

**PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU
TERHADAP MUTU LULUSAN DI MADRASAH ALIYAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

SYARIF MAULIDIN

2286131043



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M / 1445 H**

**PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU
TERHADAP MUTU LULUSAN DI MADRASAH ALIYAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

SYARIF MAULIDIN

2286131043

TIM PEMBIMBING

Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.

Pembimbing II : Dr. Nanang Supriadi, M.Sc.



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M / 1445 H**

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syarif Maulidin
NPM : 2286131043
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “ *Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Lampung Tengah*”. Adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, April 2024
Yang menyatakan,



Syarif Maulidin
NPM. 2286131043



KEMETRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu, Telp. (0721) 5617070, Kota Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Tesis : “Pengaruh Kinerja Kepada Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah”

Nama mahasiswa : Syarif Maulidin

NPM : 2286131043

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka Pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.
NIP. 196407111991032003

Pembimbing II

Dr. Nanang Supriadi, M.Sc.
NIP. 197911282005011005

Mengetahui,
**Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,
Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung**

Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.
NIP. 197611302005012006



KEMETRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu, Telp. (0721) 5617070, Kota Bandar Lampung

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis dengan judul : “Pengaruh Kinerja Kepada Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah” ditulis oleh : Syarif Maulidin, Nomor Pokok Mahasiswa : 2286131043, Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan pada ujian terbuka tesis pada hari **Rabu, tanggal 24 April 2024, Pukul 11.00 s.d 12.30 WIB** pada Program Magister Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si.

Penguji I : Dr. Achi Rinaldi, M.Si.

Penguji II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.

Penguji III : Dr. Nanang Supriadi, M.Sc.

Sekretaris : Dr. Junaidah, S.Ag., M.A.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Bandar Lampung, 24 April 2024

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si.
NIP. 19800801 200312 1 001

ABSTRAK

Peningkatan mutu lulusan bukanlah hal yang mudah, perlu perbaikan dan peningkatan mutu yang berkelanjutan. Upaya peningkatan mutu lulusan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dari beberapa faktor tersebut terkait dengan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru. Kinerja kepala madrasah dan Kinerja Guru yang baik akan meningkatkan mutu lulusan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya: (1) Pengaruh kinerja kepala madrasah terhadap peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Aliyah di Kab. Lampung Tengah. (2) Pengaruh kinerja guru dalam hal ini adalah guru terhadap peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Aliyah di Kab. Lampung Tengah. (3) Pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Aliyah di Kab. Lampung Tengah secara bersama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kusioner (angket) dan dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan uji prasarat dan uji hipotesis. Data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda. Maka diperoleh persamaan regresi $Y = 1,637 + 2,025 X1 + 4,020X2$. Maka artinya setiap penambahan 1 unit variabel bebas kinerja kepala madrasah dan kinerja guru akan meningkatkan nilai variabel terikat mutu lulusan sebesar (6,045). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai R Square : 0,756 atau 75,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja kepala madrasah terhadap peningkatan mutu lulusan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja kepala madrasah dapat meningkatkan mutu lulusan. Kedua, terdapat pengaruh positif kinerja guruc terhadap peningkatan mutu lulusan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat meningkatkan mutu lulusan. Ketiga, pengaruh positif secara bersama-sama kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu lulusan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik dapat meningkatkan peningkatan mutu lulusan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu lulusan siswa madrasah aliyah di Kab. Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu lulusan harus senantiasa memperhatikan kedua elemen tersebut. Dengan kata lain bahwa peningkatan mutu lulusan dapat ditingkatkan seiring dengan peningkatan kualitas kinerja kepala madrasah dan kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Mutu Lulusan

ABSTRACT

Improving the quality of graduates is not an easy thing, it needs continuous improvement and quality improvement. Efforts to improve the quality of graduates are influenced by several factors, some of these factors are related to the performance of the head of the madrasah and the performance of teachers. The performance of the head of the madrasah and good teacher performance will improve the quality of graduates. This study aims to prove the presence or absence of: (1) The effect of the performance of the head of the madrasah on improving the Quality of Madrasah Aliyah Graduates in Central Lampung District. (2) The influence of teacher performance in this case is the teacher on improving the Quality of Madrasah Aliyah Graduates in Central Lampung District. (3) The effect of the performance of the head of the madrasah and the performance of teachers on improving the quality of Madrasah Aliyah graduates in Central Lampung Regency together.

This study used a quantitative approach. The sample in this study amounted to 46 respondents. Data collection techniques in this study using questionnaires and documentation. Analysis of research data using preloaded tests and hypothesis tests. The data that has been collected is then carried out multiple linear regression analysis. then obtained regression equation $Y = 1.637 + 2.025 X_1 + 4.020 X_2$. So it means that every addition of 1 unit of independent variables of madrasah head performance and teacher performance will increase the value of the variable tied to the quality of graduates by (6,045). Furthermore, a hypothesis test was carried out by looking at the value of R Square: 0.756 or 75.6%.

The results showed that there was a positive influence on the performance of the head of the madrasah on improving the quality of graduates. This proves that improving the performance of madrasah heads can improve the quality of graduates. Second, there is a positive influence on teacher performance on improving the quality of graduates. This proves that improving teacher performance can improve the quality of graduates. Third, the positive influence together on the performance of the head of the madrasah and the performance of teachers on improving the quality of graduates. This proves that improving the performance of madrasah heads and the competence of educators can improve the quality of graduates. The implication of this study is that there is a positive influence on the performance of the head of the madrasah and teacher performance on improving the quality of graduates of madrasah aliyah students in Central Lampung District. This shows that efforts to improve the quality of graduates must always pay attention to these two elements. In other words, the improvement of the quality of graduates can be improved along with the improvement of the quality of the performance of the head of the madrasah and the performance of teachers.

Keywords: Madrasah Head Performance, Teacher Performance, Quality of Graduates

خلاصة

إن تحسين جودة الخريجين ليس بالأمر السهل، فهو يتطلب التحسين المستمر وتحسين الجودة. تتأثر الجهود المبذولة لتحسين جودة الخريجين بعدة عوامل، يرتبط بعضها بأداء رؤساء المدارس وأداء المعلمين. سيؤدي أداء رئيس المدرسة والأداء الجيد للمعلم إلى تحسين جودة الخريجين. يهدف هذا البحث إلى إثبات ما إذا كان هناك: (1) تأثير أداء رؤساء المدارس على تحسين جودة خريجي المدرسة العالية في كاب. لامبونج المركزية. (2) تأثير أداء المعلم في هذه الحالة هو تأثير المعلم على تحسين جودة خريجي المدرسة العالية في المنطقة. لامبونج المركزية. (3) تأثير أداء رؤساء المدارس وأداء المعلمين على تحسين جودة خريجي المدرسة العالية في المنطقة. وسط لامبونج معا.

تستخدم هذه الدراسة النهج الكمي. وتكونت العينة في هذه الدراسة من 46 فرداً. استخدمت تقنيات جمع البيانات في هذا البحث الاستبيانات والوثائق. يستخدم تحليل بيانات البحث اختبارات المتطلبات الأساسية واختبار الفرضيات. يتم بعد ذلك إخضاع البيانات التي تم جمعها لتحليل الانحدار الخطي المتعدد. ثم نحصل على معادلة الانحدار $Y = 1.637 + 2.025X_1 + 4.020X_2$ وهذا يعني أن كل وحدة إضافية من المتغير المستقل لأداء مدير المدرسة وأداء المعلم ستزيد من قيمة المتغير التابع على جودة الخريج بمقدار (6.045). بعد ذلك، تم إجراء اختبار الفرضيات من خلال النظر إلى قيمة R Square: 0.756 أو 75.6%.

وأظهرت نتائج البحث أن هناك تأثيراً إيجابياً لأداء رؤساء المدارس على تحسين جودة الخريجين. وهذا يثبت أن تحسين أداء رؤساء المدارس يمكن أن يحسن جودة الخريجين. ثانياً، هناك تأثير إيجابي لأداء المعلمين على تحسين جودة الخريجين. وهذا يثبت أن تحسين أداء المعلم يمكن أن يحسن نوعية الخريجين. ثالثاً، التأثير الإيجابي المشترك لأداء رؤساء المدارس وأداء المعلمين على تحسين جودة الخريجين. وهذا يثبت أن تحسين أداء رؤساء المدارس وكفاءة أعضاء هيئة التدريس يمكن أن يحسن جودة الخريجين. إن الآثار المترتبة على هذا البحث هي أن هناك تأثير إيجابي على أداء رؤساء المدارس وأداء المعلمين على تحسين نوعية خريجي المدارس الثانوية في كاب. لامبونج المركزية. وهذا يوضح أن الجهود المبذولة لتحسين جودة الخريجين يجب أن تهتم دائماً بهذين العنصرين. بمعنى آخر، يمكن زيادة تحسين جودة الخريجين جنباً إلى جنب مع تحسين جودة أداء رؤساء المدارس وأداء المعلمين.

الكلمات المفتاحية: أداء مدير المدرسة، أداء المعلم، جودة الخريجين

MOTTO

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

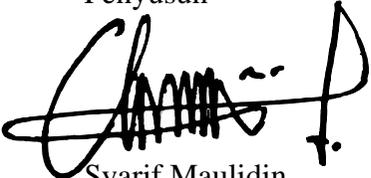
“Hai orang yang beriman, bertawakalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memerhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Alhasyr [59]:18)

KATA PENGANTAR

Pertama, rasa syukur penulis sampaikan atas selesainya penyusunan disertasi ini. Paling utama, segala puji hanya bagi Allah swt., Tuhan semesta alam yang telah memberikan segala karunia-Nya kepada hamba. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad saw. yang menjadi teladan terbaik bagi seluruh umat manusia. Berikutnya,, penulis ucapkan terimakasih kepada Yayasan Pendidikan Pesantren Pembangunan Bustanul ‘Ulum yang telah memberikan kesempatan dalam Program Beasiswa Magister. Penulis ucapkan terimakasih kepada pimpinan UIN Raden Intan Lampung: Prof. Dr. Wan Jamaludin, M.Ag., PhD., selaku Rektor; Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghoffur, M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana; Dr. Sovia Mas Ayu, M.Ag., selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam, dan Dr. Junaidah, M.Ag., selaku Sekretaris Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam. Rasa terimakasih juga penulis sampaikan kepada komisi pembimbing yang telah memberikan pelayanan bimbingan dengan baik, yaitu: Dr. Eti Hadiati, M.Pd., selaku Pembimbing 1; dan Dr. Nanang Supriadi, M.Sc., selaku Pembimbing II;. Selanjutnya, penulis ucapkan rasa terimakasih kepada keluarga yang telah memberikan dukungan: Ibunda Rusmiatun dan Ayahanda Turman, Istriku Siti Wardatul Janah serta Adiku Zidna Rahmadina dan Kakaku Khoirul Mar’ati. Tidak lupa, penulis ucapkan terimakasih kepada Yayasan Pendidikan Pesantren Pembangunan Bustanul

Ulum (YPPPBU), STIT Bustanul ‘Ulum Lampung Tengah (STITBU), KMI Bustanul Ulum Jayasakti dan seluruh Dewan Guru, para sahabatku serta orang-orang yang membantu dalam proses penyusunan tesis ini. Kedua, penulisan tesis ini diajukan kepada program pascasarjana UIN Raden Intan Lampung sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Akhirnya, penulis berharap semoga dengan terselesaikannya penulisan tesis ini dapat memberikan khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dan implikasi teori serta memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan di madrasah dalam pengambilan kebijakan dan program kegiatan. Selanjutnya, penulis menyadari banyak keterbatasan dalam penulisan. Sehingga, penulis perlu sampaikan permohonan maaf atas segala kekurangan baik dalam segi teknik penulisan maupun substansi isi. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis harapkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi penelitian berikutnya.

Bandar Lampung, 24 April 2024
Penyusun



Syarif Maulidin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR ORISINALITAS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISL	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah.....	25
C. Pembatasan Masalah	25
D. Rumusan Masalah	26
D. Tujuan Penelitian.....	26
E. Manfaat Penelitian	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	28
A. Kinerja kepala Madrasah.....	28
1. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah	28
2. Standar dan Penilaian Kinerja.....	30
3. Fungsi Kepala Sekolah/ Madrasah	32
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah ...	37
5. Komponen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah	38
6. Tujuan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah	39

7. Indikator Kinerja Kepala Madrasah.....	40
B. Kinerja Guru.....	42
1. Pengertian Kinerja Guru.....	42
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	47
3. Fungsi Kinerja Guru.....	53
4. Karakteristik Kompetensi Guru.....	54
5. Indikator Kinerja Guru.....	59
C. Mutu Lulusan.....	61
1. Pengertian Mutu Lulusan.....	61
2. Standar Kelulusan.....	72
3. Strategis untuk Meningkatkan Mutu Lulusan.....	73
4. Indikator Mutu Lulusan.....	77
5. Hasil Penelitian relevan.....	77
D. Kerangka Teoritik.....	81
BAB III METODE PENELITIAN.....	83
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	83
B. Metode Penelitian.....	83
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	86
D. Teknik Pengumpulan Data.....	90
E. Analisis Data.....	93
F. Hipotesis Statistika.....	104
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	106
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	106
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	123
C. Pengujian Prasyarat Analisis Data.....	131
D. Pengujian Hipotesis.....	139
E. Penambahan Hasil Penelitian.....	148

BAB V PENUTUP.....	154
A. Kesimpulan.....	154
B. Implikasi.....	154
C. Saran.....	158
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Deskripsi Tabel

Tabel 1.1 Standar Kompetensi Kelulusan	7
Tabel 1.2 Nilai Asesmen Madrasah Lampung Tengah	8
Tabel 2.1 Kinerja Kepala Madrasah	40
Tabel 2.2 Kinerja Guru	59
Tabel 3.1 Sampel Penelitian	88
Tabel 3.2 Teknik Penskoran Angket	91
Tabel 3.3 Reliabilitas Kinerja Kepala Madrasah	94
Tabel 3.4 Reliabilitas Kinerja Guru	95
Tabel 3.5 Validitas Kinerja Kepala Madrasah	98
Tabel 3.6 Validitas Kinerja Guru	98
Tabel 4.1 Sebaran Pendidikan Madrasah	113
Tabel 4.2 Data GTK Madrasah	118
Table 4.3 Data Hasil Penelitian	124
Tabel 4.4 Deskripsi Data Statistik Kinerja Kepala Madrasah	126
Tabel 4.5 Deskripsi Data Statistik Kinerja Guru	128
Tabel 4.6 Deskripsi Data Statistik Mutu Lulusan	130
Tabel 4.7 Uji Normalitas Variabel X_1 (Kinerja Kepala Madrasah)	132
Tabel 4.8 Uji Normalitas Variabel X_2 (Kinerja Guru)	132
Tabel 4.9 Uji Normalitas Variabel Y (Mutu Lulusan)	133

Table 4.10 Uji Multikolinearitas.....	135
Table 4.11 Uji heteroskedastistas	137
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas $X_1 - Y$	138
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas $X_2 - Y$	139
Tabel 4.14 Hasil Uji Summary $X_1 - Y$	140
Tabel 4.15 Hasil Uji Anova $X_1 - Y$	141
Tabel 4.16 Uji Coefficients $X_1 - Y$	141
Tabel 4.17 Uji Summary $X_2 - Y$	143
Tabel 4.18 Uji Anova $X_2 - Y$	143
Tabel 4.19 Hasil Uji Coefficients $X_2 - Y$	144
Tabel 4.20 Hasil Uji Summary $X_1, X_2 - Y$	145
Tabel 4.21 Hasil Uji Anova $X_1, X_2 - Y$	145
Tabel 4.22 Hasil Uji Coefficients $X_1, X_2 - Y$	146

DAFTAR GAMBAR

Deskripsi Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik	81
Gambar 4.1 Perbandingan Jumlah Madrasah Negeri dan Swasta	113
Gambar 4.2 Diagram Sebaran Madrasah	115
Gambar 4.3 Diagram Guru PNS dan Non-PNS.....	119
Gambar 4.4 Diagram Guru Madrasah.....	120
Gambar 4.5 Persentase Siswa Madrasah	122
Gambar 4.6 Histogram Kinerja Kepala Madrasah.....	127
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Guru	129
Gambar 4.8 Histogram Mutu Lulusan	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan telah menjadi suatu kebutuhan esensial bagi seluruh individu dalam masyarakat. Dalam setiap tahap kehidupan, manusia memerlukan pendidikan sebagai upaya untuk memajukan diri. Tanpa pendidikan, seseorang dapat mengalami keterbelakangan dan kesulitan dalam mengembangkan potensinya.¹ Ilmu pengetahuan memiliki peran yang sangat signifikan dalam konteks pendidikan, karena pendidikan bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang membantu manusia dalam memajukan hidupnya². Pemahaman ilmu menjadi landasan utama bagi kemajuan dan martabat manusia, sesuai dengan ajaran agama yang menyatakan bahwa tingkat keimanan dan pengetahuan akan meningkatkan derajat seseorang. Sebagaimana firman Allah dalam surat Mujadilah ayat 11 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

¹ Khoirul Huda, "Problematika Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam", *Dinamika Penelitian*, Vol. 16 No. 2 (2016), hal. 309–36.

² Hujair A. H. Sanaky, "Permasalahan dan Penataan Pendidikan Islam Menuju Pendidikan yang Bermutu", *el-Tarbawi*, Vol. 1 No. 1 (2008), hal. 83–97,
<https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art7>

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah kamu dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah melapangkan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Bangunlah (Berdirilah) kamu, maka hendaklah kamu berdiri, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa-apa yang kamu kerjakan.

Sistem pendidikan nasional di Indonesia dirancang sebagai suatu struktur yang terorganisir dengan baik. Pendidikan nasional memiliki peran penting dalam membangun bangsa yang bermartabat. Fungsinya meliputi pengembangan potensi, pembentukan karakter, dan pemeliharaan peradaban. Tujuan utama pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan masyarakat.³

Tujuan pendidikan Indonesia, sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta didik agar mereka menjadi individu yang: Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Berakhlak mulia, Sehat jasmani dan Rohani, Berpengetahuan luas, Terampil

³ Saeful Kurniawan, "Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah", *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 (2017), h. 25–36,.

dan kreatif, Mandiri dan mampu beradaptasi, Menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Karena pentingnya peran pendidikan, maka perlu diarahkan untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan dapat bersaing, namun tetap memegang teguh nilai-nilai moral yang luhur.

Pendidikan di Indonesia belum memenuhi sepenuhnya harapan masyarakat dan bangsa, demikian menurut Luk-Luk Nur Mufidah. Hingga penghujung dasawarsa terakhir abad ke-20, sistem pendidikan kita menghadapi tantangan dalam hal mutu lulusan yang rendah, penyelesaian masalah pendidikan yang seringkali bersifat tambal sulam, serta orientasi yang lebih condong pada proyek. Dampaknya adalah seringkali hasil pendidikan tidak memuaskan masyarakat, Di tengah dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, dan budaya, muncul individu-individu yang kritis dan reflektif. Mereka secara berkelanjutan mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat. Pertanyaan ini menjadi penting untuk memastikan bahwa pendidikan beradaptasi dan merespon perubahan yang terjadi di berbagai bidang. Penilaian terhadap kualitas lulusan pendidikan juga mencerminkan ketidaksesuaian dengan tuntutan pasar tenaga kerja dan kebutuhan pembangunan, terutama di sektor industri, perbankan, telekomunikasi, dan sektor lainnya, yang

mengundang keraguan terkait peran sekolah dalam memenuhi tantangan tersebut⁴.

Diperlukan upaya pembenahan dalam kualitas pendidikan guna mencapai standar yang lebih tinggi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Oemar Hamalik yang menekankan pentingnya perbaikan dalam proses pendidikan guna meningkatkan mutu. Tahapan awal yang krusial adalah melakukan perbaikan pada tenaga pendidikan, mengingat hal ini menjadi fondasi yang sangat mendasar. Walaupun visi, misi, dan kurikulum telah dirancang secara optimal oleh para ahli, serta tersedianya peralatan dan biaya yang memadai untuk kebutuhan pendidikan, namun pada akhirnya, keberhasilan tetap bergantung pada kinerja dan implementasi yang efektif dalam konteks proses dan situasi pendidikan.⁵

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa mencapai mutu dalam suatu organisasi memerlukan kerja sama dari seluruh pihak. Saat menyediakan produk atau layanan bermutu, penting untuk merujuk pada standar mutu yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu dapat dilihat melalui pencapaian siswa atau peserta didik, serta lulusan sebagai hasil akhir dari suatu institusi

⁴ Nur Mufidah, "Aktualisasi TQM Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Lembaga Pendidikan Islam," *Tadris* 4, no. 1 (2009): h. 91–105.

⁵ Lilik Supriyani, "Kemampuan Guru Dalam Pengelolaan Kelas Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik," *Ta'limDiniyah: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)* 3, no. 1 (2022): h. 160–77, <https://doi.org/10.53515/tdjppai.v3i1.49>.

pendidikan. Lulusan dianggap sebagai produk akhir yang dapat meningkatkan mutu sekolah. Untuk mencapai tujuan ini, kerja sama yang baik antara tenaga pendidik (guru) dan kepala sekolah menjadi krusial dalam melaksanakan program atau kurikulum yang mendukung proses pembelajaran. Dari permasalahan tersebut, solusi yang tepat adalah mengimplementasikan manajemen yang baik dan meningkatkan mutu lulusan, terutama yang terkait dengan pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah atau madrasah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa implementasi dan internalisasi pendidikan berjalan secara optimal.

Edward Sallis menekankan bahwa mutu pendidikan mencakup kualitas nilai moral yang tinggi atau high moral values. Pandangan ini menekankan pentingnya pembentukan karakter dan nilai-nilai moral yang tinggi sebagai bagian integral dari pendidikan. Dalam konteks ini, mutu pendidikan tidak hanya diukur dari aspek akademis semata, tetapi juga dari kemampuan siswa untuk menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai etika, tanggung jawab, serta moralitas dalam kehidupan sehari-hari. Sallis menggambarkan bahwa sebuah sistem pendidikan yang berkualitas harus mampu membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral yang kuat, salah satu pendapat edwar sallis adalah:

Outstanding teachers, high moral values, excellent examination results, the support of parents, business and the local community, plentiful resources,

*the application of the latest technology, strong and purposeful leadership, the care and concern for pupils and students a well-balanced and challenging curriculum.*⁶

Definisi tersebut mengindikasikan bahwa penentu mutu pendidikan melibatkan sejumlah faktor kunci, termasuk kinerja unggul guru, pendorong nilai moral yang tinggi, pencapaian hasil pemeriksaan yang memuaskan, dukungan orang tua, partisipasi bisnis dan masyarakat setempat, ketersediaan sumber daya yang memadai, integrasi teknologi terbaru, kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada tujuan, perhatian terhadap kebutuhan siswa, serta penyusunan kurikulum yang seimbang dan menantang. Dalam konteks ini, nilai moral yang tinggi dan prestasi lulusan yang berkualitas menjadi aspek kritis, mengacu pada kemampuan pendidikan untuk menghasilkan output yang bermanfaat sesuai dengan harapan dan dapat diandalkan di masyarakat. Sedangkan menurut Hanson & Owen, mendefinisikan mutu lulusan sebagai: *intellectual and manual skills, powers of reason and analysis, values, attitudes and motivation, creativity, communication skills sense of social responsibility and understanding of the world.* (Kualitas berkaitan dengan aspek intelektual, keterampilan manual, kekuatan nalar dan analisis, nilai, sikap, motivasi,

⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, 3rd ed. (London: Routledge, 2002), h. 1.

kreativitas, keterampilan komunikasi, apresiasi kultural, memiliki tanggungjawab sosial serta memahami kebutuhan dunia)⁷

Sebagai subsistem pendidikan formal, keberadaan sekolah atau madrasah memiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran pendidikan nasional. Untuk mencapai mutu lulusan yang berintegritas, perlu diterapkan profil kualifikasi kemampuan lulusan yang dijabarkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP). Delapan standar utama, yaitu standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan, menjadi acuan utama dalam pengembangan sekolah atau madrasah yang berkualitas. Standar kompetensi lulusan mencakup kriteria kualifikasi kemampuan peserta didik yang diharapkan dapat dicapai setelah menyelesaikan masa belajarnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Rincian ini dapat diidentifikasi pada Tabel 1 di bawah ini :

Table 1.1 Standar Kompetensi Kelulusan SMA/MA/SMK/Sederajat

Dimensi	Kualifikasi Kemampuan
Pengetahuan	Memahami informasi yang bersifat fakta, konsep, prosedur, dan metakognitif dalam berbagai bidang ilmu seperti sains, teknologi, seni, dan budaya dengan pemahaman mendalam terkait aspek kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, serta peradaban, termasuk

⁷ SA Oyebade, "Applying the General Systems Theory to Students' Conflict Management in Nigeria's Tertiary Institutions," *Lagos Journal of Educational Administration and Planning* 1, No. 1 (2001): 36-49.

	penyebab dan konsekuensi dari fenomena dan kejadian yang terjadi.
Sikap	Menunjukkan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai keimanan, akhlak mulia, pemahaman ilmiah, kepercayaan diri, dan tanggung jawab dalam berinteraksi dengan efektif dalam lingkungan sosial dan alam, serta dalam menjalankan peran sebagai representasi positif bangsa dalam hubungan internasional.
Keterampilan	Memperlihatkan keterampilan berpikir dan bertindak secara efektif dan kreatif, baik dalam konteks abstrak maupun konkrit, sebagai upaya pengembangan diri yang dilakukan secara mandiri dan mendalam melalui pengalaman belajar di sekolah.

Pemilihan standar kualitas lulusan dalam penelitian ini mengikuti kerangka konsep Hanson & Owen, yang menguraikan bahwa mutu lulusan dapat dinilai melalui tiga dimensi, yakni sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Berdasarkan teori diatas menunjukan bahwa mutu lulusan dapat dilihat dari nilai asesmen madrasah yang mencakup 3 hal tersebut, sebagaimana data dibawah ini :

Table 1.2 Nilai Asesmen Madrasah Lampung Tengah

TAHUN AJARAN	Provinsi	Kabupaten	Jumlah MA	Nilai Rata-Rata
2021/2022	Lampung	Lampung Tengah	52	89,5
2022/2023	Lampung	Lampung Tengah	52	87,5

Sumber : Kemenag Lampung Tengah

Analisis data awal tersebut menunjukkan bahwa mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah tercermin dari hasil penilaian madrasah yang menunjukkan penurunan. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan mutu lulusan secara terstruktur dengan melibatkan para guru dan kepala sekolah. Pendidik perlu memahami dan merespons kondisi ini dengan memperhatikan kualitas lulusan masing-masing. Istilah-istilah terkait mutu lulusan dalam lembaga pendidikan mencakup product (kompetensi individu), output (kualitas dan kuantitas lulusan), outcome (kelangsungan hidup individu dan kontribusi sosial), dan tujuan yang diinginkan⁸.

Hal ini lebih diperjelas lagi oleh Muhaimin, dkk bahwa:

Elemen-elemen output selalu terkait dengan performa siswa, karena esensi pendidikan adalah membentuk siswa atau hasil pembelajaran siswa, baik dalam dimensi akademis seperti nilai ujian nasional dan rapor, maupun aspek non-akademis seperti harga diri, kejujuran, kerjasama, empati, solidaritas, kedisiplinan, kerajinan, serta pencapaian dalam bidang olahraga, kegiatan keagamaan, kesenian, dan sebagainya. Sementara itu, outcome pada dasarnya mengevaluasi dampak dari program setelah menghasilkan output, yang mungkin juga mencakup peningkatan reputasi sekolah/madrasah dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.⁹

⁸ Website: <http://www.muhiarahadio.uin-malang.ac.id>, diakses tanggal 18 Januari 2024, pukul 11:00 WIB

⁹ MA Muhaimin, *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)* (Prenada Media, 2015), h. 376-377.

Mutu lulusan yang telah dicapai di Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah, terutama dalam hal pemilihan dan penerapan strategi untuk meningkatkan kualitas siswa, lulusan, dan sekolah, memerlukan kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan dan motivasi kepada para guru, meningkatkan fasilitas serta infrastruktur pendidikan, memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi, dan merancang program pengembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran yang inovatif dan efektif. Hal ini bertujuan agar mutu lulusan siswa dapat terus meningkat secara berkesinambungan.

Berdasarkan pra survey pada Pendidikan madrasah di Lampung Tengah terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan mutu lulusan, diantaranya yang pertama wawancara dengan aris ferlian selaku staf penmad kabupaten Lampung Tengah :

1. Kurangnya kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru

Kualitas pengajaran yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman siswa terhadap materi ajar. Hal ini akan mempengaruhi mutu lulusan siswa karena lulusan yang keluar dari sekolah tersebut belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk bersaing di dunia kerja.

2. Kurangnya motivasi dan profesionalisme guru

Kualitas pengajaran yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, tetapi juga oleh motivasi dan profesionalisme guru dalam mendidik. Kurangnya motivasi dan profesionalisme guru dapat mempengaruhi kualitas pengajaran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu lulusan siswa.

3. Kurangnya akses pada sumber daya pembelajaran

Sumber daya pembelajaran yang baik, seperti laboratorium, perpustakaan, dan lain-lain dapat membantu guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Kurangnya akses pada sumber daya pembelajaran akan berdampak pada merosotnya kualitas pengajaran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu lulusan siswa.

4. Kurangnya dukungan dan monitoring dari kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru di sekolah. Kurangnya dukungan dan monitoring dari kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat berdampak pada kualitas pengajaran yang buruk, sehingga mutu lulusan siswa menjadi rendah.

Dan wawancara selanjutnya kepada kasi Pendidikan penmad kabupaten lampung yang berkaitan dengan mutu lulusan :

1. Kurangnya pengembangan kurikulum dan stabilitas program pendidikan

Kepala madrasah yang tidak mampu memimpin dengan baik cenderung mengabaikan pengembangan kurikulum dan stabilitas program pendidikan. Hal ini akan berdampak pada kualitas pembelajaran dan kesiapan siswa untuk menghadapi dunia kerja di masa depan.

2. Lemahnya sistem evaluasi kinerja guru

Kurangnya pengawasan kerja guru dan lemahnya sistem evaluasi kinerja guru akan mempengaruhi kualitas pengajaran, ketepatan kurikulum, dan tingkat kinerja siswa.

3. Kurangnya dukungan dalam pengembangan fasilitas pendidikan

Kepala madrasah yang kurang mampu memimpin biasanya juga kurang mampu mengelola dana dan sumber daya madrasah yang ada. Hal ini kemudian akan menyebabkan kurangnya dukungan dalam pengembangan fasilitas pendidikan, seperti laboratorium, perpustakaan dan fasilitas lainnya, yang dapat mempengaruhi mutu lulusan siswa.

4. Kurangnya perencanaan dan pengembangan sistem pembelajaran

Kepala madrasah yang tidak mampu memimpin dengan baik biasanya juga kurang mampu merencanakan dan mengembangkan

sistem pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa. Hal ini akan menyebabkan menurunnya minat siswa dalam belajar sehingga berimbas pada kualitas lulusan siswa.

Berdasarkan data diatas perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar kualitas pengajaran menjadi lebih baik, seperti meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional, menjamin akses pada sumber daya pembelajaran yang memadai, dan memberikan dukungan dan monitoring yang efektif dari kepala sekolah. Dengan cara ini, mutu lulusan siswa dapat ditingkatkan sehingga lebih siap untuk bersaing di dunia kerja.

Untuk meningkatkan mutu lulusan di madrasah, perlu dilakukan upaya seperti penyempurnaan kurikulum, pelatihan bagi pengajar, peningkatan sarana dan prasarana, serta peningkatan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka.

Prestasi atau kualitas lulusan menjadi indikator utama dari mutu pendidikan, dan untuk mencapai mutu pendidikan yang baik, diperlukan keterlibatan siswa yang memiliki prestasi dan produktif. Siswa merupakan elemen kunci yang berperan sebagai sumber daya manusia penentu mutu pendidikan. Oleh karena itu, perhatian perlu diberikan pada komponen pendukung, pelaksana, dan penentu keberhasilan mutu lulusan. Lulusan

yang memperlihatkan kompetensi sesuai dengan kriteria sekolah efektif menjadi fokus, seperti yang ditemukan dalam penelitian *Taylor* yang dikutip oleh Furqon di *Glendle Unior High School (GUHS)*. Beberapa elemen yang terkait dengan kelulusan melibatkan peran kepala sekolah, guru, staf pendidikan lainnya, tujuan pendidikan, program atau kurikulum, pelaksanaan proses pembelajaran, pemantauan pembelajaran, evaluasi belajar, iklim sekolah, dan juga dukungan sumber daya lainnya seperti fasilitas, infrastruktur, peralatan, dan materi pembelajaran.¹⁰

Seorang kepala madrasah berperan sebagai figur ayah dan ibu bagi semua guru di sekolahnya. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan yang lebih tinggi agar dapat memenuhi segala kebutuhan psikis maupun fisik dari para guru. Meskipun seorang kepala madrasah juga manusia yang dapat melakukan kesalahan, tuntutan untuk memiliki kemampuan yang optimal merupakan suatu hal yang wajar. Hal ini terkait dengan peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer dari organisasi sekolah. Peningkatan kemampuan tersebut diperlukan sebagai upaya untuk mempersiapkan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tugas dan tanggung jawab seorang kepala madrasah menjadi beban berat, sehingga tanpa kemampuan memimpin dan mengelola

¹⁰ “Nisa, Hoirun. Mutu Lulusan Madrasah (Studi Tentang Kualitas Nilai Moral Siswi MAK N Puteri MAN 3 Malang). Diss. *Thesis* MA, 2007.”.

lembaga pendidikan, pencapaian visi dan misi sekolah tidak akan dapat optimal terwujud¹¹. Peningkatan kemampuan kepala madrasah terkait dengan perannya sebagai pemimpin dan manajer lembaga pendidikan. Usaha untuk meningkatkan keterampilan ini sebenarnya merupakan langkah yang diperlukan untuk mempersiapkan diri guna menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Tanggung jawab dan tugas kepala madrasah merupakan beban yang signifikan. Oleh karena itu, tanpa kemampuan yang memadai dalam kepemimpinan dan manajemen organisasi sekolah, realisasi visi dan misi sekolah tidak akan dapat dicapai secara optimal.¹²

Keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Seorang pemimpin yang berhasil mampu efektif mengelola lembaga, dapat mengantisipasi perubahan, mengoreksi kekurangan, dan membimbing lembaga menuju tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin menjadi kunci utama kesuksesan sebuah organisasi.¹³

Peran yang sangat penting selain kepala madrasah adalah guru. guru juga memegang peran yang sangat krusial dalam menentukan mutu pendidikan, terutama dalam hal pencapaian siswa. Sebagai faktor penentu

¹¹ Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006), h.47,”

¹² *Ibid.*, h.48

¹³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 2010), h.1

mutu pendidikan, guru memiliki posisi strategis, sehingga upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus memberikan perhatian yang besar pada peningkatan jumlah dan kualitas guru. Kualitas dapat tercermin dari kinerja guru tersebut.

Prestasi kerja seorang guru mencakup pencapaian yang konkret baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Aspek-aspek tersebut mencakup perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses evaluasi, dan analisis hasil evaluasi. Kompetensi Kinerja guru Sesuai dengan Undang Undang Pasal 10 ayat (1) Nomor 5 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.¹⁴

Pendidikan di lingkungan sekolah perlu mempersiapkan dan memberdayakan peserta didik dengan keterampilan dasar serta life skills yang relevan dengan tuntutan masyarakat dan lingkungan sekitar. Menurut Unesco, sebagaimana diungkapkan oleh E. Juhana Wijaya, terdapat dua prinsip pendidikan yang relevan dengan realitas global. Pendidikan harus difokuskan pada empat elemen dasar pembelajaran :

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen

1. belajar untuk mengetahui (*learning to know*).
2. belajar dengan melakukan (*learning to do*).
3. belajar dalam hidup kebersamaan (*learning to be*).
4. Membudidayakan belajar seumur hidup (*life long learning*).¹⁵

Budaya pendidikan seperti itu perlu diperkuat dan dikembangkan sebagai bagian dari upaya membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Tiga faktor yang menyebabkan ketidakmerataan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia adalah :

1. Kebijakan manajemen pendidikan yang menerapkan pendekatan education production function atau analisis input-output tidak diimplementasikan dengan konsistensi.
2. Pengelolaan pendidikan dilaksanakan dengan cara birokratis-sentralistik.
3. Partisipasi masyarakat, terutama peran orang tua siswa, dalam pelaksanaan pendidikan sangat rendah.¹⁶

Dengan mempertimbangkan permasalahan di atas, peningkatan mutu pendidikan harus diperjuangkan agar mencapai perkembangan yang didukung oleh perubahan yang direncanakan secara matang. Oleh karena itu, untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, diperlukan

¹⁵ E. Juahana Wijaya, *Konsep dan Implementasi Kurikulum terhadap Kegiatan Belajar Mengajar*, (Bandung:PT Intimedia Ciptanusantara,2004), h.2

¹⁶ *Ibid.*

tekad dan kesadaran pribadi untuk melakukan perubahan. Tentu saja, upaya ini melibatkan suatu proses yang terstruktur dan berlangsung secara bertahap. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Ra'd ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”(Al-Ra'd;11)

Ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT tidak akan mengubah keadaan manusia kecuali jika manusia itu sendiri berusaha dan melakukan perubahan menuju arah yang lebih baik.

Berdasarkan ayat ini, upaya meningkatkan mutu pendidikan memerlukan keterlibatan aktif kita. Jika kita menginginkan mutu pendidikan yang tinggi, kita harus bersedia melakukan langkah-langkah yang diperlukan. Perbaikan mutu pendidikan perlu dimulai dengan perencanaan yang cermat dan terstruktur, dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Dengan pendekatan ini, tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai dengan jelas dan terarah. Allah SWT berfirman dalam surah Al Hasr ayat 18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(al Hasr: 18)

Berdasarkan ayat di atas, Allah SWT memberikan petunjuk kepada orang-orang beriman untuk mempertimbangkan dan merencanakan masa depan dengan bijak. Setelah perencanaan yang matang untuk mencapai mutu yang baik sebagai hasil produk, penting untuk menunjukkan kesungguhan dan ketekunan dalam menjalankan rencana tersebut. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah Al- Insyiraah ayat 7-8 yang berbunyi :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Al-Insyiraah:7-8). Berdasarkan tiga ayat tersebut, dapat dipahami bahwa dalam ajaran Islam, individu yang beriman diajarkan bahwa untuk mencapai kehidupan berkualitas, diperlukan usaha yang diimbangi dengan perencanaan yang matang. Selain itu, pelaksanaan rencana tersebut harus disertai dengan kesungguhan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Lampung Tengah memiliki 52 Madrasah Aliyah yang memiliki permasalahan yang sama kaitanya dengan mutu lulusan. Permasalahan mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan, tetapi saling terkait dalam suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain. Kualitas hasil akhir dipengaruhi oleh mutu input dan mutu proses.¹⁷ Pendapat lain mengatakan bahwa madrasah berkualitas adalah ketika madrasah tersebut mampu mencakup seluruh aspek, mulai dari input atau masukan, proses pembelajaran, hingga output atau prestasi peserta didik. Kriteria kualitas madrasah juga dapat dilihat dari tingkat prestasi yang tinggi yang dicapai oleh peserta didik :

1. Prestasi akademik harus memenuhi standar yang telah ditentukan yaitu nilai rapor dan nilai kelulusan.
2. Memiliki nilai-nilai ketaqwaan, kejujuran, kesopanan, serta kemampuan untuk mengapresiasi nilai-nilai budaya.
3. Memiliki tanggung jawab yang besar dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan sesuai dengan dasar ilmu yang diperoleh di Madrasah.¹⁸

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Perangkat Peningkatan Mutu Pendidikan untuk Sekolah Menengah Pertama dan Madrasah Tsanawiyah*, (Jakarta; PT Binatama Raya, 2009), h.26

¹⁸ Syaipul Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007), h. 170

Pemerintah sedang menerapkan kebijakan manajemen pendidikan yang memberikan wewenang kepada sekolah atau daerah untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan kewenangan, kebutuhan, dan kapasitas, yang dikenal dengan istilah Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)

Peraturan Menteri Agama No.17 tahun 2019 tentang Pengawasan dan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah mengatur bahwa kinerja kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu lulusan. Kinerja kepala madrasah meliputi beberapa aspek diantaranya:

- 1) Meningkatkan kualitas penjaminan mutu pendidikan, dengan melakukan pengembangan program kerja kelembagaan dan pengembangan kurikulum untuk meningkatkan kualitas lulusan.
- 2) Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan stakeholders, seperti guru, orang tua, komite, dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan lulusan.
- 3) Mengelola aspek administratif dan keuangan madrasah secara efektif dan efisien, sehingga madrasah dapat berjalan dengan lancar dan terjamin keberlangsungannya.
- 4) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru dan tenaga pendidik, sehingga kualitas pembelajaran juga meningkat dan lulusan memiliki kompetensi yang lebih baik.

Dengan kinerja kepala madrasah yang baik, maka mutu lulusan juga akan semakin meningkat. Dalam peraturan Menteri Agama No.17 tahun 2019, penilaian kinerja kepala madrasah dilakukan oleh Kementerian Agama melalui Sistem Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (SISPADU), yang mencakup beberapa aspek diantaranya:

- 1) Kepemimpinan dan manajemen
- 2) Penjaminan mutu Pendidikan
- 3) Pengembangan kurikulum dan sarana prasarana
- 4) Manajemen dan pemanfaatan dana madrasah
- 5) Pembinaan dan pengembangan karir guru dan tenaga pendididkan
- 6) Partisipasi masyarakat dan kerja sama lintas sektor

Melalui penilaian kinerja kepala madrasah ini, diharapkan dapat terjadi peningkatan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan madrasah, sehingga mutu lulusan juga semakin meningkat.

Syaiful Sagala menyatakan bahwa Manajemen Berbasis Madrasah merupakan bentuk reformasi pendidikan yang merancang dan memodifikasi struktur pemerintahan ke arah pemberdayaan sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional.”¹⁹

¹⁹ *Ibid.*,h. 153

Menurut Sudarwan Danim, upaya peningkatan mutu lulusan melibatkan lima faktor dominan, yaitu: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah; (2) Posisi sentral siswa/anak; (3) Partisipasi maksimal guru; (4) Penggunaan kurikulum yang dinamis; (5) Pembentukan jaringan kerjasama.”²⁰

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat signifikan dalam berbagai kegiatan di madrasah. Secara keseluruhan, kontribusinya menjadi yang paling besar, terutama terkait dengan aspek-aspek seperti penyusunan program pendidikan, penganggaran yang telah atau akan dilaksanakan, dan pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan atau kegagalan dalam bidang pendidikan, pembelajaran, dan manajemen di madrasah sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam mengelolanya. Kesuksesan madrasah dapat diukur dari kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen di dalamnya, sedangkan kegagalan dapat disebabkan oleh kurangnya kepekaan kepala madrasah terhadap pengetahuan, pemahaman, dan pelaksanaan tugas-tugas yang diperlukan. Kemampuan seorang kepala madrasah dapat dinilai dari pengetahuan dan pemahamannya terhadap manajemen kepemimpinan.

²⁰ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksar, 2007), h. 56

Tenaga pendidik diharapkan untuk mengutamakan profesionalitas mereka agar dapat menjadi contoh yang baik di berbagai konteks, termasuk dalam lingkungan keluarga, madrasah, dan masyarakat. Keterampilan dan sikap profesional tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan bangsa.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah kinerja kepala madrasah dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu lulusan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi madrasah lain dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan, peneliti merasa tertarik untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah pada periode tahun ajaran 2022-2023.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Mutu Lulusan di kabupaten lampung tengah menurun.
2. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk dan memengaruhi kebijakan yang diterapkan di madrasah.
3. Kurangnya motivasi dari tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
4. Kinerja beberapa guru di madrasah menunjukkan kualitas yang kurang memuaskan dalam penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa. Meskipun demikian, prestasi akademik dan non-akademik siswa tetap berada pada tingkat yang memadai.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk menghindari keluasan pembahasan, memperjelas fokus penelitian, dan memudahkan analisis. Oleh karena itu, berdasarkan identifikasi masalah, permasalahan dibatasi pada hal-hal tertentu yang akan diteliti:

1. Pengaruh kinerja kepala madrasah terhadap mutu lulusan madrasah Aliyah ?

2. Pengaruh kinerja guru madrasah terhadap mutu lulusan madrasah Aliyah ?
3. Pengaruh Kinerja kepala madrasah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan Madrasah Aliyah ?

D. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan, maka permasalahan yang telah dibatasi tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kinerja kepala madrasah terhadap mutu lulusan Madrasah aliyah?
2. Apakah ada pengaruh Kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah ?
3. Apakah ada pengaruh Kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah secara bersama?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh Kinerja kepala madrasah terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah..

3. Untuk menganalisis adanya pengaruh Kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah aliyah.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik bagi peneliti sendiri maupun untuk pengembangan manajemen Islam secara khusus. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Menambahkan konsep baru yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan wacana ilmu ke-Islaman, khususnya terkait dengan pengembangan mutu pendidikan Islam.
3. Memberikan informasi mengenai dampak kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah
4. Diharapkan dapat menjadi referensi untuk menilai kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja Kepala Madrasah

1. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah

Kinerja menurut Prawirosentono dalam Budi Suhardiman adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹ Madrasah adalah satuan Pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kehasan agama Islam yang mencakup Raudhotul Anfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).²

Kepala madrasah berarti pemimpin di suatu sekolah.³ Karena dalam hal ini sekolah sama halnya dengan madrasah, dengan pengertian madrasah seperti yang dijelaskan sebelumnya. Kinerja kepala madrasah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang

¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala madrasah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h.33

² Republik Indonesia, Permenag, No. 29 Tahun 2014 tentang kepala madrasah

³ Pius Abdillah, dkk, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 331

dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpinya.⁴

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik. Kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Dalam Akdom menurut Bernadin, Kene, dan Johnson mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor. Antara lain:⁵

- a. Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kualitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
- c. Supervisi yang dibutuhkan meliputi saran, arahan, dan perbaikan
- d. Kehadiran meliputi regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Konservasi meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

⁴ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan, ..., h.33*

⁵ Akdom, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 166

Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.⁶

2. Standar dan Penilaian Kinerja

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan yang dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Penerapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundangundangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama tahun-tahun sebelumnya. Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal sebagai berikut:⁷

1. Identifikasi pelanggan yang jelas

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.11

⁷ *Ibid.*, h.170

2. Identifikasi stakeholder yang jelas
3. Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan
4. Komplikasi pengaduan dan keluhan melalui kotak pengaduan sebagai balikan
5. Telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan
6. Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi) Usaha memperbaiki kemampuan “garis depan”

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seseorang yang telah memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penilaian kinerja memberikan masukan untuk menentukan pengembangan pegawai dan organisasi dimasa yang akan datang.⁸ Aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja adalah:

- a. Kepemimpinan inisiatif
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Kerja sama
- d. Pengambilan keputusan
- e. Kreatifitas

⁸ Budi Suhardiman, Studi Pengembangan..., h.52

- f. Dapat diandalkan
- g. Komunikasi
- h. Kecerdasan

Berdasarkan pernyataan diatas penilaian kinerja dikelompokkan menjadi tiga, yakni kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan untuk penilaian kinerja kepala madrasah, salah satu indikator penilaian kinerja yang menjadi acuan sebagai instrument penelitian adalah di dalam PMA (Peraturan Menteri Agama) Republik Indonesia Nomor 57 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, Pasal 3, yang berbunyi “Kepala Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervise kepada guru dan tenaga kependidikan”⁹

3. Fungsi Kepala Sekolah/ Madrasah

Fungsi kepala sekolah atau kepala madrasah dibagi menjadi tujuh, ketujuh fungsi tersebut bisa disingkat (EMASLIM), yakni edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Penjelasan ketujuh fungsi tersebut antara lain:¹⁰

- 1) Fungsi sebagai Educator

⁹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah

¹⁰ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.98

Kepala madrasah sebagai educator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahnyanya. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, meberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.¹¹ Selain itu menurut Daryanto dalam Helmawati tentang kepala madrasah sebagai pendidik atau educator, bahwa kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasahnyanya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.¹²

¹¹ Ibid., h.99

¹² Helmawati, Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.25

2) Fungsi Manager

Kepala madrasah sebagai manager berarti mereka harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.¹³ Selain itu karena manajer berhubungan dengan manajemen, maka fungsi kepala madrasah sebagai menejer berarti; 1) memiliki fungsi perencanaan; 2) fungsi pengorganisasian; 3) pelaksanaan; 4) pengendalian.¹⁴

3) Fungsi Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah.¹⁵ Maka administrator madrasah berarti adalah orang yang memimpin pelaksanaan administrasi madrasah.¹⁶

¹³ Mulyasa, Menjadi Kepala..., h.103

¹⁴ Helmawati, Meningkatkan Kinerja..., h.26

¹⁵ Mulyasa, Menjadi Kepala..., h.107

¹⁶ Helmawati, Meningkatkan Kinerja..., h.26

4) Fungsi Supervisor

Fungsi sebagai supervisor berarti kepala madrasah menyelenggarakan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya dalam mensupervisi guru pada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala madrasah sebagai supervisor dapat melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam penilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.¹⁷

5) Fungsi Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis

¹⁷ Ibid., h.28

dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.¹⁸

6) Fungsi Innovator

Kepala madrasah sebagai innovator tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.¹⁹

7) Fungsi Motivator

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).²⁰

¹⁸ Mulyasa, Menjadi Kepala..., h.115

¹⁹ Ibid., h.118

²⁰ Ibid., h.120

4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah

Banyak faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu. Faktor- faktor itu diantaranya faktor fisik dan non fisik. Yang termasuk faktor fisik misalnya lingkungan tempat kerja, upah, pimpinan, karyawan lainnya dan sebagainya. Yang termasuk faktor non fisik yaitu kondisi yang melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisasi kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan, namun jika itu dimiliki oleh setiap individu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan lingkungan yang kondusif. Hal ini sekaligus merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sumber daya manusia yang kompeten mengandung arti bahwa pekerja atau pegawai yang terlibat dalam proses produksi harus orang yang memiliki keahlian dibidang yang menjadi tanggung jawabnya. Selain faktor-faktor tadi, sikap mental dan pandangan jauh kedepan dari para individu sangat

dibutuhkan agar memperoleh kinerja yang tinggi. Dengan demikian pegawai akan selalu optimis bahwa kesuksesan akan diraihinya.²¹

5. Komponen – komponen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Ada tiga komponen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Yaitu :

a. Penilaian Input

Penilaian input merupakan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.

b. Penilaian Proses

Penilaian proses merupakan penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada proses difokuskan kepada perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.

c. Penilaian Output

²¹ Suhardiman, Op cit, hal. 33-34

Penilaian output merupakan penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staff sekolah lain yang dipimpinnya. Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen diatas memungkinkan terjadi penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif.

6. Tujuan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah

Penilaian kinerja kepala sekolah bertujuan untuk :

- a. Memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya.
- b. Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.
- c. Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.
- d. Menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya.
- e. Menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya.

Hasil penilaian kinerja akan bermanfaat bagi kepala dinas pendidikan dalam menentukan promosi, penghargaan, mutasi dan pembinaan lebih lanjut.

7. Indikator Kinerja kepala Madrasah

Tabel 2.1 Kinerja Kepala Madrasah

No.	Indikator	Deskriptor
1.	1. Manajerial	a. Perencanaan program madrasah b. Pengelolaan standar nasional pendidikan c. Pelaksanaan sebagai d. pengawasan dan evaluasi Pelaksanaan e. kepemimpinan madrasah Pengelola sistem informasi manajemen madrasah
	2. Pengembangan kewirausahaan	a. Perencanaan program pengembangan b. kewirausahaan Pelaksanaan c. pengembangan kewirausahaan Pelaksanaan evaluasi program pengembangan kewirausahaan

	3. Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan	<ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan program supervisi guru dan tenaga kependidikan b. Pelaksanaan supervisi guru c. Pelaksanaan supervisi terhadap tenaga kependidikan
		<ul style="list-style-type: none"> d. Penindaklanjutan hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru e. Pelaksanaan evaluasi supervisi guru dan tenaga kependidikan f. Perencanaan dan penindaklanjutan hasil evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan

Catatan : Kinerja kepala madrasah menurut PMA No. 58 tahun 2017

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “*Performance*” berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau menampilkan kerja.²² Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.²³ Menurut Supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²⁴ Menurut Ethimore dalam Uno dalam Joko, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.²⁵

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²⁶ Penilaian kinerja merupakan proses yang diawali dengan pengukuran. Mengukur adalah

²² Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h.11

²³ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h.570

²⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), h.45

²⁵ Joko Setiawan, *Analisa Keoempinan Kepala madrasah dan Kinerja Guru: Pengaruhnya terhadap Peningkatan Mutu Lulusan pada Sekolah Dasar Permat Harapan Batam*, *Jurnal Elektronik REKAMAN, Seklah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*. ISSN ; 2598-8107. Vol. 2, No. 1 May 2018. h.128

²⁶ Arifin, Barnawi, *Kinerja Guru Profesional ...*, h.12

membandingkan sesuatu dengan suatu ukuran (pengukuran bersifat kuantitatif), sedangkan menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk (penilaian bersifat kualitatif).²⁷

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah tingkat keberhasilan atau pencapaian Pendidikan kelompok dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang disesuaikan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, guru adalah dalam Undang-undang Nomor 74 tahun 2008 tentang guru dikatakan bahwa guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.²⁸ Pendapat lain tentang Guru, Tilar berpendapat bahwa guru adalah salah satu jenis profesi jasa yang mempunyai tugas memberi jasa Pendidikan.²⁹

Berdasarkan beberapa pengertian tentang guru di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah profesi yang bergerak dalam bidang Pendidikan yang memiliki tugas tertentu berkenaan dengan peserta didik. Berdasarkan dua kata di atas yakni kinerja dan guru, maka dapat diartikan lagi dua kata yakni kinerja guru. Pengertian pertama adalah menurut

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h.2

²⁸ Peraturan Pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang Guru

²⁹ Tilar, *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*, (Jakarta: Blai Pustaka, 1990), h.239

Peraturan Pendidikan nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realitas konkrit konsekuensi logis sebagai tenaga Pendidikan bidang Pendidikan.³⁰ Sedangkan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 16 tahun 2010 Keputusan Dirjen Pendis Nomor 1843 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja guru (PKG) madrasah tahun 2021 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada sekolah telah dijelaskan bahwa standar kinerja guru harus memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi Pendidikan kompetensi kepribadian, dan kompetensi kepemimpinan.³¹ Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan guru terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh seorang guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

³⁰ Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta

³¹ Republik Indonesia, PMA No 16 tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah

Sesuai dengan tugas dan kewajiban guru, terdapat enam 45 pendidika kinerja guru, yaitu:³²

- 1) Kemampuan Pendidik rencana dan program pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian
- 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan program remedial

Rambu-rambu pelaksanaan Pendidikan dan Pendidik profesi guru menjelaskan bahwa untuk menilai kinerja guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.³³

a) Perencanaan Pembelajaran

Menurut Permendiknas No. 41/2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, kegiatan perencanaan pembelajaran meliputi:

- 1) Mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- 2) Kejelasan perumusan tujuan pembelajaran
- 3) Pemilihan materi ajar
- 4) Pengorganisasian materi ajar

³² Supardi, Kinerja Guru..., h.39-40

³³ Depdiknas, Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru, (Jakarta: Depdiknas, 2010), h.34-36

- 5) Pemilihan sumber/media pembelajaran
 - 6) Kejelasan pendidik pembelajaran
 - 7) Kesesuaian pendidik dengan tujuan pembelajaran
 - 8) Kelengkapan pendidikan penilaian.
- b) Pelaksanaan Pembelajaran

Permendiknas No 41/ 2007 menyatakan tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, inti, dan penutup.

c) Kegiatan Penutup

Kegiatan penutup meliputi:

- 1) Siswa dan guru bertanya jawab tentang materi yang telah dipelajari selama pertemuan itu untuk mengetahui pencapaian pendidikan, pencapaian kompetensi dan kompetensi dasar,
- 2) Siswa dan guru membuat kesimpulan materi yang telah dipelajari,
- 3) Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

Tugas pokok seorang guru pada umumnya dibedakan tiga macam yaitu, tugas Pendidikan, tugas personal, dan tugas Pendidik. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas professional seorang guru dalam proses kegiatan belajar mengajar lebih mengarah kepada kemampuan mendesain pembelajaran. Desain pembelajaran tersebut akan dipraktikkan

dalam sebuah kegiatan belajar dan mengajar. Kegiatan ini merupakan proses pembelajaran. Kinerja guru dimulai dari bagaimana mendesain suatu pembelajaran yang efektif, dapat diterapkan dalam proses pembelajaran, dilakukan evaluasi untuk mengukur hasil belajar, dan disusun sebuah rencana tindak lanjut. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Oleh karena itu peningkatan terhadap kinerja guru di lembaga sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan. Salah satu Pendidikan untuk mengetahui kinerja guru adalah dari pendapat Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, yakni; kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.³⁴

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:³⁵

- a. Faktor personalia/ individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, skill, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

³⁴ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.71-72

³⁵ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.2

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap pendidikan anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor pendidik, meliputi: pendidik kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:³⁶

- 1) Dorongan untuk berkerja

Bilamana seorang guru merasa bahwa niat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

- 2) Tanggung jawab terhadap tugas

³⁶ E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.227

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan penfifikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan 49endid.

3) Minat terhadap tugas

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu Pendidik bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

4) Penghargaan terhadap tugas

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai dengan tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama

penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan antara lain: peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan), peningkatan profesionalisme, peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memberikan perlindungan hukum dan rasa aman, peningkatan jenjang karir yang jelas, pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

5) Peluang untuk berkembang

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk berinteraksi sebagai pengembangan program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan pendidikan budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola pendidikan antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan Pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

7) Hubungan Pendidikan guru

Seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

8) MGMP dan KKG

Kegiatan MGMP dan KKG sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pendidikan yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pendidikan aktif dalam kegiatan Pendidikan, mempunyai network pendidik, nasional, dan internasional yang kuat. Mempunyai pendidikan implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG guru

diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa pendidik antar Pendidik guru.

10) Layanan perpustakaan

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang Kurang dipisahkan dalam pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang

ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

3. Fungsi Kinerja Guru

Menurut Zakiah Daradjat dalam buku Strategi Belajar Mengajar, fungsi guru pada dasarnya bisa dibagi ke dalam tiga fungsi utama, yaitu:

- a. Guru sebagai pengajar. Guru bertugas membina perkembangan pengetahuan, sikap dan ketrampilan.
- b. Guru sebagai pembimbing dan pemberi bimbingan. Membimbing dan pemberian bimbingan dimaksudkan agar setiap murid diinsyafkan mengenai kemampuan dan potensi diri murid yang sebenarnya dalam kapasitas belajar dan bersikap.
- c. Guru sebagai manajer. Guru bertugas pula sebagai tenaga administrasi, maksudnya sebagai pengelola kelas atau pengelola (manager) interaksi belajar mengajar. Dengan demikian, kinerja guru dapat dikatakan berhasil apabila adanya peningkatan keberhasilan belajar mengajar dan keberhasilan guru dalam menjalankan fungsinya yaitu sebagai guru, pembimbing, dan manajer.

4. Karakteristik Kompetensi Guru

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

kompetensi pedagogik, adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum/silabus
- d. Perancangan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi:

- a. Mantap.
- b. Stabil.
- c. Dewasa.
- d. Arif dan bijaksana.
- e. Berwibawa.
- f. Berakhlak mulia.
- g. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- h. Mengevaluasi kinerja sendiri.
- i. Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

kompetensi profesional, merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi:

- a. Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
- b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum madrasah.
- c. Hubungan konsep antarmata pelajaran terkait.
- d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- e. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berperan dalam hal-hal:

- a. Berkomunikasi lisan dan tulisan.
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Kemampuan intelektual ialah kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
- b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terut dalam dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Memahami tentang kinerja guru atau tenaga kependidikan, berikutbeberapa pendapat menurut pengertian operasional

- a. Model Vroomin Vroom mengemukakan bahwa“Performance= f (Ability x Motivation)”Menurut model ini kinerja seseorang

merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Artinya jika kinerja seseorang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah pula.

- b. Model Lawler dan Porter Lawler dan Porter mengemukakan bahwa: $\text{Performance} = \text{Effort} \times \text{Ability} \times \text{Role Perceptions}$ ". Effort adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, ability adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan Role Perceptions adalah kesesuaian antara usaha seseorang dengan pandangan atasan Langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. Hal yang baru dalam model ini adalah "role perceptions", sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses.
- c. Model Ander dan Butzin Ander dan Butzin mengemukakan bahwa $\text{Future Performance} = \text{Past Performance} + (\text{Motivation} \times \text{Ability})$ ". Jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka didalamnya melibatkan dua komponen utama yakni "ability" dan "motivasi". Perkalian antara ability dan motivasi menjadi sangat

populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja, mengadakan pengukuran terhadap kinerja berdasarkan suatu formula: “Performance = Ability x Motivation”. Formula terakhir menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan ability, orang yang tinggi ability-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi ability-nya rendah. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Berbicara tentang kinerja tenaga kependidikan, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu diterapkan standar kinerja atau standar performance.

Beberapa pendapat di atas dapat dijadikan pedoman bagi pemimpin (Kepala Madrasah) untuk menilai kinerja tenaga kependidikannya (guru) dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dibebankan pada guru tersebut. Selain itu dapat dijadikan dorongan bagi guru agar memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik.

5. Indikator Kinerja Guru

Tabel 2.2

INDIKATOR		Deskripsi
1.	Kompetensi Pedagogik	Dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik
		Dapat memahami potensi-potensi anak didik
		Dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran
		Dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM
		Dapat menilai kemajuan peserta didik secara total
		Dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran
		Dapat menguasai prinsip dan proses PBM
2.	Kompetensi Kepribadian	Kedisiplinan guru
		Bersikap adil pada siswa
		Bersikap terbuka
		Kemampuan memotivasi siswa
		Kewibawaan guru

3.	Kompetensi Professional	<p>Pengelolaan program belajar</p> <p>Penggunaan media/sumber belajar</p> <p>Pengelolaan interaksi belajar mengajar</p> <p>Pengelolaan kelas</p> <p>Penyelenggaraan bimbingan</p> <p>Penilaian prestasi</p> <p>Penelitian sederhana</p> <p>Pelaksanaan administrasi sekolah</p>
4.	Kompetensi Sosial	<p>Berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman</p> <p>Berkomunikasi dan berinteraksi dengan kepala sekolah</p> <p>Mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung PBM</p> <p>Dapat mengerti berbagai faktor soial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik</p>

		Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat
--	--	--

Catatan : Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, PMA nomor 16 tahun 2010 dan Keputusan Dirjen Pendis Nomor 1843 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja guru (PKG) madrasah tahun 2021)

C. Mutu Lulusan

1. Pengertian Mutu Lulusan

Mutu dalam bahasa Inggris “*quality*” berarti mutu, kualitas.³⁷ Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia “Mutu adalah (ukuran) baik buruk suatu benda, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb)”³⁸ secara istilah mutu adalah “Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”.³⁹ Mutu mengandung makna sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.⁴⁰

Mutu/kualitas diartikan sebagai segala sesuatu yang menentukan kepuasan stakeholder dan upaya perubahan ke arah perbaikan terus menerus sehingga dikenal dengan istilah *Q = MATCH (Quality Meets Agreed Terms and Changes)*.⁴¹ Beberapa ahli mendefinisikan mutu sebagai berikut:

³⁷ John m. Echolis, Hasan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 1988), h.460

³⁸ Lukman Ali, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), h.677

³⁹ M. N. Nasution, Manajemen Mutu Terpadu, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.15

⁴⁰ Jerome, Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, terj. Yosol Iriantara, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.75

⁴¹ Vincent Gaspersz, Total Quality Management, (jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h.5

- 1) Menurut Joseph Juran dalam Suyadi Prawirosentono, berpendapat bahwa *quality is fitness for use*. Berarti mutu diartikan sebagai kesesuaian atau enaknyanya barang itu digunakan (mutu produk).⁴²

Pengertian yang yang dikemukakan Juran merupakan pengertian menurut konsumen atau pelanggan. Sedangkan mutu dari segi produsen dapat diartikan sebagai keadaan fisik, fungsi, dan sifat suatu produk bersangkutan yang dapat memuaskan sesuai nilai uang yang telah dikeluarkan.⁴³ Dilihat dari pengertian yang lebih luas, menurut Juran dalam Engkoswara & Aan Komariah, mutu diartikan sebagai kinerja organisasi secara keseluruhan yang difokuskan secara sinergi pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Dari sini dipersepsikan bahwa mutu sebagai total quality management.⁴⁴

- 2) Menurut B. Crosby dalam Mulyadi, mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau distandarkan (*Conformance to requirement*).⁴⁵ Secara sederhana dapat dikatakan bahwa mutu adalah kesesuaian yang diberikan atau diperoleh dengan standar yang telah ditetapkan.

⁴² Suyadi Prawirosentono, Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta:BPFE, 2008), h.5

⁴³ Ibid., h.6

⁴⁴ Engkoswara & Aan Komariah, Administrasi Pendidikan, Bandung: PenerbitAlfabeta, 2010), 304

⁴⁵ Mulyadi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu, (Malang:UIN-Maliki Press, 2010), h.78

- 3) W. Edwards Deming di dalam Mulyadi, bahwa kualitas atau mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.⁴⁶

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijabarkan bahwa mutu adalah apa saja yang menjadi keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga keinginan tersebut tidak bersifat pakem sesuai standar namun berubah sesuai dengan apa keinginan dan pengaruh-pengaruh lain.

- 4) Dalam bukunya Umaedi, Edward Sallis mengemukakan konsep mutu dalam pengertian yakni:⁴⁷
- a) Mutu sebagai konsep absolut (mutlak), dalam konsep ini mutu dianggap sesuatu yang ideal dan tidak ada duanya
 - b) Mutu dalam konsep relatif, konsep ini menyatakan bahwa sesuatu produk atau jasa telah memenuhi persyaratan, kriteria atau spesifikasi yang ditetapkan (standar)
 - c) Mutu menurut konsumen, konsep ini menganggap konsumen sebagai penentu akhir tentang mutu suatu produk atau jasa, sehingga kepuasan konsumen menjadi prioritas.

Manajemen peningkatan mutu lulusan adalah perencanaan yang meliputi 8 (delapan) standar nasional pendidikan yaitu : perencanaan standar isi, perencanaan standar proses, perencanaan standar lulusan, perencanaan standar

⁴⁶ Ibid., h.78

⁴⁷ Umaedi, Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/ Madrasah (mengelola pendidikan dalam era masyarakat berubah), (Jakarta: CEQM, 2004), h.161

pendidikan dan tenaga kependidikan, perencanaan standar sarana dan prasarana, perencanaan standar pengelolaan, perencanaan standar pembiayaan pendidikan dan perencanaan standar penilaian Pendidikan.

Oleh karena itu untuk memujudkan semuanya dan demi tercapainya mutu atau kualitas pendidikan yang baik maka 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan oleh kemendiknas dengan No. 19 Tahun 2005 sekarang diganti PP No. 32 Tahun 2013 yang meliputi standar isi, standar proses, standar lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan pendidikan dan standar penilaian pendidikan.

Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat. Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Adapun penjelasan tentang 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan sebagai berikut⁴⁸ :

⁴⁸ “Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013,” Tentang Perubahan Atas PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (2013).

a. Standar Isi

Standar Isi mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Setiap jenjang memiliki kompetensi yang berbeda, mulai dari sekolah dasar hingga sekolah menengah. Dan dalam standar isi termuat kerangka dasar struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik yang berguna untuk pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu⁴⁹. Peraturan yang menjelaskan tentang standar isi untuk kurikulum KTSP adalah peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Sedangkan untuk kurikulum 2013 diatur dalam Permendikbud No. 64 Tahun 2013.

b. Standar Proses

Standar Proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan Pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan⁵⁰. Proses pembelajaran seharusnya dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan

⁴⁹ Arif Rohman, *Memahami Pendidikan & Ilmu Pendidikan* (Jakarta: LaksBang Mediatama, 2009), h. 232.

⁵⁰ *Ibid.*, h. 54

perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Hal tersebut sangatlah membantu dalam perkembangan akal dan mental peserta didik.⁵¹

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan untuk satuan Pendidikan dasar dan menengah di gunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. Standar Kompetensi Lulusan tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan Pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran, dan standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 23 Tahun 2006 menetapkan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Proses pembelajaran untuk terlaksananya pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan untuk kurikulum 2013, ketentuan tentang SKL ini diatur dalam Permendikbud RI. No. 54 Tahun 2013.

d. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil nilai pembelajaran, memberi

⁵¹ Henry Alexis Rudolf Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional Suatu Tinjauan Kritis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 169.

pelajaran serta melakukan penilaian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan.⁵²

Standar pendidik dan kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi para pendidik :

- 1) Kualifikasi akademik Pendidikan minimum diploma empat (DIV) atau Sarjana (SI)
- 2) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- 3) Sertifikasi profesi guru untuk jenjang yang dia geluti. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang

⁵² Zainal Aqib, Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional (Bandung: Yrama Widya, 2009), h. 19

pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

- 1) Kompetensi Pedagogik
- 2) Kompetensi Kepribadian
- 3) Kompetensi Profesional dan
- 4) Kompetensi Sosial

Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan Pendidikan Paket, A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada Lembaga kursus dan pelatihan . tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan , tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan. Ketentuan tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan diatur dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, serta sumber belajar lain, yang

diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Setiap lembaga pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana yang telah ditentukan. Adapun sarana tersebut antara lain meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Sedangkan prasarananya antara lain lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Ketentuan tentang standar sarana dan prasarana ini dituangkan dalam Permendiknas No 24 Tahun 2007.

f) Standar Pengelolaan

Standar Pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan Pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan satuan pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditujukan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Sedangkan pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi yang dalam batas-batas yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik, operasional, personalia, keuangan, dan area fungsional kepengelolaan lainnya yang diatur oleh masing-masing perguruan tinggi. Standar Pengelolaan terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah dan standar pengelolaan oleh pemerintah pusat. Permendiknas No 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

g. Standar Pembiayaan

Pendidikan Standar Pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun⁵³. Ada 3 (tiga) macam biaya dalam standar ini :

- 1) Biaya intervestasi satuan Pendidikan yaitu biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap.

⁵³ Henry Alexis Rudolf. Tilaar, Standarisasi Pendidikan Nasional Suatu Tinjauan Kritis, Jakarta ; Rineka Cipta, 2006. h. 170.

- 2) Biaya personal sebagaimana adalah biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.
- 3) Biaya operasional satuan pendidikan meliputi: 1) Gaji dan tunjangan pendidik dan tenaga kependidikan 2) Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan 3) Biaya operasional pendidikan tak langsung seperti air, pemeliharaan sarana dan prasarana, pajak, asuransi, dan lain sebagainya. Ketentuan tentang Standar Pembiayaan Pendidikan ini diatur dalam Permendiknas RI Nomor 69 Tahun 2009.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar Penilaian Pendidik adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester. Delapan SNP di atas memiliki keterkaitan satu sama lain dan sebagian standar menjadi prasyarat bagi pemenuhan standar yang lainnya. Dalam kerangka sistem, komponen input sistem pemenuhan SNP adalah Standar Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), Standar Pengelolaan, Standar Sarana dan Prasarana (Satpras), dan Standar Pembiayaan. Bagian yang termasuk

pada komponen proses adalah Standar Isi, Standar Proses, dan Standar Evaluasi, sedangkan bagian yang termasuk pada komponen output adalah Standar Kompetensi Lulusan (SKL).

2. Standar Kelulusan

Dalam Undang - undang Sistem Pendidikan Nasional yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab V tentang Standart Kompetensi Lulusan pasal 25 disebutkan⁵⁴ :

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

Pada pasal tersebut diketahui bahwa kompetensi kelulusan harus mencakup sikap (afektif), pengetahuan (kognitif), dan ketrampilan (psikomotorik). Standar kompetensi ini harus menjadi

⁵⁴ “Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan” (2005).

acuan pada pemerintah dalam menetapkan standar kelulusan. Namun, terjadinya kontradiktif antara ketetapan dengan pelaksanaan di lapangan⁵⁵.

3. Manajemen Strategis untuk Meningkatkan Mutu Lulusan

a. Perencanaan strategi untuk meningkatkan mutu lulusan

Peningkatan mutu harus menjadi perhatian utama strategi lembaga yang perlu didekati secara sistematis menggunakan proses perencanaan strategis yang ketat. Tanpa arah jangka panjang yang jelas, lembaga tidak dapat merencanakan peningkatan kualitas. Visi strategis yang kuat adalah salah satu faktor penentu keberhasilan terpenting bagi lembaga mana pun⁵⁶. Pendapat di atas menjelaskan pentingnya perencanaan mutu bagi suatu institusi. Tanpa perencanaan formal, tujuan organisasi mungkin disalahpahami oleh para pemangku kepentingan dan mungkin tidak dimengerti para karyawan pada semua tingkatan, kecerdasan dan sumber daya organisasi mungkin salah diterapkan, dan jumlah total upaya organisasi mungkin menghasilkan produk atau jasa yang kurang optimal sehingga berkontribusi baik secara langsung atau tidak langsung pada tujuan keberadaan institusi.

⁵⁵ Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 153.

⁵⁶ Edwar Sallis, *Op.cit.* h. 118.

Perencanaan dalam bentuk apa pun melibatkan persiapan yang cermat, analisis informasi dan data yang cermat, pengambilan keputusan yang kredibel, dan pemanfaatan berbagai alat dan teknik. Semakin besar dan kompleks organisasi, semakin besar kemungkinan upaya perencanaan menjadi strategis; semakin besar tantangan dan tuntutan bisnis, semakin besar pula kemungkinan upaya perencanaan menjadi strategis⁵⁷. Simerson, mengidentifikasi beberapa keuntungan perencanaan strategi untuk peningkatan mutu, yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan fokus dan arahan yang sangat dibutuhkan organisasi
- b. Memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan mendasar tentang pasar di mana ia akan beroperasi; nilai yang akan diberikannya kepada pelanggannya; pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan unik yang harus dimiliki oleh karyawannya dan bagaimana organisasi akan membedakan dirinya dari pesaingnya..
- c. Memungkinkan organisasi yang ada senantiasa mengevaluasi kemajuannya hingga saat ini; mengenali, pencapaian yang diperoleh; mengidentifikasi dan berbagi pelajaran yang dipetik dan kemungkinan praktik terbaik; dan menentukan apakah fokus dan upaya saat ini harus diarahkan ke tempat lain atau ditekankan atau dikurangi.

⁵⁷ Byron K Simerson, *Strategic Planning: A Practical Guide to Strategy Formulation and Execution* (California: Abc-clio, 2011), h. 4.

- d. Memberi kesempatan untuk mundur selangkah dan berpikir secara strategis tentang masa lalu, masa kini, dan masa depan organisasi
- e. Memungkinkan organisasi menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan dan harapan klien dan pelanggan dan kemampuan organisasi untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan dan harapan tersebut.
- f. Memberi kesempatan untuk mempertimbangkan kembali masa depan organisasi. Misalnya, menegaskan, mengkonfirmasi, atau memverifikasi ke mana arah organisasi, serta apa yang organisasi harus lakukan untuk segera berhasil dan sukses dari waktu ke waktu.
- g. Memungkinkan organisasi mengidentifikasi strategi, taktik, tugas, dan subtask yang akan membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya yang telah ditetapkan.
- h. Memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mengidentifikasi sumber daya (termasuk anggaran, orang, fasilitas, peralatan, perlengkapan, pengetahuan, dan informasi) yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan yang optimal. 9) Memungkinkan organisasi untuk mempertimbangkan hambatan yang tidak mungkin, tidak terduga, atau tidak direncanakan yang dapat mengganggu kinerja organisasi

- i. Menyediakan wadah untuk keterlibatan, kontribusi, dan masukan dari berbagai bagian organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, perencanaan strategis tidak hanya memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tindakan yang semakin spesifik dan terdefinisi yang memungkinkan organisasi tersebut menempatkan tindakan yang tepat dan mengaturnya dengan cara yang mudah dimengerti semua kelompok pemangku kepentingan serta dapat dengan mudah dikomunikasikan di dalam dan di seluruh organisasi. Secara singkat, perencanaan strategi mutu memungkinkan organisasi untuk membawa "kecerdasan kolektif" yang dihasilkan dari analisis yang cermat terhadap kekuatan eksternal, faktor internal, serta daftar tantangan dan peluang saat yang ada untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Simerson, Perencanaan strategi harus menekankan pada beberapa aspek sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan yang dihasilkan dari analisis kekuatan dan peluang internal serta kelemahan dan ancaman eksternal.
- b. Menyertakan strategi untuk membantu organisasi mencapai tujuan, misi, dan visinya.
- c. Menentukan taktik dan tindakan konkret untuk membantu memastikan bahwa strategi organisasi berhasil diterapkan.

- d. Mengartikulasikan kepada anggota organisasi bagaimana keputusan dan tindakan mereka akan berkontribusi pada taktik dan tindakan yang diuraikan dalam rencana strategis.
- e. Mengenali bagaimana rencana strategis dapat berhasil dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan internal serta lingkungan yang kompleks dan kompetitif.⁵⁸

4. Indikator Mutu Lulusan

Peraturan Pemerintah Nomor 57 tahun 2021 tentang standar Pendidikan nasional pada BAB II Lingkup Standar Nasional Pendidikan bagian kedua tentang Standar kompetensi lulusan, pasal 4 ayat 1 berbunyi bahwa standar kompetensi kelulusan merupakan kriteria minimal tentang kesatuan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang menunjukkan capaian kemampuan Peserta Didik dari hasil pembelajarannya pada akhir Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hal itu peneliti mengambil Nilai Pangkalan Data Asesmen Madrasah sebagai indicator utama mutu lulusan siswa dijenjang akhir Pendidikan.

5. Hasil Penelitian relevan

Pada bagian ini akan diuraikan penelitian dahulu yang relevan, mengenai kinerja kepala madrasah, kinerja guru, maupun mutu lulusan.

⁵⁸ Ibid., h. 99.

- a. Rabi'ah Sadi'ah (Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta) Bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,719, menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi, prasarana, sistem, dan pengalaman Pendidikan Hasil uji parsial (uji F) menunjukkan bahwa hasil diperoleh untuk f_{tabel} 3,20 sedangkan nilai f_{hitung} 63,826. Karena $f_{tabel} > f_{hitung}$ ($63,826 > 3,20$) dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama berengaruh terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.
- b. Saripudin Universitas Pendidikan Indonesia (Pengaruh Kepemimpinan Kepala, Kinerja Guru, dan Budaya Madrasah Terhadap Kepuasan Siswa dan Dampaknya pada Prestasi) Berdasarkan uji hipotesis ditemukan Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, Budaya Madrasah secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan salah satu variabel yaitu

kepemimpinan kepala madrasah atau kinerja mengajar guru ataupun budaya madrasah akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan siswa. Kepuasan Siswa berpengaruh terhadap prestasi belajar, mencerminkan bahwa tinggi dan rendahnya prestasi belajar dipengaruhi oleh Kepuasan Siswa. Rekomendasi penelitian ini adalah memberikan salah satu alternatif dalam peningkatan kepuasan siswa dan dampaknya pada prestasi belajar.

- c. Vera Mei Ringgawati (Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Multisitus di SMAN 1 Blitar dan SMAN 1 Sutojayan)) Hasil analisis penelitian kualitatif diperoleh kesimpulan bahwa peningkatan mutu lulusan diawali dari komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu diikuti dengan peningkatan sumber daya guru dan tenaga kependidikan, sarana prasarana dan manajemen kepala madrasah.
- d. Sondang Lucia Purba (Strategi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Perawat di Akademi Keperawatan Sari Mutiara Medan.) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan terletak pada sumber daya dosen, sarana prasarana, situasi umum, status kepemilikan, mahasiswa yang diterima sebagai pilihan dari hasil seleksi, pembiayaan, dan kurikulum nasional. Kelemahan terletak pada penerapan manajemen, penerapan kurikulum institusional, sistem seleksi mahasiswa masih

lemah, dan bagian administrasi keuangan yang belum optimal dalam pengelolaan keuangan. Strategi yang paling memungkinkan bagi Akademi Keperawatan Sari Mutiara dalam melaksanakan manajemen peningkatan mutu lulusan perawat adalah: berdasarkan hasil analisis SWOT yaitu strategi konsentrasi dalam bentuk pemusatan semua sumber daya internal yang dimiliki untuk memperbaiki kualitas lulusan.

- e. Saiful Mufid (Implementasi Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Madrasah Aliyah Negeri Paron Ngawi)
Manajemen pembelajaran dalam meningkatkan mutu lulusan di MAN Paron Ngawi meliputi proses; a) Penyusunan RPP, b) Pengelolaan Pembelajaran, c) Pelaksanaan pembelajaran, d) Evaluasi pembelajaran.

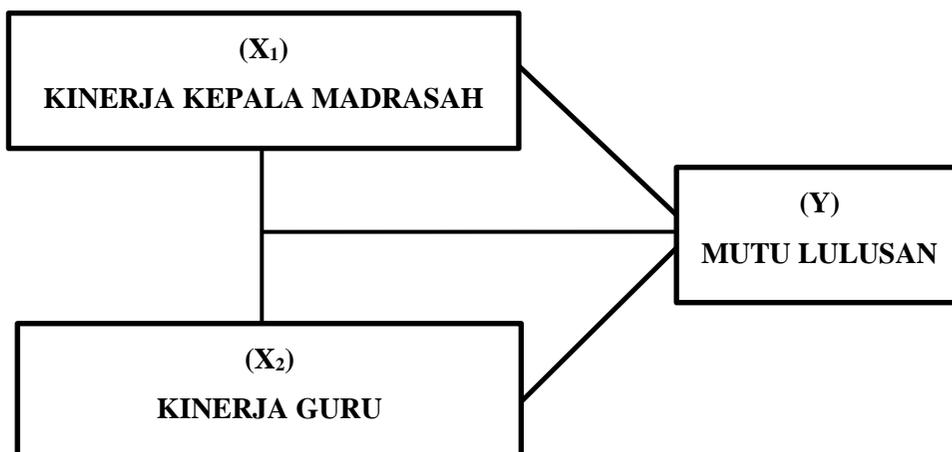
2. Hambatan dalam manajemen pembelajaran dalam meningkatkan mutu lulusan di MAN Paron meliputi; a) Penghambat perencanaan pembelajaran yaitu masih ada guru yang belum mahir untuk menyusun RPP, b) Penghambat pelaksanaan pembelajaran yaitu banyak siswa yang pasif dalam pelaksanaan pembelajaran walau sudah diberi stimulus oleh guru, c) penghambat dalam evaluasi pembelajaran yaitu terlalu banyak persiapan yang dilakukan dalam penilaian ditambah jumlah siswa yang cukup banyak. 3) solusi terhadap hambatan manajemen pembelajaran dalam meningkatkan mutu lulusan di MAN Paron Ngawi meliputi; a) solusi penghambat perencanaan pembelajaran yaitu mengadakan

pelatihan - pelatihan mengenai cara menyusun silabus dan RPP, b) solusi penghambat dalam pelaksanaan pembelajaran menggunakan strategi pembelajaran yang lebih menekankan pada aktifitas siswa, c) solusi penghambat dalam evaluasi pembelajaran dengan memvariasi teknik penilaian.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti berusaha mengembangkan penelitian dari beberapa penelitian di atas. Penelitian di atas terdiri 4 penelitian kualitatif dengan tema mutu. Beberapa diantaranya menemukan bahwa mutu pendidikan, atau lebih spesifiknya mutu lulusan dipengaruhi oleh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dikaji seberapa besar pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan.

D. Kerangka Teoritik

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik



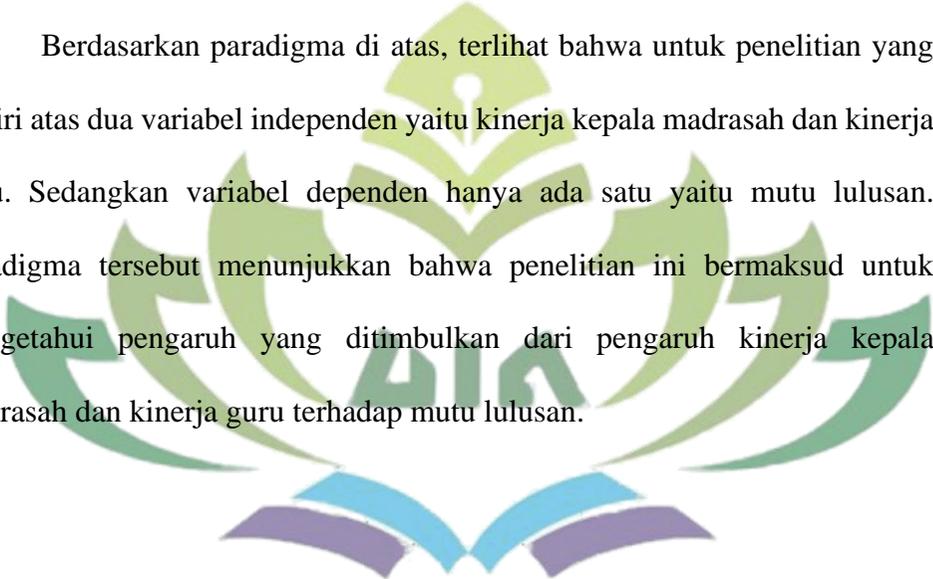
Keterangan:

X_1 = Variabel Kinerja Kepala madrasah

X_2 = Variabel Kinerja Guru

Y = Variabel Mutu Lulusan

Berdasarkan paradigma di atas, terlihat bahwa untuk penelitian yang terdiri atas dua variabel independen yaitu kinerja kepala madrasah dan kinerja guru. Sedangkan variabel dependen hanya ada satu yaitu mutu lulusan. Paradigma tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja kepala madrasah terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah yang memiliki dampak positif sebesar 38,5% terbukti secara empiris.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja Guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah yang memiliki dampak positif sebesar 48,5% terbukti secara empiris.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah yang memiliki dampak positif sebesar 75,6% terbukti secara empiris.

B. Implikasi Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Secara teoritis penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kepala madrasah memiliki dampak terhadap mutu lulusan. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja kepala madrasah didasarkan pada beberapa komponen, termasuk Manajerial, Supervisi, dan

Kewirausahaan. Komponen-komponen ini dianggap sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan kepemimpinan dalam suatu lembaga, di mana fokus utamanya adalah mencapai visi dan menghasilkan mutu yang optimal. Penilaian mencakup aspek manajerial yang melibatkan cara strategis dalam mencapai tujuan, fungsi supervisi yang melibatkan penilaian, pengawasan, dan evaluasi, serta kewirausahaan yang mendukung kepala madrasah untuk menjadi pemimpin yang memiliki jiwa kewirausahaan. Keseluruhan, penelitian ini juga menyoroti peran kepala madrasah dalam membuka peluang dan mempersiapkan siswa untuk masa setelah belajar, khususnya di dunia kerja.

- b. Secara teoritis Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh terhadap mutu lulusan. Mutu lulusan dianggap sebagai hasil dari suatu proses, dan untuk mencapai mutu lulusan yang baik, diperlukan proses yang baik pula. Dalam konteks pendidikan, peran guru dianggap sangat fundamental dan penting. Meskipun kemampuan siswa juga memiliki peran, guru tetap dianggap sebagai penentu utama arah pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Faktor-faktor seperti kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi menjadi indikator dari kinerja guru. Kinerja guru

dianggap dominan dan sangat penting dalam ruang lingkup pembelajaran, di mana interaksi langsung antara guru dan siswa terjadi. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki dampak signifikan terhadap mutu pembelajaran dan akhirnya memengaruhi mutu lulusan.

2. Secara praktis

Secara praktis Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperluas wawasan dan pengetahuan terkait kinerja kepala madrasah dan kinerja guru dalam konteks pengaruhnya terhadap mutu lulusan. Sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Kualitas pendidikan ini tercermin dalam mutu lulusan. Kepala madrasah dianggap berhasil jika mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang dapat diukur melalui kinerjanya dalam aspek manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan.

Sementara itu, kinerja guru merupakan gambaran dari hasil kerja yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang peran kritis kepala madrasah dan guru dalam membentuk mutu lulusan, serta bagaimana kinerja keduanya dapat

berpengaruh terhadap kualitas keseluruhan dari pendidikan yang diberikan.

Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi fokus utama adalah mutu lulusan. Meskipun ada berbagai variabel lain yang ikut memengaruhi mutu lulusan, perlu diakui bahwa peran guru merupakan elemen kunci dalam menentukan mutu tersebut. Seorang guru yang berkualitas harus menunjukkan profesionalitas dalam menjalankan tugas-tugasnya, memiliki penguasaan substansial terhadap materi pelajaran sesuai dengan bidang keahliannya, kemampuan mengelola bahan pembelajaran dengan memanfaatkan lingkungan sekitar, menerapkan teknologi informasi, memiliki administrasi pembelajaran yang efektif, dan mampu memimpin kelas dengan baik. Dengan penerapan tugas dan kinerja yang baik, peluang bagi siswa untuk mengoptimalkan kemampuan mereka menjadi lebih besar, dan hasil serta harapan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hal itu juga bahwa mutu lulusan yang baik tidak bisa hanya dipengaruhi oleh kinerja guru ataupun kinerja kepala madrasah saja, tetapi harus dipengaruhi oleh keduanya secara Bersama-sama sehingga hasil yang didapatkan dapat maksimal.

C. Saran

1. Kepala madrasah

Kepala madrasah diharapkan untuk terus melakukan peningkatan kinerjanya dengan menyusun evaluasi program dan kinerja secara berkala. Upaya pembenahan perlu dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan peningkatan mutu lulusan. Selain itu, perlu memberikan dukungan yang berkelanjutan dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi guru, dengan memberikan fasilitas dan mendorong kegiatan pembelajaran.

2. Guru

Guru memiliki potensi untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, terutama dalam konteks kegiatan pembelajaran, agar mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai unsur kunci dalam proses pembelajaran, guru memiliki peran yang signifikan dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap kepada siswa. Oleh karena itu, guru diharapkan untuk memiliki pemahaman yang mendalam dan penguasaan komprehensif terhadap berbagai aspek yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan dan referensi bagi peneliti berikutnya untuk menginvestigasi dengan lebih rinci temuan yang ditemukan dalam penelitian ini atau melalui penelitian verifikatif, sehingga dapat mengenrich temuan-temuan baru dalam penelitian ilmiah.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Pius, dkk. 2001. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Akdom. 2009. *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta
- Ali, Lukman. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____, Suharsimi. 2013. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Barnawi dan Muhammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhanudin. 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah (dari unit birokrasi ke lembaga akademik)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- _____. 2010. *Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Echolis, John M., Hasan Shadily. 1988. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Fachrudi, Soekarto Indra dkk. 1983. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo
- Furqon, Arief, *Anatomi Problem Kurikulum di PTAI dan beberapa Cara Pemecahannya*. Jurnal Komunikasi Perguruan Tinggi 6(1), 2002
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hamalik, Oemar. 1991. *Pendidik Pendidik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta

- Hendriana, Heris dan Utari Soemarmo. 2014. *Penelitian Pembelajaran Matematika*. Bandung: PT Refika Aditama
- Jerome. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj. Yosol Iriantara. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Mufidah, Luk-luk Nur, *Aktualisasi TQM dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Tadris Zvol. 4, Nomor 1, 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhaimin, dkk. 2008. *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Rajagrafinfo Persada
- Mulyasa, E.. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____, E.. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Narbuko, Cholid dan Ahmadi. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, M. N.. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Rosdakarya
- Nisa, Hoirun. 2007. *Mutu Lulusan Madrasah (Studi tentang Kualitas Nilai Mpral Siswa MAKN Puteri MAN 3 Malang)*, Thesis MA. Malang: Pascasarjana UIN Malang
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah
- Peraturan Pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang Guru
- Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Republik Indonesia, Permenag, No. 29 Tahun 2014 tentang kepala madrasah
- Republik Indonesia, PMA No 16 tahun 2010 tentang *Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah*
- Riduan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Ridwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sani, Ridwan Abdullah, dll. 2015. *Penjamin Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saroni, Muhammad. 2006. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz

- Setiawan, Joko, *Analisa Keoemimpinan Kepala madrasah dan Kinerja Guru: Pengaruhnya terhadap Peningkatan Mutu Lulusan pada Sekolah Dasar Permat Harapan Batam*, Jurnal Elektronik REKAMAN, Seklah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. ISSN ; 2598-8107. Vol. 2, No. 1 May 2018
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- _____, Syofian. 2014. *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala madrasah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Kelapa Gunung: Refika Aditama
- Sukardi. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukmadinata, Nana Syaodih, dkk. 2006. *Pengantar Mutu Pendidikan Menengah (konsep, prinsip, dan instrumen)*. Bandung: Refika Aditama
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Grafindo
- _____. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Supranto, J.. 2007. *Teknik Sampling untuk Survey & Eksperimen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susetyo, Budi. 2012. *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refita Aditama
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras
- _____, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- Tilar. 1990. *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*. Jakarta: Blai Pustaka
- Umaedi. 2004. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/ Madrasah (mengelola pendidikan dalam era masyarakat berubah)*. Jakarta: CEQM
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyono, Teguh. 2012. *Analisis Statistk Mudah Dengan SPSS 26.*. Jakarta, Elex Media Komputindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yunus, Mahmud. 1973. *Tafsir Quran Karim*. Jakarta: CV Al Hidayah Jakarta
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori & Aplikasi.* Jogjakarta: Ar-ruzz Media



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PASCASARJANA**

Jalan. Z. Abidin Pagar Alam Kedaton Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070
Website : pasca.radenintan.ac.id, Email : pascasarjana@radenintan.ac.id

Nomor : B- 1408 /Un.16//DPs/TL/PP.00.9/12/2023
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Tengah

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tesis Mahasiswa Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang tersebut di bawah ini :

Nama : Syarif Maulidin
NPM : 2286131043
Semester : III (Tiga)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : Magister (S2)
Judul Disertasi : Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Madrasah Aliyah Di Kabupaten Lampung Tengah

Sehubungan dengan hal tersebut, Kami mohon bantuan Bapak/ Ibu untuk dapat memberikan izin rekomendasi penelitian. Dan segala pengurusan yang berkaitan dengan penelitian akan diselesaikan dengan mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi ini, atas perhatian dan kerjasama Bapak/ Ibu, diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 05 Desember 2023

Direktur,



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur., M.Si

NIP. 198008012003121001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Jalan Hi. Muchtar No. 01 Gunung Sugih 34161
Telepon/Fakmili (0725) 529367 email: kemenaglamteng@gmail.com

SURAT REKOMENDASI

Nomor : B- 077 /Kk.08.02.b/PP.00/12/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Khairil Anwar Pohan, S.Ag. M. AP.
NIP : 197001271996031001
Jabatan : PLT Seksi Pendidikan Madrasah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Tengah

Memberikan Rekomendasi kepada :

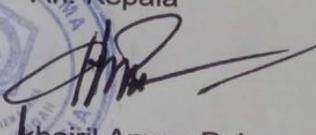
Nama Madrasah : **Syarif Maulidin**
NPM : 2286131043
Semester : III (Tiga)
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : Magister (S2)
Judul Disertasi : Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Kelulusan Madrasah Aliyah Di Kabupaten Lampung Tengah

Untuk melakukan Penelitian pada Madrasah Aliyah di Lingkungan kantor kementerian Agama Kabupaten Lampung Tengah

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunung Sugih, 15 Desember 2023

An. Kepala


Khairil Anwar Pohan



Kisi-kisi Instrumen Kinerja Kepala Madrasah

Indikator		Deskriptor	+	-
1. Manajerial	a.	Perencanaan program madrasah	1	2
	b.	Pengelolaan standar nasional pendidikan	3,4	11
	c.	Pelaksanaan sebagai pengawasan dan evaluasi	5	6
	d.	Pelaksanaan kepemimpinan madrasah	7,8	12
	e.	Pengelola sistem informasi manajemen madrasah	9	10
2. Pengembangan kewirausahaan	a.	Perencanaan program pengembangan kewirausahaan	13,14	21
	b.	Pelaksanaan pengembangan kewirausahaan	15,16	19,20
	c.	Pelaksanaan evaluasi program pengembangan kewirausahaan	17,18	22,23
3. Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan	a.	Perencanaan program supervisi guru dan tenaga kependidikan	24	25
	b.	Pelaksanaan supervisi guru	27	26
	c.	Pelaksanaan supervisi terhadap tenaga kependidikan	29	28
	d.	Penindaklanjutan hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	30	31
	e.	Pelaksanaan evaluasi supervisi guru dan tenaga kependidikan	32	33
	f.	Perencanaan dan penindaklanjutan hasil evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan	34	35

Tabel 3.6 Angket Kinerja Kepala Madrasah

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	ST
1.	Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas					
2.	Kepala madrasah menentukan langkah-langkah yang keluar dari misi dan tujuan madrasah					
3.	Kepala madrasah memimpin realisasi program pendidikan di madrasah					
4.	Kepala madrasah mengelola semua standar dengan baik					
5.	Kepala madrasah secara tertib mengawasi kinerja guru dan tenaga kependidikan					
6.	kepala madrasah membiarkan guru dan tenaga kependidikan yang melanggar peraturan					
7.	Kepala madrasah bersikap adil terhadap semua guru dan tenaga kependidikan di madrasah					
8.	Kepala madrasah menunjukkan kepribadian yang patut diteladani oleh guru dan tenaga kependidikan					
9.	Kepala madrasah dapat bernegosiasi dengan berbagai pihak untuk kepentingan pendidikan di madrasah					
10.	Kepala madrasah mengabaikan faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi madrasah					
11.	Kepala madrasah menjalankan tugas di bidang kurikulum, kesiswaan, humas, dan keuangan					

12.	Kepala madrasah mengabaikan pengetahuan tentang administrasi dan pengawasan sekolah					
13.	Kepala madrasah menciptakan inovasi yang berguna untuk pengembangan madrasah					
14.	Kepala madrasah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan visi madrasah					
15.	Kepala madrasah selalu optimis, semangat, dan berani mengambil resiko dalam menentukan keputusan atau kebijakan					
16.	Kepala madrasah mengelola kegiatan produksi atau jasa madrasah dengan baik dan menjadikannya sebagai sumber belajar peserta didik					
17.	Kepala madrasah menciptakan inovasi yang berguna untuk pengembangan madrasah					
18.	Kepala madrasah mengevaluasi dari inovasi yang diciptakan dengan alat ukur tertentu					
19.	Kepala madrasah mampu bekerja secara agresif					
20.	Kepala madrasah mampu bekerja secara subjektif					
21.	Kepala madrasah memiliki motivasi yang kuat untuk meninggalkan tugas pokok dan fungsinya sebagai <i>leader</i> madrasah					
22.	Kepala madrasah pantang menyerah ketika menghadapi permasalahan atau kendala yang dihadapi madrasah					
23.	Kepala madrasah mencari kesalahan pegawai ketika menghadapi kendala atau permasalahan					

24.	Kepala madrasah membuat progran supervisi guru dan tenaga kependidikan secara tertib dan baik					
25.	Kepala madrasah membuat jadwal pelaksanaan supervisi dan kriteria penilaian dalam berbagai aspek untuk guru dan tenaga kependidikan					
26.	Kepala madrasah melaksanakan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan diluar jadwal yang telah dibuat					
27.	Kepala madrasah melakukan supervisi secara obyektif kepada guru sesuai pedoman penilaian pada beberapa aspek, misalnya penguasaan kelas, penyampaian materi dan lain-lain					
28.	Kepala madrasah melakukan supervisi secara supjektif kepada tenaga kependidikan sesuai pedoman penilaian pada beberapa aspek, misalnya administrasi, pelayanan, dan pelaksanaan pada masing-masing tugas					
29.	Kepala madrasah melakukan supervisi kepada tenaga kependidikan secara detail dan menyeluruh					
30.	Kepala madrasah merekan semua hasil supervisi pada guru maupun tenaga kependidikan					
31.	Kepala madrasah memanggil guru atau tenaga pendidikan secara personal dan menyampaikan hasil evaluasi					
32.	Kepala madrasah menindaklanjuti hasil supervisi dengan memberikan motivasi dan wawasan pengetahuan misalnya					
33.	Kepala madrasah menggerakkan tenaga kependidikan untuk mengurangi pelayanan yang lebih baik lagi					

34.	Kepala madrasah melakukan berbagai macam jenis supervisi sesuai kondisi dan keadaan guru maupun tenaga kependidikan, misalnya dengan supervisi klinis					
35	Kepala madrasah membuat hasil supervisi beserta dengan laporan pelaksanaan secara asalan dan menyampaikan hasil evaluasi kepada guru maupun tenaga kependidikan					

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

INDIKATOR		PERNYATAAN		+	-
1.	Kompetensi Paedagogik	1.	Dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik	1	26
		2.	Dapat memahami potensi-potensi anak didik	27	2
		3.	Dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran	3	28
		4.	Dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM	29	4
		5	Dapat menilai kemajuan peserta didik secara total	5	30
		6.	Dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran	31	6
		7.	Dapat menguasai prinsip dan proses PBM	7	32
2.	Kompetensi Kepribadian	8	Kedisiplinan guru	8	33
		9	Bersikap adil pada siswa	34	9
		10	Bersikap terbuka	10	35
		11	Kemampuan memotivasi siswa	36	11
		12	Kewibawaan guru	12	37
3.	Kompetensi Professional	13	Pengelolaan program belajar	13	38
		14	Penggunaan media/sumber belajar	39	14
		15	Pengelolaan interaksi belajar mengajar	15	40
		16	Pengelolaan kelas	41	16
		17	Penyelenggaraan bimbingan	17	42
		18	Penilaian prestasi	18	43
		19	Penelitian sederhana	44	19
		20	Pelaksanaan administrasi sekolah	20	45

4.	Kompetensi Sosial	21	Berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman	21	46
		22	Berkomunikasi dan berinteraksi dengan kepala sekolah	22	47
		23	Mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung PBM	48	23
		24	Dapat mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik	49	24
		25	Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat	25	50

Instrumen Angket Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	ST
1.	Guru dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik					
2.	Guru Kurang memahami potensi-potensi anak didik					
3.	Guru dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran					
4.	Guru Kurang menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM					
5.	Guru dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran					
6.	Guru Kurang menguasai prinsip dan proses PBM					
7.	Guru mengabaikan Pembuatan rencana program pengajaran yang disesuaikan dengan situasi kelas					
8.	Guru memberikan hukuman terhadap siswa yang mengerjakan tugas					
9.	Guru memberikan sanksi terhadap siswa yang melanggar peraturan tanpa memandang laki-laki atau perempuan					
10.	Guru kurang memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengungkapkan keluhan yang berpengaruh pada proses belajar mengajar					
11.	Guru memberikan pujian bagi siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan benar					
12.	Pembuatan rencana program pengajaran kurang disesuaikan dengan situasi kelas					
13.	Guru merasa sebagai guru yang ditakuti oleh siswa					

14.	Guru mengajar tanpa menggunakan alat peraga					
15.	Konsentrasi mengajar Guru hanya difokuskan pada siswa yang sulit dalam menerima materi pelajaran					
16.	Guru memindahkan atau menegur siswa yang aktif dalam proses belajar mengajar					
17.	Guru menyediakan waktu untuk membimbing siswa secara kelompok					
18.	Guru Melaksanakan remedial terhadap siswa yang memiliki nilai kurang dari 70					
19.	Guru melakukan penelitian yang berhubungan dengan proses belajar mengajar					
20.	Guru menganalisis hasil ulangan harian/ulangan umum					
21.	Guru aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan Pemasarakatan Kurikulum atau Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran					
22.	Guru meminta bimbingan kepala sekolah bila merasa kurang mampu mengatasi masalah siswa					
23.	Guru mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mengganggu KBM					
24.	Guru Kurang mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik					
25.	Guru dapat mengerti nilai dan norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat					
26.	Guru dapat memahami dengan buruk ciri-ciri peserta didik					

27.	Guru memahami potensi-potensi anak didik					
28.	Guru hanya menguasai beberapa model dan strategi pembelajaran					
29.	Guru menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM					
30.	Guru tidak dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran					
31.	Guru menguasai prinsip dan proses PBM					
32.	Guru melakukan Pembuatan rencana program pengajaran yang disesuaikan dengan situasi kelas					
33.	Guru membiarkan siswa yang tidak mengerjakan tugas					
34.	Guru membiarkan siswa yang melanggar peraturan					
35.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengungkapkan keluhan yang berpengaruh pada proses belajar mengajar					
36.	Guru memberikan pujian bagi siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan benar					
37.	Pembuatan rencana program pengajaran disesuaikan dengan situasi kelas					
38.	Guru merasa sebagai guru yang disenangi oleh siswa					
39.	Guru mengajar menggunakan alat peraga					
40.	Guru hanya focus mengajar pada siswa yang mudah dalam menerima materi pelajaran					
41.	Guru memindahkan atau menegur siswa yang pasif dalam proses belajar mengajar					
42.	Guru menyediakan waktu untuk membimbing siswa secara kelompok					

43.	Guru Melaksanakan remedial terhadap siswa yang memiliki nilai diatas rata-rata					
44.	Guru melakukan penelitian yang tidak berkaitan dengan proses belajar mengajar					
45.	Guru membiarkan hasil ulangan harian/ulangan umum					
46.	Guru pasif mengikuti kegiatan pengembangan dan Pemasarakatan Kurikulum atau Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran					
47.	Guru meminta bimbingan kepala sekolah bila merasa mampu mengatasi masalah siswa					
48.	Guru kurang memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mengganggu KBM					
49.	Guru mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik					
50.	Guru mengabaikan nilai dan norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat					

PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN SISWA MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

¹Syarif Maulidin, ²Eti Hadiati ³Nanang Supriadi

¹²³UIN Raden Intan Lampung

Email: syarifmaulidi135@gmail.com, eti.hadiati@radenintan.ac.id, nanangsupriadi@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the quality of SMA/MA level student graduates which is less than optimal, meaning that when viewed from the national exam scores they are not included in the top five highest score categories in Indonesia. Madrasa heads and teachers within the scope of educational institutions are the spearheads in creating the quality of graduates, so in this research these two factors will be tested for their influence on the quality of graduates. The method in this research is a quantitative approach with an ex-post facto type, with a population of all madrasa heads and teachers in Central Lampung district. Meanwhile, the samples were taken randomly from all madrasas. Data analysis techniques use simple and multiple regression tests with prerequisite tests for normality and linearity tests. From the results of this research, the author concludes: 1) There is a significant influence between the performance of madrasa heads on the quality of Madrasah Aliyah graduates in Central Lampung Regency which has a positive impact of 38.5%. 2) There is a significant influence between teacher performance on the quality of Madrasah Aliyah graduates in Central Lampung Regency which has a positive impact of 48.5%. 3) There is a significant influence between the performance of madrasah heads and teacher performance on the quality of Madrasah Aliyah graduates in Central Lampung Regency which has a positive impact of 75.6%.*

Keywords: *Performance of Madrasah Heads, Teachers and Quality of Graduates*

Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia belum memenuhi sepenuhnya harapan masyarakat dan bangsa, demikian menurut Luk-Luk Nur Mufidah. Hingga penghujung dasawarsa terakhir abad ke-20, sistem pendidikan kita menghadapi tantangan dalam hal mutu lulusan yang rendah, penyelesaian masalah pendidikan yang seringkali bersifat tambal sulam, serta orientasi yang lebih condong pada proyek (Abdillah, 2001). Dampaknya adalah seringkali hasil pendidikan tidak memuaskan masyarakat, Individu yang secara berkelanjutan mengajukan pertanyaan mengenai relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam konteks dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, dan budaya (Ali, 1995). Penilaian terhadap kualitas lulusan pendidikan juga mencerminkan ketidaksesuaian dengan tuntutan pasar tenaga kerja dan kebutuhan pembangunan, terutama di sektor industri,

perbankan, telekomunikasi, dan sektor lainnya, yang mengundang keraguan terkait peran sekolah dalam memenuhi tantangan tersebut (Akdom, Strategic Management, 2009).

Diperlukan upaya pembenahan dalam kualitas pendidikan guna mencapai standar yang lebih tinggi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Oemar Hamalik yang menekankan pentingnya perbaikan dalam proses pendidikan guna meningkatkan mutu. Tahapan awal yang krusial adalah melakukan perbaikan pada tenaga pendidikan, mengingat hal ini menjadi fondasi yang sangat mendasar. Walaupun visi, misi, dan kurikulum telah dirancang secara optimal oleh para ahli, serta tersedianya peralatan dan biaya yang memadai untuk kebutuhan pendidikan, namun pada akhirnya, keberhasilan tetap bergantung pada kinerja dan implementasi yang efektif dalam konteks proses dan situasi pendidikan (Arikunto, 2006).

Edward Sallis menekankan bahwa mutu pendidikan mencakup kualitas nilai moral yang tinggi atau high moral values. Pandangan ini menekankan pentingnya pembentukan karakter dan nilai-nilai moral yang tinggi sebagai bagian integral dari pendidikan. Dalam konteks ini, mutu pendidikan tidak hanya diukur dari aspek akademis semata, tetapi juga dari kemampuan siswa untuk menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai etika, tanggung jawab, serta moralitas dalam kehidupan sehari-hari (Arikunto, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, 2013). Sallis menggambarkan bahwa sebuah sistem pendidikan yang berkualitas harus mampu membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral yang kuat, salah satu pendapat edwar sallis adalah:

Outstanding teachers, high moral values, excellent examination results, the support of parents, business and the local community, plentiful resources, the application of the latest technology, strong and purposeful leadership, the care and concern for pupils and students a well-balanced and challenging curriculum.

Definisi tersebut mengindikasikan bahwa penentu mutu pendidikan melibatkan sejumlah faktor kunci, termasuk kinerja unggul guru, pendorong nilai moral yang tinggi, pencapaian hasil pemeriksaan yang memuaskan, dukungan orang tua, partisipasi bisnis dan masyarakat setempat, ketersediaan sumber daya yang memadai, integrasi teknologi terbaru, kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada tujuan, perhatian terhadap kebutuhan siswa, serta penyusunan kurikulum yang seimbang dan menantang (Arikunto, Prosedur Penelitian: suatu pendekatan Praktik, 2013). Dalam konteks ini, nilai moral yang tinggi dan prestasi lulusan yang berkualitas menjadi aspek kritis, mengacu pada kemampuan pendidikan untuk menghasilkan output yang bermanfaat sesuai dengan harapan dan dapat diandalkan di masyarakat. Sedangkan menurut Hanson & Owen, mendefinisikan mutu lulusan sebagai: intellectual and manual skills, powers of reason and analysis, values, attitudes and motivation, creativity, communication

skills sense of social responsibility and understanding of the world. (Kualitas berkaitan dengan aspek intelektual, keterampilan manual, kekuatan nalar dan analisis, nilai, sikap, motivasi, kreativitas, keterampilan komunikasi, apresiasi kultural, memiliki tanggungjawab sosial serta memahami kebutuhan dunia)

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa mencapai mutu dalam suatu organisasi memerlukan kerja sama dari seluruh pihak. Saat menyediakan produk atau layanan bermutu, penting untuk merujuk pada standar mutu yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu dapat dilihat melalui pencapaian siswa atau peserta didik, serta lulusan sebagai hasil akhir dari suatu institusi pendidikan. Lulusan dianggap sebagai produk akhir yang dapat meningkatkan mutu sekolah (Arifin, 2012). Untuk mencapai tujuan ini, kerja sama yang baik antara tenaga pendidik (guru) dan kepala sekolah menjadi krusial dalam melaksanakan program atau kurikulum yang mendukung proses pembelajaran. Dari permasalahan tersebut, solusi yang tepat adalah mengimplementasikan manajemen yang baik dan meningkatkan mutu lulusan, terutama yang terkait dengan pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah atau madrasah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa implementasi dan internalisasi pendidikan berjalan secara optimal (Burhanudin, 2007).

Kajian Pustaka

Sebagai subsistem pendidikan formal, keberadaan sekolah atau madrasah memiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran pendidikan nasional. Untuk mencapai mutu lulusan yang berintegritas, perlu diterapkan profil kualifikasi kemampuan lulusan yang dijabarkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP). Delapan standar utama, yaitu standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan, menjadi acuan utama dalam pengembangan sekolah atau madrasah yang berkualitas (Danim, 2008). Standar kompetensi lulusan mencakup kriteria kualifikasi kemampuan peserta didik yang diharapkan dapat dicapai setelah menyelesaikan masa belajarnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Rincian ini dapat diidentifikasi pada Tabel 1 di bawah ini :

Table 1.1 Standar Kompetensi Kelulusan SMA/MA/SMK/Sederajat

Dimensi	Kualifikasi Kemampuan
Pengetahuan	Memahami informasi yang bersifat fakta, konsep, prosedur, dan metakognitif dalam berbagai bidang ilmu seperti sains, teknologi, seni, dan budaya dengan pemahaman mendalam terkait aspek kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, serta peradaban, termasuk penyebab dan konsekuensi dari fenomena

	dan kejadian yang terjadi.
Sikap	Menunjukkan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai keimanan, akhlak mulia, pemahaman ilmiah, kepercayaan diri, dan tanggung jawab dalam berinteraksi dengan efektif dalam lingkungan sosial dan alam, serta dalam menjalankan peran sebagai representasi positif bangsa dalam hubungan internasional.
Keterampilan	Memperlihatkan keterampilan berpikir dan bertindak secara efektif dan kreatif, baik dalam konteks abstrak maupun konkrit, sebagai upaya pengembangan diri yang dilakukan secara mandiri dan mendalam melalui pengalaman belajar di sekolah.

Pemilihan standar kualitas lulusan dalam penelitian ini mengikuti kerangka konsep Hanson & Owen, yang menguraikan bahwa mutu lulusan dapat dinilai melalui tiga dimensi, yakni sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Berdasarkan teori diatas menunjukkan bahwa mutu lulusan dapat dilihat dari nilai asesmen madrasah yang mencakup 3 hal tersebut, sebagaimana data dibawah ini :

Table 1.2 Nilai Asesmen Madrasah Lampung Tengah

TAHUN AJARAN	Provinsi	Kabupaten	Jumlah MA	Nilai Rata-Rata
2020/2021	Lampung	Lampung Tengah	52	89,5
2022/2023	Lampung	Lampung Tengah	52	87,5

Sumber : Kemenag Lampung Tengah

Analisis data awal tersebut menunjukkan bahwa mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah tercermin dari hasil penilaian madrasah yang menunjukkan penurunan. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan mutu lulusan secara terstruktur dengan melibatkan para guru dan kepala sekolah (Hamalik, 1991). Pendidik perlu memahami dan merespons kondisi ini dengan memperhatikan kualitas lulusan masing-masing. Istilah-istilah terkait mutu lulusan dalam lembaga pendidikan mencakup product (kompetensi individu), output (kualitas dan kuantitas lulusan), outcome (kelangsungan hidup individu dan

kontribusi sosial), dan tujuan yang diinginkan . Hal ini lebih diperjelas lagi oleh Muhaimin, dkk bahwa:

Elemen-elemen output selalu terkait dengan performa siswa, karena esensi pendidikan adalah membentuk siswa atau hasil pembelajaran siswa, baik dalam dimensi akademis seperti nilai ujian nasional dan rapor, maupun aspek non-akademis seperti harga diri, kejujuran, kerjasama, empati, solidaritas, kedisiplinan, kerajinan, serta pencapaian dalam bidang olahraga, kegiatan keagamaan, kesenian, dan sebagainya. Sementara itu, outcome pada dasarnya mengevaluasi dampak dari program setelah menghasilkan output, yang mungkin juga mencakup peningkatan reputasi sekolah/madrasah dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut (Mulyasa E. , 2007).

Mutu lulusan yang telah dicapai di Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah, terutama dalam hal pemilihan dan penerapan strategi untuk meningkatkan kualitas siswa, lulusan, dan sekolah, memerlukan kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan dan motivasi kepada para guru, meningkatkan fasilitas serta infrastruktur pendidikan, memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi, dan merancang program pengembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran yang inovatif dan efektif (Umaedi, 2004). Hal ini bertujuan agar mutu lulusan siswa dapat terus meningkat secara berkesinambungan.

Berdasarkan pra survey pada Pendidikan madrasah di lampung Tengah terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan mutu lulusan, diantaranya yang pertama wawancara dengan aris ferlian selaku staf penmad kabupaten lampung Tengah (Suhardiman, Studi Pengembangan Kepala madrasah Konsep dan Aplikasi, 2012) :

1. Kurangnya kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru

Kualitas pengajaran yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman siswa terhadap materi ajar. Hal ini akan mempengaruhi mutu lulusan siswa karena lulusan yang keluar dari sekolah tersebut belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk bersaing di dunia kerja.

2. Kurangnya motivasi dan profesionalisme guru

Kualitas pengajaran yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, tetapi juga oleh motivasi dan profesionalisme guru dalam mendidik. Kurangnya motivasi dan profesionalisme guru dapat mempengaruhi kualitas pengajaran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu lulusan siswa.

3. Kurangnya akses pada sumber daya pembelajaran

Sumber daya pembelajaran yang baik, seperti laboratorium, perpustakaan, dan lain-lain dapat membantu guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Kurangnya akses pada sumber daya pembelajaran akan berdampak pada merosotnya kualitas pengajaran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu lulusan siswa.

4. Kurangnya dukungan dan monitoring dari kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru di sekolah. Kurangnya dukungan dan monitoring dari kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat berdampak pada kualitas pengajaran yang buruk, sehingga mutu lulusan siswa menjadi rendah.

Dan wawancara selanjutnya kepada kasi Pendidikan penmad kabupaten lampung yang berkaitan dengan mutu lulusan :

1. Kurangnya pengembangan kurikulum dan stabilitas program pendidikan

Kepala madrasah yang tidak mampu memimpin dengan baik cenderung mengabaikan pengembangan kurikulum dan stabilitas program pendidikan. Hal ini akan berdampak pada kualitas pembelajaran dan kesiapan siswa untuk menghadapi dunia kerja di masa depan.

2. Lemahnya sistem evaluasi kinerja guru

Kurangnya pengawasan kerja guru dan lemahnya sistem evaluasi kinerja guru akan mempengaruhi kualitas pengajaran, ketepatan kurikulum, dan tingkat kinerja siswa.

3. Kurangnya dukungan dalam pengembangan fasilitas pendidikan

Kepala madrasah yang kurang mampu memimpin biasanya juga kurang mampu mengelola dana dan sumber daya madrasah yang ada. Hal ini kemudian akan menyebabkan kurangnya dukungan dalam pengembangan fasilitas pendidikan, seperti laboratorium, perpustakaan dan fasilitas lainnya, yang dapat mempengaruhi mutu lulusan siswa.

4. Kurangnya perencanaan dan pengembangan sistem pembelajaran

Kepala madrasah yang tidak mampu memimpin dengan baik biasanya juga kurang mampu merencanakan dan mengembangkan sistem pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa. Hal ini akan menyebabkan menurunnya minat siswa dalam belajar sehingga berimbas pada kualitas lulusan siswa.

Berdasarkan data diatas perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar kualitas pengajaran menjadi lebih baik, seperti meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional, menjamin akses

pada sumber daya pembelajaran yang memadai, dan memberikan dukungan dan monitoring yang efektif dari kepala sekolah. Dengan cara ini, mutu lulusan siswa dapat ditingkatkan sehingga lebih siap untuk bersaing di dunia kerja.

Untuk meningkatkan mutu lulusan di madrasah, perlu dilakukan upaya seperti penyempurnaan kurikulum, pelatihan bagi pengajar, peningkatan sarana dan prasarana, serta peningkatan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka.

Prestasi atau kualitas lulusan menjadi indikator utama dari mutu pendidikan, dan untuk mencapai mutu pendidikan yang baik, diperlukan keterlibatan siswa yang memiliki prestasi dan produktif. Siswa merupakan elemen kunci yang berperan sebagai sumber daya manusia penentu mutu pendidikan. Oleh karena itu, perhatian perlu diberikan pada komponen pendukung, pelaksana, dan penentu keberhasilan mutu lulusan (Helmawati, 2014). Lulusan yang memperlihatkan kompetensi sesuai dengan kriteria sekolah efektif menjadi fokus, seperti yang ditemukan dalam penelitian Taylor yang dikutip oleh Furqon di *Glendle Unior High School* (GUHS). Beberapa elemen yang terkait dengan kelulusan melibatkan peran kepala sekolah, guru, staf pendidikan lainnya, tujuan pendidikan, program atau kurikulum, pelaksanaan proses pembelajaran, pemantauan pembelajaran, evaluasi belajar, iklim sekolah, dan juga dukungan sumber daya lainnya seperti fasilitas, infrastruktur, peralatan, dan materi pembelajaran.

Seorang kepala madrasah berperan sebagai figur ayah dan ibu bagi semua guru di sekolahnya. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan yang lebih tinggi agar dapat memenuhi segala kebutuhan psikis maupun fisik dari para guru. Meskipun seorang kepala madrasah juga manusia yang dapat melakukan kesalahan, tuntutan untuk memiliki kemampuan yang optimal merupakan suatu hal yang wajar. Hal ini terkait dengan peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer dari organisasi sekolah (Jerome, Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, terj. Yosol Iriantara, 2005). Peningkatan kemampuan tersebut diperlukan sebagai upaya untuk mempersiapkan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tugas dan tanggung jawab seorang kepala madrasah menjadi beban berat, sehingga tanpa kemampuan memimpin dan mengelola lembaga pendidikan, pencapaian visi dan misi sekolah tidak akan dapat optimal terwujud. Peningkatan kemampuan kepala madrasah terkait dengan perannya sebagai pemimpin dan manajer lembaga pendidikan. Usaha untuk meningkatkan keterampilan ini sebenarnya merupakan langkah yang diperlukan untuk mempersiapkan diri guna menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Tanggung jawab dan tugas kepala madrasah merupakan beban yang signifikan. Oleh karena itu, tanpa kemampuan yang memadai dalam

kepemimpinan dan manajemen organisasi sekolah, realisasi visi dan misi sekolah tidak akan dapat dicapai secara optimal.

Keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Seorang pemimpin yang berhasil mampu efektif mengelola lembaga, dapat mengantisipasi perubahan, mengoreksi kekurangan, dan membimbing lembaga menuju tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin menjadi kunci utama kesuksesan sebuah organisasi.

Peran yang sangat penting selain kepala madrasah adalah guru. guru juga memegang peran yang sangat krusial dalam menentukan mutu pendidikan, terutama dalam hal pencapaian siswa. Sebagai faktor penentu mutu pendidikan, guru memiliki posisi strategis, sehingga upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus memberikan perhatian yang besar pada peningkatan jumlah dan kualitas guru. Kualitas dapat tercermin dari kinerja guru tersebut.

Prestasi kerja seorang guru mencakup pencapaian yang konkret baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Aspek-aspek tersebut mencakup perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses evaluasi, dan analisis hasil evaluasi. Kompetensi Kinerja guru Sesuai dengan Undang Undang Pasal 10 ayat (1) Nomor 5 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Pendidikan di lingkungan sekolah perlu mempersiapkan dan memberdayakan peserta didik dengan keterampilan dasar serta life skills yang relevan dengan tuntutan masyarakat dan lingkungan sekitar. Menurut Unesco, sebagaimana diungkapkan oleh E. Juhana Wijaya, terdapat dua prinsip pendidikan yang relevan dengan realitas global. Pendidikan harus difokuskan pada empat elemen dasar pembelajaran :

1. Belajar untuk mengetahui (*learning to know*).
2. Belajar dengan melakukan (*learning to do*).
3. Belajar dalam hidup kebersamaan (*learning to be*).
4. Membudidayakan belajar seumur hidup (*life long learning*).

Budaya pendidikan seperti itu perlu diperkuat dan dikembangkan sebagai bagian dari upaya membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Tiga faktor yang menyebabkan ketidakmerataan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia adalah :

1. Kebijakan manajemen pendidikan yang menerapkan pendekatan education production function atau analisis input-output tidak diimplementasikan dengan konsistensi.
2. Pengelolaan pendidikan dilaksanakan dengan cara birokratis-sentralistik.
3. Partisipasi masyarakat, terutama peran orang tua siswa, dalam pelaksanaan pendidikan sangat rendah.

Dengan mempertimbangkan permasalahan di atas, peningkatan mutu pendidikan harus diperjuangkan agar mencapai perkembangan yang didukung oleh perubahan yang direncanakan secara matang. Oleh karena itu, untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, diperlukan tekad dan kesadaran pribadi untuk melakukan perubahan (Fachrudin, 1993).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (Dantes, 2012). Penelitian ini adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Darmawan, Metode Penelitian Kuantitatif, 2014). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang digunakan peneliti, variabel tersebut yaitu kinerja kepala madrasah, kinerja guru dan mutu lulusan siswa madrasah aliyah Kabupaten Lampung Tengah (Siregar, 2010). Peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena kejadian sebagai objek penelitian telah terjadi, sehingga peneliti tidak memberikan perlakuan atau experiment kepada objek penelitian. Objek penelitian ini adalah kinerja kepala madrasah dan kinerja guru tahun pelajaran 2022-2023. Peneliti meneliti kejadian yang telah terjadi ini dengan alat atau instrumen untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah semua kepala madrasah dan guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Lampung Tengah, dengan jumlah 52. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dengan jumlah 52 maka peneliti menggunakan rumus Taro. Persebaran sampel pada penelitian ini berdasarkan jumlah masing-masing guru pada tiap-tiap madrasah adalah 46 guru dan 46 kepala madrasah. Maka sampel berjumlah 46 guru dan kepala madrasah. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan jenis simple random sampling. Adapun instrumen peneliti dalam penelitian ini adalah angket, observasi, dan dokumentasi (Supranto, 2007). Angket yang disusun secara sistematis dengan lebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian (Tanzeh, 2009). Data relevan yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data banyaknya guru dan profil lembaga Pendidikan madrasah aliyah se-Kabupaten Lampung Tengah.

Sedangkan analisis data dalam penelitian ini berupa uji validitas instrumen penelitian, uji reliabilitas instrumen penelitian, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan analisis regresi ganda. Adapun untuk mempermudah perhitungan, peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 27 for windows agar perhitungan cepat dan efisien (Wahyono, 2012).

Pembahasan

1) Pengaruh Kinerja kepala madrasah Terhadap Mutu Lulusan

Hasil penelitian tentang pengaruh kinerja kepala madrasah terhadap mutu lulusan pada madrasah Aliyah di kabupaten lampung tengah, yang di analisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 (Wahyono, 2012), pada tabel *coefficients* diketahui thitung kinerja kepala madrasah 3.160 dan pada tabel model summary dengan melihat R Square = 0,385 atau 38,5%. Jadi, besar pengaruh Kinerja kepala madrasah terhadap Mutu Lulusan siswa madrasah Aliyah di kabupaten lampung tengah adalah sebesar 38,5%, Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya dapat dikategorikan sebagai baik. Faktor-faktor lain di luar metode yang digunakan oleh peneliti turut berperan dalam mempengaruhi variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis data diatas dikaitkan dengan teori yang digunakan peneliti bahwa kinerja kepala madrasah berpengaruh terhadap mutu lulusan, Seperti yang diungkapkan oleh Nana Syaodih, kualitas pendidikan dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang memiliki keahlian profesional dalam ranah pendidikan, dengan indikator-indikator di dalam Peraturan Meteri Agama No. 58 tahun 2017.". Hasil penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indra Satria, tahun 2022, mahasiswa Program Studi Magister Pendidikan Universitas Jambi dengan judul "Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah, Kinerja Komite, dan Kinerja kepala madrasah terhadap Mutu Lulusan SMK di Kota Jambi" dengan hasil adanya pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap Mutu Lulusan sebesar 35,8% sedangkan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh pengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa tingkat kinerja kepala madrasah Aliyah di kabupaten lampung Tengah sangat baik, dan perlu untuk di pertahankan serta ditingkatkan. Kinerja kepala madrasah dapat memiliki dampak signifikan terhadap mutu lulusan siswa karena kepala madrasah memiliki peran strategis dalam pengelolaan sekolah dan pencapaian tujuan Pendidikan, sebagaimama indicator kinerja kepala madrasah yaitu : Manajerial, Pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, kinerja kepala madrasah dapat mempengaruhi banyak aspek yang berkontribusi pada mutu pendidikan dan hasil akhir siswa. Dalam keseluruhan, kepala madrasah yang efektif dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan optimal siswa, sehingga

mempengaruhi mutu lulusan siswa (Mulyasa E. , Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2013). Seorang kepala madrasah diharapkan memiliki kemampuan untuk berperan sebagai inisiator, inspirator, partisipan, dan motivator bagi guru, siswa, dan karyawan. Hal ini bertujuan agar semua pihak dapat bersinergi dalam meningkatkan kinerja lembaga guna mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

2) Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan

Hasil penelitian tentang pengaruh kinerja guru terhadap mutu lulusan pada madrasah Aliyah di kabupaten lampung tengah, yang di analisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 (Wahyono, 2012), pada tabel coefficients diketahui nilai signifikansi $0.02 < 0,05$, nilai thitung sebesar 4.313 dan pada tabel model summary dengan melihat R Square = 0,485 atau 48,5%. Jadi, besar pengaruh Kinerja guru terhadap Mutu Lulusan siswa madrasah Aliyah di kabupaten lampung tengah adalah sebesar 48,5%, Ini menandakan bahwa dampaknya dapat diklasifikasikan sebagai positif. Faktor-faktor lain di luar metode yang diterapkan oleh peneliti turut memainkan peran dalam memengaruhi variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis data ini dengan teori yang digunakan peneliti bahwa kinerja guru berpengaruh terhadap mutu lulusan Sebagaimana Teori Sosial-Kognitif (Albert Bandura) Teori ini menekankan pentingnya pemodelan, yaitu pembelajaran melalui pengamatan dan peniruan perilaku orang lain. Guru yang berperan sebagai model positif dapat memengaruhi sikap, nilai, dan keterampilan siswa, yang pada gilirannya memengaruhi mutu lulusan. Hal ini sesuai dengan PMA nomor 16 tahun 2010 dan Keputusan Dirjen Pendis Nomor 1843 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja guru (PKG) madrasah tahun 2021) yaitu kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Professional dan Sosial. Hasil penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan Sinta Pika Aulia , tahun 2022, mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-rainry Darussalam Banda Aceh dengan judul “Signifikasi Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan di MAN 1 Aceh Tenggara” dengan hasil adanya pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan sebesar 48,8% sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh pengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa tingkat kinerja guru madrasah Aliyah di kabupaten lampung Tengah berada pada kelompok rendah. Artinya, kinerja guru perlu di tingkatkan. Tugas utama seorang guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realitas konkrit konsekuensi logis sebagai tenaga Pendidikan bidang Pendidikan (Helmawati, 2014). sebagaimana indicator kinerja guru (kompetensi Pedagogik, professional, kepribadian, dan social), seharusnya kinerja guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap mutu lulusan, maka kinerja guru madrasah Aliyah di

kabupaten lampung Tengah perlu ditingkatkan sesuai I dengan tugas pokok dan fungsinya.

3) Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan

Hasil penelitian tentang pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan pada madrasah Aliyah di kabupaten lampung tengah, yang di analisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 (Wahyono, 2012), pada tabel coefficients diketahui nilai signifikansi $0.00 < 0,05$ dan pada tabel model summary dengan melihat R Square = 0,756 atau 75,6%. Jadi, besar pengaruh Kinerja Kepala madrasah dan kinerja guru terhadap Mutu Lulusan siswa madrasah Aliyah di kabupaten lampung tengah adalah sebesar 75,6%, artinya pengaruh yang berkategori cukup tinggi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar metode yang digunakan peneliti. Hasil penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan Diyah Amin Fadhilah, tahun 2019, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dengan judul "Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN se-Kabupaten Blitar" dengan hasil adanya pengaruh Kinerja Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh pengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa Tingkat Kinerja Kepala Madrasah dan kinerja guru madrasah Aliyah di kabupaten lampung Tengah secara Bersama berada pada kelompok sangat baik. Sehingga Terdapat perbedaan yang cukup signifikan dengan pengaruh kinerja kepala madrasah dan kinerja guru yang dilakukan secara mandiri dengan secara Bersama. Maka dapat kita simpulkan bahwa kepala madrasah dan guru harus bekerja sama untuk meningkatkan mutu lulusan siswa sehingga hasil yang didapatkan sangat baik (Helmawati, 2014).

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja kepala madrasah terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah yang memiliki dampak positif sebesar 38,5%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja Guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah yang memiliki dampak positif sebesar 48,5%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Tengah yang memiliki dampak positif sebesar 75,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Pius, dkk. 2001. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Akdom. 2009. *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta
- Ali, Lukman. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____, Suharsimi. 2013. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Barnawi dan Muhammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhanudin. 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah (dari unit birokrasi ke lembaga akademik)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- _____. 2010. *Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Echolis, John M., Hasan Shadily. 1988. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Fachrudi, Soekarto Indra dkk. 1983. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo
- Furqon, Arief, *Anatomi Problem Kurikulum di PTAI dan beberapa Cara Pemecahannya*. Jurnal Komunikasi Perguruan Tinggi 6(1), 2002

- Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hamalik, Oemar. 1991. *Pendidik Pendidik*. Bandung: Remaja Rosdakarya Helmawati.
2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hendriana, Heris dan Utari Soemarmo. 2014. *Penelitian Pembelajaran Matematika*. Bandung: PT Refika Aditama
- Jerome. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, terj. Yosol Iriantara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Mufidah, Luk-luk Nur, *Aktualisasi TQM dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Tadris Zvol. 4, Nomor 1, 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhaimin, dkk. 2008. *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Rajagrafinfo Persada
- Mulyasa, E.. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____, E.. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Narbuko, Cholid dan Ahmadi. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, M. N.. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Rosdakarya
- Nisa, Hoirun. 2007. *Mutu Lulusan Madrasah (Studi tentang Kualitas Nilai Mpral Siswa MAKN Puteri MAN 3 Malang)*, Thesis MA. Malang: Pascasarjana UIN Malang
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah
- Peraturan Pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang Guru
- Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional,
- Jakarta

Republik Indonesia, PMA No 16 tahun 2010 tentang *Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah*

Riduan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta

Ridwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta

Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sani, Ridwan Abdullah, dll. 2015. *Penjamin Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara

Saroni, Muhammad. 2006. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz

Setiawan, Joko, *Analisa Keoempimpinan Kepala madrasah dan Kinerja Guru: Pengaruhnya terhadap Peningkatan Mutu Lulusan pada Sekolah Dasar Permat Harapan Batam*, Jurnal Elektronik REKAMAN, Seklah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. ISSN ; 2598-8107. Vol. 2, No. 1 May 2018

Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

_____, Syofian. 2014. *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____. 2015. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala madrasah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Kelapa Gunung: Refika Aditama

Sukardi. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Sukmadinata, Nana Syaodih, dkk. 2006. *Pengantar Mutu Pendidikan Menengah (konsep, prinsip, dan instrumen)*. Bandung: Refika Aditama

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Grafindo

_____. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Supranto, J.. 2007. *Teknik Sampling untuk Survey & Eksperimen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susetyo, Budi. 2012. *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refita Aditama
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras
- _____, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- Tilar. 1990. *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*. Jakarta: Blai Pustaka
- Umaedi. 2004. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/ Madrasah (mengelola pendidikan dalam era masyarakat berubah)*. Jakarta: CEQM
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyono, Teguh. 2012. *Analisis Statistik Mudah Dengan SPSS 26..* Jakarta, Elex Media Komputindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yunus, Mahmud. 1973. *Tafsir Quran Karim*. Jakarta: CV Al Hidayah Jakarta
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori & Aplikasi,.* Jogjakarta: Ar-ruzz Media

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License