

**PENINGKATAN MUTU SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN
PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU**

(Studi Empirik menggunakan *Sequential Explanatory Methods* Pada
Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur)

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:
HAERONIH
NIM: 2370134062

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2025 M/1446 H.

ABSTRAK

Haeronih: Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Profesional Guru. Studi Empirik menggunakan *Sequential Explanatory Methods* Pada Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan kontribusi dari Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan Mutu Sekolah di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Penelitian ini tergolong jenis penelitian campuran (*Mix Method*) dengan pendekatan *sequential explanatory*, dimana hasil penelitian data kuantitatif diklarifikasi dan dikonversi dengan hasil penelitian kualitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 68 orang guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, wawancara, observasi, dan studi dokumen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T parsial dan Uji F simultan dalam dregresi linear berganda. Adapun Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen penilaian kinerja guru terhadap peningkatan mutu sekolah dengan besarnya pengaruh 31,1% sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengaruh Manajemen penilaian kinerja guru tersebut terlihat pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi siswa, kepuasan guru dan orangtua serta adanya upaya perbaikan manajemen sekolah.

Kedua Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah, dengan besarnya pengaruh 20,3% sedangkan sisanya 79,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Kompetensi profesional guru yang meliputi pemahaman terhadap karakteristik siswa, menguasai dan mampu memanfaatkan teori belajar, kemampuan pengembangan kurikulum sekolah, penerapan pembelajaran yang mendidik, kemampuan pengembangan potensi peserta didik, terampil berkomunikasi dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi belajar telah memberikan pengaruh terhadap mutu sekolah.

Ketiga Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara simultan terhadap mutu sekolah, dengan besarnya pengaruh 38,3% sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi faktor lainnya. Manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru setelah dilakukan pengamatan dan wawancara maupun study dokumen secara bersama-sama dapat meningkatkan mutu sekolah secara signifikan.

Kata Kunci: Mutu Sekolah, Penilaian Kinerja, Kompetensi Profesional Guru

ملخص

تحسين جودة المدارس من خلال إدارة تقييم الأداء والكفاءة المهنية للمعلمين: دراسة تجريبية باستخدام طرق التفسير التتابعية على معلّمت روضات الأطفال الإسلامية في مقاطعة باسار رينو، جاكزنا الشرقية. يهدف هذا البحث إلى تحليل وتحديد مساهمة إدارة تقييم الأداء والكفاءة المهنية للمعلمين، سواءً بشكلٍ جزئيٍّ أو مُتزامنٍ، في تحسّن جودة روضات الأطفال الإسلامية في مقاطعة باسار رينو، جاكزنا الشرقية. يندرج هذا البحث تحت نوع البحوث المتمازجة (الطريقة المختلطة) باستخدام نهج التفسير التتابعي، حيث يتم توضيح وتحويل نتائج البيانات الكمية بواسطة نتائج البيانات الكيفية. تكوّنت عينة البحث من 68 معلّمة في روضات الأطفال الإسلامية في مقاطعة باسار رينو، جاكزنا الشرقية. وتمثلت الطريقة المستخدمة في هذا البحث في المسح بتقنيات جمع البيانات المُضَمَّنة للاستبيانات والمقابلات والملاحظة ودراسة الوثائق. أمّا أساليب تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث فهي اختيار "ت" الجزئي واختبار "ف" المتزامن في الانحدار الخطي المتعدد. وقد تضمّنت خلاصات هذا البحث ما يلي:

أولاً، هناك تأثيرٌ إيجابيٌّ ودالٌّ لإدارة تقييم أداء المعلمين على تحسّن جودة المدرسة، بحجم تأثير يبلغ 31.1%، بينما يتأثر المتبقيُّ بنسبة 68.9% بعواملٍ أخرى. يتجلى تأثير إدارة تقييم أداء المعلمين في تحسّن جودة التعلّم، وتحصيل الطلاب، ورضا المعلمين والأولياء، وكذلك وجود جهود لتحسين إدارة المدرسة. ثانياً، هناك تأثيرٌ إيجابيٌّ ودالٌّ للكفاءة المهنية للمعلمين على جودة المدرسة، بحجم تأثير يبلغ 20.3%، بينما يتأثر المتبقيُّ بنسبة 79.7% بعواملٍ أخرى. إنّ الكفاءة المهنية للمعلمين، والتي تشمل فهم خصائص الطلاب، وإثقان واستغلال نظريات التعلّم، وقدرة تطوير المناهج المدرسية، وتطبيق التعلّم الترتيبي، وقدرة تنمية قدرات المتعلمين، والمهارة في التواصل، والقدرة على إجراء تقييم وتقييم التعلّم، قد أثرت على جودة المدرسة.

ثالثاً، هناك تأثيرٌ إيجابيٌّ ودالٌّ لإدارة تقييم أداء المعلمين والكفاءة المهنية للمعلمين بشكلٍ مُتزامنٍ على جودة المدرسة، بحجم تأثير يبلغ 38.3%، بينما يتأثر المتبقيُّ بنسبة 61.7% بعواملٍ أخرى. إنّ إدارة تقييم الأداء والكفاءة المهنية للمعلمين، بعد إجراء الملاحظات والمقابلات ودراسة الوثائق معاً، يمكن أن تحسّن جودة المدرسة بشكلٍ دالٍّ.

الكلمات المفتاحية: جودة المدرسة، تقييم الأداء، الكفاءة المهنية للمعلمين.

ABSTRACT

Haeronih: Improving School Quality Through Performance Appraisal Management and Professional Competence of Teachers: An Empirical Study Using Sequential Explanatory Methods on Islamic Kindergarten Teachers in Pasar Rebo Subdistrict, East Jakarta.

This research aims to analyze and determine the contribution of Performance Appraisal Management and Professional Competence of Teachers, both partially and simultaneously, in improving the quality of Islamic Kindergartens in Pasar Rebo Subdistrict, East Jakarta. This research employs a mixed-methods design with a sequential explanatory approach, where the findings of quantitative data are clarified and converted with the results of qualitative data. The research sample consisted of 68 teachers in Islamic Kindergartens in Pasar Rebo Subdistrict, East Jakarta. The method used in this research was a survey method with data collection techniques including questionnaires, interviews, observation, and document study. The data analysis techniques used were partial T-tests and simultaneous F-tests in multiple linear regression. The conclusions of this research are as follows:

First, there is a positive and significant influence of teacher performance appraisal management on improving school quality, with an effect size of 31.1%, while the remaining 68.9% is influenced by other factors. The influence of teacher performance appraisal management is evident in the improvement of learning quality, student achievement, teacher and parent satisfaction, and efforts to improve school management.

Second, there is a positive and significant influence of teachers' professional competence on school quality, with an effect size of 20.3%, while the remaining 79.7% is influenced by other factors. Teachers' professional competence, which includes understanding student characteristics, mastering and utilizing learning theories, the ability to develop school curricula, the application of educative learning, the ability to develop student potential, skillful communication, and the ability to conduct learning assessment and evaluation, has influenced school quality.

Third, there is a positive and significant influence of teacher performance appraisal management and professional competence simultaneously on school quality, with an effect size of 38.3%, while the remaining 61.7% is influenced by other factors. Teacher performance appraisal management and professional competence, after observation, interviews, and document study, together can significantly improve school quality.

Keywords: School Quality, Performance Appraisal, Professional Competence of Teacher

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haeronih
Nomor Induk Mahasiswa : 2370134062
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini
Judul Tesis : Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Empirik menggunakan *Sequential Explanatory Methods* Pada Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur)

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan, Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 24 Mei 2025
Yang membuat pernyataan



Haeronih

TANDA PERSETUJUAN TESIS

PENINGKATAN MUTU SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN
PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
(Studi Empirik Menggunakan *Sequential Explanatory Methods* pada Guru
TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur)

TESIS

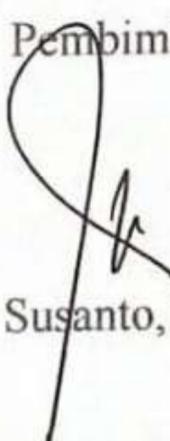
Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun oleh:
Haeronih
NIM: 2370134062

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 24 Mei 2025
Menyetujui,

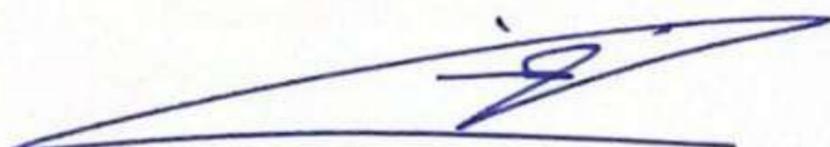
Pembimbing I


Dr. Susanto, M.A.

Pembimbing II


Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. H. Akhmad Shunhaji, M. Pdl.

TANDA PENGESAHAN TESIS

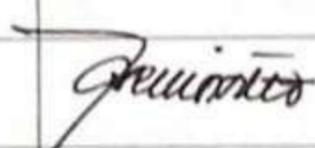
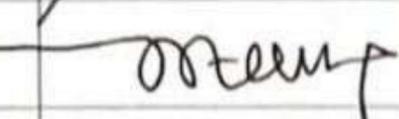
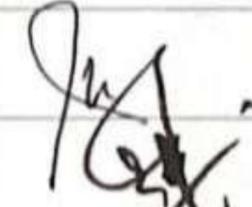
PENINGKATAN MUTU SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

(Studi Empirik menggunakan *Sequential Explanatory Methods* Pada
Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur)

Disusun oleh:

Nama : Haeronih
Nomor Induk Mahasiswa : 2370134062
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Telah diajukan pada sidang munaqosah pada tanggal:
Selasa, 29 Juli 2025

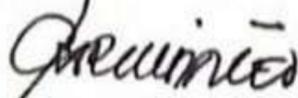
No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr.H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.PdI.	Penguji I	
3.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.PdI.	Penguji II	
4.	Dr. Susanto, M.A.	Pembimbing I	
5.	Dr. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd.	Pembimbing II	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.PdI.	Panitia/Sekretaris	

Jakarta, 7 Agustus 2025

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	Z	ق	Q
ب	b	س	S	ك	K
ت	t	ش	Sy	ل	L
ث	ts	ص	Sh	م	M
ج	j	ض	Dh	ن	N
ح	<u>h</u>	ط	Th	و	W
خ	kh	ظ	Zh	هـ	H
د	d	ع	'	ء	A
ذ	dz	غ	G	ي	Y
ر	r	ف	F	-	-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-syaddah ditulis dengan rangkap, misalnya ر **ر** ditulis rabba
- b. Vokal panjang (mad): fathah (baris di atas) ditulis â atau Â, kasrah (baris di bawah) ditulis î atau Î, serta dhammah (baris depan) ditulis dengan û atau Û, misalnya القارعت ditulis dengan al-qâri'ah, المساكين ditulis dengan al-masâkîn, المفلحون ditulis al-muflihûn.
- c. Kata sandang alif + lam (ال) apabila diikuti huruf qamariyah ditulis al, misalnya: الكافرون ditulis al-kâfirûn. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya الرجال ditulis ar-rijâl, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi al-qamariyah ditulis al-rijâl. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.

Ta'marbûthah (ة), apabila terletak diakhir kalimat, ditulis dengan h, misalnya البقرة ditulis al-baqarah. Bila di tengah kalimat ditulis dengan t, misalnya ; زكاة المال zakât al-mâl, atau ditulis سورة النسئ surât an-Nisâ'. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya saja: وهو خير الرازقين ditulis wa huwa khair ar-râziqîn

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji serta syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan Hidayahnya yang tak terhitung sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu.

Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya sampai yaumul kiyamah nanti aamiin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini terdapat banyak hambatan, rintangan dan kesulitan yang dihadapi. Namun atas bantuan dan motivasi serta bimbingan yang telah peneliti terima dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A, selaku Rektor Universitas PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si. Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta.
3. Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dosen pembimbing tesis, Dr. Susanto, M.A. dan Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd. yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada peneliti dalam penyusunan tesis ini.
5. Segenap Civitas Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, para dosen, yang selalu mendorong peneliti untuk menyelesaikan tesis tepat waktu

dan telah banyak memberikan pengetahuan dan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.

6. Teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2023 program studi MPI, terkhusus mba Masruroh, mba Izza Nurlaela dan teman-teman lainnya yang menjadi teman berdiskusi, saling menyemangati serta saling mendukung, memotivasi sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
7. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Para Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur yang telah banyak membantu dalam mengumpulkan data penelitian serta memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Kepada ke dua orang tua saya, Bapak H. Rimin dan Ibu Hj. Neni serta saudara-saudara saya, yang selalu menyemangati dan mendoakan kelancaran dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Suami tercinta Muchifudin, S.PWK, C.PA, C.PD. dan anak saya tercinta Jihan Luthfia yang selalu kebersamaan dengan doa dan kasih sayang yang luar biasa.
10. Kepada Bp/Ibu guru dan staf Bimbel Generasi Cendekia Jakarta, yang telah menyemangati, mendukung serta memotivasi sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
11. Kepada para penulis buku, jurnal dan artikel yang tulisannya telah peneliti kutip dalam tesis ini

Kepada semua pihak maupun individu, peneliti ucapkan terima kasih. Harapan dan do'a semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan kebaikan yang melimpah kepada semua pihak yang telah berjasa dalam penyelesaian tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat dan menjadi bagian dari perubahan positif peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Aamiin.

Jakarta, 24 Mei 2025

Haeronih

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing	xi
Halaman Pengesahan Penguji	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xix
Daftar Tabel.....	xxi
Daftar Gambar.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	63
C. Kerangka Berfikir.....	66
D. Hipotesis	68
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	71
A. Tempat dan Waktu Penelitian	72
B. Metodologi Penelitian	73
C. Tahap Penelitian Kuantitatif	77

D. Tahap Penelitian Kualitatif	96
E. Analisa Data Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.....	102
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	103
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	103
B. Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian.....	118
C. Pengujian Hipotesis.....	128
D. Faktor-Faktor Lain Diluar Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru Yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah	144
E. Pembahasan Hasil Penelitian	144
F. Keterbatasan Penelitian.....	149
BAB V PENUTUP	151
A Kesimpulan Hasil Penelitian.....	151
B. Saran-Saran	153
DAFTAR PUSTAKA	155
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hipotesis Statistik.....	69
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	72
Tabel 3. 2 Sebaran Sampel dari Populasi Kec. Pasar Rebo Jakarta Timur .	80
Tabel 3. 3 Skala Likert	81
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen	82
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen.....	83
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen.....	84
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Mutu Sekolah (Y).....	86
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X1)	88
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional Guru (X2)	89
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Mutu Sekolah.....	104
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Skor Mutu Sekolah	105
Tabel 4. 3 Data Deskriptif Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X1)	109
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	110
Tabel 4. 5 Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional Guru (X2)..	115
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional Guru	115
Tabel 4. 7 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1	120
Tabel 4. 8 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X2	121
Tabel 4. 9 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 dan X2.....	122
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	123
Tabel 4. 11 ANOVA Y atas X2	125
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas Persamaan Regresi Y atas X1 dan X2	127
Tabel 4. 13 Uji Homogenitas Varian Kelompok Y atas X1	127
Tabel 4. 14 Uji Homogenitas Varian Kelompok Y atas X2.....	129

Tabel 4. 15 Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varian Y atas X1 dan X2	131
Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Koefisien Regresi Sederhana) ρ_1	134
Tabel 4. 17 Besarnya Ketergantungan (Koefisien Determinasi) ρ_1	135
Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Koefisien Regresi Sederhana) ρ_2	140
Tabel 4. 19 Besarnya Ketergantungan (Koefisien Determinasi) ρ_3	141
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Konstelasi Variabel Penelitian	68
Gambar 3. 1	Alur Penelitian Mixed Methods (Metode Sequential Explanatory).....	74
Gambar 3. 2	Konstelasi Masalah Variabel-Variabel Penelitian.....	76
Gambar 4. 1	Histogram Variabel Mutu Sekolah.....	107
Gambar 4. 2	Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Mutu Sekolah (Y)	108
Gambar 4. 3	Histogram Variabel Kinerja Guru	111
Gambar 4. 4	Skor Teoritik Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X1).....	112
Gambar 4. 5	Kompetensi Profesional Guru	116
Gambar 4. 6	Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik Variabel Kompetensi Profesional Guru (X2).....	117
Gambar 4. 7	Diagram Pencar Persamaan Regresi Y dan X1	132
Gambar 4. 8	Diagram Pencar Persamaan Regresi Y dan X2	137

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan global yang terjadi pada saat ini, telah menuntut adanya proses pendidikan mutu yang diselenggarakan oleh sekolah. Hal ini dimaksudkan agar lulusan sekolah mampu bersaing dalam berbagai bidang kehidupan dikancah International. Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam era persaingan global tersebut. Menurut Prof. H. Mahmud Yunus menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha-usaha yang sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak dengan tujuan peningkatan keilmuan, jasmani dan akhlak sehingga secara bertahap dapat mengantarkan si anak kepada tujuannya yang paling tinggi. Agar si anak hidup bahagia, serta seluruh apa yang dilakukannya menjadi bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat.¹

Pendidikan yang bermutu akan memenangkan persaingan secara wajar dan rasional. Pendidikan mutu ditandai dengan beberapa indikator yaitu kemampuan numerasi yang baik, kemampuan literasi yang tinggi serta memiliki karakter kebangsaan yang kokoh sebagai sebuah ciri khas suatu bangsa. Konsep peningkatan mutu diperjelas dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) No19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang merupakan kriteria minimal tentang sistem

¹ Hamdi Supriadi, "Peranan pendidikan dalam pengembangan diri terhadap tantangan era globalisasi," dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2016, hal. 92-119.

pendidikan di seluruh wilayah di Indonesia (pasal 1 Nomor 17 UU 20/2003 tentang Sisdiknas dan pasal 3 PP.19/2005 tentang SNP), dimana SNP berfungsi sebagai dasar dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan Pendidikan pada setiap jenjang Pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, dan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan Negara dan membentuk peradaban bangsa yang bermartabat.²

Pendidikan diharapkan mampu menghasilkan output yang bermutu, Pada berbagai macam karakteristik input yang masuk, sehingga pendidikan itu mampu menghasilkan output yang baik dan berdaya saing. Pendidikan dipandang sebagai salah satu aspek yang memiliki peranan pokok dalam membentuk generasi masa depan. Pendidikan, diharapkan dapat menghasilkan manusia yang memiliki kompetensi maupun karakteristik yang diperlukan untuk menghadapi tantangan zaman.

Harapan tersebut diatas hanya dapat, dijawab oleh proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah yang bermutu, yaitu pembelajaran yang dilaksanakan dan dikelola oleh guru yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi professional. Hal ini seperti dinyatakan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³ Mutu sekolah dapat dilihat dari beberapa indicator sebagaimana diungkapkan oleh Merujuk pada pemikiran Edward terdapat beberapa ciri sekolah yang bermutu dapat dikemukakan (1) Berfokus pada pelanggan (2) Memiliki SDM andal (3) Menghindari masalah dan kemelut internal (4) Selalu belajar dari masalah dan kekurangan (5) Pendelegasian tugas dengan baik (6) Memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas (7) visi misi sebagai acuan (8) Prestasi dan kualitas sebagai budaya kerja (9) Selalu mengevaluasi kerja secara teratur (10) Pelaksanaan supervisi yang terprogram (11) Memberikan tindak lanjut (12) Memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dicapai siswa atau guru.⁴

Namun demikian, mutu pendidikan Indonesia secara Internasional masih jauh dari harapan, hal ini seperti tampak pada hasil Tes *Programme for International Student Assessment (PISA)* yang dilansir oleh *organisation for Economic Co-Operation Development (OECD)* yang

² N. Aslami dan M. Faisal Alfarisyi, "Konsep Manajemen Mutu Pendidikan," dalam *Journal on Education*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, hal. 7562-7573.

³ Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 8.

⁴ Mohammad Arif, "Konsep Sekolah yang Bermutu," dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Kedakwahan*, Vol. 15 Tahun 2022, hal. 29-36.

menunjukkan bahwa mutu pendidikan Indonesia masih dibawah rata-rata negara-negara Asian seperti Philipina dan Thailand. Mutu pendidikan Indonesia berdasarkan kemampuan peserta didik yang di tes dalam berbagai aspek diantaranya literasi matematika, literasi sains, dan literasi membaca.

Tujuan utama PISA tidak hanya sebatas pada pengukuran pencapaian akademis, melainkan lebih jauh lagi, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kekuatan dan kelemahan sistem pendidikan di masing-masing negara yang terlibat. Indonesia mengikuti PISA sejak pertama kali diselenggarakan pada tahun 2000. Keikutsertaan dalam PISA memungkinkan Indonesia memantau kualitas pendidikannya dari waktu ke waktu dan membandingkannya dengan negara lain. PISA diselenggarakan setiap tiga tahun oleh OECD untuk mengukur literasi membaca, matematika, dan sains pada peserta didik berusia 15 tahun.

Tahun 2022, PISA diikuti oleh 81 negara, yang terdiri dari 37 negara OECD dan 44 negara mitra. Berdasarkan hasil PISA 2022 kemampuan membaca (reading performance) pelajar Indonesia tergolong rendah di skala ASEAN. Pelajar Indonesia memperoleh skor kemampuan membaca 359 poin, jauh di bawah skor rata-rata negara anggota OECD yang kisarannya 472-480 poin. Perolehan skor 359 tersebut membuat Indonesia masuk ke level 1a. Artinya, secara umum pelajar Indonesia bisa memahami arti harfiah dari kalimat atau paragraf pendek namun pembaca level 1a belum bisa memahami teks panjang, yang informasinya bersifat implisit, abstrak, ataupun membandingkan perspektif suatu teks dengan teks lainnya.

Berdasarkan hasil survei PISA 2022 memberikan gambaran bahwa kualitas pendidikan Indonesia dalam 20 tahun terakhir masih belum ada peningkatan yang signifikan. Kualitas atau mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada hasil pendidikan dan proses pendidikan. Mutu pendidikan dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu, sementara mutu pendidikan dalam perspektif proses pendidikan adalah apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Rendahnya mutu pendidikan Indonesia salah satunya disebabkan oleh belum baiknya tata kelola atau manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru atau rendahnya mutu guru dan manajemen

sekolah, baik di sekolah negeri maupun sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat atau swasta.⁵

Manajemen penilaian kinerja menurut Costello 1994 merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua Keputusan organisasi, usaha kerja dan aloksi sumber daya. Prinsip dasar menejemen penilaian kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggungjawab, perumusan tujuan, kerjasama berkelanjutan dan terjadinya komunikasi dua arah untuk mendapatkan umpan balik.

Mutu sekolah nasional juga masih sangat tergolong rendah sehingga banyak sekolah tutup, banyak lulusan sekolah SMA/SMK yang menganggur, Persoalan yang dihadapi oleh siswa sekolah menengah atas (SMA) maupun sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah langkah yang akan mereka ambil setelah menamatkan pendidikan, apakah melangkah melanjutkan pendidikan ke universitas atau harus memilih (atau terpaksa) menjadi tenaga kerja siap pakai? Para remaja yang tak lagi berstatus pelajar ini berada dalam dilema tentang bayang-bayang masa depannya dan hal ini perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), setiap tahun terdapat sekitar 2 hingga 3 juta lulusan SMA dan SMK di Indonesia, namun hanya sekitar 38 persen yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, ini menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan belum memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.⁶ Selain itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) hingga Agustus 2023 mencatat sebanyak 3,5 juta lulusan SMA tidak melanjutkan pendidikan, bekerja, atau mengikuti pelatihan, yang mengindikasikan bahwa banyak lulusan SMA belum terserap di dunia kerja atau pendidikan lanjutan.⁷ Sementara itu, Rapor Pendidikan 2023 mencatat skor keterserapan lulusan SMK setelah lulus mencapai 87,07, yang menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan SMK berhasil melanjutkan pendidikan, bekerja, atau berwirausaha dalam kurun waktu satu tahun setelah lulus.⁸ Data-data tersebut menyoroti pentingnya peningkatan akses dan kualitas pendidikan, serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja bagi lulusan SMA dan SMK.

⁵ EE Junaedi Sastradiharja, "Manajemen Sekolah Berbasis Mutu," dalam *Mumtaz*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 267–268.

⁶ Ayunda Pininta Kasih, *Kemendikbud: Lulusan SMA-SMK yang Diserap Perguruan Tinggi Hanya 38 Persen*. dalam *KOMPAS.com*. Diakses pada 06 Februari 2025.

⁷ Sania Mashabi dan Mahar Prastiwi. *Data BPS: 3,5 Juta Lulusan SMA Tidak Lanjut Kuliah atau Bekerja*. dalam *KOMPAS.com*. Diakses pada 06 Februari 2025.

⁸ Ilham Pratama Putra. "Rapor Pendidikan 2023 Catat Skor Keterserapan Lulusan SMK Setelah Lulus 87,07." dalam *medcom.id*. Diakses pada 06 Februari 2025.

Berdasarkan fakta diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lulusan Pendidikan masih sangat rendah. Padahal mutu pendidikan yang baik sejatinya menjadi suatu keharusan, karena dengan mutu Pendidikan yang baik akan mampu bersaing dengan bangsa lain ditingkat global, akan mudah menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran, oleh karena itu sebuah upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui mutu sekolah.

Adanya kualitas pendidikan yang baik dapat membantu manusia dalam meraih kesuksesan. Untuk menciptakan pendidikan yang bermutu, diperlukan sinergi antara berbagai unsur pendidikan, seperti sumber daya manusia, kurikulum dan materi pembelajaran, sarana dan prasarana pendidikan, serta orang tua. Pemerintah, pihak sekolah, pengajar, dan orang tua harus bekerja sama untuk meningkatkan mutu pendidikan

Proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan pada anak untuk kreatif. Hal ini senada dengan makna pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara yakni menuntun. Menuntun disini mengacu pada tumbuh dan berkembangnya peserta didik sesuai dengan kodrat yang dimilikinya. Pendidikan yang berpusat pada peserta didik diharapkan mampu membangun kualitas manusia yang baik. Pendidikan amat tergantung pada proses belajar yang dialami oleh peserta didik sebagai subyek belajar yang aktif dengan bimbingan guru yang saling beinteraksi dalam proses pembelajaran.⁹

Salah satu indikator keberhasilan sebuah lembaga pendidikan atau organisasi pendidikan dalam meningkatkan efektifitas dan profesionalitas pendidikannya ialah kinerja gurunya. Kinerja guru merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang didasarkan atas kemampuan, keterampilan, keahlian, pengalaman dan kesungguhan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja. Natawijaya berpendapat bahwa "kinerja guru mencakup aspek: 1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar. 2) kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar, dan 3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar"¹⁰

TK Islam sebagai salah satu lembaga pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar merupakan lembaga yang mempunyai peran penting dalam mencetak generasi yang mutu dan kompetitif. TK Islam yang

⁹ Ramayulis, *Dasar-Dasar Kependidikan: Suatu Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2015, hal. 15.

¹⁰ Natawijaya, "Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 Tahun 1994, hal. 125-130.

bermutu ditentukan oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah kualitas kinerja dan kompetensi profesional guru. Kualitas kinerja dan kompetensi profesional guru merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan karena guru merupakan tenaga pendidik yang memegang peranan besar dalam merancang, mengimplementasikan, mengelola, dan mengevaluasi proses belajar mengajar.

Mutu pendidikan di KB, TK/RA di Indonesia terbilang masih rendah. Berbagai upaya pun dilakukan para stakeholders pendidikan untuk meningkatkan mutu. Implementasi MMT (Manajemen Mutu Terpadu) di lembaga pendidikan digadag-gadag sebagai cara yang paling utama, yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Merujuk dari berbagai penjelasan yang telah dikemukakan di atas, dengan melihat kondisi anak usia dini yang juga disebut sebagai potensi sumber daya disebut sebagai potensi sumber daya manusia suatu Negara, maka keberadaan lembaga pendidikan anak usia dini menjadi sangat penting.

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu TK Islam, manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan. Manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru menjadi penting karena penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru mampu mengukur sejauh mana kualitas kinerja guru dalam memajukan pendidikan yang mutu. Namun, implementasi manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru masih dilakukan secara konvensional dengan menggunakan beberapa indikator penilaian yang kurang sesuai dengan tuntutan pendidikan saat ini.

Dalam rangka meningkatkan mutu TK Islam, maka perlu dilakukan manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru yang tepat sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kualitas kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan pada TK Islam. Dalam manajemen penilaian kinerja guru, penting untuk memastikan adanya pedoman evaluasi kinerja yang jelas dan objektif. Hal ini akan membantu memastikan bahwa penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru dilakukan secara adil dan transparan, serta dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kualitas kinerja guru di TK Islam.

Selain itu, manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi, kemampuan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Penilaian kinerja guru tidak hanya melihat hasil akhirnya, tetapi juga melihat prosesnya sehingga dapat memberikan saran dan rekomendasi bagi guru yang perlu ditingkatkan kerjanya.

Tujuan dari tesis ini adalah untuk membahas pengaruh manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan mutu sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*) yang melibatkan 82 guru di TK Islam sebagai responden. Selain itu, penelitian juga memperhatikan pandangan dari kepala sekolah dan orang tua siswa sebagai pembuktian keobjektifan penilaian kinerja guru.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan disetiap satuan pendidikan sangatlah dipengaruhi oleh kinerja dan kompetensi profesional guru. Faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi profesional guru hendaknya senantiasa diusahakan untuk terpenuhi, baik faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervise akademik ataupun apa saja yang dapat menumbuhkan motivasi guru untuk semakin meningkatkan kerjanya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti ingin mengetahui dan mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian yang berjudul

“Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi profesional Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirinci dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya mutu Sekolah TK Islam yang ditandai dengan belum siapnya siswa lulusan TK masuk Sekolah Dasar
2. Ketidaksiapan sebagian besar siswa dalam menghadapi masalah sederhana menunjukkan masih rendahnya mutu sekolah TK Islam
3. Manajemen (tata kelola) penilaian kinerja guru belum dilakukan secara obyektif dan sistematis, sehingga belum memberikan dampak terhadap mutu sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.
4. Manajemen (tata kelola) penilaian kinerja guru belum dilakukan secara terprogram dan berkesinambungan sehingga belum memberikan feedback terhadap guru dalam meningkatkan mutu sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.
5. Kompetensi profesional guru masih rendah karena masih banyak guru yang belum menguasai materi yang diajarkan
6. Metode pembelajaran yang dilaksanakan guru di kelas belum sesuai dengan tingkat kemampuan anak TK sehingga belum memberikan dampak terhadap mutu sekolah.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas, sehingga lebih fokus mengarah pada tujuan penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada: 1) peningkatan mutu sekolah, 2) manajemen penilaian kinerja guru, dan 3) kompetensi profesional guru. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen penilaian kinerja guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah?
2. Apakah kompetensi profesional guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah?
3. Apakah manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara simultan memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah?
4. Bagaimana strategi peningkatan mutu sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur?
5. Bagaimana langkah-langkah manajemen penilaian kinerja guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini baik secara kuantitatif maupun kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh manajemen penilaian kinerja guru terhadap peningkatan mutu sekolah.
2. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh kompetensi profesional guru terhadap peningkatan mutu sekolah
3. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara simultan terhadap peningkatan mutu sekolah
4. Untuk mengidentifikasi strategi peningkatan mutu sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.
5. Untuk menguraikan langkah-langkah manajemen penilaian kinerja guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi khazanah pendidikan, khususnya mengenai manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru pada umumnya dan ilmu manajemen pendidikan islam pada khususnya

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lebih lanjut yaitu sebagai bahan referensi khususnya dalam kajian bidang manajemen penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi profesional guru

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pendidik atau pengajar TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, penelitian ini berguna sebagai bahan evaluasi dalam penerapan manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai bahan masukan untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi para kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru.
- d. Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dalam peningkatan manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru.
- e. Penelitian ini dapat dijadikan bahan komparasi dalam mengkaji.
- f. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam penulisan kajian pustaka pada penelitian berikutnya yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Peningkatan Mutu Sekolah

a. Pengertian Mutu Sekolah

Mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Menurut Nur Azman, mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu, kadar. Juga bisa berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya.¹ Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.² Dalam pengertiannya mutu mengandung makna derajat (tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* atau *intangibile*. Mutu yang *tangible* artinya dapat diamati dan dilihat dalam bentuk kualitas suatu benda atau dalam bentuk kegiatan dan perilaku. Misalnya televisi yang bermutu karena mempunyai daya tahan (tidak) cepat rusak), warna gambarnya jelas, suara terdengar bagus, dan suku cadangnya mudah didapat, perilaku yang menarik, dan sebagainya. Sedangkan mutu yang

¹ Nur Azman, *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, Bandung: Fokusmedia, 2013, hal. 227.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dasar*, Jakarta: Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, 2012, hal. 28.

intangible adalah suatu kualitas yang tidak dapat secara langsung dilihat atau diamati, tetapi dapat dirasakan dan dialami, misalnya suasana disiplin, keakraban, kebersihan dan sebagainya.³

Dalam Bahasa Inggris, mutu diistilahkan dengan: “*quality*”⁴ sedangkan dalam bahasa arab disebut dengan “*juudatun*”⁵. Sesuatu dikatakan bermutu, pasti ketika sesuatu itu bernilai baik atau mengandung makna yang baik. Sebaliknya sesuatu itu dikatakan tidak bermutu, bila sesuatu itu mempunyai nilai yang kurang baik, atau mrngandung makna yang kurang baik.

Berdasarkan definisi tentang kualitas baik yang konvensional maupun yang lebih strategis, kita boleh menyatakan bahwa pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokok berikut: a) Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan atraktif yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu. b) Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.⁶

Definisi di atas menegaskan bahwa kualitas selalu berfokus pada pelanggan (*customer focused quality*). Artinya suatu produk dikatakan berkualitas apabila telah sesuai dengan keinginan pelanggan.

Dalam konteks pendidikan, apabila seseorang mengatakan sekolah itu bermutu, maka bisa dimaknai bahwa lulusannya baik, gurunya baik, gedungnya baik, dan sebagainya. Untuk menandai sesuatu itu bermutu atau tidak seseorang memberikan simbol-simbol dengan sebutan-sebutan tertentu, misalnya sekolah unggulan, sekolah teladan, sekolah percontohan, sekolah model dan lain sebagainya. Sastradiharja dalam penelitiannya menyampaikan sekolah bermutu merupakan dambaan semua pihak. Sekolah bermutu ditandai dengan pengelolaan sekolah yang profesional, kegiatan pembelajaran yang berjalan secara inovatif, kreatif, dan menyenangkan, serta dapat mencapai sasaran kurikulum dan daya serap yang optimal, maka capaian pembelajaran menunjukkan mutu yang baik. Pengelolaan mutu sumber daya pendidikan, terutama sumber daya manusia, kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan serta keuangan merupakan faktor yang paling menentukan terwujudnya sekolah bermutu. Oleh karena itu, kemampuan manajerial penyelenggara dan pengelola

³ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hal. 52.

⁴ John M, Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, Ed. Ketiga; Jakarta: Kompas Gramedia, 2014, hal. 430.

⁵ Toni Pransiska, *Kamus Indonesia-Arab Al-Mujaz*, Yogyakarta: Diva Press, 2014, hal. 171.

⁶ Vincent Gaspersz, *Total Quality Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal. 5

sekolah sangat menentukan keberagaman mutu sekolah.⁷ Sementara, menurut Edward Sallis, terdapat tiga pengertian konsep mutu. Pertama, mutu sebagai konsep yang absolut (mutlak), kedua, mutu dalam konsep yang relatif, dan ketiga, mutu menurut pelanggan.

Menurut pengertian pelanggan, mutu adalah sesuatu yang didefinisikan oleh pelanggan. Dalam konsep ini, ujung ujungnya adalah kepuasan pelanggan, sehingga mutu ditentukan sejauh mana ia mampu memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka atau bahkan melebihi. Karena kepuasan dan keinginan merupakan suatu konsep yang abstrak, maka pengertian kualitas dalam hal ini disebut “kualitas dalam persepsi – *quality in perception*”.⁸

Secara luas mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/ pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pelanggan bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut.⁹ Dalam hal ini telah dijelaskan dalam firman Allah pada QS. Ar-Ra’du Ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam sebuah Tafsir Arrad dijelaskan: Tidak saja mengetahui sesuatu yang tersembunyi di malam hari dan yang tampak di siang hari, Allah, melalui malaikat-Nya, juga mengawasinya dengan cermat dan teliti. Baginya, yakni bagi manusia, ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga dan mengawasi-nya secara bergiliran, dari depan dan dari belakangnya. Mereka menjaga dan mengawasi-nya atas perintah Allah.

⁷ EE Junaedi Sastradiharja, “Manajemen sekolah berbasis mutu,” dalam Jurnal *Mumtaz Studi Al-Qur an dan Keislaman*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 268.

⁸ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*, IRCiSoD, 2012, hal. 51-55.

⁹ Ravik Karsidi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Teknologi Belajar Jarak Jauh*, Solo: Universitas Terbuka Press, 2005, hal. 3.

Sesungguhnya Allah Yang Mahakuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi yang lain, sebelum mereka mengubah keadaan diri menyangkut sikap mental dan pemikiran mereka sendiri. Dan apabila, yakni andaikata, Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum dan ini adalah hal yang mustahil bagi Allah maka tak ada kekuatan apa pun yang dapat menolaknya dan tidak ada yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain Dia.¹⁰

Ayat tersebut mengandung pesan bahwa kualitas pendidikan tidak akan meningkat jika hanya mengandalkan pihak luar. Guru, siswa, orang tua, dan semua pihak yang terlibat harus aktif berkontribusi. Selain itu Perubahan dalam pendidikan membutuhkan proses yang terus-menerus. Tidak ada hasil instan, namun dengan usaha yang konsisten, mutu pendidikan akan terus membaik. Setiap individu memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru harus memberikan pengajaran yang berkualitas dan inovatif, siswa harus rajin belajar, dan orang tua harus mendukung proses belajar anak. Guru inovatif merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. menegaskan bahwa kapasitas guru inovatif dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan workshop, pemilihan kurikulum yang sesuai dengan tingkat berpikir peserta didik, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.¹¹ Selain itu, strategi manajemen talenta juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja dan retensi tenaga pendidik, yang berdampak langsung pada mutu pendidikan di sekolah.¹²

Dalam konteks manajemen mutu pendidikan, ayat ini menjadi dasar bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan, perlu adanya upaya perbaikan yang berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat. Disamping itu juga dapat memberikan motivasi bahwa perubahan mutu pendidikan dimulai dari diri kita sendiri. Dengan kerja sama dan usaha yang konsisten, tujuan untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat tercapai.

Istilah mutu atau kualitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *quality*, dalam kamus Oxford kata *quality* yaitu *the standard of something when it is compared to other things like it*. Yang artinya kualitas adalah suatu standar atau ukuran dari sesuatu ketika dibandingkan dengan hal lain yang

¹⁰ NuOnline, “Qurannu,” dalam <https://quran.nu.or.id/ar-rad/11>. Diakses pada 28 Januari 2025.

¹¹ Susanto, “Being Innovative Teacher During the Pandemic: Teacher Capacity Upgrading at Genius Islamic School Elementary School Depok City,” dalam *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement*, Vol. 3 Nomor 2 Tahun 2022, hal. 275–284.

¹² Wenny Desty Febrian, Kholid Ansori, Nelli Roza, Muhammad Syafri, Susanto, dan Fatimah Malini Lubis, “Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja dan Retensi Karyawan,” dalam *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 7 Nomor 2 Tahun 2024.

sama. Definisi mutu memiliki pengertian yang bervariasi, namun beberapa ahli telah mendefinisikan mutu seperti berikut: 1) Juran, mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. 2) Crosby, mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan. 3) Deming, mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.¹³

Mutu atau kualitas adalah tingkatan baik buruknya sesuatu, kadar, juga bisa berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya. Dalam Bahasa Inggris, mutu diistilahkan "*quality*"¹⁴ Mutu secara mutlak diartikan sebagai dasar penilaian untuk perbaikan yang memungkinkan standar tertinggi dan tidak dapat diungguli, artinya suatu barang dapat dikatakan mutu jika telah memenuhi standar tertinggi.

Berdasarkan Undang-undang Sisdiknas Nomor 2 tahun 2003, mendefinisikan mutu adalah usaha sadar yang telah direncanakan demi menciptakan kondisi belajar dan proses pembelajaran supaya siswa dapat aktif mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya guna memiliki kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan yang perlu diterapkan pada dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Hoy, Jardine and Word yang dikutip oleh M. Fadli, dalam jurnal Aulia Diana Devi, menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah mengevaluasi proses pendidikan dalam meningkatkan kebutuhan yang akan dicapai dan sebagai proses dalam mengembangkan bakat para peserta didik, sehingga ada kepuasan yang muncul pada diri mereka terhadap layanan atau output yang diberikan oleh lembaga pendidikan itu sendiri.¹⁵

Mutu dalam konteks pendidikan merujuk pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola dan mendayagunakan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Suatu lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menghasilkan *output* yang berkualitas, karena dari *output* inilah masyarakat menilai baik atau tidaknya mutu pendidikan yang diberikan. Dalam realitasnya, masyarakat modern sering mengkategorikan mutu sekolah dengan istilah "sekolah elit" yang identik dengan kemewahan dan kualitas tinggi serta "sekolah alit" yang dianggap sederhana dan kurang bermutu. Namun, perbedaan kualitas sekolah sebenarnya tidak hanya ditentukan oleh besar atau

¹³ *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University Press, 2010, hal. 1198.

¹⁴ Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Angewandte Chemie International Edition 6, Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018, hal. 39.

¹⁵ Aulia Diana Devi, "Analisis Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output Pendidikan," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2021, hal. 5-12.

kecilnya sekolah, melainkan oleh kemampuan pengelola dalam mengelola institusi pendidikan secara profesional. Sekolah yang kecil sekalipun, jika dikelola dengan berbasis mutu dan profesionalisme, dapat berkembang menjadi sekolah yang besar dan bermutu tinggi.¹⁶

Pendidikan Anak Usia Dini yang bermutu merupakan sekolah yang dinantikan oleh masyarakat, karena masyarakat ingin memberikan sekolah yang bermutu dan berkualitas untuk anak-anaknya, sehingga anak-anak mereka mendapatkan pendidikan yang terbaik dari sekolah tersebut. Sallis (2012) mengemukakan bahwa ada 13 kriteria sekolah mutu yaitu: (1) *customer focus* (2) *Problem Solving*, (3) *Resourches Quality* (4) *Strategy Quality*, (5) *Feed back on Customer Complaint*, (6) *Planning and Policy Strategy*, (7) *Improvement Process*, (8) *Creativity*, (9) *Responsibility*, (10) *Evaluation Strategy*, (11) *Maintaining Quality* (12) *Culture Work Quality*, (13) *Continous Quality Improvement*. Kriteria sekolah mutu di atas merupakan sistem manajemen mutu yang sering menjadi rujukan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas lembaganya. Pada jenjang PAUD, lebih khusus Ishimine, K., & Bennett, J. (2010) mengemukakan bahwa PAUD mutu di diukur dari kualitas proses interaksi, kualitas lulusan, keterlibatan orang tua dalam pendidikan, kualitas kepemimpinan kepala sekolah, konsep dan praktik pembelajaran, serta kualitas manajemen.¹⁷

PAUD yang bermutu juga didukung oleh berbagai faktor baik dari sisi SDMnya yang unggul, sarana prasarana yang memadai, sistem manajemen efektif maupun kepemimpinan kepala sekolah yang visioner. Dalam sistem pendidikan di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan pembelajaran. Perannya tidak hanya menguasai teori-teori kepemimpinan kepala sekolah, akan tetapi seorang kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi di lapangan secara real. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh. Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai peran sangat penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan di sekolah, oleh karena itu ia harus berupaya mengembangkan kapasitas kepemimpinannya secara efektif di berbagai tingkatan, mulai dari diri sendiri, orang lain, sampai dengan organisasi, dengan memenuhi peran dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu sekolah TK sangatlah penting yang harus tetap dipertahankan.

¹⁶ EE Junaedi Sastradiharja, "Manajemen sekolah berbasis mutu," dalam *Jurnal Mumtaz Jurnal Studi Al-Qur'an dan Keislaman*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 267.

¹⁷ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.

b. Pentingnya Mutu Sekolah

Tujuan dari peningkatan mutu sekolah sendiri lebih ke cara meningkatkan kualitas pendidikan dengan menyediakan sistem pembelajaran yang tepat bagi siswa yang mencakup kegiatan akademik dan ekstrakurikuler. Kita juga dapat meningkatkan kualitas sekolah dengan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya pendidikan. Dengan begitu orang tua, anggota masyarakat, dan bisnis lokal dapat sadar mengenai manfaat pendidikan yang baik. Selain itu, kita juga dapat meningkatkan kualitas sekolah dengan mempromosikan budaya belajar, sistem pendidikan dengan metode diskusi, dan berprestasi. Susanto menyoroti pentingnya inovasi dalam manajemen perencanaan sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan, terutama dalam situasi krisis. Studi ini menemukan bahwa madrasah yang berhasil meningkatkan mutunya memiliki perencanaan strategis yang matang, mencakup manajemen kurikulum yang adaptif dan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, inovasi dalam perencanaan pendidikan menjadi kunci bagi sekolah dalam menghadapi tantangan serta memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga.¹⁸

Sebagai agama yang universal, paripurna dan sempurna, Islam telah memberikan petunjuk tentang berbagai upaya untuk menjadi manusia yang baik dan berkualitas sebagai modal utama dalam mengemban misi kehidupan yang baik dan membawa kebajikan bagi sesama (*Khalifatullah fil ardli*). Dalam konteks alqur'an, manusia terbaik itu adalah manusia yang beriman dan beramal sholeh sebagaimana Allah SWT berfirman pada QS. Al-Bayyinah: 7 menjelaskan bahwa

إِنَّ الدِّينَ أَمْنٌ وَعَمَلُوا الصَّالِحَاتِ أَوْلَىٰ لَكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah Sebaik-baik makhluk.

Dalam sebuah Tafsir Fi Zhilal Al-Qur'an karya monumental dari seorang pemikir dan penulis Islam asal Mesir, Sayyid Qutb dijelaskan: Allah menerangkan ganjaran bagi orang-orang yang beriman. Jiwa mereka telah disinari oleh cahaya petunjuk dan membenarkan apa yang dibawa oleh Nabi saw. Mereka juga mengamalkannya dengan mengorbankan jiwa, harta, dan apa saja yang dimilikinya pada jalan Allah, serta bertingkah

¹⁸ Susanto, *et.al.*, "Innovation Management Plan for Quality Improvement of Madrasah in The COVID-19 Situation," dalam *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2022, hal. 117–129.

laku baik dengan seluruh hamba Allah. Mereka itu tergolong makhluk yang paling baik.¹⁹

Pada ayat diatas, dijelaskan bahwa ayat tersebut memberikan perspektif yang komprehensif tentang tujuan pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya menghasilkan lulusan yang cerdas, tetapi juga individu yang beriman, berakhlak mulia, dan bermanfaat bagi masyarakat. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama dan mengembangkan karakter siswa, pendidikan dapat mencetak generasi muda yang menjadi sebaik-baik makhluk.

Sedangkan menurut sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Ath Thabarani, bahwa manusia terbaik itu adalah manusia yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya, seperti Hadist yang diriwayatkan oleh HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni:

حَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“*Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia*”.
Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami’ no:3289).²⁰

Sejalan dengan pengertian di atas, Ahmad Tafsir,²¹ menggunakan istilah manusia yang sempurna untuk menggambarkan manusia yang berkualitas. Menurutnya manusia yang sempurna dalam islam memiliki ciri ciri pokok sebagai berikut:

- 1) Memiliki jasmani yang sehat serta kuat dan berketerampilan (Qs. Hud: 37)

وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّعْرِضُونَ

“*Dan buatlah bahtera itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami, dan janganlah kamu bicarakan dengan Aku tentang orang-orang yang zalim itu; sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan*”.

Dalam sebuah Tafsir Wajiz dijelaskan: Dan Allah memberikan perintah kepada Nabi Nuh, “Buatlah sebuah kapal untuk menyelamatkanmu dan pengikut-pengikutmu itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami tentang tata cara

¹⁹ NuOnline, “Qurannu,” dalam <https://quran.nu.or.id/al-bayyinah/7>. Diakses pada 28 Januari 2025.

²⁰ Muslimah.or.id, “Pribadi Yang Bermanfaat,” dalam <http://muslimah.or.id/6435-pribadi-yang-bermanfaat.html>. Diakses pada 28 Oktober 2024.

²¹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011, hal. 41-45.

pembuatannya, dan janganlah engkau bicarakan dengan Aku sesuatu hal tentang orang-orang yang zalim. Apakah engkau berharap kepada-Ku agar Aku memberi maaf kepada mereka, atau engkau memohon agar Aku tangguhkan atau ringankan siksa bagi mereka, karena keputusan-Ku telah Kutetapkan bahwa sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan.²²

Dalam Surat Hud ayat 37 memberikan inspirasi untuk menjadi manusia yang lebih baik. Ayat ini mengajarkan kita pentingnya persiapan, kekuatan fisik, dan keterampilan untuk menghadapi tantangan hidup. Dengan memiliki jasmani yang sehat, kuat, dan berketerampilan, kita dapat menjadi Muslim yang lebih produktif dan bermanfaat bagi sesama.

2) Cerdas serta pandai (Qs. Az-Zumar: 9)

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".

Dalam sebuah Tafsir Al Muyassar dijelaskan: Wahai orang kafir, siapakah yang lebih mulia di sisi Allah; kamu yang memohon kepada-Nya hanya saat tertimpa bencana ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan membaca Al-Qur'an, salat, dan berzikir dalam sujud dan berdiri karena cemas dan takut kepada azab Allah di akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Wahai Nabi Muhammad, katakanlah, "Apakah sama orang-orang yang mengetahui, berilmu, berzikir, dan melaksanakan salat, dengan orang-orang yang tidak mengetahui, tidak berilmu, dan selalu mengikuti nafsunya?" Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat dan berpikiran jernih yang dapat

²² NuOnline, "Qurannu," dalam <https://quran.nu.or.id/hud/37>. Diakses pada 28 Januari 2025.

menerima pelajaran serta mampu membedakan antara kebenaran dan kebatilan.²³

Dalam Surat Az-Zumar ayat 9 mengajarkan kita bahwa ilmu pengetahuan adalah anugerah yang sangat berharga. Dengan mengamalkan ilmu yang kita miliki, kita dapat menjadi manusia yang lebih baik dan bermanfaat bagi sesama. Kecerdasan dan kepandaian merupakan salah satu ciri utama insan kamil yang harus kita upayakan untuk mencapai. Selain itu ayat tersebut memberikan pesan yang sangat relevan dengan dunia pendidikan. Pendidikan tidak hanya sebatas transfer pengetahuan, tetapi juga harus membentuk karakter siswa menjadi manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia

3) Memiliki rohani yang berkualitas tinggi (Qs. Al-Hujarat: 14)

قَالَتِ الْأَعْرَابُ آمَنَّا قُلْ لَمْ تُؤْمِنُوا وَلَكِنْ قُولُوا أَسْلَمْنَا وَمَا يُدْخِلُ الْإِيمَانَ فِي قُلُوبِكُمْ وَإِنْ تُطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ لَا يَلِتْكُمْ مِنْ أَعْمَالِكُمْ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ عَفُورٌ رَحِيمٌ

Orang-orang Arab Badui itu berkata: "Kami telah beriman." Katakanlah: "Kamu belum beriman, tapi katakanlah 'kami telah tunduk', karena iman itu belum masuk ke dalam hatimu; dan jika kamu taat kepada Allah dan Rasul-Nya, Dia tidak akan mengurangi sedikitpun pahala amalanmu; sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang."

Dalam sebuah Tafsir Wajiz dijelaskan: Setelah pada ayat yang lalu dijelaskan bahwa orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa, ayat ini menjelaskan hakikat iman yang melekat pada orang yang bertakwa. Ayat ini dikemukakan dalam konteks penjelasan terhadap serombongan orang-orang Badui yang datang kepada Nabi yang menyatakan bahwa mereka telah beriman dengan benar. Orang-orang Arab Badui berkata kepadamu, "Kami telah beriman." Allah menegaskan melalui firman-Nya, Katakanlah kepada mereka, wahai Nabi Muhammad, "Kamu belum beriman sebab hati kamu belum sepenuhnya percaya, dan perbuatan kamu belum mencerminkan iman sesuai apa yang kamu katakan tetapi katakanlah 'Kami telah tunduk kepadamu.' Ucapan se-perti itu

²³ Tafsirweb.com, "tafsirweb," dalam <https://tafsirweb.com/8671-surat-az-zumar-ayat-9.html>. Diakses pada 27 Februari 2025.

lebih pantas kamu katakan, karena iman belum masuk ke dalam hatimu. Dan jika kamu benar-benar taat kepada Allah dan Rasul-Nya, Dia tidak akan mengurangi sedikit pun pahala amal perbuatanmu. Sungguh, Allah Maha Pengampun kepada orang yang bertobat, Maha Penyayang kepada orang yang taat.”²⁴

Pengertian mutu sebagaimana telah dijelaskan pada bagian terdahulu sesungguhnya sejalan dengan pengertian mutu dalam konteks alqur’an. Jika para ahli mendefinisikan mutu sebagai baik buruk atau derajat keunggulan suatu barang atau jasa, maka alqur’an dan Al-Hadist menggunakan istilah manusia terbaik atau manusia yang sempurna untuk menggambarkan manusia yang bermutu. Dalam pengertian di atas dapat dikatakan bahwa manusia yang berkualitas itu adalah manusia yang mampu beramal sholeh, dan syarat untuk bisa beramal sholeh manusia harus beriman dan berilmu. Iman adalah sandaran vertikal kepada sang khalik sementara ilmu adalah sarana peneguh dan penunjuk jalan kesempurnaan pengabdian (beribadah) kepada Allah SWT. Adapun konsep mutu menurut Al-Qur’an dan Al-hadist dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konsep mutu dalam Alqur’an
 - a) QS. Al Kahfi: 30, Allah SWT berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Sesungguhnya orang yang beriman dan bekerja dengan benar [sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (amal sholeh)], kami tidak akan menya nyiakan (disia-siakan) pahala setiap orang yang mengerjakan pekerjaan dengan benar [sempurna (baik)].

Dalam sebuah Tafsir Wajiz dijelaskan: Sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanannya dengan mengerjakan kebajikan sesuai tuntunan Kami. Kepada mereka Kami memberikan pahala yang besar. Kami benar-benar tidak akan menya nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.²⁵

Surat Al-Kahfi ayat 30, memberikan inspirasi bagi kita untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama dan mengembangkan karakter

²⁴ Tafsirweb.com, “tafsirweb,” dalam <https://tafsirweb.com/9784-surat-al-hujurat-ayat-14.html>. Diakses pada 27 Februari 2025.

²⁵ Tafsirweb.com, “tafsir web,” dalam <https://tafsirweb.com/4856-surat-al-kahfi-ayat-30.html>. Diakses pada 27 Februari 2025.

siswa, pendidikan dapat mencetak generasi muda yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

b) QS. An Naml : 88, Allah SWT berfirman:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي آتَفَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ
بِمَا تَفْعَلُونَ

Engkau akan melihat gunung-gunung yang engkau kira tetap di tempatnya, padahal ia berjalan seperti jalannya awan. (Demikianlah) penciptaan Allah menjadikan segala sesuatu dengan sempurna. Sesungguhnya Dia Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Dalam sebuah Tafsir Ibnu Kathir dijelaskan: Dan bukan hanya manusia yang datang dalam keadaan tunduk dan hina, engkau juga akan melihat gunung-gunung pada hari kebangkitan, yang engkau kira tetap di tempatnya dan tidak bergerak, padahal sesungguhnya ia berjalan dan bergerak cepat seperti awan yang berjalan dengan bantuan angin. Itulah sebagian dari ciptaan Allah yang mencipta dengan sempurna segala sesuatu. Sungguh, Dia Mahateliti dan mengetahui apa yang kamu kerjakan, baik berupa ketaatan maupun kemaksiatan, dan akan memberikan balasan atas itu semua.²⁶

Surat An-Naml ayat 88 memberikan inspirasi bagi kita untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Dengan memahami konsep kesempurnaan ciptaan Allah, kita dapat menerapkannya dalam dunia pendidikan dan menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan mampu menghadapi tantangan masa depan.

c) QS. Ash-Shaff: 2-3, Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾
كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

²⁶ Quran.com, "Quran.com," dalam <https://quran.com/id/27:88/tafsirs/en-tafsir-ibn-kathir>. Diakses pada 27 Februari 2025.

2. *Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?*
3. *Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.*

Dalam sebuah Tafsir Ibnu Kathir dijelaskan:

Ayat 2: Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya! Mengapa kamu mengatakan secara terbuka di hadapan orang banyak atau secara tertutup sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Apakah kamu merasa tidak bersalah melakukannya?

Ayat 3: Perbuatan kamu, wahai orang-orang yang beriman, yang tidak melakukan apa yang sudah dikatakan atau disampaikan kepada orang lain sangatlah dibenci di sisi Allah, jika kamu mengikuti kebiasaan orang-orang munafik, mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan, bermuka dua, tidak ada kesatuan kata dan perbuatan dan tidak ada integritas.²⁷

Surat Ash-Shaff ayat 2-3 memberikan pesan yang sangat relevan dengan dunia pendidikan. Ayat ini mengajarkan kita tentang pentingnya konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Dengan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam ayat ini, kita dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.

d) QS. Asy-Syu'ara: 181, Allah SWT berfirman:

أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ

Sempurnakanlah takaran (ukuran) dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang merugikan.

Kemudian Nabi Syuaib mulai memasuki wilayah dakwah yang lebih nyata lagi yaitu kejahatan ekonomi yang dilakukan kaumnya, “Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu merugikan orang lain. Mengurangi takaran dan timbangan sangat

²⁷ Tafsiralquran.id, “tafsiralquran,” dalam <https://tafsiralquran.id/tafsir-surah-as-saff-ayat-2-3-celaan-bagi-orang-yang-perkataannya-tidak-sesuai-dengan-tindakannya/>. Diakses pada 27 Januari 2025.

merugikan konsumenmu. Memakan hasilnya hukumnya haram dan tidak membawa berkah dalam kehidupan.²⁸

Surat Asy-Syu'ara ayat 181 mengajarkan kita tentang pentingnya keadilan dan kesempurnaan dalam segala hal, termasuk dalam bidang pendidikan. Dengan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam ayat ini, kita dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berkeadilan bagi semua.

e) QS. Asy-Syu'ara: 182

وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ

Dan timbanglah dengan timbangan (ukuran) yang lurus (tepat-benar)''.

Dalam sebuah Tafsir Jalalain dijelaskan: Dan timbanglah dengan timbangan yang benar, yaitu timbangan yang adil, sesuai dengan yang menjadi kesepakatan masyarakat luas. Hal ini akan menjadikan keberkahan bagimu, wahai para penjual, karena memakan dari harta yang halal.²⁹

Surat Asy-Syu'ara ayat 182 memberikan pesan penting tentang keadilan dan akurasi dalam segala hal, termasuk dalam penilaian pendidikan. Dengan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam ayat ini, kita dapat menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan objektif.

f) QS. Al-Muthaffiin: 1-2

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ

الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ

(1) Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)!

(2) (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan

²⁸ Tafsir.learn-quran, "Tafsir.learn-quran.co.id" dalam <https://tafsir.learn-quran.co.id/surat-26-ash-shu%27ara%27ayat-181>. Diakses pada 27 Februari 2025.

²⁹ Tafsiq , "tafsiq," dalam <https://tafsiq.com/26-Asy-Syu%27ara%27ayat-182>. Diakses pada 27 Februari 2025.

Dalam sebuah Tafsir Ibnu Katsir dijelaskan: Kedua surat di atas (QS. As- Syu' ara: 181-182 dan QS. Al Muthaffifin: 1-2), memberikan pemahaman bahwa pengukuran terhadap mutu harus didasarkan pada standar mutu yang ada (*quality is standart*) tanpa cacat (*zero difect*). Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, maka pemerintah sampai dengan tingkat satuan pendidikan (sekolah), harus dapat merumuskan standar mutu yang akan menjadi acuan utama dalam sistem evaluasi belajar peserta didik. Dalam konteks Pendidikan Nasional, standar mutu tersebut dirumuskan dalam 8 Standar Nasional Pendidikan (8 SNP). Meliputi Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan Pendidikan, dan Standar Penilaian Pendidikan.³⁰

Surat Al-Muthaffifin ayat 1-2 mengajarkan kita tentang pentingnya kejujuran dan keadilan dalam segala hal, termasuk dalam dunia pendidikan. Dengan menghindari segala bentuk kecurangan, kita dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas dan bermartabat.

g) QS. Al Baqarah: 168

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Wahai manusia, makanlah sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik dan janganlah mengikuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya ia bagimu merupakan musuh yang nyata.

Dalam sebuah Tafsir Qurais Shihab dijelaskan: Wahai manusia! Makanlah dari makanan yang halal, yaitu yang tidak haram, baik zatnya maupun cara memperolehnya. Dan selain halal, makanan juga harus yang baik, yaitu yang sehat, aman, dan tidak berlebihan. Makanan dimaksud adalah yang terdapat di bumi yang diciptakan Allah untuk seluruh umat manusia, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan yang selalu merayu manusia agar memenuhi kebutuhan jasmaninya walaupun dengan cara yang tidak sesuai dengan ketentuan Allah. Waspadailah usaha setan yang selalu berusaha menjerumuskan manusia dengan

³⁰ Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Angewandte Chemie International Edition 6, Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.

segala tipu dayanya. Allah mengingatkan bahwa sungguh setan itu musuh yang nyata bagimu, wahai manusia.³¹

Surat Al-Baqarah ayat 168 mengajarkan kita bahwa dalam memilih segala sesuatu, termasuk pendidikan, kita harus memperhatikan kualitas dan manfaatnya. Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang halal dan baik, yaitu pendidikan yang sesuai dengan ajaran Islam dan memberikan manfaat bagi peserta didik.

h) QS. Al Israa': 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya.

Dalam sebuah Tafsir Jalalayn dijelaskan: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Jangan mengatakan sesuatu yang engkau tidak ketahui, jangan mengaku melihat apa yang tidak engkau lihat, jangan pula mengaku mendengar apa yang tidak engkau dengar, atau mengalami apa yang tidak engkau alami. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, adalah amanah dari Tuhanmu, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya, apakah pemiliknya menggunakan untuk kebaikan atau keburukan?³²

Surat Al-Isra' ayat 36 memberikan dasar yang kuat untuk membangun sistem pendidikan yang berkualitas. Ayat ini menekankan pentingnya ilmu yang benar, tanggung jawab atas ilmu, dan upaya untuk menghindari kesesatan. Dengan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam ayat ini, kita dapat menciptakan generasi muda yang cerdas, berakhlak mulia, dan bermanfaat bagi bangsa dan agama.

Mutu secara kasat mata (penglihatan/dilihat), dalam masyarakat produksi/produsen (industri) dikenal sebagai atribut. Untuk

³¹ Tafsirq, "tafsirq.com," dalam <https://tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-168#tafsir-quraish-shihab>. Diakses pada 27 Februari 2025.

³² Tafsirq, "tafsirq.com," dalam <https://tafsirq.com/17-al-isra/ayat-36>. Diakses pada 27 Februari 2025.

menganalisis penyebab kecacatan atau mengurangi cacat produk yang menurunkan mutu dilakukan dengan mencari penyebab (digunakan konsep hubungan sebab-akibat). Konsep Islam tentang sebab-akibat Al Qur'an menjelaskan pada surah Al Isra': 7) sebagai berikut:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لَيْسَ ۖ تَوَّابًا ۖ وَجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا
 الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتَبِيرًا ﴿٧﴾

Jika kalian berbuat kebaikan, akibat kebaikan untuk dirimu sendiri, jika kalian berbuat keburukan, maka akibat keburukan itu untuk dirimu sendiri.

Dalam sebuah Tafsir Jalalain dijelaskan: Kemudian Kami katakan (Jika kalian berbuat baik) dengan mengerjakan ketaatan (berarti kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri) karena sesungguhnya pahala kebaikan itu untuk diri kalian sendiri (dan jika kalian berbuat jahat) dengan menimbulkan kerusakan (maka kejahatan itu bagi diri kalian sendiri) sebagai pembalasan atas kejahatan kalian. (Dan apabila datang saat hukuman) bagi kejahatan yang (kedua) maka Kami kembali mengutus mereka (untuk menyuramkan muka-muka kalian) untuk membuat kalian sedih karena terbunuh dan tertawan hingga pengaruh kesedihan itu dapat terbaca dari roman muka kalian (dan mereka masuk ke dalam mesjid) yakni Baitulmakdis untuk menghancurkannya (sebagaimana musuh-musuh kalian memasukinya) dan menghancurkannya (pada kali pertama dan untuk menghancurkan) untuk mengadakan pembinasaan (terhadap apa saja yang mereka kuasai) yang dapat mereka kalahkan (dengan penghancuran habis-habisan) dengan pembinasaan yang sehabis-habisnya. Ternyata mereka melakukan kerusakan untuk kedua kalinya, yaitu dengan membunuh Nabi Yahya. Maka Allah mengirimkan untuk membinasakan mereka Raja Bukhtanashar. Raja Bukhtanashar akhirnya membunuh ribuan orang dari kalangan mereka dan menahan anak cucu mereka serta memporak-porandakan Baitulmakdis.³³

Ayat ini mengingatkan kita bahwa upaya mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas yakni lulusan yang berkualitas merupakan suatu lingkaran sebab akibat yang harus dilakukan sejak awal. Meliputi in put (masukan) dan proses yang baik. Artinya ketika kita

³³ Tafsir.learn-quran, "Tafsir.learn-quran.co.id" dalam <https://tafsir.learn-quran.co.id/surat-17-al-isra/ayat-7>. Diakses pada 27 Februari 2025.

menginginkan lulusan yang berkualitas maka masukan (calon peserta didik berdasarkan kriteria dan sistem penerimaan peserta didik baru) dan proses (Kurikulum, SDM Pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen dan kepemimpinan sekolah) serta faktor faktor penunjang lain juga harus berkualitas.

2) Al- Hadist Perkataan (qawl)

a) Sayyidina Ali bin Abi Thalib

“Kebenaran yang tidak terorganisasi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi”

Qawl ini mengingatkan kita pada urgensi berorganisasi dan ancaman pada kebenaran yang tidak diorganisasi melalui langkah-langkah yang konkret dan strategi-strategi yang mantap. Maka, perkumpulan apapun yang menggunakan identitas Islam- meski memenangi pertandingan, persaingan, maupun perlawanan-tidak memiliki garansi jika tidak diorganisasi dengan baik.

b) Hadis Riwayat Al-Bukhari

“(Imam al-Bukhari menyatakan) Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha’, dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata: Rasulullah SAW bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancuran nya. (Abu Hurairah) bertanya: Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah? Beliau menjawab: Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”.

Hadis ini menarik dicermati karena meng hubungkan antara amanah dengan keahlian. Kalimat “Apabila suatu urusan diserahkan kepada seseorang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya” merupakan penjas untuk kalimat pertama: “Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancuran nya.” Hadis ini ternyata memberi peringatan yang berperspektif manajerial karena amanah berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang professional.

Di sini letak pentingnya profesionalisme dalam manajemen pendidikan islami. Islam sangat peduli dengan profesionalisme. Karena itu pula, ketika Nabi Muhammad memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya, beliau sangat memerhatikan latar belakang dan kemampuan sahabat tersebut.

Peningkatan mutu harus dilakukan secara ber kesinambungan, sebagai mana Rosulullah SAW bersabda:

“Barang siapa yang hari ini lebih baik dari hari kemarin sesungguhnya dia telah beruntung, barangsiapa yang hari ini sama dengan hari kemarin, maka sesungguhnya ia telah merugi. Dan barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka sesungguhnya ia terlaknat.” (HR Dailami). Dalam konteks pendidikan di sekolah, Hadist ini bermakna bahwa upaya peningkatan mutu harus dilakukan secara terus menerus, sistematis dan terukur, meliputi multi aspek dalam rangka memberikan kepuasan kepada pelanggan pendidikan. Dari beberapa Hadits Rasulullah SAW yang telah dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa Islam sebagai agama yang tinggi sangat menjunjung tinggi mutu dalam berbagai aspek kehidupan. Islam menekankan kebaikan (ihsan) perilaku dalam bekerja termasuk dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Selain perbuatan yang bernilai kebajikan, islam juga menekankan pada kesempurnaan (itqan) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan langkah-langkah perencanaan yang baik, teliti dan tanpa cacat (*zero defect*).

Ada banyak faktor yang memengaruhi kontribusi terhadap kualitas sekolah yaitu:

- 1) Faktor eksternal meliputi faktor geografis tempat sekolah berada dan sumber daya yang dapat diakses. Sekolah yang terletak di lingkungan yang lebih baik seperti perkotaan cenderung memiliki fasilitas yang lebih baik dan guru yang lebih berpengalaman. Selain itu, kemudahan akses dan daya saing peserta didik dari kalangan kelas menengah atas membuat kualitas sekolah jadi lebih terangkat.

Hal ini masuk dalam faktor lingkungan sosial sehingga proses pembelajaran dari satu daerah dengan daerah lain akan berbeda. Maka dari itu pemerintah mengeluarkan aturan tentang cara penerapan pembelajaran mengikuti daerah masing-masing.

Hal ini dikarenakan sekolah berada di lokasi mapan dan biasanya berbentuk yayasan atau swasta hingga standar pendidikannya sudah berbasis internasional.

- 2) Faktor internal meliputi kepemimpinan sekolah, kinerja guru, dan siswa itu sendiri. Jajaran pengelolaan dan manajerial sekolah yang baik dapat membuat perbedaan besar, begitu juga dengan guru yang termotivasi dan terlibat. Siswa yang tertarik dengan pelajaran mereka dan bangga dengan sekolah mereka cenderung memiliki hasil akademik yang lebih baik.

c. **Komponen Mutu Sekolah**

Mutu sekolah PAUD merupakan cerminan dari kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada anak usia dini. Untuk mencapai mutu yang optimal, terdapat beberapa komponen penting yang perlu diperhatikan.

Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai komponen mutu sekolah PAUD.

Secara nasional standar kualitas (mutu) pendidikan merujuk pada Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai berikut:

- 1) Standar Kompetensi lulusan kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap.
- 2) Standar isi yaitu kriteria yang mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi guna mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- 3) Standar proses yaitu kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 4) Standar pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu kriteria mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental serta pendidikan dalam jabatan.
- 5) Standar sarana dan prasarana yaitu kriteria mengenai 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 komunikasi dan informasi.
- 6) Standar pengelolaan yaitu kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten atau kota, provinsi atau nasional supaya tercapai efisien dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- 7) Standar pembiayaan yaitu kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- 8) Standar penilaian pendidikan yaitu kriteria mengenai mekanisem, prosedur dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik.³⁴

Mutu secara umum adalah gambaran karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang dibutuhkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.³⁵

Sedangkan dalam peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan system pendidikan nasional. Pengertian ini mengarahkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia akan bisa dicapai jika melaksanakan ketentuan dan ruang

³⁴ Dasim Sudarman dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Visi dan Strategi Sukses Era teknologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 3-5.

³⁵ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, 2001, hal. 24.

lingkup system pendidikan nasional yang ada dalam undang undang Nomor 20 Tahun 2003 yang salah satu penjabarannya adalah peraturan pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional pendidikan. Peraturan pemerintah tersebut menjelaskan antara lain definisi Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan definisi istilah dalam ruang lingkup SNP (pasal 1) seperti standar kompetensi lulusan (SKL), standar isi (ayat 5), standar proses (ayat 6), standar pendidik dan tenaga kependidikan (ayat 7), biaya pendidikan, KTSP, ujian, ualangan, evaluasi, akreditasi BNSP, dan LPMP. No. 19 ini juga menjabarkan lingkup, fungsi dan tujuan SNP dan menjelaskan delapan standar pendidikan.³⁶

d. Prinsip-Prinsip Mutu Sekolah

Prinsip mutu adalah sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki kekuatan untuk mewujudkan mutu. Akan hal ini, berbagai ahli dan organisasi mencoba merumuskan prinsip prinsip yang paling tepat untuk dapat mewujudkan mutu dalam organisasi. Ada delapan prinsip mutu berdasarkan versi ISO 53 yaitu:

- 1) Fokus pada pelanggan (*Customer Focus*)
Organisasi bergantung pada pelanggan mereka, karena itu manajemen organisasi harus memahami kebutuhan pelanggan sekarang & yang akan datang. Organisasi harus memenuhi kebutuhan pelanggan dan giat berusaha melebihi ekspektasi pelanggan.
- 2) Kepemimpinan (*Leadership*)
Pemimpin organisasi harus menetapkan kesatuan tujuan dan arah dari organisasi. Mereka harus menciptakan dan memelihara lingkungan internal agar orang- orang dapat menjadi terlibat secara penuh dalam pencapaian tujuan- tujuan organisasi.
- 3) Keterlibatan orang (*Involvement of people*)
Orang/karyawan pada semua tingkatan merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.
- 4) Pendekatan proses (*Process Orientation*)
Suatu hasil yang diinginkan akan tercapai secara efisien, apabila aktivitas dan sumber- sumber daya yang berkaitan dikelola sebagai suatu proses. Suatu proses dapat didefinisikan sebagai integrasi sekuensial dari orang, material, metode, mesin dan peralatan, dalam suatu lingkungan guna menghasilkan nilai tambah output bagi pelanggan.
- 5) Pendekatan sistem terhadap manajemen (*System Approach to Management*)

³⁶ Donni Juni Prima, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal.15.

Pengidentifikasian, pemahaman dan pengelolaan, dari proses- proses yang saling berkaitan sebagai suatu sistem, akan memberikan kontribusi pada efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

- 6) Peningkatan terus menerus (*Continual Improvement*)
Peningkatan terus- menerus dari kinerja organisasi secara keseluruhan harus menjadi tujuan tetap dari organisasi. Peningkatan terus- menerus didefinisikan sebagai suatu proses sebagai suatu proses yang berfokus pada upaya terus- menerus meningkatkan efektifitas dan atau efisiensi organisasi untuk memenuhi kebijakan dan tujuan dari organisasi itu. Peningkatan terus- menerus membutuhkan langkah- langkah konsolidasi progresif, menanggapi perkembangan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan, dan akan menjamin suatu evolusi dinamik dari sistem manajemen mutu.
- 7) Pendekatan keputus dalam pembuatan keputusan (*Factual Approach to Decision Making*) Keputusan yang efektif adalah keputusan yang berdasarkan pada analisis data dan informasi untuk menghilangkan akar penyebab masalah, sehingga masalah- masalah kualitas dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.
- 8) Hubungan pemasok yang saling menguntungkan (*Mutually Beneficial Supplier Relationship*)
Suatu organisasi dan pemasok adalah saling tergantung, dan suatu hubungan yang saling menguntungkan akan meningkatkan kemampuan bersama dalam menciptakan nilai tambah. Komponen mutu merupakan bagian-bagian yang harus ada dalam upaya untuk mewujudkan mutu. Bagian-bagian ini merupakan pendukung dan menjadi prasyarat dimilikinya mutu, beberapa komponen mutu yang dimaksud adalah³⁷:
 - a) Kepemimpinan yang berorientasi pada mutu
 - b) Pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - c) Struktur pendukung
 - d) Komunikasi
 - e) Ganjaran dan pengakuan
 - f) Pengukuran

Keenam komponen mutu tersebut menjadi sangat penting dan saling mendukung satu sama lain. Dalam membuat suatu keputusan pimpinan harus mendasarkan pada data dan bukan hanya pendapat saja. Pendidikan dan pelatihan bermanfaat untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menjamin perbaikan mutu dan

³⁷I Ketut Putra J, "Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) di Sekolah," dalam <http://www.kompasiana.com/ikpj/implementasi-manajemen-mutu-terpadu-total-quality-management-di-sekolah>. Diakses pada 17 November 2015 pukul 19.45 WIB.

mencari solusi atas berbagai persoalan. Seorang manajer memerlukan dukungan staf untuk melakukan berbagai perubahan dan strategi dalam upaya pencapaian mutu. Komunikasi dengan cara yang berbeda-beda kepada seluruh karyawan mengenai suatu komitmen yang sungguh-sungguh sangat diperlukan untuk melakukan perubahan dalam usaha peningkatan mutu. Karyawan atau staf yang berhasil dalam pencapaian mutu perlu diakui dan diberi ganjaran agar dapat menjadi panutan/ccontoh bagi karyawan yang lain. Data hasil pengukuran tentang pelanggan dan penilaian kinerja yang realistis menjadi informasi yang sangat penting dalam upaya menetapkan proses manajemen mutu.

Beberapa teori tentang pelaksanaan dan peningkatan mutu dikemukakan oleh para ahli mutu seperti E. Deming, Juran, Crosby, Feigenbaum, Garvi dan Davis. Berikut ini akan dibahas tentang teori peningkatan mutu tersebut.

1) Teori Dr. William Edward Deming (Siklus PDCA)

PDCA adalah singkatan dari *Plan, Do, Check dan Act* yaitu siklus peningkatan proses (*Process Improvement*) yang berkesinambungan atau secara terus menerus seperti lingkaran yang tidak ada akhirnya. Konsep siklus PDCA ini pertama kali diperkenalkan oleh seorang ahli manajemen kualitas dari Amerika Serikat yang bernama Dr. William Edwards Deming.

- a) *Plan* (merencanakan: mengidentifikasi dan menganalisis masalah)
- b) Tahap *Plan* adalah tahap untuk menetapkan Target atau Sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan Metode yang akan digunakan untuk men capai Target atau Sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Dalam Tahap Plan ini juga meliputi pembentukan Tim Peningkatan Proses (*Process Improvement Team*) dan melakukan pelatihan-pelatihan terhadap sumber daya manusia yang berada di dalam Tim tersebut serta batas batas waktu (Jadwal) yang diperlukan untuk melakukan perencanaan-perencanaan yang telah ditentukan. Perencanaan terhadap penggunaan sumber daya lainnya seperti Biaya dan Mesin juga perlukan dipertimbangkan dalam Tahap Plan ini.
- c) *Do* (melaksanakan: mengembangkan dan menguji solusi yang berpotensi)
- d) Tahap *Do* adalah tahap penerapan atau melak sanakan semua yang telah direncanakan di Tahap *Plan* termasuk menjalankan proses-nya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data

(*data collection*) yang kemudian akan digunakan untuk tahap *check dan act*.

- e) *Check* (memeriksa: mengukur seberapa efektif pengujian solusi sebelumnya dan menganalisis apakah langkah tersebut dapat ditingkatkan). Tahap *Check* adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap *Do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan Target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan.
- f) *Act* (menindak: mengimplementasikan solusi yang telah ditingkatkan secara menyeluruhkah tersebut dapat ditingkatkan).

Tahap *act* adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *check*. Terdapat 2 jenis tindakan yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain:

- (1) Tindakan Perbaikan (*Corrective Action*) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian Target, Tindakan Perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.
- (2) Tindakan Standarisasi (*Standardization Action*) yaitu tindakan untuk men-standarisasi-kan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan, Tindakan Standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai Target yang telah ditetapkan. Siklus tersebut akan kembali lagi ke tahap *Plan* untuk melakukan peningkatan proses selanjutnya sehingga terjadi siklus peningkatan proses yang terus menerus (*Continuous Process Improvement*).³⁸

Terkait hakekat mutu dalam pendidikan, Deming mengemukakan 14 perkara sebagai berikut:

- (1) Menciptakan konsistensi tujuan

Menciptakan konsistensi tujuan memperbaiki layanan pada siswa, untuk menjadikan sekolah sebagai sekolah yang kompetitif dan berprestasi. Tumbuhkan terus menerus tekad yang kuat dan perlunya rencana jangka panjang berdasarkan visi ke depan dan inovasi baru untuk meraih mutu.

- (2) Mengadopsi filosofi mutu total

Setiap anggota sistem sekolah mesti belajar keterampilan baru untuk mendukung revolusi mutu. Orang mesti berkeinginan untuk

³⁸ Teknik Elektronika, "Pengertian Siklus PDCA Plan Do Check Act," dalam <http://teknikelektronika.com/pengertian-siklus-pdca-plan-do-check-act>, Diakses pada 24 Oktober 2015 pukul 20.30 WIB.

menerima tantangan mutu. Orang mesti bertanggung jawab untuk memperbaiki mutu produk atau jasa yang diberikannya pada kostumer internal dan eksternal. Setiap orang mesti belajar menjalankan pekerjaannya secara efisien dan produktif. Setiap orang mesti mengikuti prinsip-prinsip mutu. Adopsi filosofi yang baru, termasuk didalamnya adalah cara-cara atau metode baru dalam bekerja.

(3) Mengurangi kebutuhan pengujian

Mengurangi kebutuhan pengujian dan inspeksi yang berbasis produksi massal dilakukan dengan membangun mutu dalam layanan pendidikan. Menciptakan lingkungan belajar yang menghasilkan kinerja siswa yang bermutu. Hentikan ketergantungan pada pengawasan jika ingin meraih mutu. Setiap orang yang terlibat karena sudah bertekad menciptakan mutu hasil produk/jasanya, ada atau tidak ada pengawasan haruslah selalu menjaga mutu kinerja masing-masing.

(4) Menilai bisnis sekolah dengan cara baru Meminimalkan kebutuhan operasional biaya pendidikan dengan cara meningkatkan kualitas kerjasama dengan para orang tua siswa dan berbagai lembaga terkait. Hentikan hubungan kerja yang hanya atas dasar harga. Harga harus selalu terkait dengan nilai kualitas produk atau jasa.

(5) Memperbaiki mutu dan produktivitas serta mengurangi biaya
Memperbaiki mutu dan produktivitas, sehingga mengurangi biaya dengan membuat perencanaan yang komprehensif, meliputi proses, evaluasi dan implementasi disemua bidang. Selamanya harus dilakukan perbaikan perbaikan terhadap kualitas dan produktivitas dalam setiap kegiatan.

(6) Belajar sepanjang hayat

Untuk memperbaiki kinerja diperlukan suatu perangkat seperti pelatihan bersama agar terjadi perkembangan kemampuan untuk mencapai produktivitas yang berkualitas. Lembagakan pelatihan sambil bekerja (*on the job training*), karena pelatihan adalah alat yang dahsyat untuk pengembangan kualitas kerja untuk semua tingkatan dalam unsur lembaga.

(7) Kepemimpinan dalam pendidikan

Para pemimpin pendidikan perlu mengembangkan visi dan misi yang didukung oleh segenap *stakeholder* sekolah. Visi dan misi tersebut harus mencerminkan mutu yang ingin dicapai bersama. Lembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik misalnya, membina, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dll.

(8) Mengeliminasi rasa takut

Menciptakan lingkungan yang kondusif, demokratis dan ilmiah dapat menumbuhkan rasa percaya diri setiap anggota masyarakat sekolah sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Hilangkan sumber-sumber penghalang komunikasi antar bagian dan antar individu dalam lembaga.

(9) Mengeliminasi hambatan keberhasilan

Meminimalisasi munculnya berbagai masalah yang dapat menghambat pencapaian keberhasilan dengan cara memperkuat budaya kerja tim (team work), mengubah strategi-dan kegiatan kompetisi menjadi kolaborasi dengan kelompok lain, prinsip kalah-menang menjadi menang-menang, mengisolasi pemecahan masalah menjadi bersama-sama memecahkan masalah, memonopoli informasi menjadi berbagi informasi, bertahan atau anti perubahan menjadi menyambut baik perubahan. Hilangkan sumber-sumber yang menyebabkan orang merasa takut dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

(10) Menciptakan budaya mutu

Menciptakan budaya mutu dengan membangun kemandirian dan rasa tanggung jawab pada setiap orang. Hilangkan slogan-slogan dan keharusan keharusan kepada staf. Hal seperti itu biasanya hanya akan menimbulkan hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan; atau lebih jauh akan menjadi penyebab rendahnya mutu dan produktivitas pada sistem organisasi; bawahan hanya bekerja sekedar memenuhi keharusan saja.

(11) Perbaikan proses

Proses adalah sesuatu yang dinamis didalamnya terdapat peluang untuk terus mengalami perbaikan. Solusi yang dipandang baik harus diterapkan tanpa pandang bulu. Dalam suatu proses, mencari solusi terbaik adalah hal yang harus didahulukan dari pada mencari cari kesalahan. Hargailah orang atau kelompok yang mendorong terjadinya perbaikan Hilangkan kuota atau target-target kuantitatif belaka. Bekerja dengan menekankan pada target kuantitatif sering kali melupakan kualitas.

(12) Membantu siswa berhasil

Mengedepankan upaya bersama untuk mendukung keberhasilan siswa dengan jalan memberikan hak kepada siswa, guru atau administrator sekolah. Menumbuhkan rasa bangga pada hasil kerja sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Singkirkan penghalang yang merebut/merampas hak para pimpinan dan pelaksana untuk bangga dengan hasil kerjanya masing-masing.

(13) Komitmen Pimpinan

Sekolah harus memiliki komitmen terhadap budaya mutu. Berkemauan untuk mendukung dan memperkenalkan cara baru dalam mengerjakan sesuatu dalam suatu sistem pendidikan. Pimpinan/manajemen sekolah harus komitmen dan konsisten serta memiliki kepedulian yang tinggi dalam membantu penyelesaian suatu masalah yang dihadapi warga sekolah.

(14) Tanggung jawab

Setiap warga sekolah diberi kesempatan untuk bekerja menyelesaikan transformasi mutu sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah dirumuskan bersama. Libatkan semua orang dalam lembaga untuk ikut dalam proses transformasi menuju peningkatan mutu. Ciptakan struktur yang memungkinkan semua orang bisa ikut serta dalam usaha memperbaiki mutu produk/jasa yang diusahakan.³⁹

Berdasarkan konsep Deming tentang peningkatan mutu tersebut dapat ditarik suatu asumsi dasar. *Pertama*, bahwa siklus PDCA adalah suatu langkah sistematis yang bersifat terus menerus (sirkuler) yang pada awalnya lebih menekankan pada perbaikan proses yang kemudian diikuti upaya mencari faktor penyebab khusus kegagalan. Bila penyebabnya telah ditemukan selanjutnya melakukan perubahan untuk perbaikan tujuan yang ingin dicapai. *Kedua*, dalam upaya pencapaian perbaikan mutu diperlukan konsistensi tujuan, komitmen, kerjasama dan demokrasi dalam satu tim kerja yang kompak dan saling menghargai potensi masing-masing. *Ketiga*, Kepemimpinan yang visioner, profesional dan bertanggungjawab, memiliki rasa simpati dan empati terhadap pencapaian produktivitas kerja (prestasi) baik dalam konteks individu maupun kolektif diimplementasikan dalam suatu upaya menciptakan kondisi warga sekolah yang kondusif dan berprestasi.

Dalam konteks pengelolaan pendidikan, Deming menyatakan terdapat lima penyakit yang signifikan yaitu:

- (a) Kurang konstannya tujuan.
- (b) Pola pikir jangka pendek.
- (c) Evaluasi prestasi individu.
- (d) Rotasi kerja yang tinggi.
- (e) Manajemen yang menggunakan angka yang tampak.

Menurutnya kegagalan peningkatan mutu dalam dunia pendidikan lebih disebabkan oleh dua faktor, yaitu: Umum terdiri dari: desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi

³⁹ Deming dalam Jerome S Arcaro (Terjemahan Yosol Iriantara), *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, hal. 85-89.

syarat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal kerja yang serampangan, sumberdaya yang kurang, dan pengembangan staf yang tidak memadai. Khusus yaitu: kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi, atau masalah yang berkaitan dengan ketersediaan sarana prasarana pendidikan

e. Standar dan Kriteria Mutu Sekolah

Sastradiharja mengatakan bahwa mutu sekolah dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitu kualitas pengelolaan dan kualitas lulusan. Sekolah yang baik mampu mengelola sumber daya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas, memberikan layanan pendidikan terbaik, beradaptasi dengan perkembangan zaman, serta mempertahankan identitas berbasis kearifan lokal. Selain itu, lingkungan fisik yang tertata rapi juga menjadi faktor pendukung dalam menciptakan kenyamanan bagi warga sekolah. Dari sisi lulusan, sekolah berkualitas diidentifikasi melalui kemampuannya mencetak peserta didik yang unggul, baik dalam keterampilan nyata seperti seni, budaya, dan olahraga, maupun dalam aspek moral dan spiritual. Pada akhirnya, mutu lulusan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.⁴⁰ Sejalan dengan hal tersebut, peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong profesionalisme, serta meningkatkan tanggung jawab dan motivasi guru. Selain itu, kepemimpinan servant yang berbasis kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan terbukti memiliki dampak dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada sistem manajemen, tetapi juga pada kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan mendukung bagi guru-guru di sekolah.⁴¹

Menurut Edward Sallis⁴² yang dikutip oleh Sudarwan denim yang memaparkan serta memberikan gambaran terkait ciri-ciri sekolah yang berkualitas (mutu) sebagai berikut:

⁴⁰ EE Junaedi Sastradiharja, "Manajemen sekolah berbasis mutu," dalam *Mumtaz Jurnal Studi Al-Qur'an dan Keislaman*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 267–268.

⁴¹ Ari Kartiko, Mauhibur Rokhman, Achmad Agus Priyono, dan Susanto, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah," dalam *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, Vol 13 No. 1 Tahun 2024.

⁴² Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.

- 1) Berfokus pada pelanggan baik dari internal maupun eksternal. Sekolah yang berkualitas (mutu) adanya totalitas perilaku staf, tenaga akademik maupun pimpinan yang melakukan tugas pokok serta fungsi guna memenuhi kebutuhan pelanggan. Pelanggan disekolah terdiri dari pelanggan primer seperti peserta didik maupun pihak pihak yang menerima jasa pendidikan secara langsung. Pelanggan sekunder yaitu pihak yang berkepentingan terhadap kualitas (mutu) jasa pendidikan seperti instan, orang tua dan beasiswa, pemerintahan yang menanggung biaya pendidikan, tenaga akademik, tenaga administratif sekolah. Pelanggan tersier yaitu yang tidak terkait langsung dengan jasa pendidikan melainkan berkepentingan pada kualitas (mutu) pada jasa layanan pendidikan sebab mereka memanfaatkan hasil jasa layanan, yang termasuk pelanggan tersier seperti masyarakat, pemerintahan dan dunia usaha.
- 2) Berfokus pada upaya guna mencegah masalah yang akan muncul dalam makna komitmen guna bekerja secara benar dari awal.
- 3) Memiliki strategi guna mencapai kualitas baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik atau tenaga administrative.
- 4) Memiliki kebijakan guna perencanaan dalam mencapai kualitas baik perencanaan jangka pendek, panjang dan menengah.
- 5) Mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang yang sesuai dengan tugas pokok, tanggung jawab dan fungsi.
- 6) Mendorong orang dengan memiliki kreativitas dan mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lain supaya dapat bekerja secara berkualitas.
- 7) Memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- 8) Memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- 9) Memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- 10) Memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.
- 11) Menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan

Jadi dapat disimpulkan, pengembangan sekolah yang berkualitas (mutu) adalah upaya peningkatan kemandirian dan kemampuan peserta didik sehingga dapat menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan lembaga-lembaga lain yang sama-sama memiliki kualitas tinggi dibidang pendidikan dan mampu bersaing menghadapi era yang semakin modern.

Dengan adanya madrasah maupun sekolah yang berkualitas (mutu) mempunyai nilai yang besar bagi masyarakat dalam menuju era global yang semakin berkembang serta meningkat. Suatu lembaga yang

berkualitas (mutu) perlu adanya pembuktian melalui produk yang dihasilkannya. Berbicara tentang efektivitas sekolah tidak dapat dipisahkan dengan kualitas (mutu) sekolah serta mutu sekolah yaitu komponen yang ada di dalam program pendidikan.

f. Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Sekolah

Dalam upaya meningkatkan mutu sekolah, terdapat berbagai faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya pendidikan berkualitas. Berikut adalah beberapa di antaranya:⁴³

- 1) Kepemimpinan yang positif dan kuat. Tidak dapat dipungkiri, bahwa faktor pendidikan, kepemimpinan yang di terapkan sangat menentukan peningkatan mutu.
- 2) Harapan yang tinggi: Tantangan bagi berfikir siswa. Mutu pendidikan dapat diperoleh jika harapan yang di terapkan kepada peserta didik memberikan tantangan kepada mereka untuk berkompetisi mencapai tujuan pendidikan.
- 3) Monitor terhadap kemajuan siswa. Aspek monitor menjadi penting karena keberhasilan siswa tak akan terekam dengan baik tanpa adanya aktivitas monitoring.
- 4) Tanggungjawab siswa dan keterlibatannya dalam kehidupan sekolah. Pendidikan akan berkualitas jika menghasilkan lulusan yang bertanggungjawab, disiplin, kreatif, dan trampil.
- 5) Intensif dan hadiah. Penerapan pendidikan yang memberikan hadiah dan intensif bagi keberhasilan pendidikan akan meningkatkan usaha belajar siswa.
- 6) Keterlibatan orang tua dalam kehidupan sekolah. Faktor ini telah menjadi klasik sebagai realisasi dari tanggungjawab pendidik.
- 7) Perencanaan dan pendekatan yang konsisten.

Dalam peningkatan kualitas dipengaruhi oleh faktor proses manajemen pendidikan maupun input. Sebab input pendidikan yaitu sesuatu yang harus tersedia sebab dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Secara umum, Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Management in Education* mengatakan kondisi yang menyebabkan rendahnya kualitas atau mutu lembaga pendidikan berasal dari berbagai macam seperti miskinnya rancangan kurikulum, ketidakcocokan pengelolaan gedung, lingkungan kerja yang kurang kondusif, ketidaksesuaian sistem dan prosedur (manajemen), tidak cukupnya jam pelajaran dan kurangnya sumber daya.⁴⁴

⁴³ Inspirasi Dunia, "Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa," dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 Tahun 2023, hal. 57-64.

⁴⁴ Nur Kolis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta:

Ada pula faktor pendukung peningkatan kualitas maupun mutu sekolah yaitu visi (tujuan) yang jelas untuk masa depan, iklim kerja yang baik atau lingkungan sekolah, mempunyai hubungan yang baik dengan masyarakat sehingga bisa melibatkan mereka secara aktif untuk peningkatan kualitas lembaga serta memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dari guru maupun peserta didik. Sedangkan menurut Muzayyin Arifin faktor penghambat dalam peningkatan kualitas maupun mutu pendidikan islam yaitu kurangnya dana, rendahnya sumber daya manusia, kurangnya sarana prasarana dan rendahnya peran masyarakat.⁴⁵ Berikut ini ada penjelasan dari faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan islam sebagai berikut:

1) Faktor pendukung

- a) Kualitas dan Kinerja Guru (pendidik) merupakan orang yang berpengaruh dalam kegiatan proses pembelajaran. Oleh sebab itu guru harus bisa membawa siswa kepada tujuan yang akan dicapai. dalam hal ini guru harus berpandangan luas serta mempunyai empat kompetensi dasar yang bisa dikuasai seperti pedagogik, sosial, pribadi dan kompetensi profesional. Guru dalam hal ini memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. adapun cara yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk peningkatan kualitas guru sebagai berikut: 1) Peningkatan pengetahuan guru melalui kursus, penataran, tugas untuk belajar. 2) Mengadakan musyawarah antar guru serta semua warga madrasah untuk memecahkan suatu masalah maupun peningkatan kualitas pendidikan. 3) Mengadakan studi perbandingan dengan madrasah lain dengan harapan bisa memberikan masukan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan. 4) Mengaktifkan guru dengan pemantauan proses pembelajaran yang akan dilaksanakan.
- b) Peserta didik adalah objek suatu pendidikan, sehingga kualitas pendidikan akan tercapai tidak terlepas dengan ketergantungan terhadap kondisi fisik tingkah laku serta minat bakat dari peserta didik.
- c) Alat pendidikan yaitu usaha maupun tindakan yang sengaja digunakan untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Oleh sebab itu alat pendidikan sangat penting dalam suatu pembelajaran seperti sarana prasarana dan kurikulum.

Granedia Widiasarana Indonesia, 2017, hal.107.

⁴⁵ Muhamad Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTSN 2 Kota Kediri" dalam *Jurnal Pendidikan*, UIN Malang, Tahun 2018, hal 34.

- d) Lingkungan atau masyarakat, suatu lembaga pendidikan banyak dipengaruhi oleh masyarakat seperti orang tua siswa, tanpa adanya masyarakat maka akan sulit untuk melaksanakan peningkatan kualitas maupun mutu pendidikan.⁴⁶
 - e) Peran Masyarakat merupakan komunikasi dua arah dari lembaga pendidikan ke masyarakat merupakan saling memberi informasi maupun berpartisipasi guna membina proses pendidikan. Masyarakat memegang peran penting dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan. Dalam dunia pendidikan ada tanggung jawab bersama mulai dari pemerintahan, orang tua dan masyarakat. Tanpa adanya dukungan dari masyarakat maka pendidikan tidak akan bisa berhasil secara maksimal. Masyarakat adalah lingkungan pendidikan yang berperan dalam proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan pendidikan akan berdampak pada masyarakat sehingga terdapat korelasi positif yang bersifat timbal balik antara masyarakat dan pendidikan.⁴⁷
- 2) Faktor penghambat
- a) Kurangnya dana akan menentukan kualitas pendidikan.
 - b) Sarana dan prasarana yaitu faktor yang bisa mempengaruhi upaya dalam peningkatan kualitas maupun mutu lembaga. Dengan terbatasnya sarana prasarana bisa menghambat pelaksanaan kegiatan pendidikan dan kependidikan di dalam madrasah. Maka madrasah dituntut melakukan kerja sama dengan lembaga lain maupun masyarakat untuk melakukan inisiatif untuk mengatasi kurangnya sarana dan prasarana.
 - c) Intake (pemasukan) peserta didik merupakan sangat penting dalam suatu lembaga. Adanya peserta didik yang memadai maka akan peningkatan suatu lembaga menjadi berkualitas (mutu). Dalam ini peserta didik berperan penting dalam memajukan suatu instansi (lembaga) yang telah mereka tempati.

g. Langkah-Langkah/Strategi dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Dalam upaya meningkatkan mutu sekolah, diperlukan langkah-langkah strategis yang melibatkan seluruh komponen sekolah. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Pengembangan Profesional Guru

⁴⁶ Muhamad Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTsN 2 Kota Kediri" dalam *Jurnal Pendidikan*. Malang, UIN Malang, Tahun 2018, hal. 35-36.

⁴⁷ Nurhasanah, "Peran Masyarakat Dalam Lembaga Pendidikan," dalam *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 1 No 1 Tahun 2017, hal. 63.

Mengadakan pelatihan, seminar, dan workshop secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru. Hal ini penting agar guru dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menerapkan metode pembelajaran yang inovatif.⁴⁸ Dalam penelitian Susanto juga mencatat bahwa 80,9% responden menetapkan target yang mencakup empat keterampilan abad 21, yang menunjukkan fokus pada pengembangan kompetensi guru dan siswa dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.⁴⁹

- 2) Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)
Memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dan mengambil keputusan secara mandiri, sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan potensi lokal.⁵⁰
- 3) Peningkatan Kinerja Guru
Meningkatkan kinerja guru melalui penilaian yang objektif dan terukur, serta memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.⁵¹
- 4) Penguatan Kepemimpinan Kepala Sekolah.
Kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan mampu memotivasi seluruh staf untuk bekerja menuju peningkatan mutu pendidikan.⁵²
- 5) Pengembangan Kurikulum yang Relevan
Menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan zaman dan dunia kerja, serta memasukkan nilai-nilai karakter dan keterampilan abad 21.⁵³

⁴⁸ Latifah Zuhar, Kasypul Anwar, dan M. Yuliansyah, “Manajemen Penilaian Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di TK Azzahra dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin,” *UPT Publikasi Dan Pengelolaan Jurnal*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2023.

⁴⁹ Susanto, Apri Wardana Ritonga, Ayu Desrani, “Innovation Management Plan for Quality Improvement of Madrasah in The COVID-19 Situation,” dalam *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2022, hal. 117–129.

⁵⁰ Masrum, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru,” dalam *Jurnal STKIP Kusuma Negara*, Tahun 2017.

⁵¹ Fadrul Yusmarnida dan Priyono, “Studi Literature: Peran Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” dalam *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2024.

⁵² P. N. E. Merliana, “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Hindu Di Era Revolusi Industri 4.0,” dalam *Jurnal Satya Sastraharing*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2019.

⁵³ Trivena dan Hakpantria, “Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar Selama Pandemi COVID-19,” dalam *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 22 No. 3 Tahun 2022, hal. 326–339.

h. Peran Manajemen Penilaian Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Manajemen penilaian kinerja guru merupakan proses sistematis untuk menilai dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berikut adalah peran pentingnya:

- 1) **Evaluasi Kompetensi Guru**
Penilaian kinerja membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, sehingga dapat dirancang program pengembangan yang sesuai.⁵⁴
- 2) **Peningkatan Profesionalisme**
Dengan adanya penilaian kinerja yang rutin, guru terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pembelajaran.⁵⁵
- 3) **Motivasi dan Penghargaan**
Penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi guru, terutama jika diikuti dengan sistem penghargaan bagi yang berprestasi.⁵⁶
- 4) **Perencanaan Pengembangan Sekolah**
Hasil penilaian kinerja guru dapat digunakan sebagai dasar dalam merencanakan program pengembangan sekolah secara keseluruhan.⁵⁷
- 5) **Peningkatan Mutu Pendidikan**
Secara keseluruhan, manajemen penilaian kinerja guru yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.⁵⁸

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas dan mengelola penilaian kinerja guru secara efektif, diharapkan mutu sekolah dapat meningkat secara signifikan.

⁵⁴ Latifah Zuhar, Kasypul Anwar, dan M. Yuliansyah, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di TK Azzahra dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin," *UPT Publikasi Dan Pengelolaan Jurnal*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2023.

⁵⁵ Masrum, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Jurnal STKIP Kusuma Negara*, Tahun 2017.

⁵⁶ Fadrul Yusmarnida dan Priyono, "Studi Literature: Peran Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, Vol. 1 No. 7 Tahun 2024.

⁵⁷ A. Aswaruddin, *et.al.*, "Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah," dalam *Jurnal Yudistira: Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal 67–74.

⁵⁸ P. N. E. Merliana, "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Hindu Di Era Revolusi Industri 4.0," *Satya Sastraharing*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2019.

2. Menejemen Penilaian Kinerja Guru

a. Hakikat Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Manajemen memiliki pengertian yang lebih spesifik dan variatif dari para ahli. Manajemen sebagai “proses mendesain dan memelihara lingkungan dimana orang-orang bekerja sama dalam kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien, manajemen sebagai mengembangkan manusia”. Proses Manajemen adalah proses usaha aktifitas yang pengorganisasian, berisi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain (SDM) untuk mencapai suatu tujuan tertentu yaitu menghasilkan produk atau jasa/ layanan yang diinginkan oleh sekelompok masyarakat.

Pentingnya manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, mutu, efektif, dan efisien. Jadi, manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerjasama yang dilakukan oleh banyak orang.⁵⁹

Sedangkan menurut Terry, manajemen adalah proses, yakni aktivitas yang terdiri dari empat sub aktivitas yang masing-masing merupakan fungsi fundamental. Keempat sub aktivitas itu yang dalam dunia manajemen sebagai P.O.A.C. adalah *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*. Manajemen merupakan suatu proses aktivitas dari sasaran proses mewujudkan suatu tujuan yang berkaitan dengan sumber manusia. Manajemen dapat di terapkan di berbagai bentuk organisasi, termasuk lembaga pendidikan.⁶⁰

Pada hakikatnya, seluruh organisasi memiliki norma sendiri dalam menerapkan menejemen sebagai sistem yang menjalankan roda organisasi. Oleh sebab itu jenis jenis manajemen dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. 1) Manajemen berdasarkan sasaran atau tujuan yang hendak dicapai Lembaga pendidikan menerapkan manajemen berdasarkan sasaran senantiasa membuat perencanaan program organisasi sesuai dengan struktur unit kerja yang ada. Bidang bidang yang menangani unsur - unsur tertentu merumuskan program kerja dengan skala prioritas yang akan di targetkan lebih awal diantara program lainnya. Manajemen berdasarkan sasaran dalam mengelola organisasi.

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta

⁵⁹ Latifah Zuhar dan Kasypul Anwar, “Manajemen Pendidikan Al-Hadi,” dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No 2 Tahun 2023, hal. 3-12.

⁶⁰ George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Masagung Press, 1960, hal. 65.

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Sedangkan menurut Abbas kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara, mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).

b. Manajemen Penilaian Kinerja Guru dalam perspektif

Al Qur'an

Manajemen sekolah adalah proses mengelola semua aspek yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen juga harus selaras dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Al-Qur'an. Berikut adalah beberapa unsur dalam manajemen:

1) Perencanaan (Planning)

Ayat yang berkesinambungan dengan perencanaan adalah dalam QS. Al-Isra' ayat 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْفُورًا

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya.

Dalam sebuah Tafsir Jalalain dijelaskan: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Jangan mengatakan sesuatu yang engkau tidak ketahui, jangan mengaku melihat apa yang tidak engkau lihat, jangan pula mengaku mendengar apa yang tidak engkau dengar, atau mengalami apa yang tidak engkau alami. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, adalah amanah dari Tuhanmu, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya, apakah pemiliknya menggunakan untuk kebaikan atau keburukan?⁶¹

Ayat tersebut merupakan suatu hal yang sangat prinsipil yang tidak boleh ditawar dalam proses perencanaan pendidikan, agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dengan sempurna. Di samping itu pula, intisari ayat tersebut mendeskripsikan tentang perbedaan manajemen secara umum dengan manajemen dalam perspektif Islam yang sarat dengan nilai. Disamping itu ayat tersebut memberikan dasar yang kuat untuk membangun sistem manajemen perencanaan pendidikan yang efektif. Ayat ini menekankan pentingnya ilmu pengetahuan, tanggung jawab, dan evaluasi dalam setiap langkah perencanaan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat ini, kita dapat menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Aktivitas manajemen tidak akan berakhir setelah perencanaan tersusun. Kegiatan selanjutnya adalah implementasi perencanaan tersebut secara proporsional. Salah satu kegiatan manajemen dalam pelaksanaan rencana disebut *organizing* atau pengorganisasian. Organisasi adalah sistem kerjasama dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Langkah pertama dalam pengorganisasian diwujudkan melalui perencanaan dengan menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi administrasi yang mencakup ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan oleh suatu kelompok kerjasama tertentu. Keseluruhan bidang kerja sebagai suatu kesatuan merupakan total sistem yang bergerak ke arah satu tujuan.

Proses *organizing* yang menekankan pentingnya kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini al-Qur'an telah menyebutkan

⁶¹ Tafsir. learn-quran.co.id, "Tafsir.learn-quran," dalam <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-17-al-isra/ayat-36>. Diakses pada 27 Februari 2025.

betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Selanjutnya al Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah menimbulkan pertentangan, perselisihan, percekocokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, serta runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina. Hal ini sesuai dengan firman-Nya dalam QS. Al-Anfal ayat 46.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۖ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Dan taatilah Allah dan RasulNya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

Dalam ayat ini Allah memerintahkan kepada kaum Muslimin agar tetap menaati Allah dan Rasul-Nya terutama dalam peperangan. Ketaatan kepada Rasul dengan pengertian bahwa beliau harus dipandang sebagai komandan tertinggi dalam peperangan yang akan melaksanakan perintah Allah, dengan ucapan dan perbuatan. Ketaatan kepada Rasul, dalam arti taat kepada perintahnya dan siasatnya, menjadi syarat mutlak untuk mencapai kemenangan. Allah memerintahkan pula agar jangan ada perselisihan di antara sesama tentara, karena perselisihan itu membawa kelemahan dan akan menjurus kepada kehancuran sehingga akhirnya dikalahkan oleh musuh.⁶²

Surat Al-Anfal ayat 46 memberikan prinsip-prinsip dasar yang sangat relevan dengan manajemen pengorganisasian pendidikan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, kita dapat membangun lembaga pendidikan yang efektif, efisien, dan bermutu.

3) Penggerakan/pelaksanaan (*actuating*)

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan dalam fungsi ini adalah *directing*, *commanding*, *leading* dan *coordinating*. Keterkaitan istilah ini sangat nyata karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang akan dilakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan disertai dengan memberi

⁶² Quranweb.id, "Quranweb," dalam https://quranweb.id/8/46/?utm_source=chatgpt.com. Diakses pada 27 Februari 2025.

motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga menimbulkan kesadaran dan kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik. Adapun bimbingan menurut Hadari Nawawi berarti “memelihara, menjaga dan memajukan organisasi oleh setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan”.⁶³

Al-Qur’an dalam hal ini telah memberikan fondasi dasar terhadap proses bimbingan dan pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Deskripsi tersebut sesuai dengan firman Allah berdasarkan QS. Al-Kahfi ayat 2:

فَيَّمَّا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.

Dalam sebuah Tafsir Qurais Shihab dijelaskan: Al-Qur’an diturunkan sebagai bimbingan yang lurus dan sempurna, tidak berlebihan dan tidak kurang di dalam tuntutan dan hukum-hukumnya, dengan tujuan untuk memperingatkan umat manusia akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya yang menimpa mereka yang tidak percaya, dan memberikan kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang kokoh imannya yang senantiasa mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik, yaitu surga beserta kenikmatannya.⁶⁴

Surat Al-Kahfi ayat 2 memberikan pesan yang sangat relevan dengan konsep manajemen penggerakan dalam pendidikan. Ayat ini menekankan pentingnya implementasi, evaluasi, dan pengembangan diri dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat ini, kita dapat membangun sistem pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapatlah dipahami bahwa *actuating* adalah mengelola lingkungan organisasi yang melibatkan lingkungan dan orang lain dengan tata cara yang baik.

4) Evaluasi (*Controlling*)

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen

⁶³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1983, hal. 36.

⁶⁴ Surahquran.com, “surahquran,” dalam <https://surahquran.com/tafsir-id-aya-2-sora-18.html>. Diakses pada 27 Februari 2025.

pendidikan Islam ini mempunyai dua batasan, yaitu; Pertama, evaluasi merupakan proses kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan; kedua, evaluasi yang adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (*feed back*) dari kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Untuk dapat menentukan nilai dari sesuatu, maka dilakukan pengukuran dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian.

Dalam bingkai ilmu administrasi, *controlling* merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional dari kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu, *controlling* adalah konsep pengendalian, pemantauan efektivitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan keputusan pada saat dibutuhkan. Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan evaluasi (*controlling*) dapat diterjemahkan dalam QS. Al-Infithar ayat 10, sebagai berikut:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ

Padahal sesungguhnya bagi kamu terdapat beberapa malaikat yang mengawasi pekerjaanmu.

Dalam sebuah Tafsir ringkas Kementerian Agama RI dijelaskan: Dan mengapa kamu mendustakan hari pembalasan, padahal sesungguhnya bagi kamu ada para malaikat yang mengawasi semua perbuatanmu.⁶⁵

Surat Al-Infithar ayat 10 memberikan dasar teologis untuk pentingnya evaluasi. Ayat ini mengajarkan kita bahwa segala sesuatu yang kita lakukan akan diperhitungkan. Dalam konteks pendidikan, evaluasi merupakan bentuk pertanggungjawaban kita terhadap amanah yang telah diberikan.

c. Manfaat Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Manajemen penilaian kinerja guru merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan pelaksanaan yang terstruktur dan terukur, manajemen ini memberikan berbagai manfaat, antara lain:

⁶⁵ Quranweb.id, "Quranweb," dalam https://tafsirweb.com/12224-surat-al-infithar-ayat-10.html?utm_source=chatgpt.com. Diakses pada 27 Februari 2025.

- 1) Peningkatan Kualitas Pengajaran: Evaluasi kinerja guru membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pengajaran, sehingga memungkinkan pengembangan profesional yang tepat sasaran.⁶⁶
- 2) Pengembangan Profesional: Melalui penilaian kinerja, guru dapat merencanakan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan.⁶⁷
- 3) Peningkatan Produktivitas: Penilaian kinerja yang efektif dapat mendorong guru untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran.⁶⁸

d. Komponen Penilaian Kinerja Guru

Menurut Ahmad, komponen penilaian kinerja guru umumnya mencakup:⁶⁹

- 1) Kompetensi Pedagogik: Kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif.
- 2) Kompetensi Profesional: Penguasaan materi pelajaran yang diajarkan serta kemampuan mengembangkan keilmuan.
- 3) Kompetensi Kepribadian: Sikap dan perilaku guru yang mencerminkan kepribadian yang matang dan berwibawa.
- 4) Kompetensi Sosial: Kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, orang tua, dan masyarakat.

e. Proses Penilaian Kinerja Guru

Menurut Putri dkk., proses penilaian kinerja guru biasanya meliputi tahapan berikut:⁷⁰

- 1) Perencanaan: Menetapkan tujuan dan standar kinerja yang jelas.

⁶⁶ E. J. Putri, M. Fatwa, N. A. Daulay, dan M. A. Khairi, "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran," dalam *Journal of Creative Student Research*, Vol. 2 No. 6 Tahun 2024, hal. 119–130.

⁶⁷ H. Kusumaningrum, C. Chaerany, T. A. Kholisah, dan R. Cahyani, "Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan", No. 2 Tahun 2024, hal. 105–125.

⁶⁸ H. Kusumaningrum, C. Chaerany, T. A. Kholisah, dan R. Cahyani, "Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan", No. 2 Tahun 2024, hal. 105–125.

⁶⁹ I. L. O. Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya," dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.

⁷⁰ E. J. Putri, M. Fatwa, N. A. Daulay, dan M. A. Khairi, "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran," dalam *Journal of Creative Student Research*, , Vol. 2 No. 6 Tahun 2024, hal. 119–130.

- 2) Pelaksanaan: Observasi dan pengumpulan data mengenai kinerja guru dalam proses pembelajaran.
- 3) Evaluasi: Membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
- 4) Tindak Lanjut: Memberikan umpan balik dan merencanakan pengembangan profesional berdasarkan hasil evaluasi.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ahmad, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:⁷¹

- 1) Motivasi: Tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh guru.
- 2) Kompetensi: Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- 3) Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mendukung atau menghambat kinerja.
- 4) Kesejahteraan: Tingkat kesejahteraan finansial dan *non-finansial* yang diterima oleh guru.

g. Permasalahan dalam Penilaian Kinerja Guru

Menurut Rosidah dkk., beberapa permasalahan yang sering muncul dalam penilaian kinerja guru meliputi:⁷²

- 1) Standar Penilaian yang Tidak Jelas: Kurangnya kriteria yang transparan dan objektif dalam penilaian.
- 2) Kurangnya Pelatihan bagi Penilai: Penilai yang tidak memiliki kompetensi yang memadai dapat menghasilkan evaluasi yang tidak akurat.
- 3) Resistensi dari Guru: Beberapa guru mungkin merasa terancam atau tidak nyaman dengan proses penilaian.

h. Tantangan dalam Penilaian Kinerja Guru

Menurut Hoesny & Darmayanti, tantangan yang dihadapi dalam penilaian kinerja guru antara lain:⁷³

- 1) Perubahan Kurikulum: Penyesuaian penilaian kinerja dengan kurikulum yang terus berkembang.

⁷¹ I. L. O. Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2017.

⁷² A. S. Rosidah, W. I. Rahman, M. Aulia, R. Ariansyah, dan I. Fauzi, "Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan Dan Peluang," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 Tahun 2024.

⁷³ M. U Hoesny, & R. Darmayanti, "Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka", dalam *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2020.

- 2) Integrasi Teknologi: Menilai kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.
- 3) Variasi Latar Belakang Siswa: Menyesuaikan penilaian dengan keberagaman kebutuhan dan kemampuan siswa.

3. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terkait penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam, sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau keterampilan secara optimal.⁷⁴ Pasal 28 ayat (3) butir c dalam Standar Nasional Pendidikan dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.⁷⁵

Menurut Suyanto dan Asep Jihad kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.⁷⁶

Menurut Jamil Suprihatiningrum kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.⁷⁷

Menurut Hamid Darmadi kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidik.⁷⁸ Berdasarkan berbagai macam pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai struktur dan

⁷⁴ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesional Guru*, Jakarta: Indeks, 2011, hal. 43.

⁷⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 135.

⁷⁶ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 42 – 43.

⁷⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2014, hal. 115.

⁷⁸ Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 31.

metode keilmuan bidang studi yang diajarkannya serta materi yang memayunginya untuk melaksanakan tugas profesionalnya.

b. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Menurut Utami & Hasanah, indikator kompetensi profesional guru mencakup:⁷⁹

- 1) Penguasaan Materi Pelajaran: Guru mampu menguasai materi, struktur, dan konsep ilmu pengetahuan dari mata pelajaran yang diampunya.
- 2) Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar: Guru memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang diampunya.
- 3) Pengembangan Materi Pembelajaran Secara Kreatif: Guru mampu mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.
- 4) Pelaksanaan Tindakan Reflektif: Guru mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- 5) Penguasaan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran: Guru mampu menguasai teknologi informasi dalam melakukan komunikasi dan pembelajaran.

c. Cara Mengukur Kompetensi Profesional Guru

Pengukuran kompetensi profesional guru adalah langkah penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan sesuai dengan standar yang diharapkan. Berikut adalah beberapa metode yang dapat digunakan:

- 1) Penilaian Portofolio: Mengumpulkan bukti pencapaian profesional guru, seperti dokumen rencana pembelajaran, hasil karya siswa, dan sertifikat pelatihan. Portofolio ini memberikan gambaran menyeluruh tentang keterampilan dan kemampuan guru.⁸⁰
- 2) Observasi Kelas: Melakukan pengamatan langsung di kelas untuk menilai keterampilan mengajar, interaksi dengan siswa, dan pengelolaan kelas. Observasi dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas.⁸¹

⁷⁹ I. H. Utami, & A. Hasanah. “Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta”, dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2019.

⁸⁰ Trivena dan Hakpantria, “Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar Selama Pandemi COVID-19,” dalam *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 22 No. 3 Tahun 2022, hal 326–339.

⁸¹ Latifah Zuhar, *et.al.*, “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di TK Azzahra dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin,” dalam *UPT Publikasi Dan Pengelolaan Jurnal*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2023.

- 3) Tes Kompetensi: Menggunakan tes tertulis atau praktik untuk mengukur pemahaman guru terhadap materi ajar, strategi pembelajaran, dan metodologi pendidikan.⁸²
- 4) Wawancara: Melibatkan dialog antara penilai dan guru untuk menggali pemahaman mereka tentang kurikulum, pendekatan pedagogik, dan tantangan yang dihadapi.⁸³
- 5) Umpan Balik dari Siswa: Survei atau diskusi dengan siswa memberikan perspektif mengenai efektivitas pengajaran dan interaksi guru di dalam kelas.⁸⁴

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Pengukuran kompetensi profesional guru adalah langkah penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan sesuai dengan standar yang diharapkan. Berikut adalah beberapa metode yang dapat digunakan:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan formal dan pelatihan berkelanjutan sangat memengaruhi kemampuan guru dalam menguasai materi dan metode pembelajaran.⁸⁵
- 2) Pengalaman Mengajar: Lama dan variasi pengalaman mengajar memberikan kontribusi signifikan terhadap keterampilan mengajar dan pengelolaan kelas.⁸⁶
- 3) Dukungan Institusi: Fasilitas yang memadai, program pengembangan profesional, dan kebijakan yang mendukung dari sekolah meningkatkan motivasi dan kemampuan guru.⁸⁷
- 4) Motivasi Internal: Guru dengan motivasi tinggi untuk belajar dan berkembang cenderung memiliki kompetensi profesional yang lebih baik.⁸⁸

⁸² P. N. E. Merliana, "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Hindu Di Era Revolusi Industri 4.0," dalam *Jurnal Satya Sastraharing*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2019.

⁸³ A. Aswaruddin, *et al.*, "Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah," dalam *Jurnal Yudistira: Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, Vol. 2, No. 1 Tahun 2024, hal. 67-74.

⁸⁴ Fadrul Yusmarnida dan Priyono, "Studi Literature: Peran Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, Vol. 1 No. 7 Tahun 2024.

⁸⁵ Utami, I. H., & Hasanah, A., "Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta" dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2019.

⁸⁶ Latifah Zuhar dan Kasypul Anwar, "Manajemen Pendidikan Al-Hadi," dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2023, hal. 3-12.

⁸⁷ P. N. E. Merliana, "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Hindu Di Era Revolusi Industri 4.0," dalam *Satya Sastraharing*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2019.

⁸⁸ Masrum, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Jurnal STKIP Kusuma Negara*, Tahun 2017.

- 5) Akses terhadap Sumber Belajar: Ketersediaan bahan ajar, referensi ilmiah, dan teknologi informasi memengaruhi penguasaan materi ajar guru.⁸⁹

e. Langkah-Langkah Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan upaya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk mencapainya:

- 1) Pelatihan dan *Workshop*: Mengadakan program pelatihan dan workshop rutin untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan penguasaan teknologi pendidikan.⁹⁰
- 2) Peningkatan Pendidikan Formal: Memberikan dukungan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program S2 atau S3.⁹¹
- 3) Supervisi Akademik: Kepala sekolah atau pengawas memberikan pendampingan untuk membantu guru meningkatkan kompetensi mereka melalui evaluasi dan masukan konstruktif.⁹²
- 4) Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Mendorong guru untuk mengikuti seminar, konferensi, dan kegiatan ilmiah lainnya yang relevan dengan bidang keilmuan mereka.⁹³
- 5) Penguasaan Teknologi: Melatih guru dalam penggunaan teknologi pendidikan, seperti *Learning Management Systems* (LMS) dan aplikasi pembelajaran interaktif, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁹⁴

f. Kompetensi Profesional dalam Perspektif Al-Qur'an

Kompetensi profesional seorang guru tidak hanya didasarkan pada standar pendidikan formal, tetapi juga pada nilai-nilai Islami yang tercantum dalam Al-Qur'an. Dalam Islam, profesi guru adalah amanah

⁸⁹ A. Aswaruddin, *et al.*, "Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah," dalam *Jurnal Yudistira: Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 67–74.

⁹⁰ Fadrul Yusmarnida dan Priyono, "Studi Literature: Peran Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," dalam *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, Vol. 1 No. 7 Tahun 2024.

⁹¹ Latifah Zuhar dan Kasypul Anwar, "Manajemen Pendidikan Al-Hadi," dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No 2 dalam 2023, hal. 3-12.

⁹² Trivena dan Hakpantria, "Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar Selama Pandemi COVID-19," dalam *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 22 No. 3 Tahun 2022, hal. 326–339.

⁹³ Masrum, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Jurnal STKIP Kusuma Negara*, Tahun 2017.

⁹⁴ Aswaruddin A, Abdillah F, *et al.*, "Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah," dalam *Jurnal Yudistira: Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2022, hal. 67–74.

besar yang menuntut keahlian, akhlak, dan tanggung jawab. Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki seorang guru:

1) Kompetensi Pedagogik

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dalam penjelasan Pasal 10 ayat (1) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.”⁹⁵

Dalam Islam kompetensi pedagogik dijelaskan pada firman Allah QS. Az-Zumar ayat 9 yang berbunyi sebagai berikut:

أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۙ

(Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?” Sesungguhnya hanya ulul albab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima pelajaran.

Dalam sebuah Tafsir dijelaskan: Wahai orang kafir, siapakah yang lebih mulia di sisi Allah; kamu yang memohon kepada-Nya hanya saat tertimpa bencana ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan membaca Al-Qur’an, salat, dan berzikir dalam sujud dan berdiri karena cemas dan takut kepada azab Allah di akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Wahai Nabi Muhammad, katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui, berilmu, berzikir, dan melaksanakan salat, dengan orang-orang yang tidak mengetahui, tidak berilmu, dan selalu mengikuti nafsunya?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat dan berpikiran jernih yang dapat menerima pelajaran serta mampu membedakan antara kebenaran dan kebatilan.

Pada ayat diatas menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara orang yang mengetahui (berilmu ulama) dengan melakukan ibadah di waktu malam, takut terhadap siksaan Allah di akhirat serta mengharapkan rahmat dari Allah; selain itu ayat

⁹⁵ Undang-undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen, Nomor 14 Tahun 2005.

di atas juga menjelaskan bahwa sikap demikian merupakan salah satu ciri dari ulu al-bab, yaitu orang yang menggunakan pikiran, akal dan penalaran untuk mengembangkan pengetahuan, dan memfungsikan hati untuk mengarahkan ilmu pengetahuan pada tujuan peningkatan akidah, ketekunan beribadah dan ketinggian akhlak.⁹⁶

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik secara dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁹⁷

Peningkatan kompetensi pedagogik diperlukan karena guru yang memiliki kompetensi pedagogik akan dapat mengelola pembelajaran dengan baik, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.⁹⁸

Guru yang berkemampuan pedagogik merupakan guru yang dapat memahami peserta didik, materi pembelajaran baik teori maupun praktek, menyusun perangkat pembelajaran dan dapat menggunakan media, mampu mengevaluasi kegiatan belajar dan dapat memberikan motivasi.⁹⁹ Seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik perlu memiliki seperangkat ilmu tentang bagaimana mendidik anak dengan baik, karena guru bukan hanya sekedar terampil dalam menyampaikan bahan ajar, namun disamping itu juga ia harus mampu mengembangkan pribadi anak, mengembangkan watak anak, dan mempertajam hati nurani anak.

2) Kompetensi Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki oleh guru sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan guru terhadap cara pandang peserta didik. karena kepribadian guru akan menentukan apakah akan menjadi pendidik yang baik atau akan merusak masa depan peserta didik.¹⁰⁰

⁹⁶ Abuddin Nata, *Tafsir Ayat Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2015, hal.167.

⁹⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hal. 101.

⁹⁸ Ismail, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAI dalam Pembelajaran," dalam *Jurnal Madarrisuna*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2015, hal. 70-78.

⁹⁹ Nellitawati, "Teacher's Pedagogical Competencies on The Vocational High School," dalam *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2019, hal. 58-65.

¹⁰⁰ Zaenal, "Guru dan Kompetensi Kepribadian", dalam *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*

Dalam Islam kompetensi kepribadian dijelaskan pada firman Allah pada QS. An-Najm ayat 6 menjelaskan bahwa:

ذُو مِرَّةٍ فَاسْتَوَىٰ

Lagi mempunyai keteguhan. Lalu, ia (Jibril) menampakkan diri dengan rupa yang asli.

Dalam sebuah Tafsir Ibnu Kathir dijelaskan: Allah SWT menerangkan dalam ayat ini, bahwa Jibril itu mempunyai kekuatan yang luar biasa. Seperti dalam riwayat bahwa ia pernah membalikkan perkampungan Nabi Lut kemudian mereka diangkat ke langit lalu dijatuhkan ke bumi. Ia pernah menghembus kaum Samūd hingga berterbangan. Dan apabila ia turun ke bumi hanya dibutuhkan waktu sekejap mata. Lagi pula ia dapat berubah bentuk menjadi seperti manusia.¹⁰¹

Yang mempunyai akal cerdas. Lalu, ia (Jibril) menampakkan diri dengan rupa yang asli. Kata *dzumirroh* yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan nalar dan tingginya kemampuan memahaminya dalam arti ketegasan dan kekuatan yang luar biasa untuk melaksanakan tugas yang telah diembannya tanpa sedikitpun mengarahkan tugas selainya disertai dengan keikhlasan penuh.

Ada juga yang memahaminya dalam arti kekuatan fisik, akal dan nalar).¹⁰² Yang menjadi tolak ukur standar nilai kompetensi kepribadian di Indonesia secara umum yaitu pribadi yang menjiwai falsafah Pancasila yang bersumber dari nilai-nilai budaya bangsa kita yang sekian banyak dinamika dan ragamnya. Pada zaman Ki Hajar Dewantara dicetuskan Sistem Among, yaitu guru harus *Ing ngarso sungtulodo, Ing madya mangun karso, Tut wuri handayani*. Artinya ketika guru di depan harus memberi contoh dan teladan, ketika di tengah membangkitkan motivasi, dan ketika di belakang mendorong untuk belajar atau beraktivitas.¹⁰³

Kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan guru dalam menjadi contoh dalam kehidupan di lingkungan sekolah, bahkan masyarakat, karena guru akan menjadi cerminan kehidupan bagi peserta didik, arif dan bijaksana dalam

Vol. 10 No. 1 Tahun 2013, hal. 175.

¹⁰¹ Ibnnothman.com, "Ibnnothman," dalam <https://ibnothman.com/quran/surat-an-najm-dengan-tafsir/1>. Diakses pada 27 Februari 2025.

¹⁰² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2014, hal. 411.

¹⁰³ Hatta Hs, *Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018, hal. 19.

menghadapi permasalahan di lingkungan sekolah dan masyarakat.¹⁰⁴

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam memahami konsep dan keterkaitan dengan ilmu lain, menguasai tahapan penelitian, berpikir analisis untuk mempelajari dan mengekpolarasi materi serta mencari solusi atas permasalahan yang berkembang.¹⁰⁵

Dalam Islam kompetensi profesional dijelaskan pada firman Allah dalam QS. Al-Alaq ayat 5, yaitu:

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمُ

Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.

Dalam sebuah Tafsir Al Tahlili dijelaskan: Di antara bentuk kepemurahan Allah adalah Ia mengajari manusia mampu menggunakan alat tulis. Mengajari di sini maksudnya memberinya kemampuan menggunakannya. Dengan kemampuan menggunakan alat tulis itu, manusia bisa menuliskan temuannya sehingga dapat dibaca oleh orang lain dan generasi berikutnya. Dengan dibaca oleh orang lain, maka ilmu itu dapat dikembangkan. Dengan demikian, manusia dapat mengetahui apa yang sebelumnya belum diketahuinya, artinya ilmu itu akan terus berkembang. Demikianlah besarnya fungsi baca-tulis.¹⁰⁶

Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya. Menurut Quraish Shihab, kata qalam di sini dapat berarti hasil dari penggunaan alat tersebut, yakni tulisan. Kedua ayat di atas dapat berarti “Dia (Allah) mengajarkan dengan pena (tulisan) (hal-hal yang telah diketahui manusia sebelumnya) dan Dia mengajarkan manusia (tanpa pena) apa yang belum diketahui sebelumnya”. Kalimat “yang telah diketahui sebelumnya” disisipkan karena isyarat pada susunan yang kedua yaitu “yang

¹⁰⁴ Yudha Adrian dan Rahidatul Laila Agustina, “Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0,” dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, hal. 176-182.

¹⁰⁵ Erma Suzanti dan Nurulmatinni, “Pedagogical and Professional Competences Policies in Improving Education,” dalam *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, Vol. 6 No. 3 Tahun 2021, hal. 808.

¹⁰⁶ Surahquran.com, “surahquran,” dalam <https://surahquran.com/tafsir-id-aya-5-sora-96.html>. Diakses pada 27 Februari 2025.

belum atau tidak diketahui sebelumnya”. Sedangkan kalimat “tanpa pena” ditambahkan karena adanya kata “dengan pena” dalam susunan pertama. Yang dimaksud dengan ungkapan “telah diketahui sebelumnya” adalah khazanah pengetahuan dalam bentuk tulisan.¹⁰⁷

Pembinaan keprofesionalan seorang guru pada dasarnya tumbuh melalui pengasahan atau melalui pembinaan akademik, artinya guru telah melalui pembinaan akademik pasti akan tumbuh keprofesionalannya sesuai dengan bidang ilmu yang ia tempuh, maka tidak dikatakan profesional manakali guru dalam pembinaan akademik mengalami kendala.¹⁰⁸ Guru yang memiliki kompetensi profesional tidak cukup hanya memiliki penguasaan materi secara formal, tetapi juga harus memiliki kemampuan terhadap materi lain yang memiliki relevansi dengan mata pelajaran.¹⁰⁹

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi. Kompetensi profesional meliputi sub kompetensi:

- (1) menguasai substansi keilmuannya,
- (2) menguasai struktur dan materi kurikulum,
- (3) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi,
- (4) mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi dan
- (5) meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.¹¹⁰

4) Kompetensi Sosial

Dalam islam kompetensi sosial dijelaskan pada firman Allah Firman dalam QS. An-Nahl ayat 90, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang

¹⁰⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2014, hal. 395.

¹⁰⁸ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hal. 68.

¹⁰⁹ Indah Maharani dan Halimatussakdiyah, “Teachers Understanding Of Four Teachers Competences As A Professional,” dalam *Jurnal Sekolah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 170.

¹¹⁰ Muhammad Nurtanto, “Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru dalam Menyiapkan Pembelajaran yang Bermutu”, Vol. 1 No. 2 Tahun 2009, hal. 558.

perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Dalam sebuah Tafsir Al Muyassar dijelaskan: Ayat sebelumnya menjelaskan bahwa Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka. Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan. Allah menyatakan, “Sesungguhnya Allah selalu menyuruh semua hamba-Nya untuk berlaku adil dalam ucapan, sikap, tindakan, dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dan Dia juga memerintahkan mereka berbuat kebajikan, yakni perbuatan yang melebihi perbuatan adil; memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun nonmateri secara tulus dan ikhlas, kepada kerabat, yakni keluarga dekat, keluarga jauh, bahkan siapa pun. Dan selain itu, Dia melarang semua hamba-Nya melakukan perbuatan keji yang tercela dalam pandangan agama, seperti berzina dan membunuh; melakukan kemungkaran yaitu hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai dalam adat kebiasaan dan agama; dan melakukan permusuhan dengan sesama yang diakibatkan penzaliman dan penganiayaan. Melalui perintah dan larangan ini Dia memberi pengajaran dan tuntunan kepadamu tentang hal-hal yang terkait dengan kebajikan dan kemungkaran agar kamu dapat mengambil pelajaran yang berharga.”¹¹¹

Ali bin Abi Thalhah mengatakan, dari Ibnu Abbas: *إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ* (sesungguhnya Allah memerintahkan untuk berbuat adil) dia mengatakan: “Yaitu kesaksian, bahwasanya tidak ada Ilah (yang berhak diibadahi) selain Allah.” Sufyan bin Uyainah mengatakan: “Adil disini adalah sikap sama dalam melakukan amal untuk Allah, baik amal yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi maupun terang-terangan. Ihsan adalah seseorang yang bathinnya itu lebih baik dari yang Nampak dahirnya). Al-Fahsyah dan al-Mungkar adalah, seseorang yang dahirnya itu lebih baik dari bathinnya.”¹¹²

¹¹¹ Ibnuumar.sch.id, “Ibnuumar,” dalam <https://ibnuumar.sch.id/tafsir-al-muyassar-surat-an-nahl-81-90/>. Diakses pada 27 Februari 2025.

¹¹² Shafiyurrahman al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir*, Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006, hal. 421.

Dalam kaitannya dengan kehidupan sosial guru juga merupakan figur sentral yang menjadi ukuran bagi masyarakat untuk mengambil keteladanannya. hal ini mengharuskan guru agar terus menambah keilmuannya agar memiliki kemampuan bermasyarakat dengan baik, keterlibatan guru dalam kehidupan bermasyarakat juga akan menjadi tuntutan bagi peserta didik.¹¹³

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sangat dibutuhkan dalam mengkaji sebuah hasil penelitian . Hal ini dimaksudkan sebagai bahan pembanding tentang penelitian yang relevan akan tetapi subyek dan obyeknya berbeda. Oleh karena itu dibawah ini akan disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang penulis lakukan.

1. Penelitian oleh EE Junaedi Sastradiharja tahun 2018 dengan judul “*Manajemen Sekolah Berbasis Mutu.*” Yang hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah berkualitas sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dan tenaga pendidik dalam mengelola sumber daya secara profesional. Penelitian ini juga menekankan pentingnya inovasi, kreativitas, dan pembelajaran yang menyenangkan sebagai elemen penting untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal.¹¹⁴
2. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, dkk. pada tahun 2022 dengan judul “*Inovasi Manajemen Perencanaan untuk Peningkatan Mutu Madrasah dalam Situasi Covid-19.*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden (lebih dari 80%) telah menyusun rencana strategis, termasuk langkah-langkah inovatif yang mencakup kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotorik, serta menerapkan kurikulum yang disesuaikan dengan situasi pandemi. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran profesionalisme guru dan inovasi dalam perencanaan pendidikan untuk meningkatkan mutu madrasah di tengah tantangan COVID-19.¹¹⁵
3. Penelitian ini dilakukan oleh Usiono, dkk. Tahun 2021 dengan judul “*Evaluasi Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa

¹¹³ Ahmad Zainuri, *Menakar Kompetensi dan Profesionalitas Guru Madrasah*, Palembang: Tunas Gemilang Press, 2018, hal. 53.

¹¹⁴ EE Junaedi Sastradiharja, “Manajemen sekolah berbasis mutu,” dalam *Mumtaz Jurnal Studi Al-Qur an dan Keislaman*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, hal. 267–292.

¹¹⁵ Susanto, Apri Wardana Ritonga, Ayu Desrani, “Innovation management plan for quality improvement of madrasah in the Covid-19 situation,” dalam *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2022, hal. 117–129.

pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan program evaluasi yang sistematis berhasil meningkatkan kualitas pengajaran dan suasana belajar yang lebih interaktif.¹¹⁶

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sutarsana, dkk. Pada tahun 2024 dengan judul “*Manajemen Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di SD Negeri 1 Panawangan dan SD Negeri 1 Kertayasa Kabupaten Ciamis)*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan pada kompetensi guru dan mutu sekolah, masih ada tantangan seperti kurangnya fasilitas dan pemahaman tentang kebutuhan siswa yang perlu diatasi melalui kolaborasi antara berbagai pihak.¹¹⁷
5. Penelitian ini dilakukan oleh Zauhar Latifah, dkk. Pada tahun 2023 dengan judul “*Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di TK Azzahra dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen penilaian kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan mutu sekolah, di mana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dilakukan secara sistematis, meskipun terdapat perbedaan dalam penerapan materi pembelajaran di kedua institusi tersebut. Prinsip kepemimpinan demokratis kepala sekolah juga berkontribusi pada motivasi dan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.¹¹⁸
6. Penelitian ini dilakukan oleh Nana Surya Permana tahun 2017 dengan judul “*Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara kompetensi dan sertifikasi guru dengan mutu tenaga pendidik, di mana guru yang memiliki kompetensi dan sertifikasi yang baik cenderung meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.¹¹⁹

¹¹⁶ R Widiastuty Usiono dan Azwardi, “Evaluasi peningkatan mutu sekolah melalui pengembangan profesionalisme guru,” dalam *Cybernetics: Journal of Educational Research and Social Studies*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2021, hal. 55–65.

¹¹⁷ Sutarsana E. Herliana., Lismawati L., dan M. Herman, “Manajemen strategi peningkatan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu sekolah,” dalam *BADA’A: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2024, hal. 196–207.

¹¹⁸ Zauhar Latifah, Kasypul Anwar, dan Muhammad Yuliansyah. “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di TK Azzahra dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin,” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2023, hal. 1–14.

¹¹⁹ Nana Surya Permana. “Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru,” dalam *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2017, hal. 1–8.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Sarno dan Rahmat Mulyono tahun 2022 dengan judul “*Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Guru Melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*”, yang hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kompetensi dan kinerja guru, yang ditandai dengan nilai rerata kompetensi guru yang meningkat dari 60% sebelum tindakan menjadi 74,55% setelah siklus I, serta nilai kinerja guru yang mencapai 88,60% pada akhir siklus II, dengan kategori baik.¹²⁰
8. Penelitian ini dilakukan oleh Syarif Hidayatullah dan Susi Yusrianti tahun 2024 dengan judul “*Strategi Kompetensi Manajerial dan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesional Guru*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi pendidikan berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.¹²¹
9. Penelitian ini dilakukan oleh Jenal Arifin tahun 2022 dengan judul “*Implementasi Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kompetensi Profesional Guru*”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan telah meningkatkan mutu kompetensi profesional guru di Man 2 Kota Bandung. Kepala sekolah juga melakukan tindak lanjut dengan mengadakan kegiatan pasca-supervisi untuk merefleksi hasil supervisi dan mengembangkan instrumen pengumpulan data untuk identifikasi masalah/mengembangkan pembelajaran.¹²²

Hasil-hasil penelitian tersebut diatas memiliki relevansi terutama pada bagian upaya peningkatan mutu sekolah oleh karena itu penelitian tersebut menjadi sangat penting sebagai referensi dalam membahas penelitian yang sedang dilakukan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel-variabel independent yang mempengaruhi peningkatan mutu sekolah

¹²⁰ Sarno dan Rahmat Mulyono. “Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Guru Melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah”, dalam *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7 No. 09 Tahun 2022, hal. 15759-15769.

¹²¹ Syarif Hidayatullah dan Susi Yusrianti. “Strategi Kompetensi Manajerial dan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesional Guru,” dalam *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2024, hal. 142–161.

¹²² Jenal Arifin. “Implementasi Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kompetensi Profesional Guru,” dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 5 No. 9 Tahun 2022, hal. 3850–3857.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori– teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Manajemen Penilaian Kinerja Guru terhadap Mutu Sekolah

Manajemen penilaian kinerja guru merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui mekanisme ini, kinerja guru dapat diukur, dievaluasi, dan dikembangkan secara berkelanjutan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap guru memberikan kontribusi optimal dalam proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penerapan manajemen penilaian kinerja guru dapat diukur melalui berbagai indikator seperti frekuensi penilaian, keterlibatan guru dalam proses penilaian, dan penggunaan hasil penilaian.

Berdasarkan paparan diatas, maka diduga manajemen penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Sekolah

Kompetensi profesional guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu sekolah. Guru yang memiliki kompetensi yang baik cenderung meningkatkan kualitas pembelajaran karena guru yang kompeten dapat merancang pembelajaran yang efektif, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Mereka juga mampu menguasai materi pelajaran dengan baik dan menyampaikannya dengan jelas. Di samping itu guru yang kompeten dapat meningkatkan prestasi siswa, siswa yang diajar oleh guru yang kompeten cenderung memiliki prestasi akademik yang lebih baik. Selain itu, guru yang kompeten juga dapat meningkatkan motivasi siswa karena Guru yang kompeten dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memotivasi siswa untuk belajar. Dengan demikian, maka kompetensi profesional guru diduga memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah.

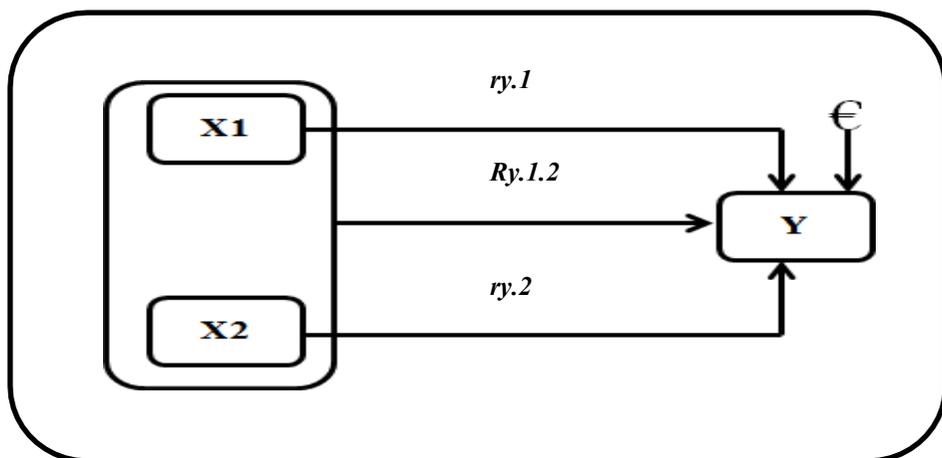
3. Pengaruh Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Sekolah

Penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru merupakan dua faktor kunci yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pada sejauh mana kedua faktor ini secara bersamaan

mempengaruhi mutu sekolah. Baik penilaian kinerja maupun kompetensi profesional guru memiliki dampak langsung terhadap mutu sekolah. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan meningkatkan prestasi siswa. Berdasarkan literatur dan konteks penelitian, hipotesa diajukan sebagai berikut: “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru mempengaruhi Terhadap Mutu Sekolah” secara simultan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah.” Hipotesa ini mencerminkan keyakinan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak positif yang komplementer terhadap mutu sekolah.

Adapun konstelasi antar variabel penelitian berdasarkan kerangka berpikir diatas adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Konstelasi Variabel Penelitian



Keterangan:

- Y = Mutu Sekolah
- X₁ = Penilaian Kinerja Guru
- X₂ = Kompetensi profesional guru
- ϵ = Faktor Lain

D. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah sebuah asumsi atau dugaan yang dianggap mungkin benar dan sering dijadikan dasar untuk mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, atau melakukan penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik merupakan pernyataan yang berhubungan dengan bentuk fungsi suatu variabel atau nilai sebenarnya dari suatu

parameter. Proses pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan, yaitu apakah hipotesis yang diuji akan ditolak atau diterima.

Hipotesis, atau lebih lengkapnya hipotesis statistik, adalah asumsi atau dugaan mengenai populasi tertentu. Sebelum hipotesis diterima atau ditolak, peneliti harus menguji keabsahannya untuk menentukan apakah hipotesis tersebut benar atau salah. Hipotesis nol (H_0) dapat mengandung tanda kesamaan (equality sign) seperti $=$, \leq , atau \geq . Jika H_0 menggunakan tanda kesamaan tegas ($=$), maka hipotesis alternatif (H_a) akan memiliki tanda ketidaksamaan (\neq). Jika H_0 menggunakan tanda ketidaksamaan lemah (\leq), maka H_a akan mengandung tanda ketidaksamaan kuat ($>$). Sebaliknya, jika H_0 mengandung \geq , maka H_a akan menggunakan tanda $<$.

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, terdiri dari kata “hupo” yang berarti sementara atau kurang pasti, dan “thesis” yang berarti pernyataan atau teori. Dengan demikian, hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Dalam konteks statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai parameter populasi yang memerlukan pengujian lebih lanjut untuk memastikan validitasnya.

Kesimpulannya, hipotesis merupakan taksiran terhadap parameter populasi berdasarkan data sampel. Dalam statistik dan penelitian, terdapat dua jenis hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara parameter populasi dan statistik sampel, atau antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Oleh karena itu, pengujian biasanya dilakukan terhadap hipotesis nol, karena peneliti cenderung tidak mengharapkan adanya perbedaan signifikan antara data populasi dan sampel. Sebaliknya, hipotesis alternatif menyatakan adanya perbedaan antara data populasi dan data sampel, yang berfungsi sebagai lawan dari hipotesis nol.

Hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1
Hipotesis Statistik

No	Hipotesis Statistik	Hipotesis Deskriptif
1	$H_0 : \rho_{y.1} = 0$	Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen penilaian kinerja guru dengan mutu sekolah
	$H_1 : \rho_{y.1} > 0$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen penilaian kinerja guru dengan mutu sekolah

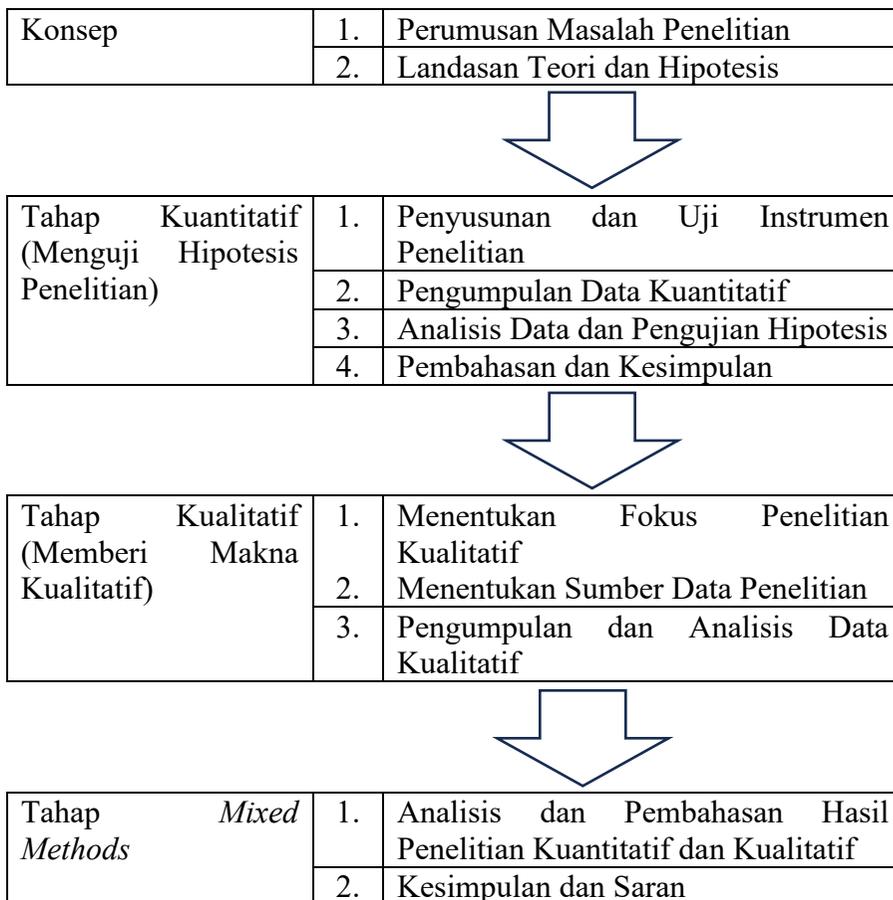
2	$H_0 : \rho_{y.2}$	Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah
	$H_1 : \rho_{y.2} > 0$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah
3	$H_0 : \rho_{y.1.2}$	Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah
	$H_1 : \rho_{y.1.2} > 0$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian lapangan atau *field research*, atau *studi empirik* yaitu penulis melakukan penelitian langsung ke lokasi untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Penelitian evaluasi ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*), dengan mengambil latar di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan psikologi Pendidikan. Model supervisi yang digunakan adalah model supervisi kualitas. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, dengan metode reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Selain analisis deskriptif kualitatif penelitian ini juga menggunakan data kuantitatif yaitu untuk mencari prosentase hasil penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu sekolah.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*) yakni pendekatan penelitian yang menggabungkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif (numerik) dan kualitatif (non-numerik). Metode ini mencoba mengkombinasikan kekuatan masing-masing jenis data untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang suatu fenomena atau masalah. Metode Campuran sangat cocok digunakan bagi peneliti yang ingin menggali konteks dan pemahaman lebih dalam tentang pengalaman manusia.

dalam rangkaian penelitian (*series study*). Premis utama dari pendekatan *mixed methods* adalah bahwa kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif mampu menghasilkan temuan yang lebih optimal dibandingkan jika hanya menggunakan salah satu pendekatan saja. Adapun tahapan metodologi penelitian kombinasi (*mixed methods*) dengan pendekatan *sequential explanatory* dapat dijelaskan secara berurutan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Alur Penelitian *Mixed Methods*
(Metode *Sequential Explanatory*)

Metode penelitian dapat didefinisikan sebagai pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data, fakta, dan informasi yang valid serta reliabel dengan tujuan tertentu. Menurut Sugiyono, terdapat

empat kata kunci penting dalam memahami metode penelitian: cara ilmiah, rasional, empiris, dan sistematis. Cara ilmiah mengacu pada pelaksanaan penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip keilmuan. Rasional berarti penelitian dilakukan dengan metode yang masuk akal dan dapat dijelaskan secara logis. Empiris menunjukkan bahwa metode penelitian dapat diamati oleh indera manusia, sehingga hasil dan prosesnya dapat diverifikasi oleh orang lain. Sistematis mengacu pada penggunaan langkah-langkah yang logis dan terstruktur dalam proses penelitian.²

2. Metode Penelitian Kuantitatif

Sugiyono menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Data yang terkumpul dianalisis secara statistik atau kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.³ Sementara itu, menurut Sujarweni penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan menghasilkan temuan melalui penerapan prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya.⁴

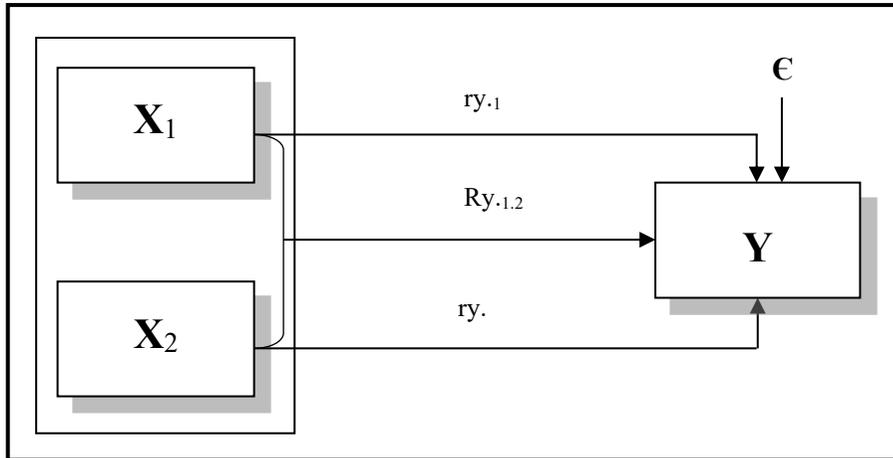
Penelitian kuantitatif berarti bahwa seluruh data atau informasi yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk angka, dan analisis yang digunakan melibatkan statistik dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkan peningkatan mutu sekolah, dengan menggunakan metode survei berupa kuesioner dan wawancara terstruktur berdasarkan pandangan dari sumber data.

Analisis penelitian kuantitatif sangat tergantung kepada pengaruh kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) yang disebut konstelasi penelitian. Bila digambarkan dalam sebuah desain penelitian, maka terlihat konstelasi masalah masing-masing variabel penelitian antara variabel yang mempengaruhi atau variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel yang dipengaruhi atau variabel terikat (Y), yakni:

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 3.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, ...hal. 12.

⁴ Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.



Gambar 3. 2
Konstelasi Masalah Variabel-Variabel Penelitian

Keterangan :

- X_1 = Variabel manajemen penilaian kinerja guru
- X_2 = Variabel kompetensi profesional guru
- Y = Variabel mutu sekolah
- ϵ = Variabel lain

Gambar 3.2 konstelasi variabel-variabel penelitian di atas, menggambarkan terdapat tiga konstelasi variabel yang berpengaruh, dengan ditunjukkan satu anak panah (*recursive*) yaitu:

- a. Pengaruh manajemen penilaian kinerja secara parsial terhadap mutu sekolah.
- b. Pengaruh kompetensi profesional secara parsial terhadap mutu sekolah.
- c. Pengaruh manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara simultan terhadap mutu sekolah

3. Metode Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang terkait dengan pengalaman subjek penelitian secara menyeluruh dan dijelaskan dalam bentuk deskripsi menggunakan kata-kata dan bahasa, yang bersifat alami dan memanfaatkan berbagai pendekatan ilmiah.⁵ Penelitian ini juga dikenal sebagai jenis penelitian yang berfokus pada deskripsi dan analisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap,

⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 6.

kepercayaan, persepsi, serta pemikiran individu maupun kelompok.⁶ Oleh karena itu, penelitian kualitatif memerlukan ketajaman analisis, objektivitas, dan pendekatan yang sistematis agar dapat menghasilkan interpretasi yang tepat.

Jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*), yang mengacu pada pelaksanaan penelitian secara langsung di lokasi yang diteliti dengan menggunakan metode observasi. Proses ini melibatkan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang sedang diteliti.⁷

C. Tahap Penelitian Kuantitatif

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan.⁸ Populasi bisa meliputi manusia, hewan, tanaman, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan berbagai objek lainnya yang dapat menjadi sumber data penelitian.

Populasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu keseluruhan populasi yang menjadi fokus penelitian atau populasi target, dan populasi yang merupakan bagian dari populasi target atau populasi terjangkau, yang menjadi dasar dalam penentuan sampel serta menjadi ruang lingkup untuk menarik kesimpulan.⁹ Dalam penelitian ini, populasi targetnya adalah seluruh guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin meneliti seluruh elemen populasi karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat memilih sampel yang diambil dari populasi tersebut.¹⁰ Jika pengambilan

⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 60.

⁷ Husein Usman dan Purnomo, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal. 208.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 117.

⁹ Toto Syatori Nasehudin, Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015, Cet. 2, hal. 120.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan*

sampel dilakukan secara *representatif* (mewakili), maka kesimpulan yang diambil dari sampel dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian sosial, terdapat hukum probabilitas (hukum kemungkinan), yaitu rasio kemunculan suatu peristiwa dibandingkan dengan total percobaan yang dilakukan.¹¹

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh guru di TK Islam yang berlokasi di Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur, yang mencakup delapan TK dengan total 82 guru. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling agar seluruh responden dapat memberikan data yang lebih komprehensif dan representatif terhadap tujuan penelitian.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang akan dipergunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, subjek yang diteliti sebagai sumber data atau responden adalah guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Mengingat luasnya wilayah penyebaran guru yaitu berada di delapan TK Sekecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, maka untuk menentukan guru sebagai sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik proporsional random sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak pada seluruh TK, yakni 8 (delapan) TK yang ada di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, dengan jumlah guru populasi 82 orang.

d. Ukuran dan Sebaran Sampel dari Populasinya

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan istilah ukuran sampel. Untuk mendapatkan data dan informasi dari sumber data/sampel penelitian secara tepat dan benar tergantung kepada tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, makin besar tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, maka makin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data dan sebaliknya.

Gay dan Diehl¹² berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya, kerana semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya dapat digeneralisir.

R & D, Bandung: Alfabeta, 2009 hal. 118.

¹¹ Kerlinger Fred N, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang), Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990, hal. 154.

¹² Gay L. R. dan Diehl P. L., *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York, 1992, hal. 102.

Ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Jika penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. Jika penelitiannya korelasional, sampel minimumnya adalah 30 subjek. Apabila penelitian kausal perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subjek per group dan apabila penelitian eksperimental, sampel minimumnya adalah 15 subjek per group.

Frankel dan Wallen¹³ menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100, penelitian korelasional sebanyak 50, penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group dan penelitian eksperimental sebanyak 30 atau 15 per group. Sementara Slovin¹⁴ menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = nilai presisi 95% atau tingkat kekeliruan 5%

1 = konstanta

Pendapat lain tentang penentuan sampel ini dikemukakan Russeffendi¹⁵ yang menentukan sampel dengan ukuran pendekatan

$$n > \frac{4N \cdot \delta^2}{(N-1) \cdot b^2 + 4 \delta^2}$$

rata-rata populasi dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

¹³ Fraenkel J. & Wallen N., *How to Design and Evaluate Research in Education*, (2nd ed), New York: McGraw-Hill Inc. 1993, hal. 92.

¹⁴ Parel, Cristina P, *Sampling Design And Procedures, Philippines Social Science Council*, 1994, hal. 88.

¹⁵ Russeffendi E. T., *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya*, Bandung, Tarsito, 1998, hal. 30.

δ = simpang baku

b = batas kekeliruan estimasi *error*

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti menentukan ukuran sampel penelitian didasarkan pada pendapat Slovin. Dengan demikian, ukuran sampel yang berasal dari populasi terjangkau yaitu 82 orang guru dari 8 TK Islam kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, maka dapat dihitung ukuran sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{82}{82(0,05)^2 + 1} = \frac{82}{82(0,0025) + 1} = \frac{82}{1,205} = 68,05 = \mathbf{68}$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, dengan sebaran sampel dari populasinya sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Sebaran Sampel dari Populasi
Kec. Pasar Rebo Jakarta Timur

No.	Nama TK	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	TK Islam Amar Ma'ruf	13	$13/82 \times 68 = 11$
2	TK Islam Qurrota A'yun	10	$10/82 \times 68 = 8$
3	TK Islam Uswatun Hasanah	7	$7/82 \times 68 = 6$
4	TK Islam Azzahra	8	$8/82 \times 68 = 7$
5	TK Islam Melati	12	$12/82 \times 68 = 10$
6	TK Islam Attakwa	12	$12/82 \times 68 = 10$
7	TK Islam Budi Mulia	10	$10/82 \times 68 = 8$
8	TK Islam Aluminun	10	$10/82 \times 68 = 8$
JUMLAH		82	68

2. Teknik Pengumpulan Data dan Penskoran

Pengumpulan data untuk ketiga variabel penelitian, yaitu mutu sekolah (Y), manajemen penilaian kinerja guru (X1) sebagai variabel bebas, dan kompetensi profesional guru (X2) sebagai variabel bebas

lainnya, dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan model skala Likert yang berisi kalimat pernyataan. Skor untuk kuesioner variabel X1, X2, dan Y ditentukan berdasarkan lima tingkat pilihan (rating scale). Untuk pernyataan positif, responden yang memilih *sangat setuju (SS)* diberikan skor 5, *setuju (S)* skor 4, *kurang setuju (KS)* skor 3, *tidak setuju (TS)* skor 2, dan *sangat tidak setuju (STS)* skor 1. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif, penskoran dibalik, yaitu *sangat setuju (SS)* mendapat skor 1, *setuju (S)* skor 2, *kurang setuju (KS)* skor 3, *tidak setuju (TS)* skor 4, dan *sangat tidak setuju (STS)* skor 5.

Tabel 3. 3
Skala Likert

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3. Instrumen Pengumpulan Data

a. Variabel Mutu Sekolah (Y)

1) Definisi Konseptual Mutu Sekolah

Mutu sekolah adalah kemampuan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai hasil optimal melalui proses pembelajaran berkualitas, yang melibatkan keterpaduan antara sumber daya manusia, fasilitas, manajemen, serta kepuasan pihak terkait (siswa, orang tua, dan masyarakat). Mutu ini mencakup keberhasilan siswa secara akademik, non-akademik, dan kepuasan pelayanan sekolah.

2) Definisi Operasional Mutu Sekolah

Mutu sekolah diukur menggunakan empat indikator:

- Kualitas Pembelajaran: Keberhasilan proses belajar-mengajar yang tercermin dalam efektivitas metode pembelajaran, interaksi guru dan siswa, serta suasana belajar yang kondusif.
- Prestasi Siswa: Pencapaian siswa dalam aspek akademik (nilai ujian) dan non-akademik (kompetisi atau partisipasi dalam kegiatan).
- Kepuasan Siswa dan Orang Tua: Tingkat kepuasan terhadap fasilitas dan layanan pendidikan di sekolah.

- Manajemen Sekolah: Efisiensi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya.

3) Kisi-Kisi Instrumen Mutu Sekolah

Kisi-kisi instrumen adalah acuan atau panduan dalam menyusun pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian. Penguraian variabel didasarkan pada definisi operasional, yang menjelaskan kondisi, aktivitas, atau perilaku yang dapat diukur dan diamati, kemudian dirumuskan menjadi butir-butir indikator.

Kisi-kisi instrumen disusun dalam bentuk matriks atau tabel yang mencakup variabel, indikator, nomor butir pernyataan, dan jumlah item pernyataan. Berikut adalah rincian kisi-kisi serta distribusi pernyataan untuk instrumen variabel kualitas pembelajaran:

Tabel 3. 4
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Pernyataan	
			(+)	(-)
Mutu Sekolah	Kualitas Pembelajaran	8	6	2
	Prestasi Siswa	6	5	1
	Kepuasan Siswa dan Orang Tua	6	5	1
	Manajemen Sekolah	10	7	3
Total		30	23	7

b. Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1)

1) Definisi Konseptual Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Manajemen penilaian kinerja guru adalah tata kelola penilaian guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut hasil penilaian.

2) Definisi Operasional Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Manajemen penilaian kinerja guru diukur berdasarkan:

- a) Perencanaan penilaian kinerja guru
- b) Pelaksanaan penilaian kinerja guru
- c) Evaluasi penilaian kinerja guru
- d) Tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru.

3) Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Kisi-kisi untuk penyusunan dan distribusi butir pernyataan pada instrumen penelitian terkait variabel kompetensi penilaian kinerja guru dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 5
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Pernyataan	
			(+)	(-)
Manajemen Penilaian Kinerja Guru	Perencanaan penilaian kinerja guru	5	3	2
	Pelaksanaan penilaian kinerja guru	5	5	0
	Evaluasi penilaian kinerja guru	5	3	2
	Tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru	15	13	2
Total		30	23	7

c. Variabel Kompetensi Professional Guru (X₂)

1) Definisi Konseptual Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai bidang keahliannya.

2) Definisi Operasional Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru diukur melalui:

- a) Memahami karakteristik para peserta didik.
- b) Mampu menerapkan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mampu mengembangkan kurikulum.
- d) Mampu menerapkan pembelajaran yang mendidik.
- e) Mampu mengembangkan potensi peserta didik.
- f) Trampil berkomunikasi.
- g) Mampu melakukan penilaian dan evaluasi belajar.

3) Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional Guru

Kisi-kisi untuk penyusunan dan distribusi butir pernyataan pada instrumen penelitian terkait variabel kompetensi literasi digital dapat dijelaskan dalam Tabel 3.6 berikut:

Tabel 3. 6
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Pernyataan	
			(+)	(-)
Kompetensi Profesional Guru	Memahami karakteristik para peserta didik	5	4	1
	Mampu menerapkan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik	3	3	0
	Mampu mengembangkan kurikulum	4	3	1
	Mampu menerapkan pembelajaran yang mendidik	5	3	2
	Mampu mengembangkan potensi peserta didik	5	4	1
	Trampil berkomunikasi	5	4	1
	Mampu melakukan penilaian dan evaluasi belajar	3	3	0
	Total		30	24

4. Uji Coba dan Kalibrasi Penelitian

a. Uji Coba Instrumen

Faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian adalah “kualitas instrumen penelitian” dan “kualitas pengumpulan

data.”¹⁶ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Sementara itu, kualitas pengumpulan data bergantung pada ketepatan metode yang diterapkan untuk memperoleh data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif bisa berupa angket (*kuesioner*) atau tes. Oleh sebab itu, sebelum instrumen digunakan dalam penelitian utama, perlu dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Jika hasil uji coba (*try out*) menunjukkan adanya item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka item tersebut harus diperbaiki atau dihapus. Instrumen yang digunakan dalam penelitian utama, setelah melalui uji coba dan analisis validitas serta reliabilitas, mungkin mengalami pengurangan jumlah item atau tetap sama, dengan catatan item yang tidak valid diganti.

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri dari angket (*kuesioner*) untuk variabel Y, X₁, dan X₂, di mana masing-masing variabel dikembangkan menjadi 30 pernyataan. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat. Sementara itu, reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi instrumen, yaitu kemampuannya menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Uji coba Instrumen dilakukan kepada 30 guru TK, yaitu guru TK Al Azhar Syifa Budi Jati Bening Bekasi dan Al Azhar Syifa Budi Legenda Bekasi.

b. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses memeriksa dan menyesuaikan tingkat akurasi suatu alat ukur (instrumen) dengan membandingkan hasil pengukurannya terhadap standar atau acuan baku. Proses ini penting untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan bersifat akurat dan konsisten, sehingga instrumen yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Validitas instrumen dapat diuji dengan membandingkan koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi yang dihitung (*r*-hitung) lebih besar dari nilai *r* tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sementara itu, reliabilitas instrumen diukur menggunakan rumus *Alpha*

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 305

Cronbach. Instrumen dinyatakan reliabel (konsisten atau ajeg) jika nilai koefisien reliabilitasnya mencapai atau melebihi 0,5 ($\geq 0,5$).

Adapun kalibrasi instrument hasil uji coba adalah sebagai berikut:

1) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Mutu Sekolah (Y)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel Mutu Sekolah (Y), kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen (terlampir)

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada lampiran, maka dari 30 item pernyataan instrumen variabel mutu sekolah *ada satu item pernyataan yang tidak valid*, yaitu item pernyataan nomor 29. item yang tidak valid tersebut diperbaiki, sehingga valid dan bisa dipergunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian adalah 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Mutu Sekolah (Y)

No	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0.933	0.361	V
2	0.933	0.361	V
3	0.87	0.361	V
4	0.785	0.361	V
5	0.671	0.361	V
6	0.789	0.361	V
7	0.886	0.361	V
8	0.933	0.361	V
9	0.933	0.361	V
10	0.933	0.361	V
11	0.57	0.361	V
12	0.393	0.361	V
13	0.933	0.361	V
14	0.637	0.361	V

No	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan
15	0.816	0.361	V
16	0.777	0.361	V
17	0.539	0.361	V
18	0.789	0.361	V
19	0.859	0.361	V
20	0.644	0.361	V
21	0.58	0.361	V
22	0.388	0.361	V
23	0.373	0.361	V
24	0.933	0.361	V
25	0.933	0.361	V
26	0.859	0.361	V
27	0.893	0.361	V
28	0.696	0.361	V
29	0.671	0.361	V
30	0.763	0.361	V

2) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelaiaan variabel manajemen penilaian kinerja guru (X_1), kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen (terlampir)

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada lampiran, maka dari 30 item pernyataan instrumen variabel manajemen penilaian kinerja guru (X_1) *ada dua item pernyataan yang tidak valid*, yaitu item pernyataan nomor 27 dan nomor 30. Kedua item yang tidak valid tersebut diperbaiki, sehingga valid dan bisa dipergunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, maka jumlah item yang dapat dipergunakan dalam penelitian adalah 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*), sehingga peneliti menggunakan 30 item butir pernyataan saja. (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

Tabel 3. 8
 Hasil Uji Validitas Variabel
 Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X₁)

No	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0.722	0.361	V
2	0.931	0.361	V
3	0.931	0.361	V
4	0.625	0.361	V
5	0.726	0.361	V
6	0.701	0.361	V
7	0.671	0.361	V
8	0.931	0.361	V
9	0.386	0.361	V
10	0.722	0.361	V
11	0.931	0.361	V
12	0.931	0.361	V
13	0.625	0.361	V
14	0.726	0.361	V
15	0.701	0.361	V
16	0.671	0.361	V
17	0.924	0.361	V
18	0.924	0.361	V
19	0.722	0.361	V
20	0.931	0.361	V
21	0.364	0.361	V
22	0.625	0.361	V
23	0.726	0.361	V
24	0.701	0.361	V
25	0.671	0.361	V
26	0.924	0.361	V
27	0.052	0.361	TV
28	0.722	0.361	V
29	0.931	0.361	V
30	0.096	0.361	TV

3) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kompetensi Profesional Guru (X_2)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel kompetensi profesional guru (X_2), kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen (terlampir)

Berdasarkan hasil kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada lampiran, maka dari 30 item pernyataan instrumen variabel kompetensi profesional guru (X_2), *ada dua item pernyataan yang tidak valid*, yaitu item pernyataan nomor 15 dan nomor 22. Kedua item yang tidak valid tersebut diperbaiki, sehingga bisa dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian, maka jumlah item yang dapat dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya adalah 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*), sehingga peneliti hanya menggunakan 30 item butir pernyataan saja. (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas
Variabel Kompetensi Profesional Guru (X_2)

No	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0.848	0.361	V
2	0.539	0.361	V
3	0.453	0.361	V
4	0.848	0.361	V
5	0.672	0.361	V
6	0.848	0.361	V
7	0.848	0.361	V
8	0.539	0.361	V
9	0.453	0.361	V
10	0.848	0.361	V
11	0.672	0.361	V
12	0.848	0.361	V
13	0.265	0.361	TV
14	0.539	0.361	V
15	0.453	0.361	V
16	0.418	0.361	V

No	Koef. Korelasi	r Tabel	Keterangan
17	0.672	0.361	V
18	0.848	0.361	V
19	0.384	0.361	V
20	0.528	0.361	V
21	0.453	0.361	V
22	0.252	0.361	TV
23	0.672	0.361	V
24	0.848	0.361	V
25	0.848	0.361	V
26	0.539	0.361	V
27	0.453	0.361	V
28	0.848	0.361	V
29	0.672	0.361	V
30	0.848	0.361	V

5. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber telah terkumpul. Proses analisis data mencakup beberapa langkah, seperti mengelompokkan data sesuai dengan variabel penelitian, mentabulasi data dari semua responden berdasarkan variabel, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan guna menjawab rumusan masalah, serta menghitung untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan pendekatan statistik. Menurut Sugiyono,¹⁷ terdapat dua jenis analisis statistik yang digunakan, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial sendiri terbagi menjadi dua kategori, yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk mengolah data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Proses ini bertujuan

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 207.

untuk mengetahui dan menyajikan berbagai informasi, seperti jumlah responden (N), nilai rata-rata (*mean*), kesalahan standar rata-rata (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (minimum), skor tertinggi (maksimum), serta distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

Mean, median, dan modus adalah ukuran pemusatan data yang termasuk dalam analisis statistik deskriptif. Meskipun ketiganya memiliki fungsi yang sama, masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan dalam menggambarkan pemusatan data. Untuk memahami kapan dan bagaimana menggunakannya, penting untuk terlebih dahulu mengenal konsep analisis statistik deskriptif dan ukuran pemusatan data. Analisis statistik deskriptif merupakan metode yang berfokus pada penyajian data agar dapat memberikan informasi yang bermanfaat.

Bambang dan Lina¹⁸ menjelaskan bahwa tujuan penyajian data adalah untuk mengungkapkan informasi penting dalam data dengan cara yang lebih ringkas dan sederhana, yang akhirnya memerlukan penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan mencakup ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi rata-rata (*mean*), modus, dan median, sementara ukuran penyebaran data mencakup varians (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

1) *Mean* (nilai rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata yang dihitung dari sejumlah data. Nilai mean diperoleh dengan cara membagi total nilai data dengan jumlah data yang ada.¹⁹ Mean merupakan salah satu ukuran pemusatan data yang dapat memberikan gambaran mengenai kisaran nilai data tersebut. Sebagai ukuran statistik, mean mampu merepresentasikan letak tengah dari suatu kumpulan data, tetapi tidak cocok digunakan untuk data jenis nominal dan ordinal. Secara sederhana, mean dapat didefinisikan sebagai total keseluruhan data yang dibagi dengan jumlah data.

2) *Median* (nilai tengah)

¹⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012, hal. 177.

¹⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012, hal. 187.

Median adalah nilai yang menunjukkan posisi tengah dari kumpulan data setelah diurutkan berdasarkan nilainya. Median, yang disimbolkan dengan Me, juga dapat diartikan sebagai nilai tengah dari data yang sudah terurut. Dalam menentukan median, cara penghitungannya dibedakan berdasarkan jumlah data, apakah ganjil atau genap. Untuk jumlah data yang ganjil, setelah data diurutkan, median adalah nilai yang berada tepat di tengah kumpulan data tersebut.

3) Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang paling sering muncul dalam suatu kumpulan data. Ketika berfokus pada frekuensi kemunculan nilai dalam data, modus menjadi alat yang tepat untuk digunakan. Modus sangat sesuai diterapkan pada data berskala kategorik, seperti nominal atau ordinal. Data ordinal sendiri adalah jenis data kategorik yang dapat diurutkan, contohnya adalah survei terhadap 100 orang mengenai kebiasaan mencuci kaki sebelum tidur dengan pilihan jawaban: selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), dan tidak pernah (1). Jika ingin menentukan ukuran pemusatan data ini, modus dapat digunakan dengan cara mencari jawaban yang paling sering dipilih, misalnya 'sering (4)'. Ini berarti bahwa sebagian besar dari 100 responden memiliki kebiasaan mencuci kaki sebelum tidur dengan frekuensi sering.

4) Standar *Deviasi* dan *Varians*

Standar deviasi dan varians adalah teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan tingkat homogenitas dalam sebuah kelompok data. Varians didefinisikan sebagai jumlah kuadrat deviasi setiap nilai individu terhadap rata-rata kelompok. Sementara itu, akar kuadrat dari varians dikenal sebagai standar deviasi atau simpangan baku. Kedua ukuran ini mencerminkan variasi atau penyebaran data.²⁰ Jika nilai standar deviasi atau varians kecil, berarti data memiliki variasi yang rendah atau relatif seragam. Apabila nilai penyebarannya bernilai 0, maka semua data dalam kumpulan tersebut memiliki nilai yang sama.

5) Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah metode untuk merangkum hasil penelitian dan menyajikannya dalam format yang mudah

²⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012, hal. 189.

dipahami. Penyajian ini dilakukan dalam bentuk statistik sederhana yang populer sehingga mempermudah pemahaman mengenai hasil penelitian. Distribusi frekuensi, atau sering disebut tabel frekuensi, adalah tabel yang menunjukkan jumlah kejadian atau frekuensi yang dikelompokkan ke dalam berbagai kategori atau kelas yang berbeda. Berikut ini adalah beberapa jenis tabel distribusi frekuensi:

- a) Tabel distribusi frekuensi data tunggal merupakan salah satu bentuk tabel statistik yang menyajikan frekuensi dari data numerik tanpa pengelompokan angka-angka tersebut.
- b) Tabel distribusi frekuensi data kelompok adalah bentuk tabel statistik yang menyajikan frekuensi data numerik, di mana angka-angka tersebut telah dikelompokkan ke dalam interval tertentu.
- c) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah jenis tabel statistik yang menyajikan frekuensi yang dihitung secara akumulatif, baik dengan menambahkan frekuensi dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel ini terdiri dari dua jenis, yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif untuk data tunggal dan untuk data kelompok.
- d) Tabel distribusi frekuensi relatif, yang juga dikenal sebagai tabel persentase, adalah tabel yang menyajikan frekuensi dalam bentuk persentase. Frekuensi yang ditampilkan di tabel ini bukanlah nilai asli, melainkan angka yang telah dikonversi ke dalam bentuk persentase.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial, yang juga dikenal sebagai analisis induktif atau analisis probabilitas, adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan kemudian menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi.²¹ Analisis ini diterapkan pada sampel yang diambil dari populasi menggunakan metode pengambilan sampel secara acak (random).

Analisis inferensial juga dikenal sebagai analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diterapkan pada populasi didasarkan pada data sampel yang kebenarannya dihitung dengan peluang (*probabilitas*). Kesimpulan yang diambil dari data sampel dan diterapkan pada populasi memiliki kemungkinan kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Misalnya, jika peluang kesalahan 5%, maka tingkat

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 209.

kepercayaan adalah 95%, dan jika peluang kesalahan 1%, tingkat kepercayaan adalah 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini sering disebut sebagai “taraf signifikansi”.

6. Hipotesis Statistik

Hipotesis pada dasarnya adalah sebuah pernyataan atau dugaan yang dianggap mungkin benar, dan sering digunakan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, atau penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik merupakan pernyataan mengenai bentuk fungsi suatu variabel atau nilai sebenarnya dari suatu parameter. Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan, yaitu apakah hipotesis yang diuji akan ditolak atau diterima.

Hipotesis, atau lebih lengkapnya hipotesis statistik, adalah sebuah dugaan atau asumsi mengenai populasi tertentu. Sebelum sebuah hipotesis diterima atau ditolak, peneliti harus menguji kebenarannya untuk menentukan validitasnya. Hipotesis nol (H_0) biasanya mengandung tanda kesamaan (equality sign) seperti $=$, \leq , atau \geq . Jika H_0 menggunakan tanda kesamaan yang tegas ($=$), maka hipotesis alternatif (H_1) akan mengandung tanda ketidaksamaan (\neq). Jika H_0 menggunakan tanda ketidaksamaan yang lemah (\leq), maka H_1 akan menggunakan tanda ketidaksamaan yang kuat ($>$). Sebaliknya, jika H_0 menggunakan \geq , maka H_1 akan menggunakan tanda $<$.

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri dari kata “hupo” yang berarti sementara atau belum pasti, dan “thesis” yang berarti pernyataan atau teori. Oleh karena itu, hipotesis merupakan pernyataan sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Dalam konteks statistik, hipotesis adalah pernyataan mengenai parameter populasi yang didasarkan pada data sampel. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi berdasarkan data yang tersedia. Dalam statistik dan penelitian, terdapat dua jenis hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara parameter populasi dan statistik sampel, atau tidak ada perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel.

Hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis statistik 1: Pengaruh antara manajemen penilaian kinerja guru dengan mutu sekolah.

$H_0 : \rho_{y_1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara manajemen penilaian kinerja guru dengan mutu sekolah.

$H_1 : \rho_{y_1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara manajemen penilaian kinerja guru dengan mutu sekolah.

Hipotesis statistik 2: Pengaruh antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah.

$H_0 : \rho_{y_2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah.

$H_1 : \rho_{y_2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah.

Hipotesis statistik 3: Pengaruh antara manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah.

$H_0 : \rho_{y_3} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif antara manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah.

$H_1 : \rho_{y_3} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif antara manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah.

Keterangan:

ρ_{y_1} = Koefisien korelasi yang merupakan pengaruh positif antara manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dengan mutu sekolah.

ρ_{y_2} = Koefisien korelasi yang merupakan pengaruh positif antara kompetensi profesional guru (X_2) dengan mutu sekolah.

$\rho_{y_{1.2}}$ = Koefisien korelasi yang merupakan pengaruh positif antara manajemen penilaian kinerja (X_1) dan kompetensi profesional guru (X_2) secara bersama-sama dengan mutu sekolah (Y).

D. Tahap Penelitian Kualitatif

1. Fokus/Masalah Penelitian

Penelitian kualitatif ini berfokus pada eksplorasi mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan konteks subjek penelitian. Metode ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memahami dan memberi makna pada fenomena yang kompleks serta kontekstual. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menggali lebih dalam realitas yang terjadi di lingkungan sekolah, yang dirasakan langsung oleh guru dan peserta didik, dengan menekankan pada interpretasi dan pemahaman makna yang terkandung dalam fenomena tersebut.

Metode kualitatif memberikan fleksibilitas untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi tema atau pola yang muncul secara alami dari data, tanpa perlu memaksakan data ke dalam kerangka konseptual yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mendekati masalah dengan kepekaan terhadap dinamika sosial dan kemanusiaan, serta memberikan pemahaman yang mendalam dan kontekstual.

Dalam fokus penelitian kualitatif ini, peneliti berupaya menggambarkan nuansa dan kompleksitas fenomena yang sedang diteliti, dengan mendorong pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana dan mengapa suatu peristiwa atau pola tertentu muncul. Hal ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih menyeluruh dan kontekstual terhadap realitas yang diselidiki, yang mungkin tidak dapat diungkapkan atau dipahami melalui pendekatan penelitian kuantitatif.

Untuk membuat penelitian lebih terarah dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam, fokus atau masalah yang ditentukan adalah pengaruh manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian kualitatif ini dirancang untuk menggali lebih dalam hasil penelitian kuantitatif yang telah dilakukan sebelumnya. Fokusnya adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengaruh manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah manajemen penilaian kinerja guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah?
- b. Apakah kompetensi profesional guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.

- c. Apakah manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.
- d. Bagaimana strategi peningkatan mutu sekolah di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.
- e. Bagaimana langkah-langkah manajemen penilaian kinerja guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

3. Tujuan Penelitian

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami dan mendalami makna dibalik fenomena yang diteliti. Secara spesifik, tujuan penelitian ini meliputi:

- a. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh manajemen penilaian kinerja guru terhadap peningkatan mutu sekolah.
- b. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh kompetensi profesional guru terhadap peningkatan mutu sekolah.
- c. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara simultan terhadap peningkatan mutu sekolah.
- d. Untuk mengidentifikasi strategi peningkatan mutu sekolah di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.
- e. Untuk mendeskripsikan langkah-langkah manajemen penilaian kinerja guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

4. Sumber Data Penelitian

Dalam merancang penelitian kualitatif, pemilihan sumber data merupakan tahap penting yang memerlukan perhatian dan pertimbangan yang cermat. Proses ini dimulai dengan memahami tujuan penelitian dan pertanyaan yang ingin dijawab. Pertanyaan-pertanyaan ini akan menjadi panduan bagi peneliti dalam memilih metode dan teknik pengumpulan data yang paling sesuai untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

Dalam menentukan sumber data, peneliti juga harus mempertimbangkan karakteristik partisipan. Studi kasus yang mendalam dengan sejumlah kecil partisipan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam, sementara penelitian yang melibatkan kelompok besar mungkin lebih mengandalkan survei atau pengumpulan data yang lebih terstruktur.

Sumber data dalam penelitian ini adalah guru-guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, yang berfungsi sebagai sumber data primer.

Data merupakan serangkaian informasi baik berupa verbal maupun nonverbal yang didapatkan dari informan untuk dijadikan sebagai bukti dalam peristiwa yang menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini dapat dipahami juga bahwa sumber data adalah suatu asal dari tempat keluarnya suatu kenyataan sebagai bentuk dalam menyusun suatu pendapat. Dapat dikatakan juga bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Oleh sebab itu, maka data yang diperoleh mesti dari sumber yang tepat. Jika data yang diambil tidak tepat, maka data yang terkumpul akan tidak relevan dengan apa yang diteliti. Jenis data dalam penelitian mencakup dua data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang didapat langsung dari lapangan. Data primer disini adalah informasi yang didapat langsung dari tempat penelitian, yaitu TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, mencakup data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data primer berasal dari observasi langsung di TK Islam, wawancara dengan para guru dan siswa/i di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, dan dokumentasi foto-foto gedung, foto-foto dokumen, kegiatan, narasumber di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data informasi dari hasil pengumpulan orang lain dengan maksud tersendiri namun berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti teliti.²² Data tersebut berupa artikel, jurnal, video dan lainnya yang terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan. Sumber data sekunder ini berasal dari internet maupun buku-buku.

5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Ada beberapa cara yang dapat digunakan peneliti kualitatif untuk mengumpulkan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Cara-cara pengumpulan data pada penelitian kualitatif:

a. Observasi atau Pengamatan

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.²³ Teknik pengumpulan data dengan observasi

²² Nasution. *Metode Reseach: Penelitian Ilmiah*, Cet. 8, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 143.

²³ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, hal. 216.

dilakukan apabila objek penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, tindakan manusia, proses kerja, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.²⁴ Observasi juga menjadi metode favorit sebagai teknik pengumpulan data bagi penelitian dengan kasus-kasus sosial.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participatory observation* (observasi partisipasi) dan *non-participatory observation* (observasi nonpartisipatif).²⁵ Selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.²⁶ Dalam penelitian ini, jenis observasi yang digunakan adalah observasi *non-partisipatif* dimana peneliti hanya berkedudukan sebagai pengamat serta tidak ikut berperan serta dalam kegiatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan perangkat untuk memproduksi pemahaman situasional (*situated understandings*) yang bersumber dari episode-episode interaksional khusus.²⁷ Sedangkan Sudaryono memaparkan wawancara sebagai suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.²⁸ Lebih lanjut Sugiyono menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah respondennya sedikit atau kecil.²⁹ Bagi kebanyakan peneliti, wawancara menjadi teknik pengumpulan data yang paling banyak diminati.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara dengan tujuan untuk mendapatkan data, keterangan,

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung: Alfabeta, 2003, hal. 166.

²⁵ Rostina Sundayana, *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015, hal. 34.

²⁶ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Cet. 7, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hal. 44.

²⁷ Denzin dan Y.S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hal. 41.

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hal. 112.

²⁹ Trihendradi, *Analisis Data Statistik*, Jakarta: Rajawali Press, 2007, hal. 157.

serta pandangan dari subyek yang menjadi sasaran penelitian. Pelaksanaan wawancara tak hanya dilakukan pada satu narasumber saja, tetapi dengan menggunakan lebih dari narasumber. Hal ini dalam rangka untuk memperoleh kebenaran yang lebih shahih karena ada pembandingan antara pendapat satu dengan pendapat lainnya.

Ada berbagai macam teknik wawancara yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kali ini menggunakan dua (2) jenis, yaitu:

- 1) Wawancara terstruktur (*structure interview*) dimana semua pertanyaan telah dirumuskan sebelumnya dengan cermat dan disusun secara tertulis oleh peneliti.
- 2) Wawancara tak terstruktur (*unstructured interview*) yakni wawancara yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, berupa buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.³⁰ Lebih lanjut dijelaskan bahwa dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, dokumen yang berbentuk tulisan didapatkan dari semua arsip atau data yang dimiliki oleh sekolah yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Data ini berupa data sekunder karena hanya akan menjadi sumber data pendukung yang berupa dokumen profil sekolah, data guru dan karyawan, tata tertib guru dan karyawan, dan rekapitulasi raport guru.

Semua itu sebagai pelengkap dari data yang didapatkan dari teknik wawancara. Dokumen lainnya berbentuk gambar yakni berupa foto-foto yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data daripada hasil wawancara, dokumentasi, dan catatan lapangan dengan cara pengorganisasian ke dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah

³⁰ Eric Hermawan, *Penelitian Kuantitatif*, Purbalingga: Eureka Media Aksara 2022, hal. 16.

dipahami diri sendiri dan juga orang lain.³¹

Dalam penelitian ini peneliti memilih teori Miles dan Huberman, yang dikutip oleh Sugiyono yang mengemukakan bahwa mengenai analisis dari data kualitatif sekurang-kurangnya melalui tiga tahapan ini, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing or verification*.³² Berikut penjelasan dari ketiga hal tersebut:

1) Data *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah proses peneliti dalam merangkum, memilah dan memilih data yang perlu dan tidak perlu. Kegunaannya adalah untuk mendapatkan data yang diutamakan atau tidak. Diprioritaskan atau tidak, bahkan membuang data yang tidak diperlukan.³³

2) Data *Display* (Penyajian Data)

Bentuk analisa dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan uraian singkat, bagian, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman mengemukakan pendapatnya yang dikutip oleh Sugiyono “*The most frequent form of display data for qualitative research in the past has been narrative text.*” Dalam penelitian kualitatif yang paling banyak digunakan dalam penyajian data adalah dengan teks yang bersifat *narrative*.³⁴

3) *Conclusion Drawing / Verification* (Kesimpulan/Verifikasi)

Menurut Miles dan Huberman setelah menerangkan data data yang didapat selanjutnya penarikan kesimpulan dan memverifikasi data-data tersebut.³⁵ Kegunaan verifikasi tentu sebagai barometer dalam melihat kesimpulan, apakah kesimpulan tersebut sesuai dengan kenyataan (*valid*) atau tidak *valid*.

6. Keabsahan Data

Untuk menghindari kesalahan data yang akan di analisis, maka keabsahan data perlu diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data secara terus menerus pada subyek penelitian

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta, 2003, hal. 246.

³² Rostina Sundayana, *Statistika Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015, hal. 34, hal. 45.

³³ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012, hal. 58.

³⁴ Zulki Zulkifli, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Press, 2015, hal. 43.

³⁵ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta, Kencana Press, 2014, hal. 46.

- yang sama.
- b. Triangulasi pada sumber lain yang dapat dipertanggungjawabkan, dan bila perlu pengecekan oleh subyek penelitian.

E. Analisa Data Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif

Analisis data kuantitatif dan kualitatif dilakukan dengan cara membandingkan hasil penelitian kuantitatif dengan data dari penelitian kualitatif. Kedua jenis data ini akan memberikan gambaran apakah temuan tersebut saling melengkapi, memperluas, memperdalam, atau bahkan menggugurkan satu sama lain. Jika terdapat perbedaan, maka kredibilitas data penelitian kualitatif akan diuji kembali hingga diperoleh kebenaran yang valid, melalui cara seperti memperpanjang observasi, melakukan triangulasi, dan member check. Oleh karena itu, yang akan digunakan adalah hasil penelitian kualitatif yang telah terbukti kebenarannya dan teruji kredibilitasnya.

Analisis data kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan mencakup analisis terhadap manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru dalam upaya peningkatan mutu sekolah di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Teknik analisis data kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh langsung variabel-variabel penelitian, seperti bagaimana manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara simultan maupun terpisah memengaruhi mutu sekolah. Sementara itu, analisis data kualitatif memberikan makna, penafsiran, dan arti pada hasil analisis kuantitatif dengan menggali pengalaman langsung dari kepala sekolah, guru, dan pihak terkait. Proses ini penting agar hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan berarti, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi mutu sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan mutu sekolah.

Hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif diperlukan sebagai informasi untuk melihat implikasi dari hasil penelitian, serta memberikan masukan kepada semua pihak yang terkait, seperti guru, kepala sekolah, dan pihak pengelola TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Selain itu, hasil analisis ini juga digunakan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas manajemen penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi profesional guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini memaparkan secara terperinci lima aspek utama dari hasil penelitian, yaitu: (1) deskripsi data penelitian, (2) uji prasyarat analisis, (3) uji hipotesis penelitian, (4) pembahasan temuan penelitian, dan (5) uraian mengenai keterbatasan penelitian.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data utama yang menjadi dasar dalam mendeskripsikan hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket yang menggunakan skala penilaian dari 1 sampai 5. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas mutu sekolah sebagai variabel terikat, serta manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru sebagai variabel bebas.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan Microsoft Excel. SPSS digunakan untuk menyajikan statistik deskriptif guna memberikan gambaran umum mengenai distribusi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif yang ditampilkan meliputi jumlah responden, nilai rata-rata, standar error mean, median, modus, standar deviasi, varians, rentang, nilai minimum, nilai maksimum, jumlah total skor, jumlah kelas interval, serta panjang interval kelas.

Pada awalnya, SPSS dikembangkan sebagai alat bantu pengolahan data dalam bidang ilmu sosial. Namun seiring perkembangan waktu, penggunaannya semakin meluas dan kini digunakan pula dalam berbagai bidang seperti industri, pendidikan, dan riset sains. Oleh karena itu,

kepanjangan SPSS juga mengalami perubahan, dari *Statistical Package for the Social Sciences* menjadi *Statistical Product and Service Solutions*.

Setelah tahap analisis kuantitatif selesai, penelitian ini dilanjutkan dengan pendekatan kualitatif yang memiliki fokus yang sama. Pendekatan kualitatif dilakukan untuk memperoleh penjelasan yang lebih mendalam terhadap hasil temuan dari analisis kuantitatif.

Pengumpulan data kualitatif dilakukan secara bertahap, melalui observasi, wawancara mendalam, serta penggalian informasi dari informan kunci, antara lain kepala sekolah, pengawas, dan guru. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan kontekstual mengenai hasil yang diperoleh dari tahap kuantitatif sebelumnya.

1. Mutu Sekolah (Y)

a. Deskripsi Hasil Data Penelitian Kuantitatif

Data primer untuk variabel mutu sekolah (Y) diperoleh melalui angket yang terdiri dari 30 butir pernyataan, menggunakan skala penilaian dari 1 sampai 5. Dengan demikian, rentang skor teoritis untuk variabel ini berada pada angka 30 sebagai skor minimum dan 150 sebagai skor maksimum. Data tersebut dikumpulkan dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator mutu sekolah yang telah ditetapkan. Hasil pengolahan data deskriptif kuantitatif untuk variabel mutu sekolah (Y) dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 4. 1
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Mutu Sekolah

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (<i>N</i>)	68 (<i>Valid</i>)
		0 (<i>Missing</i>)
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	121.32
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0.734
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	122.50
5.	Skor yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	120
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	6.127
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	37.536
8.	Rentang (<i>Range</i>)	28
9.	Skor terkecil (<i>Minimum scor</i>)	105

No.	Aspek Data	Y
10.	Skor terbesar (<i>Maksimum scor</i>)	133
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	8250

Berdasarkan tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa skor rata-rata 121.32 dan modus 120 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel kinerja guru dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Skor Mutu Sekolah

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (Fi)	Persentase (%)	Kumulatif Persentase (%)
105 - 108	106.5	2	2.94%	2.94%
109 - 112	110.5	4	5.88%	8.82%
113 - 116	114.5	7	10.29%	19.12%
117 - 120	118.5	18	26.47%	45.59%
121 - 124	122.5	17	25.00%	70.59%
125 - 128	126.5	16	23.53%	94.12%
129 - 132	130.5	3	4.41%	98.53%
133 - 136	134.5	1	1.47%	100.00%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi 4.2, terlihat bahwa skor frekuensi tertinggi terdapat pada kelas interval keempat, yaitu pada rentang skor 117–120 dengan jumlah frekuensi sebanyak 18 responden atau 26,47 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar sekolah yang menjadi responden berada dalam kategori skor mutu sekolah pada rentang tersebut, dengan titik tengah sebesar 118,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata 121.32 lebih besar < dari skor yang paling sering muncul (modus) 120. Atau skor paling muncul 120 yang lebih kecil < dari skor rata-rata 121,32. Hal ini menunjukkan bahwa skor variabel mutu sekolah memiliki kecenderungan sebaran skor yang **berdistribusi normal**.

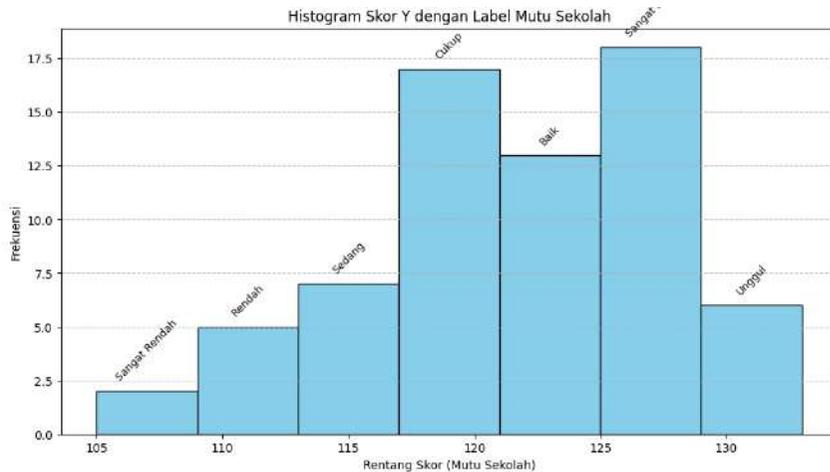
Variabel mutu sekolah memiliki rentang skor teoritik antara $1 \times 30 + 30$ sampai dengan $5 \times 30 = 150$, dengan skor tengah /median $(150-30)/2 + 30 = 90$, Sedangkan rentang skor empirik antara 105 sampai dengan 133 dengan skor tengah (median) 122,50 yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik

Disusul oleh kelas kelima pada rentang 121–124 sebanyak 17 responden atau 25 persen, dan kelas keenam pada rentang 125–128 sebanyak 16 responden atau 23,53 persen. Ketiga kelas ini menunjukkan bahwa mayoritas skor mutu sekolah terkonsentrasi pada rentang nilai menengah, yaitu antara skor 117 hingga 128.

Jika dilihat dari distribusi kumulatif, sebanyak 70,59 persen responden memiliki skor mutu sekolah pada rentang skor 117–124, yang mencerminkan bahwa sebagian besar sekolah masih berada pada kategori mutu sekolah sedang.

Sementara itu, sekolah yang memiliki skor mutu lebih tinggi, yaitu pada rentang 129–132 dan 133–136, hanya berjumlah masing-masing 3 responden (4,41 persen) dan 1 responden (1,47 persen), atau jika digabungkan hanya 5,88 persen dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah dengan mutu di atas rata-rata masih tergolong sedikit. Sebaliknya, jumlah sekolah yang berada pada rentang skor rendah (105–116) mencapai 13 responden atau sebesar 19,12 persen, yang berarti mutu sekolah dengan kategori rendah masih cukup signifikan jumlahnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutu sekolah TK Islam di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, secara umum berada pada kategori **mutu sedang**, dan hanya sebagian yang mencapai **kategori mutu tinggi maupun mutu rendah**. Oleh karena itu mutu sekolah TK di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, masih perlu ditingkatkan. Adapun distribusi skor mutu sekolah dapat dilihat lebih jelas pada gambar histogram yang disajikan dalam gambar berikut:



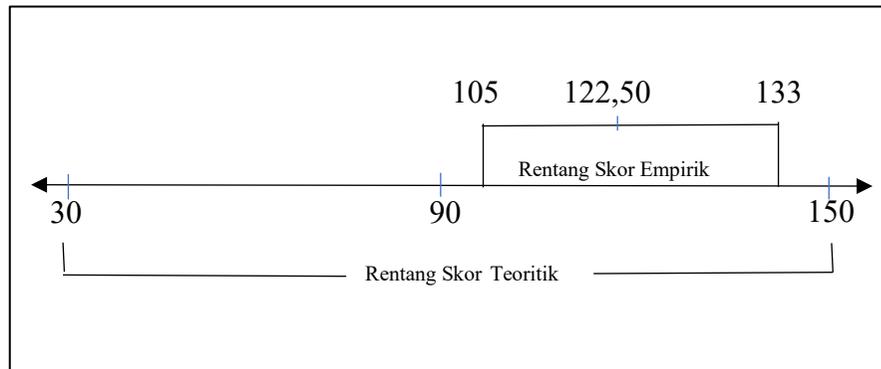
Gambar 4. 1
Histogram Variabel Mutu Sekolah

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa skor variabel mutu sekolah cenderung memiliki sebaran yang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Berdasarkan deskripsi statistik, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (modus) berada pada angka 120, sedangkan skor rata-rata (mean) sebesar 120,91. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nilai mutu sekolah berdistribusi mendekati nilai rata-rata.

Variabel mutu sekolah memiliki rentang skor teoritik antara 30 sampai dengan 150. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang skor empirik berada antara 105 hingga 133, dengan nilai median empirik sebesar 121. Nilai median empirik ini berada di atas titik tengah dari rentang skor teoritik, yang menunjukkan bahwa distribusi sebaran skor cenderung mengarah pada kategori mutu sekolah yang baik.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa mutu sekolah TK Islam kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur yang menjadi objek penelitian ini secara umum berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan manajemen dan kegiatan pembelajaran telah berlangsung secara optimal, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan secara berkelanjutan agar mutu sekolah dapat lebih ditingkatkan secara merata.

Adapun gambar perbandingan skor empirik terhadap skor teoritik adalah sbb:



Gambar 4. 2
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Mutu Sekolah (Y)

b. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kualitatif

Data yang diperoleh dari penelitian kuantitatif di atas, diperkuat dengan hasil penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, dan study dokumen. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mutu sekolah serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Fokus utama penelitian kualitatif ini adalah:

- 1) Bagaimanakah kondisi mutu sekolah berdasarkan perspektif kepala sekolah dan guru di TK Islam kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur sebagai objek penelitian?
- 2) Apakah deskripsi data mutu sekolah yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif memiliki kecenderungan yang sama dengan deskripsi data mutu sekolah yang diperoleh dari penelitian kualitatif?

Untuk menjawab fokus penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan observasi terhadap guru-guru yang mengajar pada masing masing sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo sebagai responden penelitian dengan deskripsi hasil penelitian sebagai berikut, hasil penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumen dengan memperhatikan empat indikator mutu sekolah yaitu: kualitas pembelajaran, prestasi siswa, kepuasan guru dan orangtua siswa. Manajemen sekolah menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran dari delapan sekolah yang menunjukkan kategori baik ada tiga sekolah dan kategori sedang ada empat sekolah serta satu sekolah dalam kategori kurang baik. Ini berarti menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru secara keseluruhan

masih dalam kategori cukup baik. Bila dilihat dari indikator prestasi siswa hampir rata-rata pada semua sekolah berada dalam kategori sedang, hal ini ditunjukkan bahwa siswa yang memperoleh prestasi terbaik di tingkat kecamatan maupun Kotamadaya Jakarta timur berjumlah 25 siswa dari 700 siswa, demikian juga yang tidak berprestasi secara mencolok tidak terlalu banyak yaitu 150 siswa.

Indikator kepuasan guru dan orangtua berdasarkan hasil wawancara menunjukkan rata-rata cukup puas, walaupun hanya sebagian menjawab sangat puas dan tidak puas.

Sementara dari indikator manajemen sekolah hampir semua sekolah telah melakukan proses manajemen sekolah sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan terdapat kelemahan-kelemahan dari aspek evaluasi dan pengawasan.

Dengan demikian mengacu pada paparan hasil penelitian kualitatif diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian kualitatif ini memiliki kecenderungan yang sama atau sejalan dengan hasil penelitian kuantitatif sebagaimana telah diuraikan diatas.

2. Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1)

a. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kuantitatif

Data primer variabel Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) merupakan data yang diperoleh melalui angket (*questioner*) yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5, sehingga rentang skor minimal ke skor maksimal atau rentang skor teoritik adalah 30 sampai dengan 150. Adapun data deskriptif kuantitatif untuk variabel Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Data Deskriptif
Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1)

No.	Aspek Data	X_1
1.	Jumlah Responden (N)	68 (<i>Valid</i>)
		0 (<i>Missing</i>)
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	117.72
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.054
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	120
5.	Skor yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	120

6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	8.688
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	75.488
8.	Rentang (<i>Range</i>)	29
9.	Skor terkecil (<i>Minimum scor</i>)	101
10.	Skor terbesar (<i>Maksimum scor</i>)	130
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	8005

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka terlihat skor rata-rata 117.72 dan modus 120 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram berikut:

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

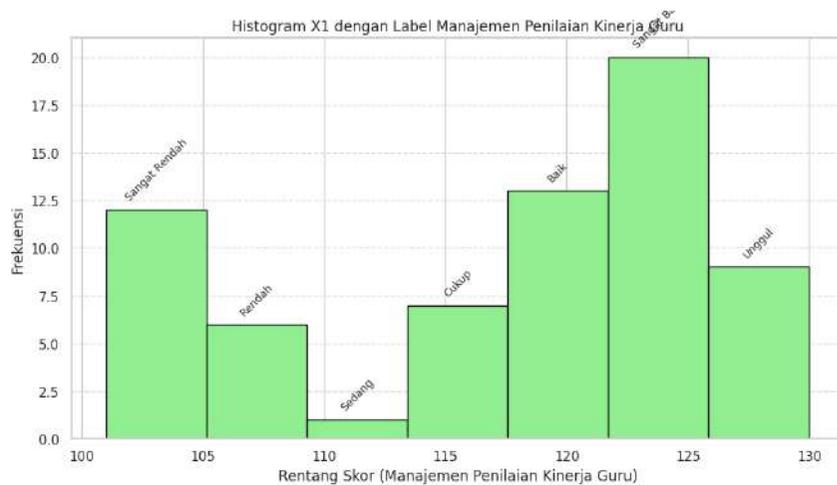
Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (Fi)	Persentase (%)	Kumulatif Persentase (%)
101 – 104	102,5	8	11,76%	11,76%
105 – 108	106,5	8	11,76%	23,52%
109 – 112	110,5	5	7,35%	30,87%
113 – 116	114,5	6	8,82%	39,69%
117 – 120	118,5	12	17,65%	57,34%
121 – 124	122,5	13	19,11%	76,45%
125 – 128	126,5	13	19,11%	95,56%
129 - 132	130,5	5	7,35%	100%
		68	100%	

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru menunjukkan penyebaran yang cukup bervariasi. Skor terbanyak terdapat pada kelas interval 120–124 dengan jumlah frekuensi sebesar 22 responden atau 32,35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki skor kinerja pada kategori tersebut.

Kumulatif persentase menunjukkan bahwa sekitar 80,88% responden memiliki skor kinerja di bawah atau sama dengan 124. Sementara itu, hanya 2,94% responden yang memiliki skor kinerja pada kelas interval tertinggi, yaitu 130–134. Sebaliknya, sebanyak 10,29% responden memiliki skor kinerja yang relatif rendah pada kelas interval 100–104.

Distribusi skor tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas guru berada pada kategori kinerja sedang hingga cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam konteks profesionalisme dan pencapaian target pembelajaran telah dilakukan secara optimal oleh sebagian besar guru. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil guru yang memiliki skor kinerja relatif rendah, yang menunjukkan perlunya perhatian khusus dan upaya pembinaan secara berkelanjutan.

Secara umum, penyebaran skor variabel kinerja guru mengarah pada kategori sedang hingga tinggi, yang memberikan sinyal positif terhadap keberlangsungan mutu proses pendidikan di sekolah yang menjadi objek penelitian ini. Adapun distribusi skor kinerja guru dapat dilihat lebih jelas pada gambar histogram yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 4. 3
Histogram Variabel Kinerja Guru

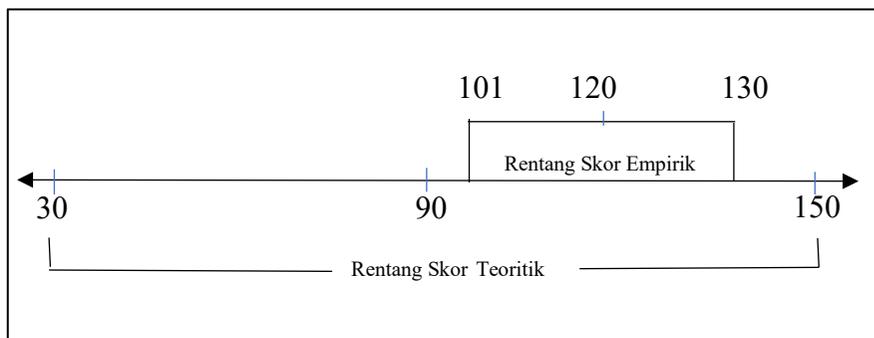
Gambar 4.3 menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru cenderung memiliki sebaran yang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Berdasarkan deskripsi statistik, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (modus) berada pada angka 120, sedangkan skor rata-rata (mean) sebesar 117,72. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kinerja guru berdistribusi mendekati nilai rata-rata.

Variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik antara 30 sampai dengan 150. Adapun hasil penelitian menunjukkan

bahwa rentang skor empirik berada antara 101 hingga 130, dengan nilai median empirik sebesar 120. sedangkan skor rata-rata (mean) sebesar 120,54. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kinerja guru berdistribusi mendekati nilai rata-rata.

Variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik antara 30 sampai dengan 150. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang skor empirik berada antara 105 hingga 132, dengan nilai median empirik sebesar 121. Nilai median empirik ini berada di atas titik tengah dari rentang skor teoritik, yang menunjukkan bahwa distribusi sebaran skor cenderung mengarah pada kategori kinerja guru yang baik.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru pada satuan pendidikan yang menjadi objek penelitian ini secara umum berada pada kategori cukup baik hingga tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru telah menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Namun demikian, upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan tetap diperlukan guna mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih maksimal.



Gambar 4. 4
Posisi Skor Teoritik Variabel
Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1)

b. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kualitatif

Data yang diperoleh dari penelitian kuantitatif di atas diperkuat dengan hasil penelitian kualitatif melalui tahap observasi, wawancara, dan studi dokumen. Data hasil penelitian kualitatif ini diperlukan untuk menjawab fokus penelitian kualitatif yang kedua, yaitu:

- 1) Bagaimanakah deskripsi data manajemen penilaian kinerja guru yang ada pada TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur?
- 2) Apakah deskripsi data manajemen penilaian kinerja guru yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif memiliki kecenderungan yang sama dengan deskripsi data manajemen penilaian kinerja guru yang diperoleh dari penelitian kualitatif?

Untuk menjawab fokus penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan observasi terhadap guru-guru yang mengajar pada masing masing sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo sebagai responden penelitian dengan deskripsi hasil penelitian sebagai berikut, hasil penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumen dengan memperhatikan empat indikator manajemen Penilaian Kinerja Guru yaitu: Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran, dan Pengembangan Profesional

Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran, dan Pengembangan Profesional menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran dari delapan sekolah yang menunjukkan kategori baik ada dua sekolah dan kategori sedang ada empat sekolah serta dua sekolah dalam kategori kurang baik. Ini berarti menunjukkan bahwa Perencanaan Pembelajaran yang dilakukan oleh para guru secara keseluruhan masih dalam kategori cukup baik. Bila dilihat dari Pelaksanaan Pembelajaran hampir rata-rata pada semua sekolah berada dalam kategori sedang, hal ini ditunjukkan bahwa para guru TK Islam di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur telah melakukan Pelaksanaan Pembelajaran dengan baik.

Evaluasi Pembelajaran berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa evaluasi pembelajaran, terlihat bahwa guru secara efektif menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan menantang bagi siswa. Kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi maksimalnya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan prestasi akademik dan pengembangan karakter siswa. Hal ini secara langsung meningkatkan mutu lulusan dan citra sekolah di masyarakat.

Sementara dari Pengembangan Profesional, Keikutsertaan aktif guru dalam berbagai program pengembangan profesional, seperti pelatihan, lokakarya, dan seminar, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Peningkatan kompetensi ini secara langsung berdampak pada kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di kelas, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu hasil belajar siswa dan mutu sekolah secara keseluruhan. Hampir semua guru telah melakukan pengembangan profesional sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan terdapat kelemahan-kelemahan dari aspek evaluasi dan pengawasan. Guru yang mendapatkan evaluasi dengan hasil rendah diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tambahan guna meningkatkan keterampilan mengajarnya.

Dengan demikian mengacu pada paparan hasil penelitian kualitatif di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian kualitatif ini memiliki kecenderungan yang sama atau sejalan dengan hasil penelitian kuantitatif sebagaimana telah diuraikan di atas.

Manajemen penilaian kinerja guru yang baik terbukti berpengaruh terhadap mutu pembelajaran di sekolah. Perbedaan dalam implementasi penilaian kinerja guru di delapan sekolah menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu diperbaiki agar mutu pendidikan dapat meningkat secara merata.

3. Kompetensi Profesional Guru (X_2)

a. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kuantitatif

Data primer variabel kompetensi profesional guru (X_2) merupakan data yang diperoleh melalui angket (questioner) yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5, sehingga rentang skor minimal ke skor maksimal atau rentang skor teoritik adalah 30 sampai dengan 150. Adapun data deskriptif kuantitatif untuk variabel kompetensi profesional guru (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional Guru (X₂)

No.	Aspek Data	X ₂
1.	Jumlah Responden (<i>N</i>)	68 (<i>Valid</i>)
		0 (<i>Missing</i>)
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	119.65
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0.683
4.	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	120
5.	Skor yang sering muncul (<i>Modus/Mode</i>)	125
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	5.632
7.	Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>)	31.724
8.	Rentang (<i>Range</i>)	27
9.	Skor terkecil (<i>Minimum scor</i>)	105
10.	Skor terbesar (<i>Maksimum scor</i>)	132
11.	Jumlah (<i>Sum</i>)	8136

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka terlihat skor rata-rata 119.65 dan modus 125 yang jaraknya tidak jauh berbeda. Tampilan lengkap perolehan skor variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penyajian berbentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram berikut:

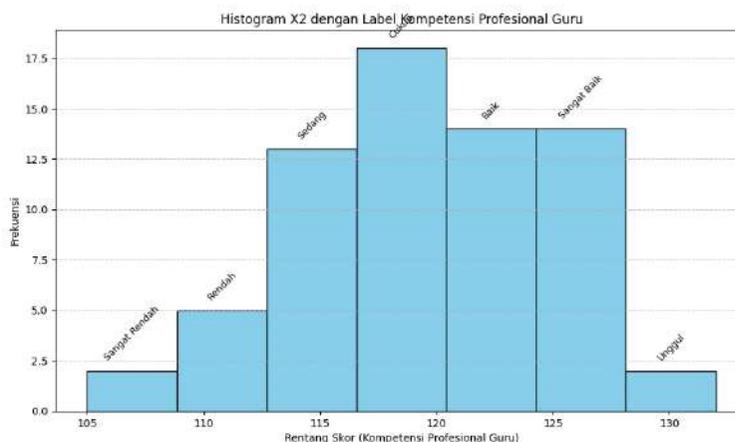
Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional Guru

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi (Fi)	Persentase (%)	Kumulatif Persentase (%)
104 – 107	105.5	3	4.41%	4.41%
108 – 111	109.5	4	5.88%	10.29%
112 – 115	113.5	7	10.29%	20.59%
116 – 119	117.5	16	23.53%	44.12%
120 – 123	121.5	21	30.88%	75.00%
124 – 127	125.5	12	17.65%	92.65%
128 – 131	129.5	4	5.88%	98.53%
132 – 135	133.5	1	1.47%	100.00%

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa skor variabel kompetensi profesional guru cenderung terdistribusi pada kategori sedang hingga tinggi. Berdasarkan data distribusi frekuensi, diketahui bahwa skor dengan frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 120–123 dengan frekuensi 21 responden atau sebesar 30,88%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru menilai manajemen penilaian kinerja berada dalam kategori cukup baik.

Rentang skor teoritik variabel ini adalah antara 30 hingga 150, sedangkan berdasarkan data empirik skor terendah berada pada angka 104 dan skor tertinggi pada angka 135. Nilai median empirik berada pada kisaran 121,5 yang berarti berada di atas titik tengah dari rentang skor teoritik.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi profesional guru pada satuan pendidikan yang menjadi objek penelitian ini umumnya tergolong baik. Sebaran skor yang dominan pada kelas interval menengah ke atas mencerminkan bahwa para guru telah memiliki kompetensi profesional yang memadai dalam melaksanakan tugasnya. Meski demikian, tetap diperlukan upaya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, pengembangan profesi, dan program peningkatan kapasitas guru agar kualitas pendidikan semakin meningkat. Adapun distribusi skor kompetensi profesional guru dapat dilihat lebih jelas pada gambar histogram yang disajikan dalam gambar berikut:

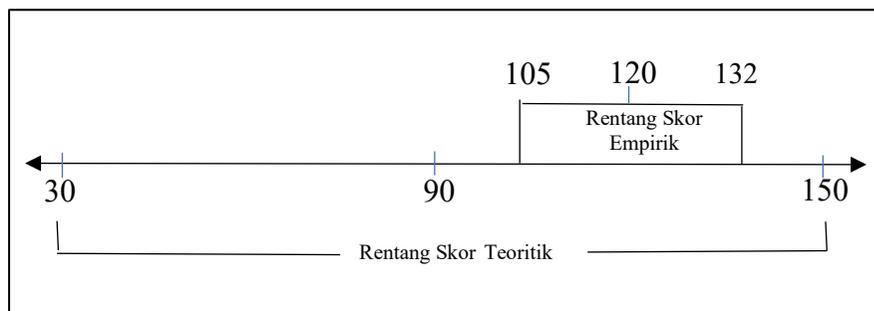


Gambar 4. 5
Histogram Kompetensi Profesional Guru

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa skor variabel kompetensi profesional guru cenderung memiliki sebaran pada kategori sedang hingga tinggi. Berdasarkan deskripsi statistik, diketahui bahwa skor yang paling sering muncul (modus) adalah 125, sedangkan skor rata-rata (mean) sebesar 119,65. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kompetensi profesional guru berdistribusi mendekati rata-rata.

variabel kompetensi profesional guru memiliki rentang skor teoritik antara 30 sampai dengan 150. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa rentang skor empirik berada antara 105 hingga 132, dengan nilai median empirik sebesar 120. Nilai median empirik ini berada di atas titik tengah dari rentang skor teoritik, yang menunjukkan bahwa distribusi skor cenderung mengarah pada kategori kompetensi profesional yang baik.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi profesional guru pada satuan pendidikan yang menjadi objek penelitian ini secara umum berada pada kategori cukup baik hingga tinggi.



Gambar 4. 6
Posisi Skor Empirik Terhadap Skor Teoritik
Variabel Kompetensi Profesional Guru (X₂)

b. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kualitatif

Data variabel Kompetensi Profesional Guru (X₂) yang diperoleh dari penelitian kuantitatif di atas diperkuat dengan data hasil penelitian kualitatif melalui tahap observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data hasil penelitian kualitatif ini diperlukan untuk menjawab fokus penelitian kualitatif yang ketiga, yaitu:

- 1) Bagaimanakah deskripsi data Kompetensi Profesional Guru yang ada pada guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo?
- 2) Apakah deskripsi data Kompetensi Profesional Guru yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif memiliki kecenderungan yang sama dengan deskripsi data Kompetensi Profesional Guru yang diperoleh dari penelitian kualitatif?

Untuk menjawab fokus penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan observasi terhadap guru-guru yang mengajar pada masing-masing sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo sebagai responden penelitian dengan deskripsi hasil penelitian sebagai berikut, hasil penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumen dengan memperhatikan tujuh indikator peningkatan profesional guru yaitu: Memahami karakteristik para peserta didik, Menerapkan Teori Belajar dan Prinsip Pembelajaran yang Mendidik, Mengembangkan Kurikulum, Menerapkan Pembelajaran yang Mendidik, Mengembangkan Potensi Peserta Didik, Terampil Berkomunikasi, Melakukan Penilaian dan Evaluasi Belajar

Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran, dan Pengembangan Profesional menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran dari delapan sekolah yang menunjukkan kategori baik ada dua sekolah dan kategori sedang ada empat sekolah serta dua sekolah dalam kategori kurang baik. Ini berarti menunjukkan bahwa Perencanaan Pembelajaran yang dilakukan oleh para guru secara keseluruhan masih dalam kategori cukup baik. Bila dilihat dari Pelaksanaan Pembelajaran hampir rata-rata pada semua sekolah berada dalam kategori sedang, hal ini ditunjukkan bahwa para guru TK Islam di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur telah melakukan Pelaksanaan Pembelajaran dengan baik.

Kompetensi profesional guru yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi profesional guru harus dilakukan secara lebih merata untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y),

baik secara parsial maupun simultan, adalah analisis korelasi sederhana dan berganda serta analisis regresi sederhana dan berganda.

Untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut, terdapat tiga persyaratan analisis yang harus dipenuhi, yaitu: (1) uji normalitas distribusi galat taksiran, di mana galat taksiran (error) dari ketiga variabel harus berdistribusi normal, (2) uji linearitas regresi antara Y terhadap X_1 dan X_2 untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel bersifat linier, dan (3) uji homogenitas varians kelompok-kelompok Y berdasarkan kesamaan data prediktor (X), karena regresi Y atas X_1 dan X_2 harus memiliki varians yang homogen.

Berdasarkan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

1. Uji Normalitas

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan rumus Ztabel, sebagai berikut:

a. Hubungan antara Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y)

H₀: Galat taksiran Mutu Sekolah atas Manajemen Penilaian Kinerja Guru berdistribusi normal.

H₁: Galat taksiran Mutu Sekolah atas Manajemen Penilaian Kinerja Guru tidak berdistribusi normal.

1) Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran Y atas X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08404132
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.054
	Negative	-.093
Test Statistic (Z Hitung)		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

2) Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y).

Berdasarkan perhitungan, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,200$ yang lebih besar $>$ dari $0,05$ (5%) atau nilai $Z_{hitung} = 0,093$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,645$ ($Z_{hitung} 0,093 < Z_{tabel} 1,645$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa normalitas distribusi galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal.*

Tabel 4. 7
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

N	Z_{hitung}	$Z_{tabel} (\alpha = 0.05)$	Kesimpulan $Z_{hitung} < Z_{tabel}$
68	0.0933	1,645	Data berdistribusi normal

Dari tabel 4.7 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan Z_{hitung} hasil perhitungan ($Z_{hitung} = 0,0933$ dan Z_{tabel} dalam tabel (Z_{tabel}) dengan $N = 68$ pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,645$ ($Z_{hitung} 0,0933 < Z_{tabel} 1,645$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa galat taksiran kinerja guru atas manajemen penilaian kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi. Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y).

H_0 : Galat taksiran Mutu Sekolah atas Kompetensi Profesional Guru berdistribusi normal.

H_1 : Galat taksiran Mutu Sekolah atas Kompetensi Profesional Guru tidak berdistribusi normal.

1) Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran Y atas X₂

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.46810537
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.046
Test Statistic (Z hitung)		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

2) Pengaruh *Kompetensi Profesional Guru (X₂)* terhadap *Mutu Sekolah (Y)*

Berdasarkan perhitungan, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai $P = 0,200$ yang lebih besar > dari $0,05$ (5%) atau nilai $Z_{hitung} = 0,048$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $1,645$ ($Z_{hitung} 0,048 < Z_{tabel} 1,645$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa normalitas distribusi galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_2* adalah *berdistribusi normal*.

Tabel 4. 8
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₂

N	Z_{hitung}	$Z_{tabel} (\alpha = 0.05)$	Kesimpulan $Z_{hitung} < Z_{tabel}$
68	0,048	1,645	Data berdistribusi normal

Dari tabel 4.8 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan Uji Z hasil perhitungan ($Z_{hitung} = 0,048$ dan Uji Z dalam tabel (Z_{tabel}) dengan $N = 68$ pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$

adalah 1,645. Karena $Z_{hitung} (0,048) < Z_{tabel} (1,645)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa galat taksiran mutu sekolah atas kompetensi profesional guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 X_2 adalah berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

b. Hubungan antara Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y)

H_0 : Galat taksiran Mutu Sekolah atas Manajemen Penilaian Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional Guru berdistribusi normal.

H_1 : Galat taksiran Mutu Sekolah atas Manajemen Penilaian Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional Guru tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	Z_{hitung}	$Z_{tabel} (\alpha = 0.05)$	Kesimpulan $Z_{hitung} < Z_{tabel}$
$\hat{Y} - X_1$	0.093	1,645	Data berdistribusi normal
$\hat{Y} - X_2$	0,048	1,645	Data berdistribusi normal
Kriteria: Galat taksiran berasal dari populasi berdistribusi normal jika: Nilai $P_{sig} > 0,05$ atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$			

Keterangan:

Galat taksiran variabel Y atas X_1 , X_2 baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berdistribusi normal jika nilai Z hasil perhitungan lebih kecil dari nilai Z pada tabel, ($Z_{hitung} < Z_{tabel}$).

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi Y atas X_1 dan X_2 baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah sebagai berikut ini:

a. **Hubungan antara Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y)**

H_0 : $Y = A + BX_1$, artinya regresi Mutu sekolah atas Manajemen Penilaian Kinerja Guru adalah linier.

H_1 : $Y \neq A + BX_1$, artinya regresi Mutu sekolah atas Manajemen Penilaian Kinerja Guru adalah linier adalah tidak linier.

Tabel4.10
ANOVA Y atas X_1

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Sekolah * Manajemen Penilaian Kinerja Guru	Between (Combined) Groups	1321.956	19	69.577	2.800	.002
	Linearity	783.101	1	783.101	31.510	.000
	Deviation from Linearity	538.854	18	29.936	1.205	.295
	Within Groups	1192.927	48	24.853		
	Total	2514.882	67			

Dari tabel 4.11 di atas, maka untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan nilai P Sig = 0,295 > 0,05 (5%) atau Fhitung = 1,205 dan Ftabel dengan dk pembilang 18 dan dk penyebut 48 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,840 (Fhitung 1,205 < Ftabel 1,840), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linear dan persyaratan linearitas terpenuhi.

Pengaruh Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y).

Berdasarkan perhitungan, maka untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan nilai P Sig = 0,295 yang lebih besar > dari 0,05 (5%) atau Fhitung = 1,205 dan Ftabel dengan dk pembilang 18 dan dk penyebut 48 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,840 (Fhitung 1,205 < Ftabel 1,840). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah terpenuhi atau linear*

b. Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y)

$H_0: Y = A + BX_1$, artinya regresi Mutu sekolah atas kompetensi profesional Guru adalah linier.

$H_1: Y \neq A + BX_1$, artinya regresi Mutu sekolah atas kompetensi profesional Guru adalah linier adalah tidak linier.

Tabel 4. 11
ANOVA Y atas X_2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Sekolah * Kompetensi Profesional Guru	Between (Combined)		1634.665	23	71.072	3.553	.000
	Groups	Linearity	511.571	1	511.571	25.572	.000
		Deviation from Linearity	1123.094	22	51.050	1.052	.404
	Within Groups		880.217	44	20.005		
Total			2514.882	67			

Dari tabel 4.12 di atas, maka untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan nilai P Sig = 0,404 > 0,05 (5%) atau Fhitung = 1,052 dan Ftabel dengan dk pembilang 22 dan dk penyebut 44 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,810 (Fhitung 1,052 < Ftabel 1,810), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linear dan persyaratan linearitas terpenuhi.

Tabel 4. 12
Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas
Persamaan Regresi Y atas X_1 dan X_2

Persamaan Regresi	dk pembilang	dk penyebut	F hitung	F tabel ($\alpha = 0.05$)	Kesimpulan
$\hat{Y} - X_1$	18	48	1.205	1,840	Hubungan linier

$\hat{Y} - X_2$	22	44	1.052	1,840	Hubungan linier
-----------------	----	----	-------	-------	-----------------

3. Uji Homogenitas Varians kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Adapun uji homogenitas varian kelompok Y atas X_1 dan X_2 baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah sebagai berikut ini:

a. Hubungan antara Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) dengan Mutu sekolah (Y)

Ho: Homogenitas varian kelompok data Manajemen Penilaian Kinerja Guru atas Mutu sekolah adalah *homogen*

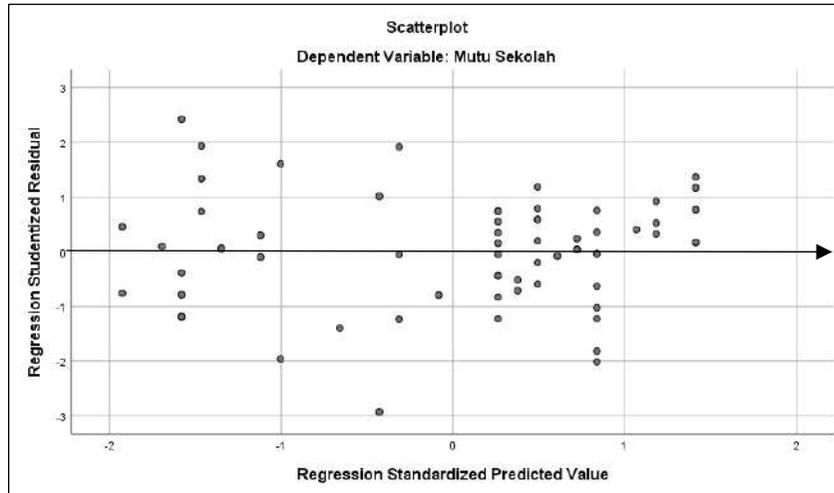
Hi: Homogenitas varian kelompok data Manajemen Penilaian Kinerja Guru atas Mutu sekolah adalah *tidak homogen*

Tabel 4. 13
Uji Homogenitas Varian Kelompok Y atas X_1

dk pembilang N-1	dk penyebut N-1	F_hitung	F tabel ($\alpha = 0.05$)	Kesimpulan $F_{hitung} < F_{tabel}$
65	65	2.810	3.15	Varians kelompok homogen

Dari tabel 4.13 di atas, maka homogenitas varian kelompok data Y atas X_1 menunjukkan nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) = 2.810 dan nilai F dalam tabel (F_{tabel}) dengan dk pembilang (N-1) = 65 dan dk penyebut (N-1) = 65 pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3.15, ($F_{hitung} 2.810 < F_{tabel} 3.15$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa homogenitas varian kelompok data mutu sekolah atas kinerja guru berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varian kelompok data Y atas X_1 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok terpenuhi. (Perhitungan terlampir).

Uji asumsi heteroskedastisitas regresi Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y).



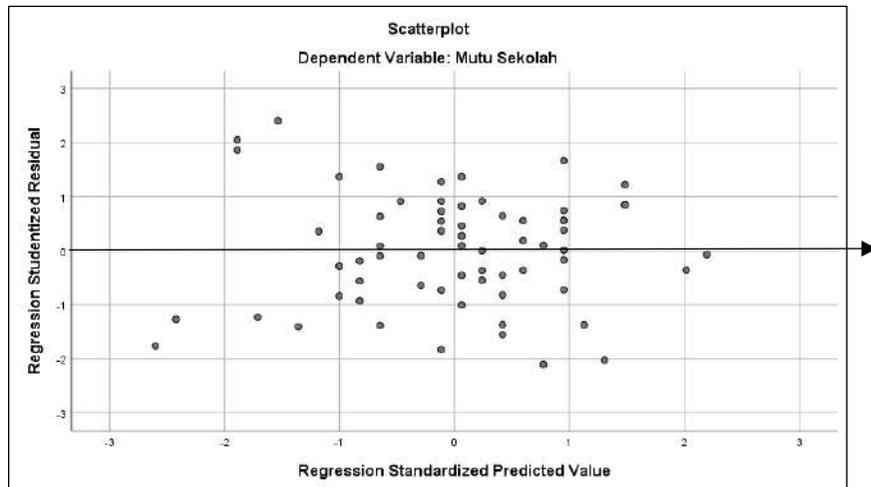
Gambar 4.7
Diagram Pencar Persamaan Regresi X_1 terhadap Y

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan dibawah titik nol pada sumbu Y , dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok Penilaian Kinerja Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y) adalah homogen.

b. Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru (X_2) dengan Mutu sekolah (Y)

Ho: Homogenitas varian kelompok data kompetensi profesional Guru atas Mutu sekolah adalah *homogen*

Hi: Homogenitas varian kelompok data kompetensi profesional Guru atas Mutu sekolah adalah *tidak homogen*



Gambar 4.8
Diagram Pencar Persamaan Regresi X_2 terhadap Y

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan dibawah titik nol pada sumbu Y , dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok Kompetensi Profesional Guru (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y) adalah homogen.

Tabel 4. 14
Uji Homogenitas Varian Kelompok Y atas X_2

dk pembilang $N-1$	dk penyebut $N-1$	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha = 0.05$)	Kesimpulan $F_{hitung} < F_{tabel}$
65	65	2.759	3.15	Varians kelompok homogen

Dari tabel 4.14 di atas, maka homogenitas varian kelompok data Y atas X_1 menunjukkan nilai F hasil perhitungan (F_{hitung}) = 2.759 dan nilai F dalam tabel (F_{tabel}) dengan dk pembilang ($N-1$) = 65 dan dk penyebut ($N-1$) = 65 pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3.15, ($F_{hitung} 2.759 < F_{tabel} 3.15$), yang berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa homogenitas varian kelompok data mutu sekolah atas kompetensi profesional guru berasal dari populasi data yang *homogen*, dengan kata lain

homogenitas varian kelompok data Y atas X_2 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok terpenuhi. (Perhitungan terlampir).

Tabel 4. 15
Rekapitulasi Hasil Uji
Homogenitas Varian Y atas X_1 dan X_2

Pengelompokan	Uji F		Kesimpulan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Y atas X_1	2.810	3.15	Varian kelompok homogen
Y atas X_2	2.759	3.15	Varian kelompok homogen
<i>Syarat varian homogen: $F_{hitung} < F_{tabel}$</i>			

Keterangan:

Varian kelompok dapat dikatakan homogen, jika titik titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y dan tidak membuat pola tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga persyaratan analisis hipotesis penelitian sebagaimana telah di uraikan di atas, ternyata seluruh persyaratan terpenuhi. Dengan demikian, maka teknik analisis korelasi sederhana dan ganda maupun analisis regresi sederhana dan ganda dapat dipergunakan untuk menguji hopotesis penelitian.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen penilaian kinerja (X_1) dan kompetensi professional guru (X_2) terhadap peningkatan mutu sekolah (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis penelitian yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik, ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang hubungan kinerja guru (X_1) dan kompetensi profesional Guru (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan Mutu Sekolah (Y). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji pembuktiannya sebagai berikut:

1. Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linier Berganda

Uji t Parsial dalam Analisis Regresi Linear Berganda Uji t parsial merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear berganda. Uji t parsial bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas atau variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Pada Uji t Parsial dalam analisis regresi linear berganda ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yakni:

- a. Melihat nilai signifikansi (Sig), yaitu jika nilai Signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05, maka artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 ditolak, H_1 diterima, sebaliknya jika nilai Signifikansi (Sig) > probabilitas 0,05, maka artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 diterima, H_1 ditolak.
- b. Membandingkan antara nilai t hitung dengan t pada tabel yaitu jika nilai t hitung > t tabel, maka artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 ditolak, H_1 diterima, sebaliknya jika nilai t hitung < t table, maka artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau H_0 diterima, H_1 ditolak.
- c. Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 68-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 64)$$

“ n ” adalah banyaknya sampel penelitian, “ k ” adalah banyaknya variabel bebas dan variabel terikat (banyak variabel X + variabel Y), dalam penelitian ini banyaknya variabel bebas adalah 2 dan variabel terikat adalah 1. Jadi $k = 3$, yaitu variabel bebas manajemen penilaian kinerja (X_1), kompetensi profesional guru (X_2) dan peningkatan mutu sekolah (Y). Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 68. Jadi $t \text{ tabel} = \alpha 0,05/2 = 0,025 ; 68-3-1$, maka $t \text{ tabel} 0,025;64$ artinya ke samping lihat $\alpha 0,025$ dan ke bawah lihat angka 64 (lihat pada tabel t) Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan untuk dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan uji t parsial dalam analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kuantitatif

1) Hubungan antara Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1) dengan Mutu Sekolah (Y)

H_0 : $\rho_{y1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru dengan mutu sekolah.

H_1 : $\rho_{y1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru dengan mutu sekolah.

Tabel 4. 16
 Hasil Uji T (Koefisien Regresi Sederhana) ρ_{y1}

Uji T parsial dalam analisis Line berganda
 Uji pengaruh X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	75.002	8.502		8.822	.000
Manajemen Penilaian Kinerja Guru	.393	.072	.558	5.463	.000

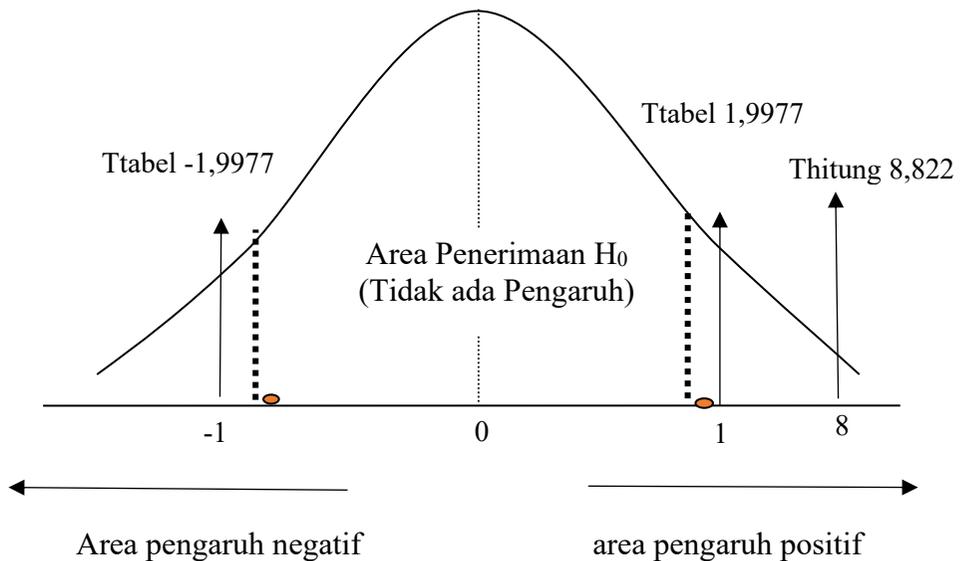
a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,393 untuk variabel manajemen penilaian kinerja guru terhadap mutu sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada manajemen penilaian kinerja guru akan meningkatkan mutu sekolah sebesar 0,393 satuan. Nilai konstanta dalam model regresi sebesar 75,002 mengindikasikan bahwa jika manajemen penilaian kinerja guru berada pada nilai nol, maka mutu sekolah diprediksi berada pada angka 75,002.

Selain itu, nilai koefisien beta standar (*standardized coefficient*) sebesar 0,558 menunjukkan bahwa pengaruh variabel manajemen penilaian kinerja guru terhadap mutu sekolah tergolong kuat dalam model ini. Hasil uji t juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,463 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu sekolah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen penilaian kinerja guru berpengaruh terhadap mutu sekolah dapat diterima.

Berdasarkan *output SPSS* Tabel "*Coefficients*", dalam Analisis Regresi Linear Berganda, diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Penilaian kinerja guru (X_1) adalah sebesar $0,000 <$ (lebih kecil) dari probabilitas 0,05 ($psig\ 0,000 <$ probabilitas 0,05) dan t hitung adalah $8,822 >$ t tabel (0,025; 64) adalah 1.9977 atau ($T_{hitung}: 8,822 >$ $T_{tabel}\ 1.997$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1

diterima artinya **terdapat pengaruh yang positif dan signifikan** antara Manajemen Penilaian Guru (X_1) terhadap Mutu Sekolah (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva regresi linear X_1 - Y , yang menunjukkan t hitung sebesar 8,822 terletak di area pengaruh positif.



Gambar 4.9
Kurva Regresi Linear $X_1 - Y$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen penilaian kinerja (X_1) terhadap peningkatan mutu sekolah (Y) dapat melihat tabel hitung model summary tentang besarnya pengaruh (koefisien determinasi). Berikut ini tabel besarnya koefisien determinasi

Tabel 4. 17
Besarnya Ketergantungan (Koefisien Determinasi) ρ_{y1}

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.301	5.122

a. Predictors: (Constant), Manajemen Penilaian Kinerja Guru

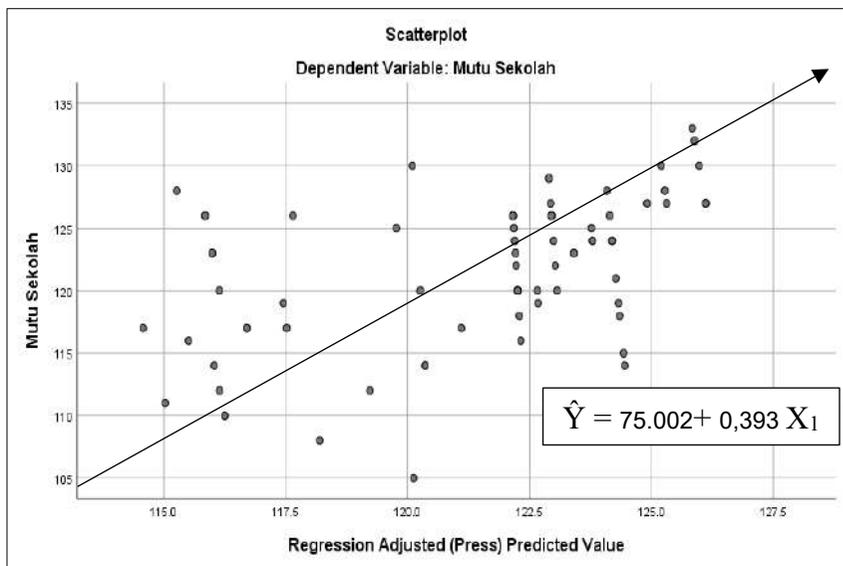
Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa besarnya ketergantungan variabel Y atas X_1 terlihat pada koefisien

determinasi R^2 (R Square) = 0,311, yang berarti bahwa mutu sekolah memiliki ketergantungan terhadap manajemen penilaian kinerja guru sebesar 31,1% dan sisanya yaitu 68,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti atau variabel lain yang tidak dikontrol dalam penelitian ini.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.002	8.502		8.822	.000
	Penilaian Kinerja Guru	.393	.072	.558	5.463	.000

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Arah pengaruh dapat dilihat dari tabel koefisien regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 75.002 + 0,393 X_1$ yang berarti setiap peningkatan SATU unit skor Manajemen penilaian kinerja guru (X_1), akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor Peningkatan mutu sekolah (Y), sebesar $75.002 + 0,393 (1) = 75,395$



Gambar 4. 10
Diagram Pencar Persamaan Regresi Y dan X_1

b. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kualitatif

Berdasarkan analisis hasil penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, FGD dan kajian dokumentasi pada kepala sekolah dan guru-guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, diketahui adanya pengaruh manajemen penilaian kinerja guru terhadap peningkatan mutu sekolah, yang berarti menguatkan hasil penelitian kuantitatif.

Temuan pada tahap penelitian kualitatif, terungkap bahwa kepala sekolah telah menerapkan manajemen penilaian kinerja terhadap guru-guru, melalui empat tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk meningkatkan mutu sekolah dan mampu melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, agar kinerja guru berdampak terhadap peningkatan mutu sekolah. Dalam usahanya mengelola hasil penilaian kinerja guru selalu diorientasikan agar kinerja guru benar-benar meningkat sehingga mempengaruhi mutu sekolah.

Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk memanfaatkan hasil penilaian kinerja guru untuk perbaikan kualitas pembelajaran, peningkatan prestasi siswa agar dapat memberikan kepuasan kepada ortu dan guru dan memastikan sistem manajemen sekolah yang lebih baik.

Pada penelitian kualitatif ini juga ditemukan bahwa guru-guru merasa senang dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya setelah dilakukan penilaian kinerja oleh kepala sekolah secara rutin tiap semester berdasarkan program yang telah ditentukan.

Kepala sekolah memegang posisi sentral dalam pengendalian mutu sekolah melalui penilaian kinerja guru. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan pengaruh atau dampak terhadap peningkatan mutu sekolah baik secara fisik maupun secara akademik.

2. Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru (X_2) dengan Mutu Sekolah (Y)

Ho: $\rho_{22} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional Guru (X_2) dengan mutu sekolah (Y)

Hi: $\rho_{y2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional Guru (X_2) dengan mutu sekolah (Y)

Tabel 4. 18
Hasil Uji t (Koefisien Regresi Sederhana) ρ_{y2}
Uji T parsial dalam analisis Line berganda
Uji pengaruh X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.626	14.313		4.375	.000
	Kompetensi Profesional Guru	.491	.120	.451	4.105	.000

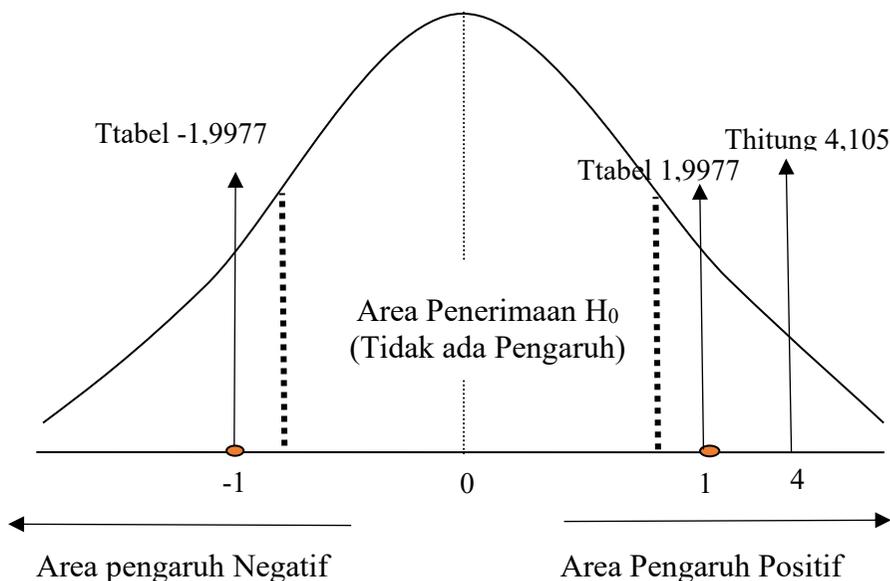
a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,491 untuk variabel kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi profesional guru akan meningkatkan mutu sekolah sebesar 0,491 satuan. Nilai konstanta dalam model regresi sebesar 62,626 menunjukkan bahwa jika kompetensi profesional guru bernilai nol, maka mutu sekolah diperkirakan sebesar 62,626.

Nilai koefisien beta standar (*standardized coefficient*) sebesar 0,451 menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap mutu sekolah. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,105 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu sekolah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap mutu sekolah dapat diterima.

Berdasarkan *output SPSS* Tabel "*Coefficients*", dalam Analisis Regresi Linear Berganda, diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Kompetensi profesional Guru (X_2) adalah sebesar $0,000 <$ (lebih kecil) dari probabilitas 0,05 ($p_{sig} 0,000 <$ probabilitas 0,05) dan t hitung adalah $4,105 >$ t tabel (0,025; 64) adalah 1.9977 atau ($T_{hitung}: 4,105 >$ $T_{tabel} 1.997$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi profesional Guru (X_2) terhadap Peningkatan mutu sekolah (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva regresi linear X_2 - Y , yang menunjukkan t hitung sebesar 4,105 terletak di area pengaruh positif atau area penerimaan H_1 .



Gambar 4.11
Kurva Regresi Linear X_2 - Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi profesional guru (X_2) terhadap peningkatan mutu sekolah (Y) dapat melihat tabel hitung model summary tentang besarnya pengaruh (koefisien determinasi)

Tabel 4. 19
Besarnya Ketergantungan (Koefisien Determinasi) ρ_{y2}

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.191	5.509

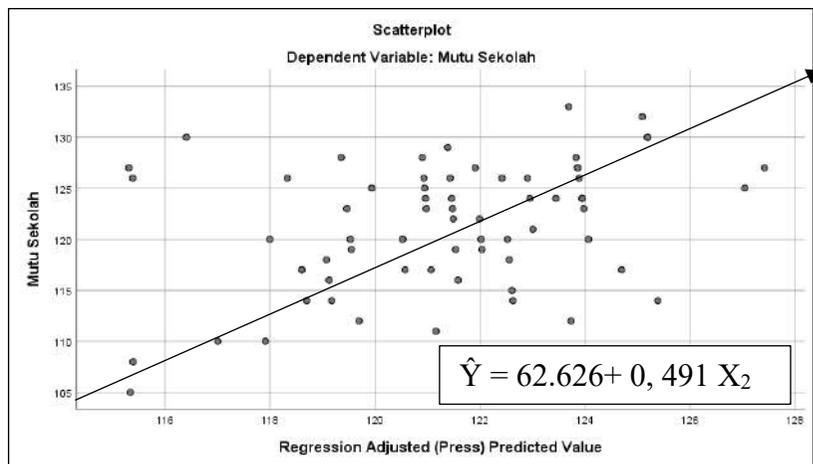
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru

Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa besarnya ketergantungan variabel mutu sekolah atas kompetensi profesional guru terlihat pada koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,203, yang berarti bahwa mutu sekolah memiliki ketergantungan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 20,3% dan sisanya yaitu 79,7% ditentukan oleh faktor lain

yang tidak diteliti atau variabel lain yang tidak dikontrol dalam penelitian ini. Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah sebagai berikut:

Arah pengaruh dapat dilihat dari tabel koefisien regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 62.626 + 0,491 X_2$ yang berarti setiap peningkatan SATU unit skor Kompetensi profesional Guru (X_2), akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor Peningkatan Mutu Sekolah (Y), sebesar $62.626 + 0,491 (1) = 63,117$.

Untuk memperjelas arah persamaan regresi, dapat dilihat pada diagram pencar sebagai berikut:



Gambar 4. 12
Diagram Pencar Persamaan Regresi Y dan X_2

a. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kualitatif

Berdasarkan analisis hasil penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, FGD dan kajian dokumentasi pada kepala sekolah dan guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur mengungkapkan bahwa, kompetensi profesional guru memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan mutu sekolah. Kompetensi profesional guru, yang mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menjadi faktor utama dalam menciptakan pembelajaran berkualitas di tingkat pendidikan anak usia dini. Kepala sekolah menekankan bahwa guru TK memegang peran krusial dalam membentuk fondasi pendidikan anak, sehingga kompetensi guru sangat menentukan mutu sekolah secara keseluruhan.

Peningkatan kompetensi profesional guru dilakukan secara terstruktur melalui beberapa metode, seperti observasi kelas, penilaian portofolio, evaluasi diri, dan umpan balik dari rekan sejawat. Indikator penilaian kompetensi profesional guru meliputi kemampuan guru dalam merancang pembelajaran kreatif dan menyenangkan, mengelola

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.626	14.313		4.375	.000
	Komp. Profesional Guru	.491	.120	.451	4.105	.000

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

kelas secara efektif, menilai perkembangan anak secara holistik, serta menjalin kerja sama yang baik dengan orang tua dan rekan sejawat. Proses penilaian kompetensi profesional guru ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan guru sehingga kepala sekolah dapat merancang program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Guru-guru merasa bahwa penilaian kompetensi profesional guru yang dilakukan secara rutin memberikan umpan balik konstruktif yang membantu guru meningkatkan kompetensi profesionalitasnya. Selain itu, adanya pelatihan, seminar, dan workshop yang difasilitasi oleh kepala sekolah semakin memotivasi guru untuk terus belajar dan berkembang. Guru yang kompeten dinilai mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan bagi anak-anak,

yang pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan anak serta kepuasan orang tua.

Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam pelaksanaan penilaian dan pengembangan kompetensi profesional guru. Keterbatasan waktu menjadi salah satu kendala utama bagi kepala sekolah dalam melakukan observasi kelas dan menilai portofolio secara mendalam. Selain itu, beberapa guru awalnya merasa cemas terhadap proses penilaian. Meski demikian, suasana terbuka dan konstruktif yang diciptakan oleh kepala sekolah membantu mengatasi kendala tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu sekolah. Kompetensi profesional guru dapat membangun kemampuan individu guru dalam peningkatan mutu sekolah melalui peningkatan kualitas pembelajaran di kelas serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi perkembangan anak secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru adalah salah satu strategi utama dalam meningkatkan mutu sekolah TK Islam Kecamatan Pasar Rebo.

3. Uji F Simultan dalam Analisis Regresi Linier Berganda

Uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas atau variabel independen (X_1 dan X_2) secara serempak/simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dasar untuk melihat F tabel, dalam pengujian hipotesis pada model regresi, linear berganda, perlu menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df1 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan: “n” adalah banyaknya sampel, “k” adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat) atau jumlah variabel X ditambah variabel Y.

Dalam pengujian hipotesis dengan uji F simultan (uji F) dalam analisis regresi linear berganda dapat menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau probabilitas 0,05 atau 5%. Pada $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 45 - 3 = 42$, artinya nilai F_{tabel} dapat dilihat ke kanan 2, dan ke bawah 42, maka diperoleh nilai F_{tabel} adalah 3.110. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) dalam analisis regresi linear berganda, adalah:

- a. Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel yaitu: jika nilai F hitung > F tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat

(Y). Sebaliknya jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- b. Berdasarkan nilai signifikansi (nilai Sig) yaitu jika nilai Sig. $<$ probabilitas (0.05 atau 5%), maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai Sig. $>$ probabilitas (0.05 atau 5%), maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini, uji F Simultan dalam analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis penelitian ketiga sebagai berikut:

Hipotesis Ketiga:

$H_0: R_{y1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen penilaian kinerja (X_1) dan kompetensi profesional guru (X_2) secara simultan terhadap Mutu Sekolah (Y)

$H_1: R_{y1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen penilaian kinerja (X_1) dan kompetensi profesional guru (X_2) secara simultan terhadap Mutu Sekolah (Y)

Berdasarkan hasil uji F simultan (uji F) dalam analisis regresi linear berganda, melalui SPSS, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kuantitatif

1) Pengaruh antara manajemen Penilaian Kinerja Guru (X_1), dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Mutu Sekolah (Y)

$H_0: R_{y1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dan Kompetensi profesional Guru (X_2) secara simultan/bersama-sama terhadap Peningkatan Mutu Sekolah (Y)

$H_1: R_{y1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dan Kompetensi profesional Guru (X_2) secara simultan/bersama-sama terhadap Peningkatan Mutu Sekolah (Y)

Tabel 4. 9

Hasil Uji F Analisis Regresi Linier Berganda
X1,X2 Terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	964.086	2	482.043	20.204	.000 ^b
Residual	1550.796	65	23.858		
Total	2514.882	67			

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru , Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa hasil analisis ANOVA regresi berganda menghasilkan nilai Fhitung sebesar 20,204 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap Mutu Sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Mutu Sekolah berdasarkan variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru dan Kompetensi Profesional Guru.

Hasil Uji F Simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi (Sig) $0,000 <$ dari probability 0.05, dan nilai F hitung (20.204) yang menunjukkan lebih besar dari pada nilai F tabel 1,9977 ($F_{hit} 20.204 > F_{tab} 1,9977$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *Ho ditolak* dan *Hi diterima*, artinya variabel Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dan Kompetensi profesional Guru (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Mutu Sekolah (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dan Kompetensi profesional Guru (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan terhadap Mutu sekolah (Y) dalam prosentase dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Besarnya Ketergantungan (Koefisien Determinasi) ρ_{y3}

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.364	4.885

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru , Manajemen Penilaian Kinerja Guru

Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa besarnya ketergantungan variabel Y (Mutu Sekolah) atas X_1 (Manajemen Penilaian Kinerja Guru) dan X_2 (Kompetensi Profesional Guru) terlihat pada koefisien determinasi R^2 (*R Square*) = 0,383, yang berarti bahwa mutu sekolah memiliki ketergantungan terhadap manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru sebesar 38,3%, dan sisanya yaitu 61,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti atau variabel lain yang tidak dikontrol dalam penelitian ini.

Sedangkan arah pengaruh atau koefisien regresi linear berganda Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dan Kompetensi profesional Guru (X_2) terhadap Mutu sekolah (Y) secara bersama-sama/simultan adalah sebagai berikut:

Arah Pengaruh Koefisien Regresi Ganda ($R_{y1.2}$)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.169	13.241		3.487	.001
	Penilaian Kinerja Guru	.321	.074	.455	4.355	.000
	Komp. Profesinal Guru	.313	.114	.288	2.754	.008

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Arah pengaruh dapat dilihat dari tabel koefisien regresi ganda, yang menunjukkan persamaan regresi linear ganda (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 46.169 + 0,321 X_1 + 0,313 X_2$ yang berarti setiap peningkatan SATU unit skor Manajemen penilaian kinerja guru (X_1) dan Kompetensi profesional Guru (X_2) secara simultan/bersama-sama, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor Peningkatan Mutu Sekolah (Y) sebesar $(46.169 + 0,321 (1) + 0,313 (1)) = 46,80$.

Tabel 4. 21
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Kesimpulan	Uji Korelasi		Uji Signifikansi			Kesimpulan
	Koef-Korelasi	Interpretasi	Nilai Sig	$\alpha=0,01$	Signifikan jika: N Sig< α	
1. (Y-X ₁)	0,558	Hubungan sedang	0,000	0,05	Signifikan	Ho Ditolak, artinya terdapat hubungan sedang dan signifikan
2. (Y-X ₂)	0,451	Hubungan sedang	0,000	0,05	Signifikan	Ho Ditolak, artinya terdapat hubungan sedang dan signifikan
3. (Y-X ₁ ,X ₂)	0,383	Hubungan rendah Hubungan sedang	0,000	0,05	Signifikan	Ho Ditolak, artinya terdapat hubungan rendah dan signifikan

Untuk menginterpretasikan derajat koefisien korelasi, dapat dilihat pada ketentuan sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199: Korelasi atau hubungan sangat rendah
- 0,20 – 0,399: Korelasi atau hubungan rendah
- 0,40 – 0,599: Korelasi atau hubungan sedang
- 0,60 – 0,799: Korelasi atau hubungan kuat
- 0,80 - 1,000: Korelasi atau hubungan sangat kuat

b. Deskripsi Hasil Data Penelitian Kualitatif

Berdasarkan analisis hasil penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, FGD dan kajian dokumentasi pada kepala sekolah dan guru TK Islam kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, terungkap bahwa manajemen kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu sekolah. Manajemen kinerja guru yang efektif memberikan kerangka kerja untuk evaluasi dan pengembangan, sementara kompetensi profesional guru memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas.

Manajemen kinerja guru mencakup serangkaian proses seperti observasi kelas, penilaian portofolio, evaluasi diri, dan umpan balik dari rekan sejawat. Proses ini membantu mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan guru, yang kemudian digunakan untuk merancang program pengembangan profesional yang sesuai. Di sisi lain, kompetensi profesional guru mencakup memahami karakteristik para peserta didik, mampu menerapkan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, mampu mengembangkan kurikulum, mampu menerapkan pembelajaran yang mendidik, mampu mengembangkan potensi peserta didik, terampil berkomunikasi dan mampu melakukan penilaian dan evaluasi belajar. Kesemua indikator tersebut telah dilakukan di TK Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan motivator dalam mendukung pengembangan kompetensi profesional guru. Dukungan ini meliputi penyediaan pelatihan internal dan eksternal, serta kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dengan rekan sejawat. Guru merasa termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan profesional dan penerapan pengetahuan baru dalam praktik pengajaran.

Kedua faktor ini saling terkait dan saling memperkuat. Manajemen penilaian kinerja guru memberikan struktur dan arahan untuk pengembangan karier guru, sementara kompetensi profesional guru memberikan landasan yang kuat untuk mewujudkan mutu pendidikan TK yang optimal. Dengan adanya sistem manajemen penilaian kinerja yang baik, maka akan dapat mendorong guru untuk dapat meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya nanti dapat meningkatkan mutu sekolah secara keseluruhan.

D. Faktor-Faktor Lain Diluar Manajemen Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Profesional Guru Yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

Selain manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional, terdapat beberapa faktor eksternal yang turut mempengaruhi mutu sekolah, antara lain:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung inovasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Keterlibatan Orang Tua: Dalam beberapa sekolah, peran aktif orang tua dalam mendukung kegiatan sekolah dan belajar di rumah berkontribusi pada peningkatan hasil belajar anak-anak.
3. Fasilitas dan Sarana Prasarana: Guru-guru di beberapa TK menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas pembelajaran, seperti teknologi dan bahan ajar, menjadi kendala dalam penerapan metode pembelajaran inovatif.
4. Motivasi dan Budaya Sekolah: Sekolah yang memiliki budaya kerja kolaboratif dan memberikan penghargaan bagi prestasi guru dan siswa cenderung memiliki mutu yang lebih tinggi.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Manajemen Penilaian Kinerja Guru Terhadap Mutu Sekolah

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen penilaian kinerja terhadap peningkatan mutu sekolah berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, dengan besarnya pengaruh 31,1%.

Kepala Sekolah TK Islam Amar Ma'ruf, menyatakan bahwa sistem manajemen penilaian kinerja guru yang diterapkan di sekolahnya berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan motivasi guru. Setiap guru secara rutin dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, termasuk metode pengajaran, interaksi dengan siswa, serta tingkat keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Guru yang mendapatkan umpan balik konstruktif dari penilaian ini merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Temuan ini mendukung teori evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Armstrong¹, yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang

¹ Armstrong Michael, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd ed.), Kogan Page, 2006.

objektif dan berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas kerja individu dalam suatu organisasi. Selain itu, penelitian oleh Rivai et al.,² juga menyebutkan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif dapat mendorong peningkatan kualitas pembelajaran di institusi pendidikan. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Sekolah

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan mutu sekolah berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, dengan besaran pengaruh 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional seorang guru, semakin baik pula kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Menurut guru di TK Islam Qurrota A'yun³, kompetensi profesional guru sangat menentukan efektivitas pembelajaran. Guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang materi ajar dan mampu menggunakan teknologi dalam pengajaran cenderung lebih berhasil dalam menciptakan suasana kelas yang interaktif. Namun, beberapa guru juga menyampaikan adanya kendala terkait keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi guru yang dikemukakan oleh Shulman⁴, yang menekankan pentingnya pedagogical content knowledge (PCK) dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Selain itu, penelitian oleh Mulyasa⁵ juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sertifikasi profesional dapat berdampak positif terhadap mutu sekolah. Penelitian oleh Nana Surya Permana⁶ juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan sertifikasi guru dengan mutu tenaga pendidik.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Sekolah

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan mutu sekolah berdasarkan hasil uji t parsial

² Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arifah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, 2015.

³ Hasil wawancara dengan Guru RA Qurrota A'yun pada Jum'at, 17 Maret 2024.

⁴ Lee S. Shulman, *Knowledge and teaching: Foundations of the new reform*, Harvard Educational Review, 1987.

⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

⁶ Nana Surya Permana. "Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru," dalam *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2017

dalam analisis regresi linear berganda, dengan besaran pengaruh 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional seorang guru, semakin baik pula kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Menurut guru di TK Islam Qurrota A'yun⁷, kompetensi profesional guru sangat menentukan efektivitas pembelajaran. Guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang materi ajar dan mampu menggunakan teknologi dalam pengajaran cenderung lebih berhasil dalam menciptakan suasana kelas yang interaktif. Namun, beberapa guru juga menyampaikan adanya kendala terkait keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi guru yang dikemukakan oleh Shulman,⁸ yang menekankan pentingnya *pedagogical content knowledge (PCK)* dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Selain itu, penelitian oleh Mulyasa juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sertifikasi profesional dapat berdampak positif terhadap mutu sekolah. Penelitian oleh Nana Surya Permana⁹ turut memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan sertifikasi guru dengan mutu tenaga pendidik.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan pada jenjang TK sangat bergantung pada kualitas profesionalisme guru. Oleh karena itu, diperlukan strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti pelatihan rutin, pembinaan berkelanjutan, serta penyediaan sumber daya dan teknologi yang menunjang proses pembelajaran.

3. Pengaruh Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dan Kompetensi Profesional Guru Secara Simultan Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Sekolah dengan kontribusi sebesar 38,3% (nilai $R^2 = 0,383$), yang berarti kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu sekolah meskipun masih terdapat 61,7% faktor

⁷ Hasil wawancara dengan Guru RA Qurrota A'yun pada Jum'at, 17 Maret 2024.

⁸ Lee S. Shulman, *Knowledge and teaching: Foundations of the new reform*, Harvard Educational Review, 1987.

⁹ Nana Surya Permana. "Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru," dalam *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2017, hal. 1–8.

lain yang mempengaruhi mutu sekolah yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepala Sekolah RA Qurrota A'yun¹⁰ menyatakan bahwa sistem evaluasi kinerja yang diterapkan di sekolahnya berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan adanya evaluasi yang objektif dan sistematis, guru lebih sadar akan kelebihan dan kekurangan mereka, sehingga dapat terus berusaha meningkatkan kompetensinya.

Temuan ini mendukung konsep pengelolaan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dessler¹¹, yang menyatakan bahwa kombinasi antara evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas suatu institusi pendidikan. Selain itu, penelitian oleh Sudjana¹² juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru yang dilakukan secara simultan melalui evaluasi dan pelatihan dapat meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

4. Strategi Peningkatan Mutu Sekolah di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, strategi yang diterapkan untuk meningkatkan mutu sekolah meliputi:

- a. Peningkatan Kompetensi Guru
Melalui program pelatihan berkelanjutan dan seminar pendidikan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman terhadap kurikulum.
- b. Pengembangan Infrastruktur dan Teknologi
Penyediaan sarana belajar yang lebih modern dan berbasis digital guna menunjang pembelajaran yang lebih interaktif.
- c. Keterlibatan Orang Tua
Meningkatkan kerja sama dengan orang tua dalam mendukung proses pendidikan anak melalui forum diskusi dan seminar parenting.
- d. Evaluasi dan Monitoring Berkala
- e. Menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar untuk pengambilan keputusan sekolah serta pengembangan metode pembelajaran.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah RA Qurrota A'yun pada Jum'at, 17 Maret 2024.

¹¹ Gary Dessler, *Human Resource Management* (14th ed.), Pearson Education, 2015.

¹² Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

Strategi-strategi ini selaras dengan teori peningkatan mutu sekolah yang dikemukakan oleh Sallis, yang menekankan bahwa peningkatan mutu pendidikan harus melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, kepala sekolah, dan orang tua.¹³

5. Langkah-Langkah Manajemen Penilaian Kinerja Guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur

Manajemen penilaian kinerja guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo dilakukan melalui tahapan berikut:

- a. Perencanaan Indikator Kinerja
Menentukan kriteria penilaian yang jelas dan objektif berdasarkan aspek pedagogik, sosial, dan profesionalisme guru.
- b. Observasi dan Evaluasi Kelas
Melakukan observasi berkala terhadap metode mengajar guru serta interaksi dengan siswa untuk memastikan efektivitas pembelajaran.
- c. Pemberian Umpan Balik
Menyediakan laporan kinerja yang disertai dengan rekomendasi perbaikan yang spesifik dan dapat diimplementasikan oleh guru.
- d. Pelatihan dan Pengembangan Guru
Menawarkan pelatihan berbasis kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensi mereka secara berkelanjutan guna menunjang mutu sekolah.

Langkah-langkah ini mendukung teori evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson¹⁴, yang menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.

F. Keterbatasan Penelitian

Upaya untuk menjaga validitas dan reliabilitas penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Jumlah Variabel yang Diteliti
Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti hanya terdiri dari dua variabel utama, yaitu manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru. Padahal, masih terdapat faktor lain yang kemungkinan berkontribusi terhadap peningkatan mutu sekolah,

¹³ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod, 2012.

¹⁴ Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Human Resource Management* (13th ed.), South-Western Cengage Learning, 2011.

seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan partisipasi orang tua. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menggambarkan secara menyeluruh seluruh aspek yang mempengaruhi mutu sekolah.

2. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kajian literatur dan hasil diskusi dengan ahli. Meskipun telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan, tetap ada kemungkinan bahwa instrumen tersebut memiliki keterbatasan dalam menangkap seluruh aspek yang diukur secara optimal.

3. Sampel Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 82 guru yang berasal dari beberapa TK Islam di Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur. Hal ini dapat menjadi keterbatasan penelitian karena sampel yang digunakan masih terbatas pada satu wilayah tertentu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi guru TK Islam di Indonesia.

4. Keterbatasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan di beberapa TK Islam di Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur. Faktor sosial, ekonomi, dan budaya di wilayah ini mungkin berbeda dengan daerah lain, sehingga temuan penelitian ini belum tentu berlaku untuk sekolah di daerah dengan karakteristik yang berbeda.

5. Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*Mixed Methods*) dengan pendekatan *Sequential Explanatory*, yaitu pengumpulan dan analisis data kuantitatif yang diikuti dengan data kualitatif untuk memperjelas hasil penelitian. Namun, dalam penerapannya, masih terdapat keterbatasan dalam pengolahan dan analisis data kualitatif yang dapat mempengaruhi kedalaman hasil interpretasi.

6. Keterbatasan dalam Penyusunan Laporan Penelitian

Dalam penulisan laporan penelitian ini, terdapat tantangan dalam mengintegrasikan hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif secara seimbang agar memberikan pemahaman yang komprehensif. Selain itu, pedoman penulisan tesis dengan metode *Sequential Explanatory* masih terbatas, sehingga penyajian hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lebih lanjut.

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah, serta

menggunakan cakupan wilayah dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.

BAB V PENUTUP

Pada bab V ini akan disajikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi, dan saran-saran atau rekomendasi untuk berbagai pihak yang berkepentingan yang memiliki keterkaitan baik langsung maupun tidak langsung dengan permasalahan yang diteliti.

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data, temuan hasil penelitian, dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen penilaian kinerja guru terhadap peningkatan mutu sekolah dengan besarnya pengaruh 31,1% sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengaruh Manajemen penilaian kinerja guru tersebut terlihat pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi siswa, kepuasan guru dan orangtua serta adanya upaya perbaikan manajemen sekolah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah, dengan besarnya pengaruh 20,3% sedangkan sisanya 79,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Kompetensi profesional guru yang meliputi pemahaman terhadap karakteristik siswa, menguasai dan mampu memanfaatkan teori belajar, kemampuan pengembangan kurikulum sekolah, penerapan pembelajaran yang mendidik, kemampuan pengembangan potensi peserta didik, terampil berkomunikasi dan kemampuan melakukan

penilaian dan evaluasi belajar telah memberikan pengaruh terhadap mutu sekolah

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen penilaian kinerja guru dan kompetensi profesional guru secara simultan terhadap mutu sekolah, dengan besarnya pengaruh 38,3% sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi faktor lainnya. Manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru setelah dilakukan pengamatan dan wawancara maupun study dokumen secara bersama-sama dapat meningkatkan mutu sekolah secara signifikan.
4. Strategi peningkatan mutu sekolah di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur, meliputi langkah-langkah: pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas guru, optimalisasi proses pembelajaran, pemanfaatan teknologi pendidikan, peningkatan fasilitas sekolah, penguatan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat, serta evaluasi dan perbaikan.
5. Langkah-langkah manajemen penilaian kinerja guru di TK Islam Kecamatan Pasar Rebo dilakukan secara sistematis. Prosesnya dimulai dengan perencanaan indikator kinerja yang jelas, diikuti dengan observasi dan evaluasi kelas secara berkala. Hasil evaluasi kemudian digunakan untuk memberikan umpan balik yang spesifik dan menjadi dasar untuk pelatihan dan pengembangan guru yang berkelanjutan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi peningkatan mutu sekolah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Implikasi Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja Guru
 - a. Kepala Sekolah perlu mengembangkan manajemen penilaian kinerja guru yang objektif dan transparan agar dapat memberikan gambaran akurat terkait efektivitas pengajaran.
 - b. Kepala sekolah perlu melakukan supervisi yang terstruktur dan berkala untuk memastikan bahwa kinerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - c. Evaluasi kinerja guru sebaiknya dijadikan dasar dalam penyusunan program pengembangan profesional guna meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - d. Kepala Sekolah dapat memberikan penghargaan atau insentif bagi guru yang menunjukkan peningkatan kinerja secara signifikan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi.

2. Implikasi Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Kompetensi Profesional Guru
 - a. Sekolah dan pemerintah perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan agar guru dapat terus meningkatkan kompetensinya.
 - b. Mendorong guru untuk mengikuti pelatihan berbasis teknologi digital dan inovasi pembelajaran agar dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pengajaran menuju peningkatan mutu sekolah.
 - c. Sekolah perlu menciptakan budaya belajar di antara sesama guru melalui kegiatan diskusi dan kolaborasi profesional.
 - d. Evaluasi berkala terhadap tingkat kompetensi profesional guru harus dilakukan untuk menilai perkembangan dan efektivitas program pelatihan.
3. Implikasi Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru
 - a. Sinergi antara manajemen penilaian kinerja dan pengembangan profesional guru perlu diperkuat untuk memastikan peningkatan kualitas pembelajaran yang optimal.
 - b. Sekolah dapat membentuk tim pengawas atau komite akademik yang bertugas mengevaluasi dan memberikan rekomendasi terkait peningkatan mutu pendidikan.
 - c. Perbaikan kebijakan terkait pengelolaan tenaga pendidik harus dilakukan agar lebih berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru.
 - d. Meningkatkan kolaborasi antara sekolah, pemerintah, dan institusi pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui program pembinaan dan pelatihan guru.

C. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan, dan implikasi hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem manajemen penilaian kinerja guru agar lebih efektif dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu sekolah.
2. Kepala Sekolah disarankan mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional yang lebih terstruktur, sesuai dengan kebutuhan guru, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.
3. Kepala sekolah hendaknya mendorong kolaborasi antar guru dalam berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan praktik terbaik melalui forum diskusi, lokakarya, atau platform digital.

4. Kepala sekolah hendaknya menyediakan bimbingan atau *mentorship* bagi guru yang mengalami kesulitan dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya agar dapat lebih berkembang dalam proses pembelajaran.
5. Kepala sekolah hendaknya mengalokasikan anggaran untuk memberikan insentif atau penghargaan kepada guru yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja dan kompetensi profesionalnya.
6. Guru disarankan lebih proaktif dalam mencari pelatihan tambahan atau sertifikasi yang relevan dengan peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalismenya.
7. Kepala Sekolah disarankan untuk dapat berkolaborasi dengan institusi pendidikan atau lembaga pelatihan untuk memberikan kesempatan pengembangan profesional bagi guru.
8. Kepala sekolah disarankan menerapkan strategi pengajaran yang lebih inovatif dengan memanfaatkan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
9. Kepala sekolah disarankan melakukan evaluasi diri secara rutin terkait dengan efektivitas metode pengajaran dan hasil belajar siswa untuk menentukan strategi perbaikan yang lebih baik.
10. Kepala sekolah disarankan untuk mengimplementasikan perubahan dalam metode pengajaran berdasarkan temuan penelitian dan refleksi praktik di kelas guna meningkatkan efektivitas pembelajaran secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian., *et al.* “Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0”, dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2, Nomor 2, Tahun 2019, hal. 176-182.
- Ahmad. “Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya”, dalam *Jurnal Idaarah*, Vol. 1, Nomor 1, Tahun 2017.
- Al-Mubarakfuri, Shafiyurrahman. *Shahih Tafsir Ibnu katsir*, Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006.
- Amirudin, Muhamad. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTSN 2 Kota Kediri”, dalam *Jurnal Pendidikan*, UIN Malang, Tahun 2018, hal 34-36.
- Arcaro, Jerome S (Terjemahan Yosol Iriantara). *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Arif, Mohammad. “Konsep Sekolah yang Bermutu”, dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Kedakwahan*, Vol. 15, Tahun 2022, hal. 29-36.
- Arifin, Jenal. “Implementasi Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kompetensi Profesional Guru”, dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 5, Nomor 9, Tahun 2022, hal. 3850–3857
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Aslami, dan Alfariysi, M. F. “Konsep Manajemen Mutu Pendidikan”, dalam

- Journal on Education*, Vol. 6, Nomor 1, Tahun 2023, hal. 7562-7573.
- Aswaruddin., *et al.* “Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah”, dalam *Jurnal Yudistira: Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, Vol. 2, Nomor 1, Tahun 2024, hal 67–74.
- Azman, Nur. *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, Bandung: Fokusmedia, 2013.
- Bongaya. “Manajemen dan Akuntansi”, dalam *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, Vol. 01, Nomor 19, Tahun 2016, hal. 119-125.
- Darmadi, Hamid. *Kemampuan Dasar Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Denzin, Lincoln, Y. S. *Handbook of Qualitative Research*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dasar*, Jakarta: Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, 2012.
- Depdiknas. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, 2001.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management* (14th ed.), Pearson Education, 2015.
- Devi, Aulia, dan Diana. “Analisis Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output Pendidikan”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, Nomor 1, Tahun 2021, hal. 5-12.
- Echols, John M dan Shadily, Hasan. *Kamus Indonesia Inggris*, Ed. Ketiga; Jakarta: Kompas Gramedia, 2014.
- Febrian, W. D., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, & Lubis, F. M. “Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja dan Retensi Karyawan”. dalam *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 7, Nomor 2, Tahun 2024.
- Fraenkel, J.R Wallen, N.E. *How to Design and Evaluate Research in Education*, (2nd ed), New York: McGraw-Hill Inc. 1993
- Gaspersz, Vincent. *Total Quality Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Gay, L.R, dan Diehl P.L. *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York, 1992.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Herliana, Sutarsana., *et al.* “Manajemen strategi peningkatan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu sekolah”, dalam *BADA 'A: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2024, hal. 196–207.
- Hermawan, Eric. *Penelitian Kuantitatif*, Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022.
- Hidayatullah, Syarif, dan Susi Yusrianti. “Strategi kompetensi manajerial dan supervisi pendidikan dalam meningkatkan profesional guru”, dalam

- Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 7, Nomor 1, Tahun 2024, hal. 142–161.
- Hoesny, dan Darmayanti. “Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka”, dalam *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 11, Nomor 2, Tahun 2020.
- Hornby, Albert Sydney. *Oxford Advanced Learner’s Dictionary*, Oxford University Press, 2010.
- Hs, M. Hatta. *Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018.
- Ismail. “Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAI dalam Pembelajaran”, dalam *Jurnal Madarrisuna*, Vol. 4, Nomor 2, Tahun 2015, hal. 70-78.
- Karsidi, Ravik. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Teknologi Belajar Jarak Jauh*, Solo: Universitas Terbuka Press, 2005.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah”, dalam *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, Vol. 13, Nomor 1, Tahun 2024. <https://doi.org/10.54437/juw>
- Kasih, A. P. “Kemendikbud: Lulusan SMA-SMK yang Diserap Perguruan Tinggi Hanya 38 Persen,” 12 November 2020, dalam <https://www.kompas.com/edu/read/2020/11/12/115000971/kemendikbud--lulusan-sma-smk-yang-diserap-perguruan-tinggi-hanya-38-persen>. Diakses pada 06 Februari 2025.
- Kerlinger, Fred N. *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang), Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990.
- Kolis, Nur. *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: Granedia Widiarsana Indonesia, 2017.
- Kusumaningrum, H., et al. *Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Nomor 2, Tahun 2024.
- Maharani, Indah, dan Halimatussakdiyah. “Teachers Understanding Of Four Teachers Competences As A Professional”, dalam *Jurnal Sekolah*, Vol. 1, Nomor 1, Tahun 2016, hal. 170.
- Mashabi, S., & Prastiwi, M. “Data BPS: 3,5 Juta Lulusan SMA Tidak Lanjut Kuliah atau Bekerja,” Tahun 2024, dalam *KOMPAS.com* https://www.kompas.com/edu/read/2024/05/27/072700371/data-bps--3-5-juta-lulusan-sma-tidak-lanjut-kuliah-atau-bekerja?utm_source=chatgpt.com. Diakses pada 06 Februari 2025.
- Masrum. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal STKIP Kusuma Negara*, Tahun 2017.
- Merliana. “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Hindu DiEra Revolusi Industri 4.0,” dalam *Jurnal Satya Sastraharing*, Vol. 3, Nomor 2, Tahun 2019.

- Michael, Armstrong. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd ed.), Kogan Page, 2006.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Muslimah.or.id. “Pribadi Yang Bermanfaat,” dalam http://muslimah.or.id/6435_pribadi-yang-bermanfaat.html. Diakses pada 28 Oktober 2015.
- Nasehudin, Toto., *et al.* *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Nasution. *Metode Reseach: Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Nata, Abuddin. *Tafsir Ayat Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2015.
- Natawijaya. “Profesionalisme Guru,” dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, Nomor 2, Tahun 1994, hal. 125-130.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1983.
- Nellitawati. “Teacher’s Pedagogical Competencies on The Vocational High School,” dalam *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 7, Nomor 2, Tahun 2019, hal. 58-65.
- NuOnline. “*Qurannu*,” dalam <https://quran.nu.or.id/>. Diakses pada 28 Januari 2025.
- Nurhasanah. “Peran Masyarakat Dalam Lembaga Pendidikan”, dalam *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 1, Nomor 1, Tahun 2017, hal. 63.
- Nurtanto, Muhammad. “Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru dalam Menyiapkan Pembelajaran yang Bermutu”, dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, Nomor 2, Tahun 2009, hal. 558.
- Parel, P. Cristina. *Sampling Design and Procedures, Philippines Social Science Council*, 1994.
- Payong, Marselus R. *Sertifikasi Profesional Guru*. Jakarta: Indeks Press, 2001.
- Permana, Nana Surya. “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru”, dalam *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2017, hal. 1–8.
- Pransiska, Toni. *Kamus Indonesia-Arab Al-Mujaz*, Yogyakarta: Diva Press, 2014.
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Prasetyo, Bambang., *et al.* *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Prima, Donni, dan Juni. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Putra, I Ketut. “Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) di Sekolah,” dalam

- <http://www.kompasiana.com/ikpj/implementasi-manajemen-mutu-terpadu-total-quality-management-di-sekolah>. Diakses pada 17 November 2015 pukul 19.45 WIB.
- Putra, I. P. “Rapor Pendidikan 2023 Catat Skor Keterserapan Lulusan SMK Setelah Lulus 87,07,”. Tahun 2023, dalam *medcom.id*. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/Obz06B1K-rapor-pendidikan-2023-catat-skor-keterserapan-lulusan-smk-setelah-lulus-87-07>. Diakses pada 06 Februari 2025.
- Putri, Fatwa., *et al.* “Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran”, dalam *Journal of Creative Student Research*, Vol. 2, Nomor 6, Tahun 2024, hal 119–130.
- R, Terry, Goerge. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Masagung Press, 1960.
- Ramayulis. *Dasar–Dasar Kependidikan: Suatu Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Rosidah., *et al.* “Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan Dan Peluang”, dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, Tahun 2024.
- Russeffendi, E.T. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya*, Bandung, Tarsito, 1998.
- Sallis, Edward. *Total Quality Managemen In Education*, IRCiSoD, 2012.
- Sarno, Mulyono, dan Rahmat. “Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Guru Melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah”, dalam *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7, Nomor 09, Tahun 2022, hal. 15759-15769.
- Sastradiharja, EE Juanedi. “Manajemen Sekolah Berbasis Mutu”, dalam *Mumtāz*, Vol. 2, Nomor 2, Tahun 2018, hal. 267–292.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2014.
- Shulman, Lee, S. *Knowledge and teaching: Foundations of the new reform*, Harvard Educational Review, 1987
- Sudarman, Dasim, dan Suparno. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Visi dan Strategi Sukses Era teknologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sudaryono. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Sudjana, Nana. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Remaja Rosdakarya, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R & D*,

- Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sujarweni, Wiratna V. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sukmadinata, Nana, dan Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sundayana, Rostina. *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supriadi. “Peranan pendidikan dalam pengembangan diri terhadap tantangan era globalisasi”, dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, Nomor 2, Tahun 2016, hal. 92-119.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- . *Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Susanto. “Being Innovative Teacher During the Pandemic: Teacher Capacity Upgrading at Genius Islamic School Elementary School Depok City”, dalam *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement*, Vol. 3, Nomor 2, Tahun 2022, hal. 275–284. <https://doi.org/10.37680/amalee.v3i1.1889>
- Susanto., et al. “Innovation Management Plan for Quality Improvement of Madrasah in The COVID-19 Situation”, dalam *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 13, Nomor 1, Tahun 2022, hal. 117–129.
- Suyanto, Jihad, Asep. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Suzanti, Erma, dan Nurulmatinni. “Pedagogical and Professional Competences Policies in Improving Education”, dalam *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, Vol. 6, Nomor 3, Tahun 2021, hal. 808.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011.
- Teknik Elektronika. “Pengertian Siklus PDCA Plan Do Check Act,” dalam <http://teknikelektronika.com/pengertian-siklus-pdca-plan-do-check-act>. Diakses pada 24 Oktober 2015 pukul 20.30 WIB.
- Trihendradi. *Analaisis Data Statistik*, Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Trivena., Hakpantria. “Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar Selama Pandemi COVID-19,” dalam *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 22, Nomor 3, Tahun 2022, hal. 326–339.
- Tuala Praja, Riyuzen. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Angewandte Chemie International Edition 6, Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.
- Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 8.
- Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen, Nomor 14 Tahun 2005.
- Usiono, R. Widiastuty, dan Azwardi. “Evaluasi peningkatan mutu sekolah

- melalui pengembangan profesionalisme guru,” dalam *Cybernetics: Journal of Educational Research and Social Studies*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2021, hal. 55–65.
- Usman, Purnomo Husnaini. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Utami, Hasanah. “Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta”, dalam *Jurnal Pendidikan*, Vol. 8, Nomor 2, Tahun 2019.
- Yusmarnida, Fadrul Priyono. “Studi Literature: Peran Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” dalam *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, Vol. 1, Nomor 1, Tahun 2024.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta, Kencana Press, 2014.
- Zaenal. “Guru dan Kompetensi Kepribadian”, dalam *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol. 10, Nomor 1, Tahun 2013, hal. 175.
- Zainuri, Ahmad. *Menakar Kompetensi dan Profesionalitas Guru Madrasah*, Palembang: Tunas Gemilang Press, 2018.
- Zuhar, Latifah, dan Kasypul Anwar, “Manajemen Pendidikan Al-Hadi,” dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, Tahun 2023, hal. 3-12
- Zuhar, Latifah., *et al.* “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di TK Azzahra dan UPTD TK Negeri Pembina Bajuin,” *UPT Publikasi Dan Pengelolaan Jurnal*, Vol. 3, Nomor 2, Tahun 2023.
- Zulkifli, Zulki. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Press, 2015.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Nomor : 1314/PTIQ.A5/Ps/PI/II/2025

Lampiran : -

Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala TK Islam Qurrota A'yun Kec. Pasar
Rebo, Jakarta Timur
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi:

Nama : Haeronih
NIM : 2370134062
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam Anak Usia Dini

untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan tesis dengan judul: "Peningkatan Mutu Sekolah melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Empirik Menggunakan *Sequential Explanatory Methods* pada Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur)".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Februari 2025

Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta



Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NUPTK. 9659736637130032



Nomor : 1314/PTIQ.A5/Ps/PI/II/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala TK Islam Azzahra Kec. Pasar Rebo,
Jakarta Timur
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi:

Nama : Haeronih
NIM : 2370134062
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam Anak Usia Dini

untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan tesis dengan judul: "Peningkatan Mutu Sekolah melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Empirik Menggunakan *Sequential Explanatory Methods* pada Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur)".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Februari 2025

Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NUPTK. 9659736637130032



YAYASAN NURUL HIKMAH ALI RA. QURROTA A'YUN

Jl. Puskesmas No.21 Rt.003/03 Kalisari Pasar Rebo Jakarta Timur 13790
Telp. : 0821 1024 0778 - 0812 8759 7172

SURAT KETERANGAN

Kepala RA Qurrota A'yun , dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Haeronih
NIM	: 2370134062
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini

Adalah benar telah melakukan penelitian dan menyebarkan angket/kuesioner di RA Qurrota A'yun dengan judul *Peningkatan Mutu Sekolah melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Guru (Study Empirik Menggunakan Sequential Explanatory Methods Pada Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur)*

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar pihak-pihak yang berkepentingan maklum.

Jakarta, 21 Mei 2025

Kepala RA Qurrota A'yun


Zakiah Derajat, S.Pd.I



Tembusan :

Arsip



YAYASAN NURUL IKHWANUL MU'MININ KB/TK ISLAM "AZ ZAHRA"



Sekretariat : Jl. Kenanga II No. 3 RT. 008/02 Kel. Kalisari Kec. Pasar Rebo
Jakarta Timur Telp. : (021) 8725340

SURAT KETERANGAN

Kepala TK Islam Azzahra , dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Haeronih
NIM	: 2370134062
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini

Adalah benar telah melakukan penelitian dan menyebarkan angket/kuesioner di TK Islam Azzahra dengan judul *Peningkatan Mutu Sekolah melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Guru (Study Empirik Menggunakan Sequential Explanatory Methods Pada Guru TK Islam Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur)*

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar pihak-pihak yang berkepentingan maklum.

Jakarta, 21 Mei 2025

Kepala TK Islam Azzahra
JAKARTA TIMUR
Jl. KENANGA II NO. 3 RT. 008/02 KEL. KALISARI PASAR REBO
Siti Choiriyah
Siti Choiriyah

Tembusan :

Arsip

LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN

Lampiran 1. Kuesioner Skala Likert Variabel Mutu Sekolah (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Kualitas Pembelajaran						
1	Saya menggunakan metode pembelajaran yang menarik dan inovatif.					
2	Kurikulum yang digunakan di sekolah sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak usia dini.					
3	Sarana dan prasarana di sekolah ini mendukung proses pembelajaran yang efektif.					
4	Saya merasa kesulitan dalam mengadaptasi metode pembelajaran berbasis digital. (-)					
5	Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan peningkatan kualitas mengajar.					
6	Pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam diterapkan secara konsisten dalam kegiatan belajar mengajar.					
7	Saya merasa bahwa beban kerja sebagai guru terlalu berat dan mempengaruhi kualitas mengajar. (-)					
8	Sekolah mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran.					
Prestasi Siswa						
9	Sekolah ini memberikan penghargaan atas prestasi siswa dalam berbagai bidang.					
10	Kurangnya kegiatan ekstrakurikuler membuat siswa kurang berkembang secara optimal. (-)					

11	Saya merasa puas dengan pencapaian akademik dan non-akademik siswa di sekolah ini.					
12	Siswa mengalami kesulitan dalam memahami konsep pembelajaran karena keterbatasan metode yang diterapkan. (-)					
13	Sekolah menyediakan program remedial bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar.					
14	Kurangnya keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak berdampak pada prestasi siswa. (-)					
Kepuasan Guru dan Orang Tua						
15	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di sekolah ini.					
16	Orang tua siswa memberikan masukan terkait proses pembelajaran.					
17	Sekolah memfasilitasi komunikasi yang baik antara guru dan orang tua siswa.					
18	Saya merasa kurang puas dengan sistem pengelolaan kelas yang diterapkan di sekolah. (-)					
19	Pihak sekolah mendukung kesejahteraan guru melalui kebijakan yang adil.					
20	Hubungan antara guru dan orang tua di sekolah ini berjalan dengan harmonis.					
Manajemen Sekolah						
21	Sekolah memiliki sistem administrasi yang transparan dan profesional.					
22	Keputusan yang diambil oleh manajemen sekolah kurang mempertimbangkan kesejahteraan guru. (-)					
23	Kepala sekolah selalu terbuka terhadap kritik dan saran dari guru.					

24	Kurangnya koordinasi antar guru dan manajemen sekolah sering menghambat kinerja. (-)					
25	Saya merasa lingkungan kerja di sekolah ini mendukung pengembangan profesional guru.					
26	Komunikasi antara pihak sekolah dan guru berjalan dengan baik.					
27	Manajemen sekolah kurang memperhatikan pengembangan kompetensi guru. (-)					
28	Sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensi akademik dan profesionalnya.					
29	Sekolah sering mengalami kendala dalam perencanaan kegiatan pembelajaran. (-)					
30	Sistem manajemen sekolah ini berjalan dengan efektif dan efisien.					

Lampiran 2. Kuesioner Skala Likert Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya selalu menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum mengajar.					
2	RPP yang saya buat sudah sesuai dengan kebutuhan peserta didik di TK Islam.					
3	Saya mengalami kesulitan dalam merancang perencanaan pembelajaran yang menarik. (-)					
4	Sekolah menyediakan bimbingan dalam menyusun perencanaan pembelajaran.					
5	Saya selalu menyesuaikan perencanaan pembelajaran dengan perkembangan anak usia dini.					
Pelaksanaan Pembelajaran						
6	Saya selalu menggunakan metode yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini					
7	Saya merasa kesulitan dalam mengelola kelas saat proses pembelajaran. (-)					
8	Saya menggunakan alat peraga untuk meningkatkan pemahaman siswa.					
9	Sekolah memfasilitasi media pembelajaran yang mendukung kegiatan mengajar.					
10	Saya mengalami kendala dalam menerapkan pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam. (-)					
Evaluasi Pembelajaran						
11	Saya selalu melakukan penilaian terhadap perkembangan siswa setelah proses pembelajaran					

12	Sekolah memiliki standar penilaian yang jelas dalam menilai kinerja guru.					
13	Saya kesulitan dalam menyusun instrumen evaluasi pembelajaran yang sesuai. (-)					
14	Hasil evaluasi siswa saya gunakan untuk memperbaiki metode pembelajaran.					
15	Sekolah memberikan umpan balik atas hasil evaluasi yang telah saya lakukan.					
Pengembangan Profesional						
16	Saya rutin mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mengajar.					
17	Sekolah menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop.					
18	Saya mengalami kesulitan dalam mengakses materi pengembangan profesional. (-)					
19	Saya sering berdiskusi dengan rekan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
20	Kepala sekolah mendukung peningkatan kompetensi guru melalui program pengembangan profesional.					
21	Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dalam mengembangkan keterampilan mengajar. (-)					
22	Saya sering mengikuti seminar atau pelatihan tentang metode pembelajaran terbaru.					
23	Kurangnya dukungan dari sekolah membuat saya sulit berkembang secara profesional. (-)					
24	Saya merasa sistem manajemen penilaian kinerja guru di sekolah ini sudah adil.					

25	Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik.					
26	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan untuk meningkatkan kinerja saya sebagai guru.					
27	Kurangnya supervisi dari kepala sekolah menghambat peningkatan kinerja guru. (-)					
28	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran.					
29	Sekolah mengadakan evaluasi berkala terhadap kinerja guru.					
30	Saya merasa sistem manajemen kinerja guru di sekolah ini sudah efektif dan efisien.					

Lampiran 3. Kuesioner Variabel Kompetensi Professional Guru (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Memahami karakteristik para peserta didik						
1	Guru memahami kebutuhan dan gaya belajar setiap anak					
2	Guru menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan kemampuan anak					
3	Guru mengenali potensi unik yang dimiliki oleh setiap peserta didik					
4	Guru memiliki kesulitan dalam mengenali perbedaan karakter peserta didik (-)					
5	Guru memberikan perhatian khusus bagi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar					
Mampu Menerapkan Teori Belajar dan Prinsip Pembelajaran yang Mendidik						
6	Guru menerapkan berbagai teori belajar dalam proses mengajar					
7	Guru menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan teori belajar					
8	Guru selalu memperbarui pemahamannya terhadap teori belajar terbaru					
Mampu Mengembangkan Kurikulum						
9	Guru aktif dalam menyusun dan mengembangkan kurikulum sekolah					
10	Guru memahami komponen utama dalam kurikulum dan cara penerapannya					
11	Guru tidak terlibat dalam pengembangan kurikulum sekolah (-)					

12	Guru mampu mengintegrasikan kurikulum dengan kebutuhan peserta didik					
Mampu Menerapkan Pembelajaran yang Mendidik						
13	Guru menggunakan pendekatan yang menarik dan interaktif dalam pembelajaran					
14	Guru menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan					
15	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan pemahaman peserta didik					
16	Guru kurang variatif dalam menyampaikan materi pembelajaran (-)					
17	Guru menggunakan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran					
Mampu Mengembangkan Potensi Peserta Didik						
18	Guru mendorong peserta didik untuk menggali dan mengembangkan potensinya					
19	Guru memberikan bimbingan sesuai dengan bakat dan minat peserta didik					
20	Guru tidak memberikan dukungan dalam pengembangan minat peserta didik (-)					
21	Guru memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk bereksplorasi					
22	Guru mengadakan kegiatan tambahan untuk pengembangan keterampilan peserta didik					
Terampil Berkomunikasi						
23	Guru berkomunikasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh peserta didik					
24	Guru membangun komunikasi yang baik dengan orang tua peserta didik					

25	Guru mengalami kesulitan dalam menyampaikan informasi kepada peserta didik (-)					
26	Guru mendengarkan dan memberikan umpan balik terhadap pertanyaan peserta didik					
27	Guru mengajarkan etika komunikasi yang baik kepada peserta didik					
Mampu Melakukan Penilaian dan Evaluasi Belajar						
28	Guru melakukan penilaian hasil belajar secara objektif dan transparan					
29	Guru menggunakan berbagai teknik evaluasi untuk mengukur pemahaman peserta didik					
30	Guru memahami prinsip-prinsip evaluasi pembelajaran yang efektif					

Lampiran 4

Surat Permohonan Pengisian Angket

Hal : **Permohonan Pengisian Angket**

Lamp : Tiga set angket

Kepada Yth.

Ibu Guru RA Qurrota A'yun

Di Kelurahan Kalisari, Pasar Rebo.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka penulisan Tesis untuk syarat penyelesaian pendidikan jenjang S2 (Magister) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, saya bermaksud akan melakukan penelitian kepada **Guru-Guru TK Islam** Di Kecamatan Pasar Rebo tentang **“Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru”**. Oleh karena itu, mohon kiranya ibu berkenan untuk mengisi angket terlampir sesuai kenyataan yang Ibu rasakan atau alami. Perlu saya sampaikan bahwa angket ini tidak ada kaitannya dengan penilaian kondite Ibu, maka dari itu, saya mohon Ibu dapat mengisinya secara objektif sesuai hati nurani masing-masing.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 18 Februari 2025

Hormat saya,

Haeronih

Hal : **Permohonan Pengisian Angket**

Lamp : Tiga set angket

Kepada Yth.

Ibu Guru TK Islam Azzahra

Di Kelurahan Kalisari, Pasar Rebo.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka penulisan Tesis untuk syarat penyelesaian pendidikan jenjang S2 (Magister) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, saya bermaksud akan melakukan penelitian kepada **Guru-Guru TK Islam** Di Kecamatan Pasar Rebo tentang **"Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Penilaian Kinerja dan Kompetensi Profesional Guru"**. Oleh karena itu, mohon kiranya ibu berkenan untuk mengisi angket terlampir sesuai kenyataan yang Ibu rasakan atau alami. Perlu saya sampaikan bahwa angket ini tidak ada kaitannya dengan penilaian kondite Ibu, maka dari itu, saya mohon Ibu dapat mengisinya secara objektif sesuai hati nurani masing-masing.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 18 Februari 2025

Hormat saya,

Haeronih

Lampiran 5

Daftar Narasumber Penelitian Kualitatif

NO	NAMA GURU RA/TK	JABATAN
	TK Islam Qurota A'yun	
1.	Zakiyah Derajat, S.Pdi	Guru
2.	Nana Sifat, S.Pdi	Guru
3.	Umi Saradibha, S.Hi	Guru
4.	Siti Nurfadhilah Rozak, S.Gz	Guru
5.	Iis Sunarti, S.Pdi	Guru
6.	Fevi Astuti, S.Pdi	Guru
7.	Hj. Zubaedah	Guru
8.	Hanum, S.Pdi	Guru
	TK Islam Amar Ma'ruf	
9.	Neneng Rustiniawati, S.Pdi	Guru
10.	Henrina Puspita Permana, S.Pd.	Guru
11.	Istikomah, S.Pd.	Guru
12.	Muliana Hertati, S.Pd.	Guru
13.	Rayu Wulandhari, S.Pd.	Guru
14.	Handayani, S.Pd	Guru
15.	Fita Fitriyani, S.sos	Guru
16.	Heni Husnul Khotimah, S.Pd	Guru
17.	Pipit Khairun Nisa, S.Pd.	Guru
18.	Cucu Hidayati, S.Pd.	Guru
19.	Nur Alfianti, S.Pd.	Guru
	TK Islam Uswatun Hasanah	
20.	Hikmah Uswatun Ummi, S.Pd.	Guru
21.	Gina Andriani, S.Pd.	Guru
22.	Nur Isnaeni, S.Pd.	Guru
23.	Hj. Lely Lastuti, S.Pd.	Guru
24.	Yayang Nurhayati, S.Pd.	Guru
25.	Indri Ihsaniy, S.Pd.	Guru
	TK Islam Azzahra	
26.	Mei Riya Darojah, S.Pd.	Guru
27.	Mega Aprilia, S.Pd.	Guru
28.	Citra Ihda Berliana, S.Pd.	Guru
29.	Ipah Saripah, S.Pdi	Guru
30.	Hanum, S.Pd.I.	Guru
31.	Yuni Rachmawati, S.Pd.	Guru
32.	Silva Nurmarantika Rohmah, S.Pd.	Guru
	TK Islam Melati	

33.	Nasirotul Wahila, S.Pd	Guru
34.	Vega Rachmadani Pramono, S.Pd.	Guru
35.	Herlina, S.Pd.	Guru
36.	Era Marjianti, S.Pd.	Guru
37.	Neneng Kurniamala, S.Pd.	Guru
38.	Aah Hilyati, S.Pd	Guru
39.	Rokilah, S. Pd	Guru
40.	Meslise Rahnila. S.Pd.	Guru
41.	Ika Rosika, S.Pd	Guru
42.	Tuti Alawiyah, S.Pd.	Guru
	TK Islam Attakwa	
43.	Else Wijayanti, S.Pd.	Guru
44.	Enny Fitriani, S.Pd	Guru
45.	Mira Cristiana, S.Kom.	Guru
46.	Yanti Ariani, S.Pd	Guru
47.	Arlia Noviana, S.Pd.I	Guru
48.	Siti Fauzia Rahmah, S.Pd	Guru
49.	Asri Marheni, S.Pd	Guru
50.	Imas Maesyaroh, S.Pd	Guru
51.	Rifka Hijah Aryani, M. Kom.	Guru
52.	Laili Damayanti, S.Pd.I.	Guru
	TK Islam Budi Mulia	
53.	Fitri Roeri Zuliwati, S.Pd	Guru
54.	Inne Pratiwi, S.Pd.	Guru
55.	Suci Rahmadiyah, S.E	Guru
56.	Putri Pramita Swari, S.Pd.	Guru
57.	Habibatullah Rifah Mahyunda, S.Pd	Guru
58.	Ulfia Nurjanah,S.Kom	Guru
59.	Ariani Devita Sari,S.Pd	Guru
60.	Siti Nurjanah,S.Pdi	Guru
	TK Islam Almu'minun	
61.	Rita Febriana Kurahman, S.Pd	Guru
62.	Aryani, S.Pd	Guru
63.	Yuli Retnowati, S.Pd	Guru
64.	Asria Sulindayanti, S.Psi	Guru
65.	Rianti Kusuma Dewi, S.Pd	Guru
66.	Alifrian Aryuanda, S.Pd	Guru
67.	Sitta Oktabiatun, S.Pdi	Guru
68.	Upik Nurdjenah, S.Pd	Guru

Lampiran 6

Teks Wawancara Kepala Sekolah TK Islam Azzahra

LAMPIRAN V KISI-KISI WAWANCARA PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Nama : Ibu Zakiyah Derajat, S.Pdi
Jabatan : Kepala Sekolah TK Islam Qurrota A'yun
Hari/Tanggal : Senin, 17 Februari 2025
Waktu : 10.00
Tempat : Sekolah TK Islam Qurrota A'yun

1. Saya sedang melakukan penelitian tesis mengenai peningkatan mutu sekolah melalui manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru. Sebagai Kepala Sekolah TK, bagaimana pendapat Ibu mengenai pentingnya penilaian kinerja dan kompetensi guru di tingkat TK?
Penilaian kinerja dan kompetensi guru sangat penting, terutama di tingkat TK. Guru TK memiliki peran krusial dalam membentuk fondasi pendidikan anak. Penilaian yang baik dapat membantu kami mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, sehingga kami dapat memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat.
2. Bagaimana sistem penilaian kinerja guru yang diterapkan di TK yang ibu pimpin?
Kami menggunakan beberapa metode. Pertama, observasi langsung di kelas untuk melihat bagaimana guru berinteraksi dengan anak-anak, mengelola kelas, dan menerapkan metode pembelajaran. Kedua, penilaian portofolio yang berisi rencana pembelajaran, hasil karya anak, dan catatan perkembangan anak. Ketiga, evaluasi diri guru dan umpan balik dari rekan sejawat.
3. Apakah ada indikator khusus yang digunakan dalam penilaian kinerja guru di TK ini?
Tentu. Beberapa indikatornya antara lain:
 - a. Kemampuan merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan.
 - b. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan anak-anak secara efektif.
 - c. Kemampuan mengelola kelas dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
 - d. Kemampuan menilai perkembangan anak secara holistik.
 - e. Kemampuan bekerja sama dengan orang tua dan rekan sejawat.

4. Bagaimana Ibu melihat pengaruh penilaian kinerja terhadap peningkatan kompetensi profesional guru di TK ibu?
Penilaian kinerja memberikan gambaran yang jelas mengenai area-area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, kami dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Misalnya, jika seorang guru kurang mahir dalam menggunakan media pembelajaran digital, kami akan mengirimnya ke pelatihan khusus.
5. Apa tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan manajemen penilaian kinerja dan kompetensi guru di TK ini?
Salah satu tantangannya adalah keterbatasan waktu. Mengobservasi kelas dan menilai portofolio membutuhkan waktu yang cukup banyak. Selain itu, beberapa guru mungkin merasa kurang nyaman dengan proses penilaian. Oleh karena itu, kami selalu berusaha menciptakan suasana yang terbuka dan konstruktif.
6. Bagaimana peran Ibu sebagai Kepala Sekolah dalam mendukung pengembangan kompetensi profesional guru di TK ini?
Saya berperan sebagai fasilitator dan motivator. Saya selalu berusaha memberikan dukungan moral dan material kepada guru. Saya juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop. Selain itu, kami secara rutin mengadakan rapat guru untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dan mencari solusi bersama.
7. Menurut Ibu, faktor-faktor apa saja yang paling mempengaruhi mutu sekolah TK?
Menurut saya, faktor yang paling mempengaruhi mutu sekolah TK adalah kualitas guru, dukungan orang tua, dan lingkungan belajar yang kondusif. Guru yang kompeten dan berdedikasi akan menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Dukungan orang tua juga sangat penting untuk keberhasilan pendidikan anak. Lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan menyenangkan akan membuat anak-anak betah belajar.
8. Apa harapan Ibu untuk peningkatan mutu sekolah TK di masa depan?
Harapan saya, mutu sekolah TK di Indonesia terus meningkat. Saya berharap semua guru TK memiliki kompetensi yang tinggi dan berdedikasi dalam mendidik anak-anak. Saya juga berharap pemerintah dan masyarakat memberikan dukungan yang lebih besar kepada pendidikan TK.
9. Kita akan fokus pada implementasi penilaian kinerja guru di TK ini. Bagaimana prosesnya dari awal hingga akhir?
Prosesnya dimulai dengan penyusunan rencana penilaian di awal tahun ajaran. Rencana ini mencakup indikator kinerja, jadwal observasi, dan instrumen penilaian. Kami juga mengadakan rapat awal tahun untuk menyosialisasikan rencana ini kepada semua guru.
10. Lalu, bagaimana pelaksanaan observasi di kelas?

Observasi dilakukan secara berkala, minimal dua kali dalam satu semester. Saya sendiri atau tim penilai akan mengamati guru saat mengajar, mencatat interaksi dengan anak, penggunaan media pembelajaran, dan pengelolaan kelas. Setelah observasi, kami memberikan umpan balik langsung kepada guru

11. Bagaimana dengan penilaian portofolio?

Guru mengumpulkan portofolio sepanjang semester. Portofolio ini berisi rencana pembelajaran, hasil karya anak, dokumentasi kegiatan, dan refleksi guru. Kami menilai portofolio berdasarkan kelengkapan, kualitas, dan relevansi dengan indikator kinerja.

12. Apakah ada proses evaluasi diri guru?

Tentu. Guru mengisi lembar evaluasi diri yang mencakup refleksi terhadap kekuatan dan kelemahan mereka. Evaluasi diri ini kemudian dibandingkan dengan hasil observasi dan penilaian portofolio.

13. Bagaimana dengan umpan balik dari rekan sejawat?

Kami mengadakan sesi peer review di mana guru saling memberikan umpan balik konstruktif. Umpan balik ini fokus pada aspek-aspek seperti metode pembelajaran, interaksi dengan anak, dan kerjasama tim.

14. Setelah semua proses penilaian selesai, apa langkah selanjutnya?

Kami mengadakan rapat akhir semester untuk membahas hasil penilaian secara keseluruhan. Kami memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan merancang rencana pengembangan profesional bagi guru yang membutuhkan peningkatan

15. Bagaimana Ibu memastikan bahwa penilaian kinerja ini objektif dan adil?

Kami menggunakan instrumen penilaian yang jelas dan terstandarisasi. Kami juga melibatkan tim penilai yang terdiri dari beberapa orang untuk mengurangi bias. Selain itu, kami selalu memberikan umpan balik yang spesifik dan berbasis bukti.

16. Bagaimana tanggapan guru terhadap sistem penilaian kinerja ini?

Awalnya, ada beberapa guru yang merasa cemas. Namun, setelah mereka melihat bahwa penilaian ini bertujuan untuk membantu mereka berkembang, mereka menjadi lebih terbuka. Kami juga selalu menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan.

17. Bagaimana Ibu mengukur dampak penilaian kinerja terhadap mutu sekolah?

Kami melihat peningkatan dalam beberapa aspek, seperti kualitas pembelajaran, kreativitas guru, dan perkembangan anak. Kami juga melihat peningkatan dalam kerjasama antara guru dan orang tua.

18. Apa saran Ibu untuk sekolah TK lain yang ingin menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang efektif?

Saran saya, mulailah dengan menyusun rencana yang jelas dan terstruktur. Libatkan semua guru dalam proses perencanaan dan pelaksanaan. Berikan

umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan. Dan yang paling penting, ciptakan budaya yang mendukung pengembangan profesional guru.

19. Kita bahas lebih mendalam mengenai indikator kinerja guru yang digunakan di TK ini. Bisakah Ibu jelaskan secara rinci indikator-indikator tersebut?

Tentu. Kami menggunakan beberapa indikator yang mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

a. Aspek Pedagogik:

- 1) Kemampuan merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran yang interaktif, kreatif, dan menyenangkan.
- 3) Kemampuan menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang relevan.
- 4) Kemampuan mengelola kelas dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
- 5) Kemampuan menilai perkembangan anak secara holistik melalui observasi, catatan anekdot, dan portofolio.

b. Aspek Kepribadian:

- 1) Kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas.
- 2) Kesabaran, empati, dan kemampuan membangun hubungan positif dengan anak.
- 3) Kemampuan mengelola emosi dan stres.
- 4) Penampilan yang rapi dan sopan.

c. Aspek Sosial:

- 1) Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat.
- 2) Kemampuan membangun hubungan yang harmonis dengan semua pihak.
- 3) Keaktifan dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan.

d. Aspek Profesional:

- 1) Kemampuan mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, dan workshop.
- 2) Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pendidikan anak usia dini.
- 3) Kemampuan membuat karya tulis atau karya inovatif lainnya.

20. Bagaimana proses pengumpulan data untuk penilaian kinerja ini?

Kami menggunakan berbagai metode pengumpulan data, antara lain:

a. Observasi Kelas:

- 1) Dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan lembar observasi yang berisi indikator kinerja.
- 2) Dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah atau tim penilai.

- 3) Mencakup pengamatan terhadap interaksi guru-anak, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penilaian perkembangan anak.
 - b. Penilaian Portofolio:
 - 1) Guru mengumpulkan portofolio yang berisi RPP, hasil karya anak, catatan anekdot, dan refleksi diri.
 - 2) Portofolio dinilai berdasarkan kelengkapan, kualitas, dan relevansi dengan indikator kinerja.
 - c. Wawancara:
 - 1) Dilakukan dengan guru untuk menggali informasi mengenai pengalaman, kendala, dan harapan mereka.
 - 2) Dilakukan dengan orang tua untuk mendapatkan umpan balik mengenai kinerja guru.
 - d. Evaluasi Diri:

Guru mengisi lembar evaluasi diri yang berisi refleksi terhadap kekuatan dan kelemahan mereka.
 - e. Umpan Balik Rekan Sejawat:

Dilakukan melalui sesi peer review atau diskusi kelompok.
21. Bagaimana proses pemberian umpan balik kepada guru?
Umpan balik diberikan secara konstruktif dan berkelanjutan.
- a. Umpan balik langsung diberikan setelah observasi kelas.
 - b. Umpan balik tertulis diberikan setelah penilaian portofolio dan evaluasi diri.
 - c. Rapat umpan balik diadakan secara berkala untuk membahas hasil penilaian secara keseluruhan.
 - d. Umpan balik fokus pada kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta saran-saran untuk pengembangan diri.
22. Bagaimana dengan program pengembangan profesional guru?
Kami memiliki program pengembangan profesional yang terstruktur dan berkelanjutan.
- a. Pelatihan internal diadakan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai aspek.
 - b. Guru didorong untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang diselenggarakan oleh pihak eksternal.
 - c. Kami juga memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan studi banding ke sekolah lain.
 - d. Kami memiliki program mentoring, dimana guru yang lebih berpengalaman mendampingi guru yang lebih muda.
23. Bagaimana Ibu mengukur efektivitas program pengembangan profesional ini?
Kami mengukur efektivitasnya melalui:

- a. Peningkatan kinerja guru dalam observasi kelas dan penilaian portofolio.
 - b. Peningkatan hasil belajar anak.
 - c. Umpan balik dari guru dan orang tua.
24. Ibu [Nama Kepala Sekolah], kita akan membahas lebih dalam mengenai instrumen penilaian yang digunakan. Bisakah Ibu jelaskan secara spesifik instrumen-instrumen tersebut?

Tentu. Kami menggunakan beberapa instrumen, antara lain:

- a. Lembar Observasi Kelas:
 - 1) Terstruktur dengan indikator yang rinci, seperti:
 - a) Penggunaan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik anak (bermain sambil belajar, pendekatan tematik).
 - b) Interaksi guru dengan anak (memberikan pertanyaan terbuka, mendengarkan dengan aktif, memberikan umpan balik positif).
 - c) Penggunaan media pembelajaran yang kreatif dan relevan (alat peraga, bahan alam, teknologi).
 - d) Pengelolaan kelas (pengaturan ruang, pengelolaan waktu, penanganan konflik).
 - e) Penilaian perkembangan anak (observasi langsung, pencatatan anekdot).
 - 2) Skala penilaian yang jelas (misalnya, sangat baik, baik, cukup, kurang).
 - 3) Kolom catatan untuk mencatat bukti-bukti spesifik.
- b. Lembar Penilaian Portofolio:
 - 1) Mencakup kriteria penilaian untuk:
 - a) Kelengkapan dokumen (RPP, hasil karya anak, catatan perkembangan).
 - b) Kualitas RPP (tujuan pembelajaran yang jelas, kegiatan yang terstruktur, penilaian yang sesuai).
 - c) Kualitas hasil karya anak (kreativitas, proses, hasil).
 - d) Kualitas catatan perkembangan (observasi yang detail, analisis yang mendalam).
 - e) Refleksi guru (kemampuan guru dalam menganalisa dan memperbaiki metode mengajar).
 - 2) Rubrik penilaian yang rinci dengan deskripsi untuk setiap tingkat pencapaian.
- c. Lembar Evaluasi Diri:
 - 1) Pertanyaan-pertanyaan reflektif mengenai:
 - a) Kekuatan dan kelemahan dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

- b) Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi.
 - c) Harapan dan rencana pengembangan diri.
 - 2) Kolom untuk memberikan bukti-bukti atau contoh konkret.
 - d. Lembar Umpan Balik Rekan Sejawat:
 - 1) Pertanyaan-pertanyaan yang fokus pada aspek-aspek seperti:
 - a) Kerjasama tim.
 - b) Komunikasi.
 - c) Kontribusi dalam kegiatan sekolah.
 - 2) Kolom untuk memberikan saran-saran konstruktif.
25. Bagaimana proses validasi dan reliabilitas instrumen-instrumen ini?
Kami melakukan validasi dengan melibatkan ahli pendidikan anak usia dini dan guru-guru senior. Kami juga melakukan uji coba instrumen untuk memastikan reliabilitasnya. Kami secara berkala merevisi instrumen berdasarkan umpan balik dari pengguna.
26. Bagaimana Ibu memastikan bahwa proses penilaian ini tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses?
Kami menekankan pentingnya proses dalam penilaian. Misalnya, dalam penilaian portofolio, kami tidak hanya menilai hasil karya anak, tetapi juga proses pembuatan karya tersebut. Kami juga memberikan umpan balik yang fokus pada upaya dan kemajuan guru, bukan hanya pada hasil akhir.
27. Bagaimana Ibu mengintegrasikan hasil penilaian kinerja dengan program pengembangan profesional guru?
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Kami menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Kami juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan minat dan bakat mereka.
28. Bagaimana Ibu mengukur dampak program pengembangan profesional terhadap mutu sekolah?
Kami mengukur dampaknya melalui:
 - a. Peningkatan kinerja guru dalam observasi kelas dan penilaian portofolio.
 - b. Peningkatan hasil belajar anak, yang diukur melalui observasi perkembangan anak dan hasil karya anak.
 - c. Peningkatan kepuasan orang tua, yang diukur melalui survei dan umpan balik langsung.
 - d. Peningkatan suasana belajar yang kondusif.
 - e. Peningkatan kreatifitas guru dalam membuat media pembelajaran.

Lampiran 7

Teks Wawancara Guru TK Islam Qurrota A'yun

LAMPIRAN V KISI-KISI WAWANCARA PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA GURU

Nama : Nana Sifat, S.Pd
Jabatan : Guru TK Islam Qurrota A'yun
Hari/Tanggal : Senin, 17 Februari 2025
Waktu : 11.00
Tempat : TK Islam Qurrota A'yun

1. Sebagai seorang guru TK, bagaimana Ibu melihat pentingnya peningkatan mutu sekolah, terutama dalam konteks manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru
Peningkatan mutu sekolah sangat penting untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi anak-anak. Manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru adalah salah satu cara untuk memastikan bahwa kami, para guru, terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran kami.
2. Bagaimana menurut Ibu, penilaian kinerja guru yang efektif dapat membantu meningkatkan mutu sekolah?
Penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi kami. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan kami, kami dapat fokus pada pengembangan diri dan meningkatkan kinerja kami di kelas. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat menjadi dasar untuk memberikan penghargaan atau pelatihan yang sesuai.
3. Apa saja bentuk-bentuk penilaian kinerja guru yang biasa dilakukan di sekolah Ibu?
Di sekolah kami, penilaian kinerja guru dilakukan secara berkala melalui observasi kelas, penilaian portofolio, dan evaluasi dari kepala sekolah. Kami juga sering mengikuti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi kami
4. Bagaimana Ibu melihat peran kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu sekolah TK?
Kompetensi profesional guru sangat penting karena guru adalah ujung tombak pendidikan. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan efektif bagi anak-anak. Selain itu, guru yang kompeten juga akan mampu mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak-anak.

5. Apa saja upaya yang dilakukan sekolah Ibu untuk meningkatkan kompetensi profesional guru?

Sekolah kami secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk guru. Kami juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti seminar dan konferensi pendidikan. Selain itu, kami juga memiliki program mentoring di mana guru yang lebih berpengalaman membantu guru yang lebih muda

6. Apa harapan Ibu ke depannya terkait peningkatan mutu sekolah TK, khususnya dalam hal manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru?

Saya berharap sekolah kami dapat terus meningkatkan mutu pendidikan dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih komprehensif dan memberikan dukungan yang lebih besar bagi pengembangan kompetensi profesional guru. Saya juga berharap agar para guru terus termotivasi untuk belajar

7. Dengan pengalaman mengajar selama 11 tahun, bagaimana Ibu melihat perkembangan mutu pendidikan di TK, khususnya dalam 5 tahun terakhir? Dalam 5 tahun terakhir, saya melihat ada peningkatan kesadaran akan pentingnya pendidikan anak usia dini yang berkualitas. Kurikulum semakin berkembang, metode pengajaran lebih inovatif, dan perhatian terhadap perkembangan holistik anak semakin besar.

8. Dalam konteks ini, bagaimana Ibu melihat peran manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu sekolah?

Manajemen penilaian kinerja yang baik dapat menjadi alat ukur yang objektif untuk mengetahui kualitas pengajaran seorang guru. Dengan demikian, sekolah dapat memberikan dukungan yang tepat untuk pengembangan guru. Kompetensi profesional guru juga sangat penting karena guru adalah kunci keberhasilan pendidikan anak usia dini.

9. Mari kita bahas lebih detail tentang penilaian kinerja. Bentuk penilaian kinerja seperti apa yang menurut Ibu paling efektif untuk guru TK?

Menurut saya, kombinasi antara observasi kelas, penilaian portofolio, dan umpan balik dari rekan sejawat adalah yang paling efektif. Observasi kelas memberikan gambaran langsung tentang bagaimana guru mengelola kelas dan berinteraksi dengan anak-anak. Portofolio menunjukkan perkembangan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Umpan balik dari rekan sejawat memberikan perspektif yang berbeda dan membangun.

10. Bagaimana proses observasi kelas biasanya dilakukan di sekolah Ibu? Apakah ada kriteria khusus yang dinilai?

Biasanya, kepala sekolah atau pengawas akan melakukan observasi kelas secara berkala. Kriteria yang dinilai antara lain kemampuan guru dalam

menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, penggunaan metode pengajaran yang variatif, kemampuan dalam mengelola kelas, dan interaksi dengan anak-anak.

11. Bagaimana dengan penilaian portofolio? Apa saja yang biasanya dimasukkan dalam portofolio guru TK?

Portofolio guru TK biasanya berisi rencana pembelajaran, dokumentasi kegiatan anak-anak, hasil karya anak-anak, catatan refleksi guru, dan sertifikat pelatihan yang pernah diikuti.

12. Selain penilaian kinerja, bagaimana sekolah Ibu mendukung pengembangan kompetensi profesional guru?

Sekolah kami secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop tentang berbagai topik, seperti metode pengajaran inovatif, pengembangan karakter anak, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Kami juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti seminar dan konferensi pendidikan.

13. Bagaimana Ibu melihat dampak dari pelatihan-pelatihan tersebut terhadap kualitas pengajaran Ibu?

Pelatihan-pelatihan tersebut sangat bermanfaat bagi saya. Saya mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat saya terapkan di kelas. Selain itu, saya juga mendapatkan kesempatan untuk berdiskusi dan bertukar pengalaman dengan guru-guru lain.

14. Terakhir, apa harapan Ibu ke depannya terkait peningkatan mutu sekolah TK, khususnya dalam hal manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru?

Saya berharap sekolah-sekolah TK dapat terus meningkatkan kualitas manajemen penilaian kinerja dan memberikan dukungan yang lebih besar bagi pengembangan kompetensi profesional guru. Saya juga berharap agar para guru terus termotivasi untuk belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, penting juga untuk melibatkan orang tua dalam proses pendidikan anak-anak.

Lampiran 8. Wawancara Kepsek TK Islam Azzahra

LAMPIRAN KISI-KISI WAWANCARA PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Nama : Ibu Choiriyah, S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah TK Islam Azzahra
Hari/Tanggal : Selasa, 18 Februari 2025
Waktu : 10.00
Tempat : TK Islam Azzahra

1. Penelitian saya berfokus pada peningkatan mutu sekolah melalui manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru. Bagaimana Ibu melihat kondisi mutu di TK yang ibi pimpin saat ini?
Kami berada di tingkat kualitas sedang. Ada beberapa aspek yang sudah baik, namun ada juga yang perlu ditingkatkan. Misalnya, antusiasme anak-anak dalam belajar cukup tinggi, tetapi kami masih perlu meningkatkan inovasi dalam metode pembelajaran.
2. Bagaimana sistem penilaian kinerja guru yang diterapkan di TK ini?
Kami memiliki sistem penilaian yang sederhana. Biasanya, saya mengamati guru saat mengajar dan mencatat beberapa hal penting. Kami juga mengadakan rapat guru secara berkala untuk membahas kinerja masing-masing.
3. Apakah ada indikator khusus yang digunakan dalam penilaian kinerja guru?
Kami belum memiliki indikator yang terlalu rinci. Biasanya, kami fokus pada hal-hal seperti cara guru mengelola kelas, interaksi dengan anak, dan kemampuan membuat kegiatan pembelajaran.
4. Bagaimana Ibu melihat pengaruh penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional guru di TK ini?
Saya rasa pengaruhnya masih terbatas. Karena sistem penilaian kami belum terlalu formal, guru mungkin belum merasa termotivasi untuk mengembangkan diri secara maksimal.
5. Apa tantangan utama yang dihadapi dalam melaksanakan manajemen penilaian kinerja dan kompetensi guru di TK ini?
Tantangan utamanya adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Kami memiliki jumlah guru yang terbatas, dan saya sendiri juga memiliki banyak tugas administrasi. Selain itu, kami juga kesulitan mencari pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru.
6. Bagaimana peran Ibu sebagai Kepala Sekolah dalam mendukung pengembangan kompetensi profesional guru?

Saya selalu berusaha memberikan dukungan moral kepada guru. Saya juga mencoba mencari informasi tentang pelatihan-pelatihan yang relevan dan menyampaikannya kepada guru.

7. Menurut Ibu, faktor-faktor apa saja yang paling memengaruhi mutu sekolah TK, khususnya di sekolah dengan kualitas sedang?

Menurut saya, faktor yang paling memengaruhi adalah kualitas guru, sarana dan prasarana, serta dukungan orang tua. Guru yang berkualitas akan mampu menciptakan pembelajaran yang menarik dan efektif. Sarana dan prasarana yang memadai juga penting untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Dukungan orang tua juga sangat diperlukan untuk keberhasilan pendidikan anak.

8. Apa harapan Ibu untuk peningkatan mutu sekolah TK [Nama TK] di masa depan?

Saya berharap kami bisa meningkatkan mutu sekolah secara bertahap. Kami ingin memiliki sistem penilaian kinerja guru yang lebih baik, program pengembangan profesional guru yang lebih terstruktur, dan sarana prasarana yang lebih lengkap.

9. Jika diijinkan, saya akan mengajukan beberapa pertanyaan tambahan. Apa bentuk dukungan yang ibu harapkan dari pemerintah atau dinas pendidikan setempat?

Kami sangat mengharapkan dukungan dalam bentuk pelatihan guru yang berkualitas, bantuan dana untuk pengadaan sarana dan prasarana, serta pendampingan dalam penyusunan sistem penilaian kinerja guru yang lebih baik.

10. Apakah ada program khusus yang sudah pernah dicoba untuk meningkatkan kompetensi guru, dan bagaimana hasilnya?

Kami pernah mencoba mengirim beberapa guru untuk mengikuti pelatihan singkat. Namun, karena durasi pelatihan yang singkat dan kurangnya tindak lanjut, dampaknya belum terlalu signifikan.

11. Bagaimana cara Ibu melibatkan orang tua dalam meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam mendukung pengembangan kompetensi guru?

Kami mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan anak dan kegiatan sekolah. Kami juga meminta masukan dari orang tua mengenai kinerja guru dan kebutuhan sekolah.

12. Ibu, kita akan membahas lebih dalam mengenai proses penilaian kinerja guru di TK ini. Bisakah Ibu jelaskan secara spesifik langkah-langkahnya?

Tentu. Prosesnya sebenarnya masih cukup sederhana. Biasanya, saya melakukan observasi langsung di kelas secara tidak terjadwal. Saya mengamati bagaimana guru berinteraksi dengan anak-anak, cara mereka menyampaikan materi, dan bagaimana mereka mengelola kelas.

13. Apakah ada catatan khusus yang Ibu buat selama observasi?

Ya, saya membuat catatan singkat mengenai hal-hal yang saya lihat. Misalnya, apakah guru menggunakan metode pembelajaran yang variatif, apakah anak-anak terlihat antusias, atau apakah ada masalah dalam pengelolaan kelas.

14. Bagaimana dengan penilaian terhadap perencanaan pembelajaran guru?
Untuk perencanaan, kami belum memiliki format Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang baku. Biasanya, guru membuat catatan singkat mengenai kegiatan yang akan dilakukan. Saya melihat catatan tersebut untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan sesuai dengan tema pembelajaran.
15. Apakah ada proses evaluasi diri yang dilakukan oleh guru?
Belum ada proses evaluasi diri yang formal. Namun, kami sering berdiskusi secara informal mengenai kinerja masing-masing.
16. Bagaimana dengan umpan balik yang Ibu berikan kepada guru setelah observasi?
Saya memberikan umpan balik secara lisan. Biasanya, saya menyampaikan hal-hal positif yang saya lihat, serta memberikan saran-saran untuk perbaikan.
17. Bagaimana Ibu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru di TK ini?
Biasanya, saya mengidentifikasi kebutuhan berdasarkan pengamatan saya dan diskusi dengan guru. Misalnya, jika saya melihat bahwa guru kesulitan dalam menggunakan media pembelajaran tertentu, saya akan mencari pelatihan yang sesuai.
18. Apakah ada program pengembangan profesional yang sudah pernah diikuti oleh guru-guru di TK ini?
Beberapa guru pernah mengikuti pelatihan singkat yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Namun, kami belum memiliki program pengembangan profesional yang terstruktur dan berkelanjutan.
19. Bagaimana Ibu mengukur dampak dari upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?
Kami belum memiliki sistem pengukuran dampak yang formal. Namun, saya melihat adanya peningkatan dalam antusiasme anak-anak dan kreativitas guru dalam membuat kegiatan pembelajaran.
20. Apa tantangan utama yang Ibu hadapi dalam meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam hal manajemen penilaian kinerja dan kompetensi guru?
Tantangan utamanya adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Kami memiliki jumlah guru yang terbatas, dan saya sendiri juga memiliki banyak tugas administrasi. Selain itu, kami juga kesulitan mencari pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan biaya yang terjangkau.
21. Bagaimana Ibu melibatkan orang tua dalam meningkatkan mutu sekolah?

Kami mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan anak dan kegiatan sekolah. Kami juga meminta masukan dari orang tua mengenai kebutuhan sekolah.

22. Apa harapan Ibu untuk peningkatan mutu sekolah TK Qurrota A'Yun di masa depan?

Saya berharap kami bisa memiliki sistem penilaian kinerja guru yang lebih baik, program pengembangan profesional guru yang lebih terstruktur, dan sarana prasarana yang lebih lengkap. Saya juga berharap kami bisa mendapatkan dukungan yang lebih besar dari pemerintah dan masyarakat.

Lampiran 9. Wawancara Guru TK Islam Azzahra

LAMPIRAN KISI-KISI WAWANCARA PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA GURU

Nama : Hanum, S.Pd
Jabatan : Guru TK Islam Azzahra
Hari/Tanggal : Selasa, 18 Februari 2025
Waktu : 11.00
Tempat : TK Islam Azzahra

1. Penelitian saya berfokus pada peningkatan mutu sekolah melalui manajemen penilaian kinerja dan kompetensi profesional guru. Sebagai guru TK, bagaimana Ibu melihat pentingnya penilaian kinerja guru?
Menurut saya, penilaian kinerja sangat penting. Penilaian dapat membantu saya mengetahui kekuatan dan kelemahan saya sebagai guru. Dengan demikian, saya bisa terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Bagaimana sistem penilaian kinerja guru yang diterapkan di TK tempat ibu mengajar?
Biasanya, kepala sekolah melakukan observasi di kelas secara berkala. Selain itu, kami juga berdiskusi secara informal mengenai kinerja masing-masing.
3. Apakah ada indikator khusus yang digunakan dalam penilaian kinerja guru di TK ini?
Belum ada indikator yang terlalu rinci. Biasanya, kami fokus pada hal-hal seperti cara mengelola kelas, interaksi dengan anak, dan kemampuan membuat kegiatan pembelajaran yang menarik.
4. Bagaimana Ibu melihat pengaruh penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional Ibu?
Sejauh ini, pengaruhnya masih terbatas. Karena sistem penilaian kami belum terlalu formal, saya merasa belum mendapatkan umpan balik yang spesifik dan terstruktur.
5. Apa tantangan yang Ibu hadapi dalam melaksanakan tugas sebagai guru TK?
Tantangan utamanya adalah menghadapi anak-anak dengan karakter yang beragam. Selain itu, kami juga sering kesulitan mencari media pembelajaran yang sesuai dengan tema.

6. Bagaimana Ibu mengembangkan kompetensi profesional Ibu sebagai guru TK?
Saya biasanya mencari informasi di internet atau membaca buku tentang pendidikan anak usia dini. Saya juga sering berdiskusi dengan rekan-rekan guru.
7. Menurut Ibu, faktor-faktor apa saja yang paling mempengaruhi mutu sekolah TK?
Menurut saya, faktor yang paling memengaruhi adalah kualitas guru, sarana dan prasarana, serta dukungan orang tua. Guru yang kompeten dan berdedikasi akan mampu menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Sarana dan prasarana yang memadai juga penting untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Dukungan orang tua juga sangat diperlukan untuk keberhasilan pendidikan anak.
8. Apa harapan Ibu untuk peningkatan mutu sekolah TK ibu mengajar di masa depan?
Saya berharap kami bisa memiliki sistem penilaian kinerja guru yang lebih baik, program pengembangan profesional guru yang lebih terstruktur, dan sarana prasarana yang lebih lengkap.
9. Bagaimana perasaan Ibu tentang penilaian kinerja yang dilakukan kepala sekolah selama ini?
Saya merasa kepala sekolah sudah berusaha sebaik mungkin. Namun, saya berharap ada penilaian yang lebih terstruktur dan objektif, dengan indikator yang jelas dan umpan balik yang lebih spesifik.
10. Apakah ada pelatihan atau workshop yang Ibu harapkan untuk meningkatkan kompetensi Ibu?
Saya sangat berharap ada pelatihan tentang penggunaan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, serta pelatihan tentang cara menangani anak-anak dengan kebutuhan khusus.
11. Bagaimana Ibu melihat peran orang tua dalam meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam mendukung pengembangan kompetensi guru?
Orang tua memiliki peran yang sangat penting. Mereka bisa memberikan masukan yang berharga mengenai kebutuhan anak-anak dan harapan mereka terhadap guru. Mereka juga bisa membantu kami dalam menyediakan media pembelajaran atau menjadi narasumber dalam kegiatan pembelajaran.
12. Kita bahas lebih mendalam mengenai pengalaman Ibu terkait penilaian kinerja. Bagaimana Ibu melihat proses observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah?
Biasanya, kepala sekolah datang ke kelas saat saya sedang mengajar. Beliau mengamati bagaimana saya berinteraksi dengan anak-anak, cara saya menyampaikan materi, dan bagaimana saya mengelola kelas.

13. Apakah ada hal-hal spesifik yang Ibu perhatikan saat kepala sekolah melakukan observasi?
Saya merasa sedikit gugup saat diobservasi, tetapi saya berusaha tetap fokus pada kegiatan pembelajaran. Saya memperhatikan apakah kepala sekolah mencatat hal-hal yang saya lakukan
14. Bagaimana dengan umpan balik yang Ibu terima setelah observasi?
Biasanya, kepala sekolah memberikan umpan balik secara lisan setelah observasi. Beliau menyampaikan hal-hal positif yang saya lakukan, serta memberikan saran-saran untuk perbaikan.
15. Apakah ada catatan tertulis mengenai hasil observasi yang Ibu terima?
Belum ada catatan tertulis. Umpan balik yang saya terima hanya berupa lisan.
16. Bagaimana dengan penilaian terhadap perencanaan pembelajaran Ibu?
Kami belum memiliki format RPP yang baku. Biasanya, saya membuat catatan singkat mengenai kegiatan yang akan dilakukan. Kepala sekolah melihat catatan tersebut untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan sesuai dengan tema pembelajaran.
17. Apakah ada proses evaluasi diri yang Ibu lakukan secara rutin?
Belum ada proses evaluasi diri yang formal. Namun, saya sering merenungkan kegiatan pembelajaran yang telah saya lakukan dan mencoba mencari cara untuk memperbaikinya.
18. Bagaimana Ibu melihat peran rekan-rekan guru dalam pengembangan kompetensi profesional Ibu?
Kami sering berdiskusi mengenai kegiatan pembelajaran dan saling memberikan masukan. Diskusi ini sangat membantu saya dalam mengembangkan diri.
19. Apakah ada program pengembangan profesional yang Ibu harapkan dapat diikuti?
Saya sangat berharap ada pelatihan tentang penggunaan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, serta pelatihan tentang cara menangani anak-anak dengan kebutuhan khusus. Saya juga ingin mengikuti pelatihan tentang pengembangan RPP yang lebih terstruktur.
20. Bagaimana Ibu melihat peran orang tua dalam meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam mendukung pengembangan kompetensi guru?
Orang tua memiliki peran yang sangat penting. Mereka bisa memberikan masukan yang berharga mengenai kebutuhan anak-anak dan harapan mereka terhadap guru. Mereka juga bisa membantu kami dalam menyediakan media pembelajaran atau menjadi narasumber dalam kegiatan pembelajaran.
21. Bagaimana Ibu melihat hubungan antara penilaian kinerja, kompetensi profesional, dan mutu sekolah secara keseluruhan?

Saya rasa ada hubungan yang erat. Penilaian kinerja yang baik akan membantu guru meningkatkan kompetensi profesional mereka. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan pembelajaran yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

22. Apa harapan Ibu untuk peningkatan mutu sekolah TK Islam Amar Ma'ruf/ Qurrota A'yun di masa depan?

Saya berharap kami bisa memiliki sistem penilaian kinerja guru yang lebih baik, program pengembangan profesional guru yang lebih terstruktur, dan sarana prasarana yang lebih lengkap. Saya juga berharap kami bisa mendapatkan dukungan yang lebih besar dari pemerintah dan masyarakat.

23. Ibu, kita akan membahas lebih rinci mengenai proses observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Bisakah Ibu ceritakan secara detail apa saja yang diamati oleh kepala sekolah?

Tentu. Biasanya, kepala sekolah mengamati beberapa hal, antara lain:

- a. Interaksi dengan anak

Bagaimana saya menyapa anak-anak, bagaimana saya menjawab pertanyaan mereka, bagaimana saya menangani konflik antar anak.

- b. Pengelolaan kelas

Bagaimana saya mengatur ruang kelas, bagaimana saya mengelola waktu kegiatan, bagaimana saya menjaga ketertiban kelas.

- c. Penyampaian materi

Bagaimana saya menjelaskan materi, bagaimana saya menggunakan media pembelajaran, bagaimana saya menyesuaikan materi dengan usia anak.

- d. Penilaian perkembangan anak

Bagaimana saya mengamati perkembangan anak, bagaimana saya mencatat perkembangan mereka, bagaimana saya memberikan umpan balik kepada anak.

- e. Penggunaan metode pembelajaran

Apakah metode yang saya gunakan bervariasi dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini.

- f. Penggunaan media pembelajaran

Apakah media yang digunakan menarik dan sesuai dengan tema pembelajaran.

24. Apakah ada instrumen khusus yang digunakan oleh kepala sekolah saat melakukan observasi?

Sejauh yang saya tahu, belum ada instrumen khusus. Biasanya, kepala sekolah mencatat hal-hal penting di buku catatan beliau.

25. Bagaimana dengan proses pemberian umpan balik? Apakah ada diskusi mendalam mengenai hasil observasi?

Biasanya, umpan balik diberikan secara lisan setelah observasi. Kepala sekolah menyampaikan hal-hal positif dan memberikan saran-saran

perbaikan. Diskusi mendalam jarang dilakukan karena keterbatasan waktu.

26. Bagaimana dengan penilaian terhadap perencanaan pembelajaran Ibu? Apakah ada format RPP yang baku?

Kami belum memiliki format RPP yang baku. Biasanya, saya membuat catatan singkat mengenai kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah melihat catatan tersebut untuk memastikan kesesuaian dengan tema.

27. Apakah ada proses evaluasi diri yang Ibu lakukan secara rutin? Bagaimana Ibu menilai kinerja Ibu sendiri?

Saya sering merenungkan kegiatan pembelajaran yang telah saya lakukan. Saya mencoba mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan saya. Saya juga sering berdiskusi dengan rekan-rekan guru untuk mendapatkan masukan.

28. Bagaimana Ibu melihat peran pelatihan dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kompetensi Ibu?

Pelatihan sangat penting bagi saya. Saya ingin mengikuti pelatihan tentang penggunaan media pembelajaran yang inovatif, cara menangani anak dengan kebutuhan khusus, dan pengembangan RPP yang terstruktur.

29. Bagaimana Ibu melihat peran orang tua dalam mendukung peningkatan mutu sekolah?

Orang tua adalah mitra penting dalam pendidikan anak. Mereka dapat memberikan masukan mengenai kebutuhan anak dan membantu kami dalam menyediakan media pembelajaran.

30. Bagaimana Ibu melihat hubungan antara penilaian kinerja, kompetensi profesional, dan mutu sekolah secara keseluruhan?

Saya yakin ada hubungan yang sangat erat. Penilaian kinerja yang baik akan membantu guru meningkatkan kompetensi. Guru yang kompeten akan menciptakan pembelajaran yang berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah.

31. Apa harapan Ibu untuk peningkatan mutu sekolah TK tempat ibu mengajar di masa depan?

Saya berharap kami memiliki sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur, program pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan sarana prasarana yang lebih lengkap. Saya juga berharap ada peningkatan kerjasama antara guru, kepala sekolah, dan orang tua.

Responden	Nomor Item Pernyataan																										JML				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27	28	29	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	146
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	124	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	149	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	120	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	116	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	115	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	117	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	120	
26	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	139	
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	139	
28	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	138	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	129	

Lampiran 6

Pengujian Validitas Instrumen Variabel Manajemen Penilaian Kinerja Guru (X₁)

Responden	Nomor Item Pernyataan																														JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	5	2	4	5	5	12 3
2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	13 6
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	2	4	4	3	10 6
4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	4	2	5	4	5	5	4	12 6
5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	4	2	5	4	12 1
6	2	5	5	4	2	2	2	5	3	2	5	5	4	2	2	2	5	5	2	5	3	4	2	2	2	5	5	2	5	4	10 3
7	2	5	5	3	2	2	4	5	4	2	5	5	3	2	2	4	5	5	2	5	5	3	2	2	4	5	4	2	5	4	10 8
8	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	78
9	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	11 8
10	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	68
11	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	13 0
12	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	68
13	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	12 2
14	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	2	10 1
15	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	10 5
16	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	5	73
17	3	5	5	2	3	3	4	5	5	3	5	5	2	3	3	4	5	5	3	5	5	2	3	3	4	5	3	3	5	4	11 5

Responden	Nomor Item Pernyataan																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	JML
18	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	103
19	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	138
20	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	122
21	2	4	4	3	3	2	2	4	5	2	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	93
22	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	109
23	1	2	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	2	4	69
24	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	66
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	109
26	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	122
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	144
28	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	125
29	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	129
30	3	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	5	3	5	5	119,9
KOEFISIO N. KORELASI	0,722	0,931	0,931	0,625	0,726	0,701	0,671	0,931	0,386	0,722	0,931	0,931	0,625	0,726	0,701	0,671	0,924	0,924	0,722	0,931	0,364	0,625	0,726	0,701	0,671	0,924	0,052	0,722	0,931	0,096	
R TABEL	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
KETERANGAN	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T V	V	V	T V	

Lampiran 8

Tabel Z dari Luas di Bawah Kurva Normal Baku

α	0	0.001	0.002	0.003	0.004	0.005	0.006	0.007	0.008	0.009
0.00		3.090	2.878	2.748	2.652	2.576	2.512	2.457	2.409	2.366
0.01	2.326	2.290	2.257	2.226	2.197	2.170	2.144	2.120	2.097	2.075
0.02	2.054	2.034	2.014	1.995	1.977	1.960	1.943	1.927	1.911	1.896
0.03	1.881	1.866	1.852	1.838	1.825	1.812	1.799	1.787	1.774	1.762
0.04	1.751	1.739	1.728	1.717	1.706	1.695	1.685	1.675	1.665	1.655
0.05	1.645	1.635	1.626	1.616	1.607	1.598	1.589	1.580	1.572	1.563
0.06	1.555	1.546	1.538	1.530	1.522	1.514	1.506	1.499	1.491	1.483
0.07	1.476	1.468	1.461	1.454	1.447	1.440	1.433	1.426	1.419	1.412
0.08	1.405	1.398	1.392	1.385	1.379	1.372	1.366	1.359	1.353	1.347
0.09	1.341	1.335	1.329	1.323	1.317	1.311	1.305	1.299	1.293	1.287
0.10	1.282	1.276	1.270	1.265	1.259	1.254	1.248	1.243	1.237	1.232

Kriteria Pengambilan Kesimpulan

Jika $|Z_{hit}| < |Z_{tabel}|$, maka terima H_0

Jika $|Z_{hit}| \geq |Z_{tabel}|$, maka tolak H_0 alias terima H_A

Kesimpulan

Karena harga $|Z_{hit}| = 0,94 < \text{harga } |Z_{tabel}| = 1,96$, maka terima H_0

Jadi, tidak ada perbedaan yang nyata antara kualitas bola lampu yang diteliti dengan kualitas bola lampu yang dinyatakan oleh pabriknya.

Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi Tabel T (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903

72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 10 Tabel F (F-statistics P=0.05)

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
df2/df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Lampiran 11 Tabel r Untuk df = 1-47

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

Lampiran 12

Dokumen Kegiatan Penelitian



Proses wawancara dengan Kepala Sekolah



Proses wawancara dengan guru



Proses wawancara dengan guru



Proses Kegiatan Pengisian Angket Bersama Para Guru





Aktivitas Observasi Pelaksanaan Pembelajaran di Kelas



Proses wawancara dengan guru



Kegiatan Outdoor Class



Proses Kegiatan Belajar Mengajar di dalam kelas







Proses wawancara dengan kepala sekolah



Proses wawancara dengan guru



Proses wawancara dengan Guru



Proses wawancara dengan Guru





Proses Kegiatan Observasi kelas









DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Haeronih

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 1 Mei 1984

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Batas Barat 3 RT 06/03 NO 87 Kalisari,
Pasar Rebo Jakarta Timur

Email : ranicendekia87@gmail.com

Riwayat Pendidikan : SDN 01 Kalisari
MTsN 17 Jakarta Timur
MAN 6 Pekayon Jakarta Timur
S1 Pend. Bahasa Inggris Universitas IndraPrasta
PGRI Jak-Sel
S2 Manajemen Pendidikan Islam PTIQ Jakarta

Riwayat Pekerjaan : a. Guru Sertifikasi Bahasa Inggris di MTs Al-Awwabin Depok
b. Guru Bahasa Inggris di MA Al-Awwabin Depok
c. Guru Bahasa Inggris di SD Islam Al-Hidayah Marinir Cilandak KKO Jakarta Selatan
d. Koordinator rekrutmen calon guru baru di Yayasan Islam Marinir Cilandak Jakarta Selatan
e. Pemilik Lembaga Bimbingan Belajar Generasi Cendekia Jakarta
f. Wakil Ketua Yayasan Pembangunan Generasi Cendekia Jakarta

