Delapan indikator tersebut diambil dari Indikator Kualitas Pembelajaran yang termuat dalam Rapor Pendidikan, sehingga selaras dengan upaya perbaikan mutu pembelajaran secara nasional. Indikator tersebut meliputi: keteraturan

suasana kelas, penerapan disiplin positif, pemberian umpan balik konstruktif, perhatian dan kepedulian kepada peserta didik, penanaman ekspektasi yang positif, pelaksanaan aktivitas interaktif, instruksi yang adaptif sesuai kebutuhan murid, serta instruksi pembelajaran yang jelas dan efektif.

5. Evaluasi Kinerja Guru

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran sasaran dan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

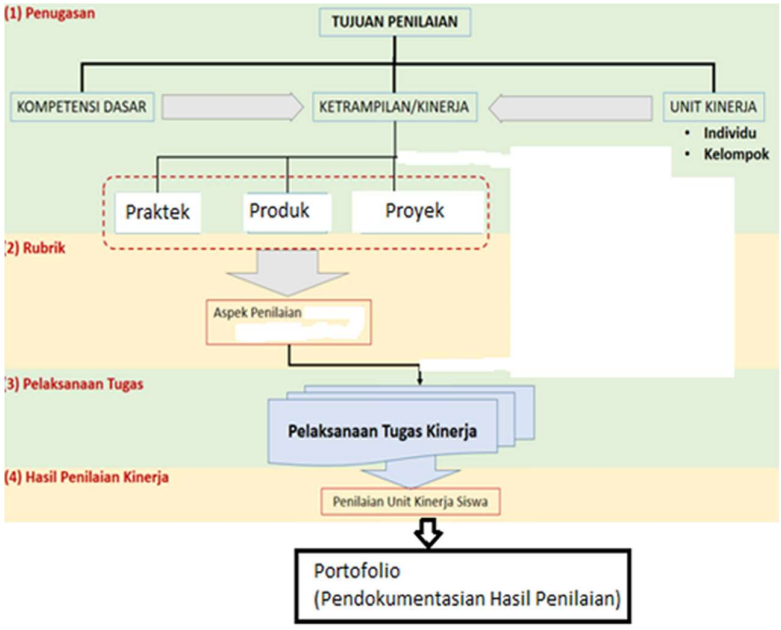
a) Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
b) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
c) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.(Ahmad, 2017)

Jadi evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya (Mangkunegara, 2006)

Penilaian kinerja meliputi dua aktivitas pokok, yaitu:

a) Pengamatan/observasi saat berlangsungnya unjuk kinerja atau keterampilan dan

b) Penilaian hasil dari tugas kinerja yang diberikan. Penilaian kinerja dilakukan dengan mengamati saat peserta didik melakukan aktivitas atau menciptakan suatu hasil karya yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, atau mengamati hasil/produk dari tugas kinerja yang diberikan, atau keduanya. Keterampilan yang ditunjukkan peserta didik merupakan aspek yang akan dinilai. Penilaian terhadap keterampilan didasarkan pada kualitas kinerja peserta didik dengan target yang telah ditetapkan. Proses penilaian dilakukan mulai persiapan dan pelaksanaan tugas sampai dengan hasil akhir yang dicapai.(Abduh, 2019)



Gambar 2. 1 Alur Pengembangan Penilaian Kinerja

6. Kinerja dalam Perspekti Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses dan frekuensi logisnya adalah: Amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt dalam QS. An-Nahl (16) 97:

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. (Kemenag RI)

Ditekankan dalam ayat diatas bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Artinya bahwa para guru dituntut bekerja lebih giat agar dapat menciptakan tujuan dan mengoptimalkan kerja dalam pendidikan. Firman Allah swt dalam QS. At-Taubah (9) 105:

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-

Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (Kemenag RI)

Pandangan positif Islam terhadap kehidupan dunia berimplikasi pada pandangannya terhadap kerja. Dasar-dasar pandangan positif Islam terhadap kerja memeroleh penegasan yang kuat dalam Islam. Dalam konteks historispun, sejak awal Islam hingga sekarang, Islam tidak pernah mengutuk kerja sebagai perbuatan yang tercela.

Menurut Mustaq Ahmad, pandangan positif Islam terhadap kerja dapat dilihat dari dua segi. (Ahmad, 2001) *Pertama*, dari segi bahwa Islam memandang kerja sebagai sesuatu yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan Islam dengan, antara lain, memandang kerja sebagai kewajiban, banyaknya frekuensi penyebutan kerja (amal), yakni, sebanyak 360 ayat, celaan terhadap kemalasan dan berpangku tangan, konsiderasi atau perhatian terhadap pekerja, serta kerja sebagai satu satunya penentu status manusia.

Kedua, dari segi desakan Islam untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya janji pahala bagi orang yang bekerja, anjuran untuk terampil dan menguasai teknologi, serta pandangan positif terhadap kerja untuk penghidupan atau mencari nafkah.

Pandangan Islam yang tegas dalam mendorong manusia untuk bekerja, menurut Bachtiar Effendy, juga dapat dilihat dengan memerhatikan beberapa hal: tinjauan terhadap kata rizqi dan amal, pandangan Islam tentang fungsi kekhalifahan manusia, serta kata-kata bijak yang dikenal luas dalam

tradisi Islam.

Dalam Alquran, kata rizqi, dan segala derivasinya, disebut sebanyak 112 kali dalam 41 surat. Ini menurut catatan M. Dawam Rahardjo, sebagaimana dijelaskannya dalam karya ensiklopedisnya, Ensiklopedi Alquran: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci. Dalam catatan Muhammad Fuad Abdul Baqi dalam Mu'jam al Mufahras-nya, kata rizqi, dengan segala derivasinya, disebutkan dalam Alquran sebanyak 123 kali. Ayat-ayat yang di dalamnya terdapat kata rizqi dengan segala derivasinya tersebut mengandung semangat yang bernuansa "pencarian", "berusaha", "bekerja", dan sebagainya yang mempunyai konotasi aktif. (Effendy, 2001)

Hal lain yang menunjukkan dorongan bekerja adalah banyaknya kata 'amal disebutkan dalam Alquran. (Effendy, 2001) Kata ini mengandung banyak arti konotasi. Namun, makna asal yang dikandungnya adalah "bekerja", "berbuat", "melakukan." Kata 'amal bahkan banyak digandengkan dengan kata iman, yang menegaskan keterkaitan keduanya. Keimanan Islam harus berlanjut ke dalam tindakan dalam bentuk kerja nyata. Karena itu, Mustaq Ahmad mengibaratkan hubungan iman dan amal seperti akar dan pohon: salah satunya tidak mungkin eksis tanpa adanya yang lain. (Ahmad, 2001)

Konsep Islam tentang fungsi kekalifahan manusia juga menunjukkan dorongan Islam untuk bekerja. Inti pandangan dalam konsep ini adalah bahwa manusia mendapat mandat "mewakili" Tuhan mengelola dan memakmurkan dunia. Dengan sendirinya konsep ini mengharuskan manusia untuk memiliki kegairahan untuk bekerja. (Effendy, 2001)

Peribahasa atau kata-kata bijak yang tersebar luas dalam masyarakat Islam juga merupakan indikasi lainnya. Dalam tradisi Arab-Islam misalnya, terdapat pepatah yang dikenal luas yang mengatakan inna al-sama' la tumtiru dhahaban wala fidhatan/inna-s-sama' la tumtiru dhahaban wal fidhotan (langit tidak menurunkan hujan emas dan perak). Artinya, untuk memperoleh kekayaan orang harus bekerja, tidak boleh hanya menggantungkan pada harapan atau do‟‟a belaka. Jadi dalam pepatah tersebut terkandung ajakan untuk bekerja keras. (Effendy, 2001)

7. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan/ kekuatan. Bila dikaji lebih dalam motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri idividu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. (Murwati, 2013: 98) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleeh prestasi yang lebih baik.

Menurut Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002: 94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh

anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktifitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini juga sejalan dengan pandangan Islam bahwa motivasi merupakan elemen penting sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Zalzalah 99: 7 dan 8.

فَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَّرَهٗۚ ٧

Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya.

وَمَنْ يَّعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَّرَهٗۗ ٨

Siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya.

Dalam ayat lain juga Allah SWT Bersabda dalam QS. An- Najm 53: 39-41.

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ ٣٩

Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,

وَاَنَّ سَعْيَهٗ سَوْفَ يُرٰىۖ ٤٠

Bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),

ثُمَّ يُجْزٰىهُ الْجَزَاۤءَ الْاَوْفٰىۙ ٤١

Kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna,

Ayat ini menegaskan bahwa seseorang hanya memperoleh hak atas apa yang telah ia usahakan dan karena itu ia tidak berhak atas pahala bukan usahanya. Dan usaha seseorang akan diperlihatkan kepadanya dihari kiamat, yaitu balasan dari perbuatannya baik perbuatan baik atau perbuatan buruk akan diperlihatkannya. Perbuatan dan amal seseorang akan akan dibalasi dengan pembalasan yang sempurna kurang satu apapun. Karena itu setiap orang seharusnya berusaha sebaik mungkin agar dapat memperoleh balasan yang sebaik-baiknya dan sesuai harapannya (Salim dan Achmad, tt: 2-5).

Aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius darı para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit proquo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

B. Mutu Pembelajaran

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, seperti yang dikemukakan oleh Edward Sallis (2006 : 33) mutu adalah Sebuah filsosofis

dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Sudarwan Danim (2007 : 53) mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu poduk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dan dapat dirasakan. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991 :677) menyatakan Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda;taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb) kualitas. Selanjutnya Lalu Sumayang (2003 : 322) menyatakan *quality* (mutu) adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya, disamping itu *quality* adalah tingkat di mana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulan bahwa mutu *(quality)* adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan

Dalam pandangan Zamroni (2007 : 2) dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut.

Teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan *Total* Quality *Management.(TQM)* akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam dunia pendidikan saat ini.

Konsep *total quality management* pertama kali dikemukakan oleh Nancy Warren, seorang*behavioral scientist* di *United States Navy* (Walton dalam Bounds, *et. al,* 1994). Istilah ini mengandung makna *every process, every job,* dan *every person* (Lewis & Smith, 1994). Pengertian TQM dapat dibedakan menjadi dua aspek (Goetsch & davis, 1994).

Aspek pertama menguraikan apa TQM. TQM didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dalam menjalankan usaha yang berupaya memaksimumkan daya saing melalui penyempurnaan secara terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan organisasi.

Aspek kedua menyangkut cara mencapainya dan berkaitan dengan sepuluh karakteristik TQM yang terdiri atas : *(a) focus pada pelanggan (internal & eksternal), (b) berorientasi pada kualitas, (c) menggunakan* pendekatan *ilmiah, (d) memiliki komitmen jangka panjang, (e) kerja sama tim, (f) menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan, (g) pendidikan dan pelatihan, (h) menerapkan kebebasan yang terkendali, (i) memiliki*

kesatuan tujuan, (j) melibatkan dan memberdayakan karyawan.(Ety Rochaety,dkk,2005 :97)

Edward Sallis (2006:73) menyatakan bahwa *Total Quality* Management (TQM) Pendidikan adalah sebuah filsosofis tentang perbaikan secara terus- menerus , yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan , keinginan , dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang. (Sallis, 2008)

Di sisi lain, Zamroni memandang bahwa peningkatan mutu dengan model TQM , dimana sekolah menekankan pada peran kultur sekolah dalam kerangka model *The Total Quality Management*(TQM). Teori ini menjelaskan bahwa mutu sekolah mencakup tiga kemampuan, yaitu : kemampuan akademik, sosial, dan moral. (Zamroni , 2007 :6)

Menurut teori ini, mutu sekolah ditentukan oleh tiga variabel, yakni kultur sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas sekolah. Kultur sekolah merupakan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, upacara-upacara, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di sekolah dan diteruskan dari satu angkatan ke angkatan berikutnya, baik secara sadar maupun tidak. Kultur ini diyakini mempengaruhi perilaku seluruh komponen sekolah, yaitu : guru, kepala sekolah, staf administrasi, siswa, dan juga orang tua siswa. Kultur yang kondusif bagi peningkatan mutu akan mendorong perilaku warga kearah peningkatan mutu sekolah, sebaliknya kultur yang tidak kondusif akan menghambat upaya menuju peningkatan mutu sekolah.

Mutu secara umum didefinisikan sebagai gambaran karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang dibutuhkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Pada kesempatan ini, lembaga-lembaga pendidikan harus mampu merubah paradigma baru, pendidikan yang berorientasi pada mutu semua aktifitas yang berinteraksi didalamnya, seluruhnya mengarah pencapaian pada mutu.(Arnita Niroha Halawa & Dety Mulyanti, 2023)

Mutu pembelajaran, sebagaimana dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto (2009), merupakan ukuran keberhasilan proses pendidikan yang tercermin dalam tiga aspek utama, yaitu tercapainya tujuan pembelajaran, efektivitas proses pembelajaran itu sendiri, dan terciptanya suasana belajar yang mendukung perkembangan peserta didik secara optimal. Di lingkungan Sekolah Dasar (SD), mutu pembelajaran dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator penting, antara lain:

a. Relevansi materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan, pengalaman, dan tingkat perkembangan peserta didik sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna.
b. Kompetensi guru, yang mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara profesional dan

kreatif.

c. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, seperti ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran, serta bahan ajar yang memadai.
d. Metode pembelajaran yang variatif dan selaras dengan tahap perkembangan anak, agar siswa lebih mudah memahami materi dan terdorong untuk aktif.
e. Keterlibatan aktif siswa dalam proses belajar, yang terlihat dari partisipasi, antusiasme, dan interaksi mereka selama pembelajaran berlangsung.

Indikator-indikator tersebut menjadi acuan penting dalam menilai apakah pembelajaran di Sekolah Dasar telah berlangsung secara bermutu dan sesuai dengan tujuan pendidikan dasar. (Arikunto, 2009)

2. Faktor Penyebab Rendahnya Mutu Pembelajaran

Banyak hal yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Berikut ini akan dipaparkan pula secara khusus beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

a. Rendahnya Sarana Fisik

Banyak sekali sekolah yang gedungnya rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap. Sementara laboratorium tidak standar, pemakaian teknologi informasi tidak memadai dan sebagainya. Bahkan masih banyak sekolah yang tidak memiliki gedung sendiri, tidak memiliki perpustakaan, tidak memiliki laboratorium dan sebagainya.

Menurut data Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen), terdapat 1,18 juta ruang kelas sekolah dasar (SD) di

Indonesia untuk tahun ajaran 2024/2025. Mirisnya, sebanyak 60,3% ruang kelas tersebut dalam kondisi rusak, dengan rincian 27,22% rusak ringan, 22,27% rusak sedang, dan 10,81% rusak berat. Ruang kelas SD yang berada dalam keadaan baik hanya 39,7%.(Hakim & Nabila, 2025)

b. Rendahnya Kualitas Guru

Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas guru dan pengajar yang rendah juga dipengaruhi oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru

c. Rendahnya Kesejahteraan Guru

Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Dengan adanya UU Guru dan Dosen, barangkali kesejahteraan guru dan dosen (PNS) agak lumayan. Pasal 10 UU itu sudah memberikan jaminan kelayakan hidup. Di dalam pasal itu disebutkan guru dan dosen akan mendapat penghasilan yang pantas dan memadai, antara lain meliputi gaji pokok, tunjangan yang

melekat pada gaji, tunjangan profesi, dan/atau tunjangan khusus serta penghasilan lain yang berkaitan dengan tugasnya. Mereka yang diangkat pemkot/pemkab bagi daerah khusus juga berhak atas rumah dinas. Tapi, kesenjangan kesejahteraan guru swasta dan negeri menjadi masalah lain yang muncul. Di lingkungan pendidikan swasta, masalah kesejahteraan masih sulit mencapai taraf ideal.

d. Rendahnya Prestasi Siswa

Dengan keadaan yang demikian itu (rendahnya sarana fisik, kualitas guru, dan kesejahteraan guru) pencapaian prestasi siswa pun menjadi tidak memuaskan. Sebagai misal pencapaian prestasi sains dan matematika siswa Indonesia di dunia internasional sangat rendah.

Pada 2022 pelajar Indonesia memperoleh skor kemampuan sains 383 poin, peringkat ke-6 dari 8 negara ASEAN yang ikut tes PISA. Dengan perolehan skor 383, pada 2022 kemampuan sains pelajar Indonesia masuk ke level 1a. Artinya, secara umum pelajar Indonesia mampu menggunakan ilmu pengetahuan dasar untuk mengidentifikasi fenomena ilmiah sederhana. Mereka juga mampu mengidentifikasi hubungan sebab-akibat atau korelasi sederhana, serta menafsirkan data grafis dan visual sederhana. Namun, pelajar dengan kemampuan ilmiah level 1a belum bisa menggunakan konsep abstrak untuk menjelaskan fenomena yang lebih kompleks, membuat hipotesis, prediksi, ataupun mempertanyakan dan mengidentifikasi keterbatasan data ilmiah.

Dalam matematika, menduduki posisi ke-6 dari 8 negara ASEAN: peringkat 69 global, kalah dari Thailand (394), Malaysia (409),

Brunei (442), serta jauh di bawah *top performers* seperti Singapura (575).(OECD, 2023)

Capaian matematika dan sains siswa Indonesia masih rendah di kancah global, secara konsisten berada di bawah rata-rata OECD dan berada di posisi terbawah. Perbaikan skor sekilas tampak dari segi peringkat, tetapi dari segi capaian nyata nilai dan proporsi siswa mencapai kompetensi dasar justru masih mengkhawatirkan. Data ini menunjukkan tantangan besar dalam memperbaiki kualitas pendidikan dasar, terutama untuk meningkatkan kompetensi kritis dan numerik siswa.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah

Menurut teori Jarome (2006) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan dipengruhi oleh beberapa faktor. Hal yang mempengaruhi prestasi yang telah dicapai oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Maka faktor yang mempengaruhi prestasi dalam meningkatkan mutu sebagai berikut:

a. Faktor Intern

Faktor intern adalah faktor yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, adapun yang dapat digolongkan ke dalam faktor intern yaitu kecerdasan atau intelegensi, bakat, minat dan motivasi.

1) Kecerdasan atau intelegensi

Kecerdasan adalah kemampuan belajar disertai kecakapan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihadapinya.

2) Bakat

Bakat adalah kemampuan tertentu yang telah dimiliki seseorang sebagai kecakapan pembawaan.

3) Minat

Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenai beberapa kegiatan. Kegiatan yang dimiliki seseorang diperhatikan terus menerus yang disertai dengan rasa sayang.

4) Motivasi

Motivasi dalam belajar adalah faktor yang penting karena hal tersebut merupakan keadaan yang mendorong keadaan siswa untuk melakukan belajar.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar yang sifatnya di luar diri siswa, yaitu beberapa pengalaman-pengalaman, keadaan keluarga, lingkungan sekitarnya dan sebagainya.

1) Keadaan Keluarga

Pendidikan dimulai dari keluarga. Sedangkan sekolah merupakan pendidikan lanjutan. Peralihan pendidikan informal ke lembaga-lembaga formal memerlukan kerjasama yang baik antara orang tua dan guru sebagai pendidik dalam usaha meningkatkan hasil belajar anak. Jalan kerjasama yang perlu ditingkatkan, dimana orang tua harus menaruh perhatian yang serius tentang cara belajar anak di rumah. Perhatian orang tua dapat memberikan dorongan dan motivasi sehingga

anak dapat belajar dengan tekun. Karena anak memerlukan waktu, tempat dan keadaan yang baik untuk belajar.

2) Keadaan Sekolah

Lingkungan sekolah yang baik dapat mendorong untuk belajar yang lebih giat. Keadaan sekolah ini meliputi cara penyajian pelajaran, hubungan guru dengan siswa, alat-alat pelajaran dan kurikulum.

3) Lingkungan Masyarakat

Lingkungan masyarakat sekitar sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan pribadi anak, sebab dalam kehidupan sehari-hari anak akan lebih banyak bergaul dengan lingkungan di mana anak itu berada. Selain itu juga teori yang telah ada dari Mortimore, dalam bukunya Hendyat Soetopo mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati agar kualitas pendidikan dapat di tingkatkan:



Gambar 2.2 Faktor Mutu Pendidikan

Gambar 2.3 Faktor Mutu Pendidikan

4. Faktor-Faktor Dominan dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah

Selanjutnya untuk meningkatkan mutu sekolah seperti yang disarankan oleh Sudarwan (Danim, 2007) yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan :

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikanlayananyang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
b. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat “ sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa .
c. Guru; pelibatan guru secara maksimal , dengan meningkatkan kopmetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan disekolah.
d. Kurikulum; adanya kurikulum yang ajeg / tetap tetapi dinamis, dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
e. Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan / instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, perubahan paradigma harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dan karyawan sehingga mereka

mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu dilingkungan kerja khususnya lingkungan kerja pendidikan. Pimpinan dan karyawan harus menjadi satu tim yang utuh *(teamwork)* yangn saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target *(goals)* akan tercipta dengan baik.

5. Unsur-unsur yang terlibat dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah

Unsur yang terlibat dalam peningkatan mutu pendidikan dapat lihat dari sudut pandang makro dan mikro pendidikan, seperti yang dijabarkan di bawah ini :

a. Pendekatan Mikro Pendidikan

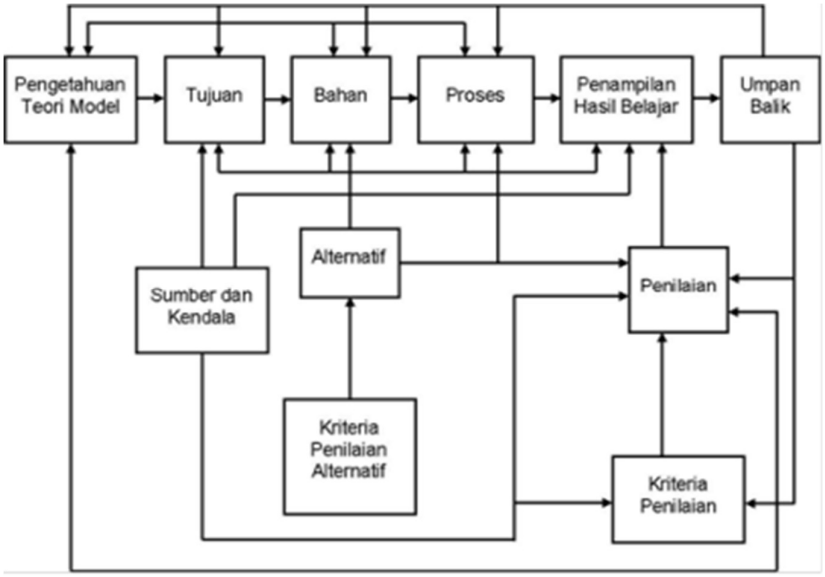
Yaitu suatu pendekatan terhadap pendidikan dengan indicator kajiannya dilihat dari hubungan antara elemen peserta didik, pendidik, dan interaksi keduanya dalam usaha pendidikan. Secara lengkap elemen mikro sebagai berikut :

1) Kualitas manajemen
2) Pemberdayaan satuan pendidikan
3) Profesionalisme dan ketenagaan
4) Relevansi dan kebutuhan.

Berdasarkan tinjauan mikro elemen guru dan siswa yang merupakan bagian dari pemberdayaan satuan pendidikan merupakan elemen sentral. Pendidikan untuk kepentingan peserta didik mempunyai tujuan, dan untuk mencapai tujuan ini ada berbagai sumber dan kendala, dengan memperhatikan sumber dan kendala ditetapkan bahan pengajaran

dan diusahakan berlangsungnya proses untuk mencapai tujuan. Proses ini menampilkan hasil belajar. hasil belajar perlu dinilai dan dari hasil penilaian dapat merupakan umpan balik sebagai bahan masukan dan pijakan.

Secara mikro diagram alur proses pendidikan dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 2. 3 Diagram Alur Proses Pendidikan

Sumber : Ety Rochaety,dkk (2005:8)

Dari gambar diatas, bahwa pengetahuan teori yang didapatkan dari seorang guru melalui kualitas manajemen dengan harapan tujuan pendidikan akan tercapai, tujuan akan tercapai jika dibekali dengan bahan sehingga proses pendidikan akan terlaksana dengan baik sehingga akan menghasilkan penampilan (hasil belajar) hasil belajar dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu melalui penilaian dengan dasar kriteria penilaian, hasil dari penampilan akan dijadikan umpan balik.

b. Pendekatan Makro Pendidikan

Yaitu kajian pendidikan dengan elemen yang lebih luas dengan elemen sebagai berikut:

1) Standarisasi pengembangan kurikulum
2) Pemerataan dan persamaan, serta keadilan
3) Standar mutu
4) Kemampuan bersaing.

Tinjauan makro pendidikan menyangkut berbagai hal yang digambarkan dalam dua bagan (P.H Coombs, 1968) dalam Etty Rochaety, dkk (2005:8) bahwa pendekatan makro pendidikan melalui jalur pertama yaitu INPUT SUMBER – PROSES PENDIDIKAN – HASIL PENDIDIKAN , seperti pada gambar di bawah ini :

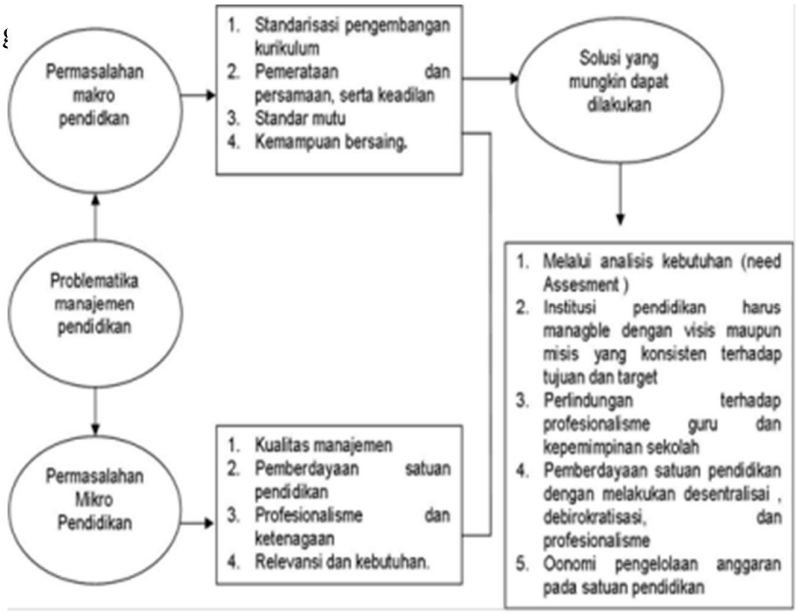


Gambar 2. 325 Skema Pendidikan
Sumber: (Eti Rochaety, 2005)

Input sumber pendidikan akan mempengaruhi dalam kegiatan proses pendidikan , dimana proses pendidikan didasari oleh berbagai unsur sehingga semakin siap suatu lembaga dan semakin lengkap komponen pendidikan yang dimiliki maka akan menciptakan hasil pendidikan yang

berkualitas.

Selanjutnya Syaiful Sagala (2004:9) menyatakan solusi manajemen pendidikan secara mikro dan makro yang dituangkan dalam



Gambar 2. 452 Manajemen Pendidikan Secara Mikro dan Makro
Sumber: (Sagala, 2005)

Merujuk pada pemikiran (Sallis, 2008) mengidentifikasi 13 ciri-ciri sekolah bermutu, yaitu:

Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal; 2) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dengan komitmen untuk bekerja secara benar dari awal; 3) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya, sehingga terhindar dari berbagai "kerusakan psikologis" yang sangat sulit memperbaikinya; 4) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif;

5) sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa berikutnya; 6) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang; 7) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya; 8) Sekolah mendorong orang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas; 9) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal; 10) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas; 11) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut; 12) Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja; 13) Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan.

C. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Fitria (2019) melalui judul penelitiannya, "Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran." Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 14 item belum memenuhi standar yang terdapat pada Permen Nomor 24 Tahun 2007, sarana prasarana yang belum memenuhi standar yaitu: Ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium biologi, ruang laboratorium fisika, ruang laboratorium kimia, ruang laboratorium komputer, ruang laboratorium bahasa, ruang guru, ruang UKS, ruang

organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, dan ruang perlengkapan olahraga. Sedangkan sarana prasarana yang sesuai dengan standar yang terdapat pada Permen Nomor 24 Tahun 2007 hanya 4 item yaitu: ruang pimpinan, ruang Tata Usaha, ruang ibadah, dan ruang konseling. Kepala sekolah selaku pimpinan disekolah telah menerapkan fungsi administrasi untuk membenahi sarana prasarana yang ada disekolah dimulai dari fungsi perencanaan, pengkoordinasian, penyaluran, sampai dengan pertanggungjawaban, dengan menetapkan fungsi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan sarana prasarana dalam meningkatkan proses pembelajaram di SMA Negeri 9 Palembang. . Dari penelitian relevan ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen guru dalam proses pembelajaran, selanjutnya perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian dan kajian subjek yang menjadi fokus penelitian.

2. Sukamto, (2015), dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Guru Di Smk Muhammadiyah 5 Karanganyar, Tesis pascasarjana IAIN Surakarta, yang hasilnya bahwa 1). Keadaan mutu guru di SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar berdasarkan dari kualifikasi akademik menunjukkan bahwa tahun 2015, 80% (28 orang) telah memenuhi standar kualifikasi S1 dan 20% (4 orang) sedang masa studi. Dalam pembelajaran para guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. 2). Strategi kepala SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar meliputi: a). Strategi formulasi dengan menyusun perencanaan peningkatan

mutu guru dengan melandaskan kepada visi, misi, dan tujuan sekolah. b). Strategi implementasi dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, wokshop), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas 80 penunjang kinerja guru. c). Strategi evaluasi dengan mengadakan evaluasi perkembangan mutu guru seperti kehadiran guru, kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa. 3). Kendala kepala sekolah untuk meningkatkan mutu guru adalah rendahnya kesadaran guru, adapun solusi yang dilakukan dengan komunikasi dan kampanye budaya mutu.

3. Mualimul Huda (2022) melalui judul penelitiannya "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah'' Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai T-statistik yang dihasilkan dari koefisien jalur adalah sebesar 2,903. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,96 dan signifikan pada pada α=0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah. Adapun nilai koefisien jalur adalah 0,494 atau sebesar 49,4% mutu pendidikan madrasah dipengaruhi oleh kinerja guru. variabel kinerja guru dalam model struktural menunjukkan bahwa dimensi pedagogis, profesional, sosial dan kepribadian memiliki kontribusi dalam meningkatkan capaian mutu madrasah. Kinerja guru dapat ditingkatkan dan dikembangkan oleh setiap individu yang berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karir sesuai dengan norma, aturan dan kebijakan yang sesuai.

4. Anita, (2016), dengan judul Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga. Tesis Pascasarnaja IAIN Purwokerto. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2)Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901) , (Sig. 0.978) , dan (Sig. 0.774) .
5. Imam Hambali (2021), melalui judul penelitiannya “Implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Implementasi peningkatan mutu proses pembelajaran menggunakan sistem informasi

manajemen dengan pendekatan manajemen pendidikan sudah menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam menjalankan fungsi manajemen pendidikan tersebut, kepala sekolah sebagai manajer yang bertanggungjawab dalam peningkatan mutu proses pembelajaran dengan pemanfataan sistem informasi manajemen. Pelaksanaan peningkatan mutu proses pembelajaran dengan pemanfaatan system informasi manajemen diwujudkan oleh sekolah melalui seluruh penyelenggaraan akademik yang ada di sekolah. Hal ini berdampak kepada peningkatan mutu proses pembelajaran. Fakta di lapangan hal tersebut masih belum optimal dan hasilnya belum sesuai dengan yang diharapkan semua pihak.Hal ini di sebabkan adanya beberapa faktor yang di indikasikan sebagai penghambat, baik bersifat internal maupun eksternal.Sehingga SMK Bina Taruna dan SMK Bina Nusantara Subang terus berbenah diri dalam menyelenggarakan pembelajaran dengan pemanfataan sistem informasi manajemen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Umum

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan beragam metode yang mencakup pendekatan interpretif dan naturalistik terhadap subjek kajiannya. Hal ini berarti bahwa para peneliti kualitatif mempelajari benda-benda di dalam konteks alaminya untuk memahami atau menafsirkan sesuatu yang dilihat dari sisi makna yang dilekatkan manusia (peneliti) kepadanya.

Penelitian kualitatif mencakup subjek yang dikaji dan kumpulan berbagai data empiris, studi kasus, pengalaman pribadi, intropeksi, perjalanan hidup, wawancara, teks hasil pengamatan, historis, interaksional dan visual yang menggambarkan keseharian serta problema dalam kehidupan.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik. Jelas bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak diperlukan dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memandang sesuatu upaya membangun pandangan subjek penelitian yang rinci, dibentuk dengan kata-kata dan gambaran holistik. (Lexy J. Meleong) dalam bukunya (Rita & dkk, 2022). Penelitian ini merupakan Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini dapat diperoleh melalui wawancara, observasi, maupun data. (Ismayani, 2019)

Dengan demikian penelitian ini adalah mengenai Implementasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo Tahun Pelajaran 2024/2025.

B. Latar Setting Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat di mana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah ketika penelitian berlangsung. (Ismayani, 2019) Penelitian dilaksanakan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo Tahun Pelajaran 2024/2025. Penelitian akan dilakukan pada bulan Mei sampai Juli 2025. Alasan peneliti memilih SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo sebagai tempat penelitian karena pada sekolah tersebut sebagai salah satu sekolah yang sangat mengoptimalkan sumberdaya manusianya dalam setiap kegiatan sekolah, sehingga sangat terlihat dengan jelas kinerja para guru dan pengelola sekolah.

C. Subyek dan Informan Penelitian

1. Subyek Penelitian

   Subyek adalah orang-orang yang memberikan informasi atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti pada dan saat proses pengumpulan data (Ruslam Ahmadi, 2016: 84). Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah.

2. Informan Penelitian

   Informan dalam penelitian lapangan merupakan anggota yang dihubungi peneliti dan yang menjelaskan atau menginformasikan tentang

lapangan. Walaupun hampir setiap orang dapat menjadi seorang informan, tidak setiap orang menjadi informan yang baik. Dengan demikian tidak setiap informan dipilih menjadi informan dalam penelitian kualitatif, tetapi informan kunci atau informan yang baik (Ruslam Ahmadi, 2016: 92). Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

1) Kepala Sekolah
2) Wakil Kepala Sekolah
3) Guru
4) Siswa

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. (Ramdhan, 2021) Menurut Kartono (2010 : 142) pengertian observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutkan dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena social serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu (Tubel Agusven, 2023)

Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara

sistematik kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah diketemukan, maka peneliti dapat menemukan tema-tema yang akan diteliti. (Anggito & Setiawan, 2018)

Observasi dapat pula dibedakan berdasarkan peran peneliti, menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan. Observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan oleh peneliti yang berperan sebagai anggota yang berperan serta dalam kehidupan masyarakat topik penelitian. Biasanya peneliti tinggal atau hidup bersama anggota masyarakat dan ikut terlibat dalam semua aktivitas dan perasaan mereka. Selanjutnya, peneliti memainkan dua peran, yaitu pertama berperan sebagai anggota peserta dalam kehidupan masyarakat, dan keduan sebagai peneliti yang mengumpulkan data tentang perilaku masyarakat dan perilaku individunya.

Observasi non partisipan adalah observasi yang menjadikan peneliti sebagai penonton atau penyaksi terhadap gejala atau kajian yang menjadi topik penelitian. Dalam observasi jenis ini peneliti melihat atau mendengarkan pada situasi sosial tertentu tanpa partisipasi aktif di

dalamnya. Peneliti berada jauh dari fenomena topik yang diteliti. Sebagai contoh peneliti memerhatikan aktivitas kelompok dari individu-individu mempergunakan kaca satu arah, atau mendengarkan percakapan mereka di balik tabir (Emzir, 2014: 40). Dengan melakukan observasi yang dilakukan dapat menemukan data yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler di Sekolah Dasar tersebut.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses Tanya jawab lisan, di mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik. (Gunawan, 2022) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (2006 : 76) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview adalah sebagai berikut :

a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya

c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2022)

Ada dua macam tipe wawancara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur: Wawancara terstruktur digunakan karena informasi yang akan diperlukan penelitian sudah pasti. Proses wawancara terstruktur dilakukan dengan menggunakan instrument pedoman wawancara tertulis yang berisi wawancara terstruktur, pertanyaan-pertanyaan, runtutan, serta perumusan kata-katanya sudah ditetapkan dan tidak berubah-ubah. Pertanyaan yang diajukan pewawancara dilakukan secara ketat sesuai daftar pertanyaan yang sudah disiapkan. Pewawancara masih mempunyai kebebasan tertentu dalam mengajukan pertanyaan, tetapi itu relative kecil. Kebebasan pewawancara telah dinyatakan lebih dulu secara jelas. Wawancara standar mempergunakan schedule wawancara yang telah dipersiapkan secara cermat untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah penelitian.(Imam Gunawan, 2022) Wawancara tidak terstruktur bersifat lebih luwes dan terbuka.

Wawancara tidak terstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebes dibandingkan dengan wawancara terstruktur karena dalam melakukan wawancara dilakukan secara alamiah untuk menggali ide dan gagasan informan secara terbuka dan tidak menggunakan pedoman wawancara. Pertanyaan yang diajukan bersifat fleksibel, tetapi tidak menyimpang dari tujuan wawancara yang telah ditetapkan. Meskipun pertanyaan yang

diajukan oleh maksud dan tujuan penelitian, muatannya, runtunan dan rumusan kata-katanya terserah pada pewawancara. Singkatnya, wawancara tidak terstruktur merupakan situasi terbuka yang kontras dengan wawancara standar atau terstruktur yang tertutup.(Imam Gunawan, 2022) Wawancara yang dilakukan peneliti untuk mengetahui data yang berada di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo yang melakukan pembinaan kepada para guru.

3. Dokumentasi

Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen ini menurut Louis Gottschalk (2008) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua diperuntukkan bagi surat-surat resmi dan surat-surat Negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsensi, dan lainnya. Lebih lanjut, Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. (Sugiyono, 2022)

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian seorang pahlawan revolusi, cerita, biografi, peraturan kebijakan dan

sejenisnya. Dokumen yang berbentuk karya, misalnya karya seni dan gambar, lukisan, film, patung, sketsa, dan sejenisnya.(Nuralan et al., 2022)

Metode documenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode documenter ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non manusia. Sumber-sumber informasi non manusia ini sering diabaikan dalam penelitian kualitatif, padahal sumber ini kebanyakan sudah tersedia dan siap pakai. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian. Salah satu bahan documenter adalah foto. Foto bermanfaat sebagai sumber informasi karena mampu membekukan dan menggambarkan peristiwa yang terjadi.(Nuralan et al., 2022)

Dokumen dan record digunakan untuk keperluan penelitian, menurut Guba dan Lincoln dalam Lexi J. Moleong (2014 : 217) karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan seperti berikut ini:

a. Dokumen dan record digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong.
b. Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian.
c. Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks.
d. Record relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan.
e. Keduanya tidak reaktif sehingga sukar ditemukan dengan teknik kajian

isi.

f. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselediki.

g. Hal yang dapat dilakukan selain wawancara dan observasi dapat diketahui dengan dokumentasi seperti hal nya video, gambar, data, rekaman, hasil karya siswa.

E. Pemeriksaan Keabsahan

Data Keabsahan data dicek oleh peneliti dengan teknik triangulasi dan observasi yang diperdalam dengan melakukan reobservasi dan revisi untuk kepentingan ketepatan dan kebenaran observasi. Dalam trianggulasi peneliti menggunakan tiga macam teknik, yang ketiga-tiganya akan dipergunakan untuk mendukung, memperoleh keabsahan data ketiga teknik yang digunakan oleh peneliti yang pertama trianggulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat pertanyaan yang berbeda. dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi dan dengan situasi yang ada dan kedua trianggulasi metode yang digunakan peneliti dalam teknik ini peneliti menggunakan dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan temuan hasil penelitian dalam prosedur pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan sumber data dengan metode yang sama sedangkan yang digunakan peneliti yang ketiga yakni trianggulasi dengan teori, dalam penggunaan teknik ini peneliti melakukan pengecekan dengan

membandingkan teori yang sepadan melalui rival explanation (penjelasan banding), dan hasil studi ini akan dikonsultasikan lebih lanjut dengan subjek studi sebelum peneliti anggap cukup.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pencarian atau pelacakan pola-pola. Analisis data kualitatif adalah pengujian sistematik dari sesuatu untuk menetapkan bagian-bagiannya, hubungan antarkajian, dan hubungannya terhadap keseluruhannya artinya semua analisis data mencakup penelusuran data, melalui catatan-catatan atau pengamatan lapangan untuk memperoleh pola-pola budaya yang dikaji oleh peneliti.

Peneliti dalam menganalisa data, yakni memproses dalam mengatur urutan data terlebih dahulu,lalu kemudian mengorganisasikannya kedalam suatu pola,kategori dan satuan uraian dasar sebagimana Moleong mengatakan analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola,kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema sehinggadengan demikian peneliti dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data dan tujuan analisis data yaitu untuk menyederhanakan seluruh data yang tekumpul, menyajikannya dalam suatu susunan yang sitematis, kemudian mengolah dan menafsirkan atau memaknai.

Kasus-kasus dapat berupa individual, program, institusi, atau kelompok. Pendekatan studi kasus pada penelitian analisis kualitatif adalah cara yang spesifik untuk menghimpun data, mengorganisasikan data, dan menganalisis data. Tujuannya untuk menghimpun data yang mendalam,

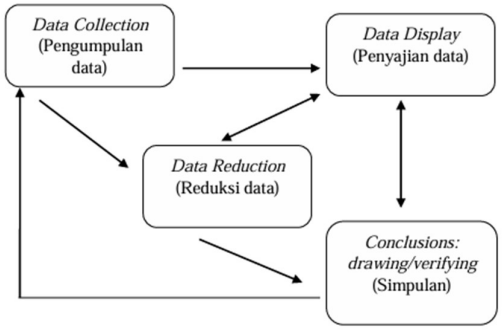
sistematis, komprehensif, tentang masing-masing kasus yang diminati. Kemudian permulaan penting untuk analisis kasus adalah membuat yakin bahwa informasi untuk masing-masing kasus selengkap mungkin.(Ruslam Ahmadi, 2016)

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak awal peneliti terjun lapangan, yakni sejak peneliti mulai melakukan pertanyaan-pertanyaan dan catatan-catatan lapangan. Seperti Patton (1980:295) katakana bahwa analisis data kualitatif yang dihimpun dari wawancara mendalam dan catatan lapangan berasal dari pertanyaan pertanyaan yang dihasilkan pada proses yang paling awal dalam penelitian; selama pembuatan konseptual; dan fase pertanyaan yang berfokus pada penelitian. Singkatnya, analisis data dilakukan dalam dua tahapan, yaitu selama proses pengumpulan data dan pada akhir pemngumpulan data. (Ruslam Ahmadi,2016)

Dengan demikian analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2022)

Menurut Miles & Huberman ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display)*,

dan data penarikan kesimpulan. Model Analisis data ditunjukkan seperti diagram dibawah ini:



Gambar 3. 1 Komponen Dalam Analisis Data *(interactive model)*
(Sugiyono, 2013:338)

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

   Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian "data mentah" yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis (Emzir, 2012: 129). Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencariny bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu (Sugiyono, 2013: 338). Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan dalam pengumpulan data. Temuan yang dipandang asing, tidak

dikenal, dan belum memiliki pola, maka hal itulah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan mecari pola dan makna yang tersembunyi dibalik pola dan data yang tampak. Data yang sudah direduksi maka langkah selanjutnya adalah memaparkan data. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.(Imam Gunawan, 2022)

2. Penyajian Data (*Data Display*)

   Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, phie chard, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah difahami. Penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan "the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative tex". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2013: 341). Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Data penelitian akan disajikan dalam bentuk uraian yang didukung dengan matrik jaringan kerja.(Imam Gunawan, 2022)

3. Data Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

   Penarikan simpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab

focus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.

Berdasarkan analisis interactive model, kegiatan pengumpulan data, reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan proses siklus dan interaktif. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling menyusul.(Imam Gunawan, 2022).

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan selanjutnya. Tetapi apabila pada kesimpulan awal ditemukan bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dalam kesimpulan menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin tidak karena telah disebutkan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kulaitatif bersifat sementara dan akan berkembang ketika berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. (Sugiyono, 2022)

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulan Hasil Penelitian penelitian secara umum menunjukan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo sudah efektif dilakukan oleh sekolah. Hal ini terlihat pada Manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo dilaksanakan secara terstruktur melalui empat tahapan utama yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran. Tahapan ini diawali dengan proses perencanaan dan rekrutmen yang selektif, mencakup seleksi administrasi, tes akademik, microteaching, hingga wawancara guna mendapatkan SDM berkualitas. Guru baru wajib menjalani masa orientasi selama enam bulan untuk beradaptasi dengan metode sekolah sebelum ditetapkan sebagai guru tidak tetap. Perencanaan ini kemudian diperkuat melalui rapat kerja (raker) tahunan yang mengevaluasi ketercapaian program lintas bidang seperti kurikulum, kesiswaan, dan personalia untuk menyusun strategi di tahun ajaran berikutnya. Dalam aspek pelaksanaan dan pengorganisasian, sekolah mengedepankan pengembangan kompetensi

melalui Kelompok Kerja Guru (KKG), seminar, serta pelatihan eksternal. Pembagian tugas mengajar dilakukan secara profesional oleh Tim Manajemen Sekolah dengan menyesuaikan kualifikasi akademik guru terhadap mata pelajaran yang diampu. Selain itu, Kepala Sekolah memainkan peran krusial sebagai teladan dan motivator melalui kegiatan rutin seperti Morning Spiritual Gathering (MSG). Aspek kedisiplinan juga diperketat melalui aturan jam kerja yang terintegrasi dengan sistem bonus kinerja, di mana keterlambatan akan berdampak langsung pada pemotongan insentif guru. Terakhir, evaluasi program dilakukan secara berkesinambungan melalui berbagai pintu informasi. Kepala sekolah melakukan penilaian kinerja tahunan yang dituangkan dalam "raport guru" berdasarkan pengamatan langsung, hasil belajar siswa, serta umpan balik dari wali murid melalui kotak saran online. Meskipun supervisi kelas dan pembuatan RPP secara rutin masih perlu dioptimalkan, sekolah tetap konsisten melaksanakan pembinaan bulanan dan koordinasi pekanan. Melalui integrasi antara seleksi yang ketat, pengembangan keterampilan, disiplin kerja, dan evaluasi berbasis masukan masyarakat, SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo berupaya menjaga standar mutu pendidikan yang unggul.

2. Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menjadi pendukung implementasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dipengaruhi oleh kemampuan individual guru, tetapi juga oleh

sistem manajerial sekolah yang mendukung, ketersediaan sarana prasarana, serta budaya komunikasi dan kedisiplinan yang dibangun secara kolektif. Sedangkan faktor-faktor yang menjadi penghambat seperti kedisiplinan dan keterbatasan media pembelajaran perlu mendapatkan perhatian serius melalui penguatan regulasi, pengawasan yang konsisten, serta penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai. Sementara itu, faktor pendukung yang telah berjalan dengan baik perlu dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan agar manajemen kinerja guru dapat diimplementasikan secara optimal dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dampak tersebut tercermin pada tiga aspek utama, yaitu Implementasi manajemen kinerja melalui sistem Smart Bonja di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo telah memberikan dampak positif yang signifikan dan menyeluruh. Pada aspek kedisiplinan, sistem berbasis reward ini terbukti efektif mengubah perilaku kerja guru dan tenaga kependidikan secara faktual, yang ditunjukkan dengan penurunan tingkat keterlambatan sebesar 17,38% serta meningkatnya kesiapsiagaan guru sejak pagi hari. Hal ini sejalan dengan teori operant conditioning, di mana integrasi bonus kinerja mampu memperkuat budaya profesionalisme dan disiplin sebagai fondasi utama sekolah. Sejalan dengan

meningkatnya disiplin guru, mutu hasil belajar siswa juga mengalami peningkatan yang nyata baik di bidang akademik maupun non-akademik. Kinerja guru yang lebih terarah memfasilitasi pembinaan siswa yang lebih optimal, sehingga sekolah berhasil mempertahankan predikat Juara Umum lomba MAPSI di tingkat kecamatan dan meraih Juara Umum I pada Kejuaraan Tapak Suci 2025. Keberhasilan ini memperkuat argumen bahwa efektivitas manajemen tenaga pendidik berimplikasi langsung pada kemampuan siswa dalam mencetak prestasi dan membentuk karakter yang kompetitif. Selain itu, keberhasilan manajemen kinerja ini tercermin dalam capaian Rapor Pendidikan yang secara umum berada pada kategori baik untuk indikator literasi, numerasi, karakter, serta iklim keamanan sekolah. Meskipun beberapa aspek seperti kualitas pembelajaran masih memerlukan peningkatan, data Rapor Pendidikan ini telah menjadi instrumen refleksi strategis bagi sekolah dalam menyusun perencanaan program yang lebih tepat sasaran. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja yang konsisten, terukur, dan didukung kepemimpinan visioner merupakan strategi efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran secara sistemik.

B. Saran

Setelah menyimak hasil atau temuan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo dan SD Muhammadiyah 2 Sukorejo sebagai berikut:

1. Untuk mengantisipasi munculnya pola kerja yang bersifat materialistik-transaksional sebagai dampak dari sistem penilaian kinerja berbasis reward, pihak sekolah disarankan untuk menyelenggarakan kegiatan pembinaan ruhiyah dan penguatan profesionalisme guru secara rutin dan terstruktur. Pembinaan ruhiyah berfungsi sebagai penguatan dimensi spiritual dan pelurusan niat dalam bekerja, sehingga motivasi peningkatan kinerja guru tidak semata-mata didorong oleh insentif finansial. Bonus kinerja berperan sebagai pemenuhan kebutuhan jasmani, sedangkan pembinaan ruhiyah menjadi penguat motivasi intrinsik dan nilai pengabdian guna mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat secara seimbang.
2. Pihak sekolah disarankan untuk lebih mengintensifkan forum-forum pertemuan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan wali murid. Melalui pertemuan yang terencana dan berkesinambungan, sekolah dapat memperoleh masukan, evaluasi, serta dukungan konstruktif dalam upaya peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran. Kolaborasi yang kuat antar pihak akan memperkuat rasa memiliki *(sense of ownership*) terhadap program sekolah serta mendorong terciptanya budaya kerja yang partisipatif dan berkelanjutan..
3. Dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, khususnya pada aspek literasi yang masih memerlukan penguatan, peneliti menyarankan agar pihak sekolah menjalin kerja sama dengan lembaga literasi yang kredibel dan relevan. Kerja sama ini dapat diwujudkan melalui program pendampingan literasi, pelatihan guru, pengayaan bahan bacaan, serta kegiatan literasi

berbasis sekolah. Upaya tersebut diharapkan mampu menumbuhkan budaya literasi yang berkelanjutan di lingkungan sekolah dan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, F. (2024). Konsep Pendidikan Menurut Ki Hadjar Dewantara Dan Tantanganya Di Era Milennial. *EDUCARE: Jurnal Pendidikan Dan Kesehatan*, *1*(2), 42–49. https://doi.org/10.70437/jedu.v1i2.4

Abduh, M. (2019). Panduan Penilaian Kinerja (Performance Assessment). *Pusat Penilaian Pendidikan*, 59.

Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(1), 133–142. https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133

Ahmad Syawaludin, S. M. (2018). Reward and Punishment in the Perspective of Behaviorisme Learning Theory and Its Implementation in elementary School. *National Seminar on Elementary Education (SNPD 2018)* (p. 20). Solo: Universitas Sebelas Maret .

Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif.* Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher).

Arnita Niroha Halawa, & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Mutu Instansi Pendidikan Dan Pembelajaran. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, *2*(2), 57–64. https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.757

Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah*, *1*(1), 22–40. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29

Darmansah, T. (2023). Peran Pengawas Pendidikan Dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, *2*(1), 11–21. https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i1.179

Dr. Yunus, M. d. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam).* Indramayu: CV. Adanu Abimata.

Ernawati, E. (2022). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran dengan Menerapkan Model Pembelajaran Inovatif Project Based Learning (PjBL). *SHEs: Conference Series*, *5*(5), 1230–1236.

Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hakim, A., & Nabila, B. (2025). Ikhtisar Data Pendidikan Tahun 2024/2025. In *Pusat Data dan Teknologi Informasi Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Pengarah*.

Harris, R. (2019). Defining and Measuring the Productive Office. *Journal of Corporate*.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta Timur: Bumi Aksara.

Ismayani, A. (2019). *Metodologi penelitian.* Aceh: Syiah Kuala University Press.
Janawi. *Kompetensi guru: Citra guru profesional.* Bandung: CV. Alfabeta.

Mahmud, A. (2020). *Hakikat Manajemen Dakwah Pendahuluan M etode Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka*. *5*(1), 65–76.

Mangkunegara, A. A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.

Meriza, L. (2018). Pengawasan (Controling) Dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, *10*(1), 37–46.

Nuralan, S., Ummah, K. M., & Haslinda. (2022). Analisis Gaya Belajar Siswa Berprestasi di SD Negeri 5 Tolitoli. *PENDEKAR JURNAL: Pengembangan Pendidikan DanPembelajaran Sekolah Dasar*, *1*(1), 5.

Nurdiansari, N., & Utomo, A. P. (2023). Pemanfaatan Rapor Pendidikan untuk Penyusuanan Program Peningkatan Literasi di SDN 001 Teluk Alulu Kecamatan Maratua Kabupaten Berau pada Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, *3*, 97–104. https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2925

OECD. (2023). Pisa 2022 Results. In *Factsheets: Vol. I*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2022-results-volume-i_53f23881-en%0Ahttps://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/country-notes/germany-1a2cf137/

Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen.* Yogyakarta: Deepublish.

Rahman, M. (2017). *Ilmu administrasi.* Makassar: CV. Sah Media.

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.* Surabaya: Cipta Media Nusantara.

Rita, F., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret). PT. Global Ekekutif Teknologi.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.

Supanto, F. (2019). *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat.* Malang: Empat Dua Media.

Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*(1), 95–103. https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277

Tubel Agusven, S. M. (2023). *Dasar Metode Kualitatif* . Batam: CV Rey Media Grafika.

Umronah, U. (2018). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Sunan Kalijaga Siwuluh Bulakamba Brebes. *Jurnal Kependidikan*, *6*(2), 278–292. https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.2260

Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, *11*(4), 304–311.