PENILAIAN KINERJA GURU
DALAM PENINGKATAN *COMPETITIVE ADVANTAGE*
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 JEMBER

SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Alivia Khoirotun Nabila
NIM. 204101030007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
2026

PENILAIAN KINERJA GURU
DALAM PENINGKATAN *COMPETITIVE ADVANTAGE*
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Alivia Khoirotun Nabila
NIM .204101030007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
2026

PENILAIAN KINERJA GURU
DALAM PENINGKATAN *COMPETITIVE ADVANTAGE*
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Alivia Khoirotun Nabila
NIM. 204101030007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

Dr. Imron Fauzi, M.Pd.I
NIP. 198705222015031005

PENILAIAN KINERJA GURU
DALAM PENINGKATAN *COMPETITIVE ADVANTAGE*
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan di terima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Rabu
Tanggal: 24 Juni 2026

Tim Penguji

Ketua

Dr. AHMAD ROYANI, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIP. 198904172023211022

Sekretaris

Mudrikah, M.Pd.
NIP. 199211222019032012

Anggota:

1. Dr. Khotibul Umam, MA ( )
2. Dr. Imron Fauzi, M.Pd.I ( )

Menyetujui
Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si.
NIP.197304242000031005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MOTTO

وَلِكُلٍّ وِّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيْهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرٰتِۗ اَيْنَ مَا تَكُوْنُوْا يَأْتِ بِكُمُ اللّٰهُ جَمِيْعًاۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ ۝

Artinya: "Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya. Maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu." (Q.S. Albaqarah: 148)[*]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[*] Kementerian Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya (Jakarta, Lainah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama, 2019).

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahi robbil alamin dengan memanjatkan rasa puji syukur saya kepada Allah SWT, karena telah memberikan petunjuk selama perencanaan dan pelaksanaan penelitian skripsi ini berlangsung. Sholawat serta salam saya limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita menuju jalan yang penuh rahmat, untuk itu skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan pendidikan terbaik untuk penulis. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa yang terpanjatkan setiap saat, atas keringat yang menetes untuk memberikan yang terbaik untuk penulis. Dukungan dan motivasi yang tak pernah surut yang menjadikan penulis mampu melewati segala hal, baik rintangan maupun kesulitan. Segala pengorbanan bapak dan ibu menghantarkan penulis mampu menyelesaikan masa studi ini.
2. Ucapan terima kasih penulis haturkan juga kepada saudara tercinta dan segenap keluarga besar penulis yang telah menyisihkan sebagian tenaga, waktu, materi yang dimiliki untuk kelancaran penulis selama menempuh studi ini. Dukungan dan perhatian yang diberikan mampu menjadi lampu penyemangat Penulis dalam menyelesaikan segala tanggung jawab di perantauan ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْم

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sholawat serta salam juga tetap tercurahlimpahkan kepada junjungan nabi kita Muhammad saw yang menbawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman peradaban yaitu islam. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Penilaian Kinerja Guru Dalam Peningkatan *Competitive Advantage* Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember" dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang selalu memberikan semangat bagi mahasiswa dalm setiap sambutannya dan juga memberikan fasilitas yang memadai di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas yang memadai di Fakultas Tarbiyah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Bapak Dr. Nuruddin, S.Pd.I M.Pd.I, Selaku ketua jurusan pendidikan islam-bahasa yang telah menyususn rencana dan evaluasi pelaksanaan pendidikan dilingkup jurusan.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku koordinator program studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan arahannya dalam program perkuliahan yang kampi tempuh.
5. Bapak Dr. Imron Fauzi, M.Pd.I., selaku dosen pembimbing skripsi, yang dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan, arahan, serta saran selama proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Zainal Abidin, S.Pd.I., M.S.I., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga menuntaskan tugas akhir skripsi ini.
7. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, khususnya dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang sudah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Ibu Kepala Sekolah dan semua jajaran guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember yang telah memberikan izin, dan turut andil membantu serta mendukung peneliti dalam melaksankan penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, tetapi sudah mau menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penulisan maupun isi. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.

Jember, 22 Mei 2026

Alivia Khoirotun Nabila
NIM .204101030007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Alivia Khoirotun Nabila, 2026: *Penilaian Kinerja Guru Dalam Peningkatan Competitive Advantage Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember*
Kata kunci: Kinerja Guru, *Competitive Advantage*

Peran guru sangatlah penting dalam menentukan terlaksananya pendidikan di setiap jenjang, namun pada kenyataannya sebagian besar guru belum memenuhi standar kompetensi yang diharapkan. Permasalahan ini tentu berdampak pada tidak tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal di dalam kelas. Untuk mengatasi permasalahan tersebut serta dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) lembaga pendidikan, diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) sebagai alat untuk mengevaluasi dan meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan. Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember sendiri telah berinovasi dengan menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang komprehensif dan berbasis teknologi, yang mencakup partisipasi siswa dan penggunaan CCTV untuk memantau proses pelaksanaan pembelajaran.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana teknik penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember? 2) Bagaimana aspek penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyan Negeri 2 Jember? 3) Bagaimana hasil atau dampak penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan teknik penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. 2) Untuk mendeskripsikan aspek penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyan Negeri 2 Jember. 3) Untuk mendeskripsikan hasil atau dampak penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.

Penelitian kualitatif deskriptif *(field research)* ini dilaksanakan di MAN 2 Jember. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan kepala madrasah, wakil kepala, guru, tenaga kependidikan, pengawas, hingga siswa. Data dianalisis dengan model interaktif yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Serta divalidasi menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa: 1) Teknik Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan sepanjang tahun ajaran melalui kegiatan evaluasi diri di awal semester, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian oleh kepala madrasah di akhir periode. 2) Aspek PKG mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, dan pelaksanaan evaluasi hasil belajar yang semuanya dijalankan secara terpadu oleh guru. 3) Penilaian kinerja guru memberikan dampak yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, di mana hasil penilaian mampu memotivasi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik dan keunggulan bersaing madrasah.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Konteks Penelitian 1

B. Fokus Penelitian 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 9

E. Definisi Istilah 10

F. Sistematika Pembahasan 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA **14**

A. Penelitian Terdahulu 14

B. Landasan Teoritis 22

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III METODE PENELITIAN 41

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 41

B. Lokasi Penelitian 42

C. Subjek Penelitian 43

D. Teknik Pengumpulan Data 44

E. Teknik Analisis Data 47

F. Teknik Keabsahan Data 48

G. Tahapan Penelitian 49

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA 51

A. Gambaran Objek Penelitian 51

B. Penyajian Data Penelitian 54

C. Pembahasan Temuan Penelitian 72

BAB V PENUTUP 81

A. Kesimpulan 81

B. Saran 82

DAFTAR PUSTAKA 85

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No. Uraian **Hal.**

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu 19

Table 4.1 Data Temuan Penelitian 72

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian **Hal.**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga 53

Gambar 4.2 Rapat Evaluasi. 56

Gambar 4.3 Pembinaan dan Pengembangan. 58

Gambar 4.4 Perencanaan Penilaian Kinerja Guru 61

Gambar 4.5 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. 63

Gambar 4.6 Kegiatan Workshop Madrasah. 64

Gambar 4.7 Pembinaan para Guru. 67

Gambar 4.8 Kegiatan Siswa. 69

Gambar 4.9 TKA bersama Tim dari Ruang Guru. 71

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

No. Uraian **Hal.**

Lampiran 1 Surat Pernyataan Keaslian Tulisan 88

Lampiran 2. Matrik Penelitian 89

Lampiran 3. Instrumen Pedoman Penelitian 90

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian.....96

Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian 97

Lampiran 6. Jurnal Kegiatan Penelitian 98

Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan Penelitian 99

Lampiran 8. Riwayat Peneliti.....100

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Peran guru sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran anak. Guru merupakan sosok yang menentukan terlaksananya pendidikan di setiap jenjang pendidikan. Namun kenyataan sebagian besar guru yang mengajar di setiap jenjang pendidikan belum memenuhi standar atau belum mempunyai kompetensi sebagai guru. Hal tersebut tentu akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan pembelajaran, penggunaan metode dan perancangan pembelajaran yang tidak sesuai dan lain-lain. kompetensi guru sangat menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan perannya dengan baik di setiap lembaga pendidikan.[1]

Kompetensi guru tersebut harus selalu dikembangkan baik melalui melalui jalur pendidikan, jalur profesi, diklat maupun pengalaman mengajar. Semakin dikembangkan kompetensi guru maka semakin berkualitas output atau keberhasilan pembelajaran. Oleh karena itu pemerintah/pihak lembaga swasta harus memberikan fasilitas bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan dan sesuai dengan perkembangan zaman. Kompetensi guru juga penting untuk mengetahui tentang permasalahan dan minat peserta didik karena untuk mengikuti perkembangan teknologi, adaptasi terhadap perubahan kurikulum, pemahaman yang lebih mendalam, pengembangan kemampuan manajerial, motivasi siswa, memberikan

[1] Mulyasa, *Standar kompetensi dan sertifikasiguru, (Bandung: remaja rosdakarya, 2013), 5.*

kontribusi pada perubahan sosial. [3]

Kualitas pendidikan memiliki dampak positif sebagai bentuk *competitive advantage* yang dapat diberdaya gunakan sebagai aspek daya saing dengan lembaga pendidikan lainnya. *Competitive advantage* dalam lembaga pendidikan ialah dengan adanya inovasi, kreativitas, sistem pendidikan yang berkualitas, program-program unggulan yang ditawarkan berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya sebagai daya tarik peserta didik dan orang tua memilih lembaga tersebut. *Competitive advantage* menjadi salah satu poin penting bagi kesuksesan lembaga pendidikan di masa mendatang. Hal tersebut yang dapat dicontohkan seperti semakin baik kualitas Pendidikan yang diterapkan di sekolah maka semakin banyak pula peluang peminat peserta didik untuk bersekolah di lembaga pendidikan tersebut sehingga lembaga pendidikan dapat terus berkembang.[4]

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar nasional Pendidikan, PP ini mengatur mengenai lingkup standar nasional pendidikan; pengembangan, pemantauan, dan pelaporan standar nasional pendidikan; kurikulum; evaluasi, hasil belajar peserta didik dan evaluasi sistem pendidikan; akreditasi; dan sertifikasi. Standar nasional pendidikan digunakan pada Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[3] Abd.Rahman "Analisis Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru" Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol. 6 No. 1 (2022), 8464: https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/3726/3152/8411

[4] Makmur Syukri, Nurul Farhaini "Kualitas Pendidikan dan Keunggulan Kompetitif" *Jurnal on Education.* Vol. 6 No. 02 (2024), 11743: https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4828

pada Jalur Pendidikan formal, Jalur Pendidikan nonformal, dan Jalur Pendidikan informal. Jalur pendidikan formal terdiri atas: a) pendidikan anak usia dini formal; b) pendidikan dasar; c) pendidikan menengah; dan d) pendidikan tinggi. Sedangkan jalur pendidikan nonformal terdiri atas pendidikan anak usia dini nonformal dan pendidikan kesetaraan.[5]

Berdasarkan QS: An-Nahl ayat 43-44 yang berbunyi:

وَمَآ اَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ اِلَّا رِجَالًا نُّوْحِيْٓ اِلَيْهِمْ فَسْـَٔلُوْٓا اَهْلَ الذِّكْرِ اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَۙ ﴿٤٣﴾ بِالْبَيِّنٰتِ وَالزُّبُرِۗ وَاَنْزَلْنَآ اِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ اِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُوْنَ ﴿٤٤﴾

Artinya: "Kami tidak mengutus sebelum engkau (Nabi Muhammad), melainkan laki-laki yang Kami beri wahyu kepadanya. Maka, bertanyalah kepada orang-orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui". "(Kami mengutus mereka) dengan (membawa) bukti-bukti yang jelas (mukjizat) dan kitab-kitab. Kami turunkan aż-Żikr (Al-Qur'an) kepadamu agar engkau menerangkan kepada manusia apa yang telah diturunkan kepada mereka dan agar mereka memikirkan".[6]

Menurut tafsir kemenag, surat An-Nahl ayat 43-44 Allah menyatakan bahwa Dia tidak mengutus seorang rasul pun sebelum Nabi Muhammad kecuali manusia yang diberi-Nya wahyu. Ayat ini menggambarkan bahwa rasul-rasul yang diutus itu hanyalah laki-laki dari keturunan Adam a.s. sampai Nabi Muhammad saw yang bertugas mem-bimbing umatnya agar mereka beragama tauhid dan mengikuti bimbingan wahyu. Oleh karena itu, yang pantas diutus untuk melakukan tugas itu adalah rasul-rasul dari jenis mereka dan berbahasa mereka. Pada waktu Nabi Muhammad saw diutus, orang-orang Arab menyangkal bahwa Allah tidak mungkin mengutus utusan yang berjenis

[5] Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*

[6] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2019)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

manusia seperti mereka. [7]

Ayat ini juga menerangkan bahwa Allah menurunkan Al-Qur'an kepada Nabi Muhammad saw supaya beliau menjelaskan kepada manusia mengenai ajaran, perintah, larangan, dan aturan hidup yang harus mereka perhatikan dan amalkan. Al-Qur'an juga mengandung kisah umat-umat terdahulu agar dijadikan suri teladan dalam menempuh kehidupan di dunia. Nabi Muhammad juga diperintahkan untuk menjelaskan hukum-hukum yang terkandung dalam Al-Qur'an dan merinci ayat-ayat yang bersifat global mengkhususkan yang bersifat umum, membatasi yang mutlak dan lain-lain agar mudah dicerna dan sesuai dengan kemampuan berpikir mereka.[8]

Berdasarkan makna ayat di atas Allah SWT menengaskan bahwasannya seorang guru harus lebih unggul daripada muridnya dan seorang guru harus memiliki inovasi dalam mengelola pembelajaran. Seorang murid biasanya lebih percaya apa yang dikatakan gurunya dibandingkan oleh orang tuanya, maka dari itu sebaiknya seorang guru mentransfer ilomu pengetahuan yang positif, valid dan juga sesuai dengan usia peserta didiknya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Gambaran permasalahan guru ini mungkin terjadi karena kurangnya perhatian dari masyarakat tentang pendidikan di masa sebelumnya. Namun, seiring terjadinya perubahan zaman masyarakat mulai memahami manfaat dari investasi pendidikan untuk masa depan anak anaknya.[9] Secara umum problem

[7] Departemen Agama Republik Indonesia, Tafsir Al-Qur'an (Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2019),

[8] Departemen Agama Republik Indonesia, Tafsir Al-Qur'an (Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2019),

[9] Makmur Syukri, Nurul Farhaini "Kualitas Pendidikan dan Keunggulan Kompetitif" *Jurnal on Education.* Vol. 6 No. 02 (2024), 11743:

yang dialami oleh para guru dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu problem internal yang berasal dari dalam diri guru dan problem eksternal yang berasal dari luar pribadi guru. Problem internal meliputi kompetensi profesional yang dimilikinya, baik bidang kognitif seperti penguasaan bahan/materi, bidang sikap seperti mencintai profesinya (kompetensi kepribadian) dan bidang perilaku seperti keterampilan mengajar, serta menilai hasil belajar siswa.[10]

Penilaian kinerja guru memang dapat menjadi salah satu solusi dalam upaya peningkatan kompetensi guru, Penilaian kinerja guru berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana seorang guru memenuhi standar kompetensi yang diharapkan, serta bagaimana mereka dapat terus berkembang dalam profesinya. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu melaksanakan pembelajaran, pembimbingan dan/atau pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.[11] Hasil dari penilaian kinerja guru bisa dikelola menjadi suatu ketetapan yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai petunjuk proses perlaksanaan pendidikan sehingga mampu menciptakan pribadi yang komprehensif, cerdas dan mempunyai daya saing tinggi. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan bagian dari proses untuk meyakinkan semua pihak bahwa setiap guru adalah seorang yang profesional, dan peserta didik dapat memperoleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4828

[10] M. Sulton Baharrudin, Binti Maunah, "Problematika Guru di Sekolah" Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan, No. l (2022): 62, http://dx.doi.org/10.55681/nusra.v3i1.128

[11] Hj. E. Suryani, Zainal Abidin Arief,Kurniati,"Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyyah Kecamatan kalapanunggal Kabupaten Sukabumi", Jurnal Teknologi Pendidikan, No. 1 (2021): 30, https://doi.org/10.32832/tek.pend.v10i1.3994

kesempatan terbaik untuk dapat berkembang sesuai kapasitas masing-masing.[12]

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru. Juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Umtuk mengatur penilaian kinerja guru dibutuhkan manajemen, manajemen merupakan suatu proses yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut dengan efektif dan efisien. Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah lembaga yaitu penilaian kinerja guru.[13]

Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember sudah menerapkan sistem penilaian kinerga guru secara sistematis dan terstruktu melalui tahap perencanaan penilaian kinerja guru, pelaksanaan penilaian kinerja guru, maupun evaluasi penilaian kinerja guru. Sebagaimana yang di katakan Bapak Suwandi berikut,

> "Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, kami telah menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang terdiri dari tiga tahap utama: perencanaan,

[12] Munawwir, Amirah Yasmin, Ahmad Jauharul Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru," Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Vol. 8 No. 1b, (2023): 633 https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237

[13] Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 185-186

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

> pelaksanaan, dan evaluasi. Masing-masing tahap ini kami jalankan secara terstruktur dan terencana untuk memastikan kinerja guru dapat dinilai dengan objektif dan transparan".[14]

Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang komprehensif dan berbasis teknologi. Partisipasi siswa dalam penilaian, ditambah dengan penggunaan CCTV untuk memantau pelaksanaan penilaian, memungkinkan proses penilaian yang lebih transparan, objektif, dan berbasis bukti. Dengan adanya tim penilai yang berfungsi memverifikasi administrasi dan kinerja guru, serta penerapan teknologi dalam monitoring, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ini dan memberikan hasil penilaian yang lebih akurat dan adil. Seperti yang di ungkapkan Bapak Suwandi

> "Dalam hal ini terdapat tim penilai yang akan memverifikasi hasil administrasi dari hasil kinerja masing-masing guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. Bukan hanya tim penilai yang menilai kinerja guru akan tetapi para siswa ikut serta dalam melaksanakan penilaian kinerja guru. Dalam pengawasan secara langsung untuk saat ini tidak sama seperti sebelumnya, kalau sebelumnya dilaksanakan saat jam masuk pelajaran monitoring di dalam kelas pada saat guru mengajar. Pada saat ini sarana prasarana di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember sudah cukup memadai untuk memonitoring tanpa ke kelas yaitu di setiap kelas dilengkapi CCTV, jadi monitoring cukup dari CCTV tersebut".[15]

Melalui kinerja ini, pemimpin sekolah akan mengetahui dan mendapat informasi kompetensei yang telah dimiliki setiap pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. Sehingga, akan digunakan sebagai acuan untuk menyusun kebijakan yang harus di ambil pimpinan sekolah agar langkah yang di ambil benar sesuai dengan yang diperlukan pendidik. Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya dengan cara mengadakan

[14] Suwandi, Wawancara dengan Waka kurikulum, Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.
[15] Suwandi, Wawancara dengan Waka kurikulum, Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember..

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

pelatihan yang dilakukan oleh semua pendidik disana.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana kualitas kinerja guru dapat mempengaruhi daya saing madrasah dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompetitif. peneliti terdorong untuk mengeksplorasi lebih jauh secara ilmiah bagaimana "Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di MAN 2 Jember".

B. Fokus Penelitian

Dari konteks penelitian yang telah penulis sampaikan maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana teknik penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?
2. Bagaimana aspek penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyan Negeri 2 Jember ?
3. Bagaimana hasil atau dampak penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan ini menjadi pedoman bagi peneliti selama proses penelitian dan membantu dalam menentukan metode yang tepat. Berikut adalah tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mendeskirpsikan teknik penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.
2. Untuk mendeskripsikan aspek penilaian kinerja guru dalam peningkatan

competitive advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.

3. Untuk mendeskripsikan hasil atau dampak penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis seperti manfaat bagi peneliti, instansi dan Masyarakat secara keseluruhan. Manfaat peneliti harus realistis. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, pengetahuan, informasi, dan sekaligus refrensi yang berupa bacaan ilmiah.

b. Penelitian ini bermanfaaat untuk memberikan informasi ataupun pengetahuan mengenai penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage*.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi UINKHAS Jember

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dan penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Manfaat bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan ajar maupun acuan dalam mengambil kebijakan yang tepat guna menentukan keputusan terkait penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage*.

c. Manfaat bagi peneliti

Manfaat hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari pelebaran makna penelitian, kesalahpahaman dalam penelitian dan kerancuan tema penelitian, maka peneliti akan memberikan beberapa definisi dan pengertian seputar tema dalam penelitian ini:

1. Penialaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan untuk menilai dan mengukur sejauh mana seorang guru menjalankan tugas, tanggung jawab, dan kompetensinya dalam proses pembelajaran. Tujuan utama dari penilaian kinerja guru adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran, serta mendorong pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Batasan penilaian kinerja guru ini meliputi proses penilaian kinerja guru, aspek penilaian kinerja guru, dan hasil penilaian kinerja guru. Proses penilaian kinerja guru terdiri dari beberapa komponen yang meliputi evaluasi diri dan pelaksanaan penilaian kinerja guru. Aspek penilaian kinerja guru terdiri dari komponen-komponen yaitu perencanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Hasil penilaian kinerja guru terdiri dari komponen kualitas kerja, kemajuan proses belajar, dan peningkatan metode belajar.

2. *Competitive Advantage*

Competitive advantage atau keunggulan bersaing adalah suatu manfaat yang ada ketika perusahaan mempunyai dan menghasilkan suatu produk atau jasa yang dilihat dari pasar targetnya lebih baik dibandingkan para kompetitor terdekatnya. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai faktor, seperti inovasi produk, efisiensi operasional, kualitas layanan, teknologi superior, atau diferensiasi merek. Dengan memiliki *competitive advantage*, perusahaan dapat menarik lebih banyak pelanggan, meningkatkan pangsa pasar, dan mencapai profitabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pesaingnya, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Batasan competitive advantage ini meliputi aspek *competitive advantage* dan pengembangan *competitive advantage*. Aspek *competitive advantage* terdiri dari beberapa komponen yang meliputi *cost leadership*, *differentation*, dan *focus*. Pengembangan *competitive advantage* terdiri

dari beberapa komponen yaitu harga, kualitas, inovasi, pengiriman yang di andalkan, dan *time to market*.

Berdasarkan definisi istilah tersebut, maka yang dimaksud Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember adalah pengelolaan proses evaluasi terhadap kinerja guru yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan daya saing madrasah. Penilaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kompetensi, dedikasi, dan kontribusi guru dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang melibatkan partisipasi semua pihak, penilaian kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal guna memperkuat *competitive advantage* madrasah.

F. Sistematis Pembahasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Untuk mempermudah pelaksanaan penulisan skripsi ini dan agar dapat lebih mudah untuk di pahami secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian inidi jelaskan sebagai berikut:

Bab I terkait dengan pendahuluan berisi gambaran umum yang memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Hal yang akan dibahas dalam bab ini adalah konteks penelitian, fokus

penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang kajian kepustakaan yang berisi tentang penelitian terdahulu sebagai dasar pijakan untuk melakukan penelitian- penelitian yang akan dilakukan selanjutnya serta sebagai pijakan untuk mengembangkan penelitian yang pernah dilakukan. Selain penelitian terdahulu bab kedua membahas tentang kajian teori gunanya untuk memperjelas masalah penelitian dan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian.

Bab III memuat tentang metode penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Keabsahan Data.

Bab IV berisi penyajian data dan analisi yang merupakan inti dari penulisan skripsi yang menjelaskan mengenai hasil temuan dan analisanya yang sesuai dengan fokus penelitian, titik dalam bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis data dan pembahasan hasil temuan.

Bab V berisi penutup dalam penulisan skripsi. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan berbagai data yang telah diperoleh dan dijelaskan oleh peneliti dan syarat untuk beberapa pihak yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diambil dalam penulisan skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal penelitian karya Zainur Roziqin & Hefny Rozaq, dengan judul *"Menggagas Competitive Advantage Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo"*. Penelitian tersebut berisi tentang sebuah lembaga pendidikan baik madrasah maupun sekolah harus meningkatkan kualitas agar bisa berdaya saing (*competitive advantage*) dengan pihak lembaga pendidikan lainnya dengan cara membangun branding image sebagai salah satu strategi menyikapi semakin kompetitifnya persaingan di dalam merekrut dan mengambil perhatian para peserta didik dan orang tua. Penelitian ini melihat sejauh mana upaya pihak sekolah dalam membangun branding image agar nantinya pihak luar terutama konsumen pendidikan atau masyarakat mengenal dengan baik madrasah tersebut sehingga branding image pada perkembangannya akan melahirkan asumsi masyarakat dan konsumen jasa pendidikan bahwa madrasah tersebut adalah madrasah favorit, unggul, multitalenta, dan asumsi-asumsi lainnya. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian berada di lingkungan pesantren sedangkan penulis hanya di Madrasah Tsanawiyah yang berada di kompleks Alkhairaat Pusat Palu. Fokus penelitian penulis dan penelitian tersebut tidak jauh berbeda karena sama-sama memfokuskan upaya sebuah lembaga pendidikan dalam meningkatkan *competitive advantage* agar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

madrasah tersebut menjadi madrasah yang unggul walaupun hanya dalam lembaga pendidikan Islam dan bukan madrasah negeri. Penelitian tersebut juga menggunakan metode penelitian kualitatif.[16]

2. Jurnal penelitian karya Ferdinan yang dimuat pada Jurnal Tarbawi Volume 1, Nomor 2, yang berjudul "Penilaian Kinerja Mutu dalam Pendidikan Agama Islam". Dengan kesimpulan Penilaian kinerja guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Hasil penialaian kinerja dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru sehingga mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimilikinya sebagai bahan untuk mengembangkan potensi dan profil kinerjanya. Tujuan penialaian kinerja kepala sekolah yaitu memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsifungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya.[17]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[16] Zainur Roziqin & Hefny Rozaq. "Menggagas Competitive Advantage Melalui *Branding Image* Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo", Jurnal Ilmiah Vol, 18 no. 2 (2018), 227: https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/3244

[17] Ferdinan, "Penilaian Kinerja Mutu dalam Pendidikan Agama Islam," Jurnal Tarbawi, no. 2 (2015): 131-132, https://doi.org/10.26618/jtw.v1i2.366

3. Hasan Baharun Dosen IAI Nurul Jadid Paiton Probolinggo tahun 2016. Jurnal at-Tajdid dengan judul *"Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam"*. Tujuan umum penelitian ini adalah dalam rangka mempersiapkan tantangan global dan daya saing bangsa. Meskipun memiliki persamaan judul yang dilakukan oleh penulis, penelitian tersebut memiliki perbedaan diantaranya: penelitian tersebut hanya dilakukan atau diambil dari buku-buku referensi atau internet karena menggunakan metode penelitian kepustakaan atau riset kepustakaan (library research), sedangkan penelitian penulis berada di MTS Alkhairaat Pusat Palu. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan Islam mempunyai tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh lembaga, yaitu perencanaan, pembinaan, dan evaluasi kerja. Dengan menerapkan manajemen kinerja secara sungguh-sungguh, maka lembaga pendidikan Islam akan memiliki keunggulan dan ciri khas lembaga yang memiliki komitmen pada mutu pendidikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan atau riset kepustakaan (library research) sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.[18]
4. Jurnal penelitian karya Rio Estetika, Imron Rosyadi, Muh. Nur Rachim Maksum yang dimuat pada jurnal Basicedu Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 5146-5156 yang berjudul *"Manajemen Kinerja dalam*

[18] Hasan Baharun. "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Comppetitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam", Jurnal At-Tajdid. Vol, 5 no, 2 (2016). 243-244 https://ejournal.isimupacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/view/21

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

Mencapai Compititive Advantage Sekolah Muhammadiyah". Dengan kesimpulan: pada tahap pelaksanaan manajemen kinerja, kepala sekolah rutin menjalankan visitasi dan monitoring untuk memastikan program sekolah berjalan dengan baik. Guru/karyawan saling berkoordinasi satu sama lainnya dalam setiap pelaksaan agenda sekolah. Agar kinerja guru/karyawan dapat terus terjaga komitmen dan kualitasnya, maka sekolah memberikan kebijakan magang di lembaga lain, studi lanjut, motovasi, dan penghargaan. Evaluasi formal adalah visitasi/monitoring dari pihak Dinas Pendidikan setempat dan Majlis Dikdasmen Muhammadiyah Wonogiri setiap enam bulan sekali. Sedangkan evaluasi informal merupakan penilaian kepala sekolah kepada jajaran di bawahnya yang berlangsung secara terus-menerus dan simultan dakam keseharian pelaksanaan agenda sekolah.[19]

5. Tesis IAIN Tulungagung Tahun 2019 karya Moh. Ghozi, yang berjudul *"Manajemen Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs di MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung)"*. Meskipun penelitian ini juga termasuk mengenai problematika manajemen kinerja terhadap *competitive advantage*, akan tetapi penelitian ini lebih berfokus pada kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan keunggulan bersaing di lembaga pendidikan Islam. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, bukan hanya kepala

[19] Rio Estetika, Imron Rosyadi, Muh.Nur Rochim Maksum, "Manajemen Kinerja Dalam Mencapai *Competitive Advantage* sekolah Muhammadiyah," Jurnal Basicedu 5154, no. 3(Mei 2022): 5146-5156 https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/3064

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

sekolah yang menjadi fokus utama tetapi juga melibatkan para komite sekolah maupun tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan Islam. Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya: tempat penelitian di sekolah penelitian tersebut memiliki studi multi kasus *competitive advantage* pada MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung sedangkan penulis hanya memiliki single kasus pada MTS Alkhairaat Pusat Palu. Objek penelitiannya adalah pada kepala madrasah sedangkan penulis meliputi 3 aspek yaitu kepala madrasah, komite madrasah, dan juga tenaga pendidik. Pada penelitian ini juga memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif.[20]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[20] Moh. Ghozi, Manajemen Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs Di Man 2 Kota Kediri Dan Man 2 Tulungagung)", (Tesis Tidak Diterbitkan, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Iain Tulungagung, Tulungagung, 2019)

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1.	Jurnal penelitian karya Zainur Roziqin & Hefny Rozaq (2018) dengan judul "Menggagas *Competitive Advantage* Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo".	Membangun branding image merupakan strategi bagi madrasah untuk meningkatkan kualitas dan daya saing (*competitive advantage*) dalam merekrut peserta didik. Upaya ini bertujuan agar masyarakat mengenal madrasah tersebut sebagai lembaga pendidikan yang favorit dan unggul.	Sama-sama meneliti tentang *Competitive Advantage*	Penelitian ini lebih fokus pada upaya membangun branding image dalam *competitive advantage* lembaga melalui akreditasi kelembagaan, profesionalitas tenaga pendidik, dan prestasi siswa, sedangkan penelitian yang peneliti ambil membahas tentang penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage*.
2.	Jurnal penelitian karya Ferdinan yang dimuat pada Jurnal Tarbawi, No. 2 yang berjudul "Penilaian Kinerja Mutu dalam Pendidikan Agama Islam "	Penilaian Kinerja Guru (PKG) berfungsi untuk memperoleh gambaran terkait pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam bekerja. Hasil penilaian ini dimanfaatkan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas sebagai bahan refleksi dan evaluasi diri untuk mengembangkan potensi serta	Sama-sasma meneliti tentang Penilaian Kinerja Guru.	Penelitian ini lebih focus pada Mutu Pendidikan Islam, sedangkat penelitian yang peneliti ambil membahas tentang penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

1	2	3	4	5
		meningkatkan kualitas pendidikan.		
3	Hasan Baharun Dosen IAI Nurul Jadid Paiton Probolinggo tahun 2016. Jurnal at-Tajdid dengan judul "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* Pada Lembaga Pendidikan Islam".	Penerapan manajemen kinerja untuk meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan Islam harus melalui tahapan perencanaan, pembinaan, dan evaluasi kerja. Lembaga yang menerapkannya dengan sungguh-sungguh akan memiliki keunggulan dan komitmen terhadap mutu pendidikan. meningkatkan kualitas pendidikan.	Sama-sama meneliti tentang *competitive advantage*.	Penelitian ini hanya dilakukan atau diambil dari buku-buku referensi atau internet karena menggunakan metode penelitian kepustakaan atau riset kepustakaan (library research), sedangkan penelitian penulis berada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.
4.	Jurnal penelitian karya Rio Estetika, Imron Rosyadi, Muh. Nur Rachim Maksum yang dimuat pada jurnal Basicedu Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 5146-5156 yang berjudul "Manajemen Kinerja dalam Mencapai	Pelaksanaan manajemen kinerja dilakukan melalui kegiatan visitasi dan monitoring rutin oleh kepala sekolah, serta koordinasi antar staf. Untuk menjaga kualitas kinerja, sekolah menerapkan kebijakan magang, studi lanjut, dan penghargaan, serta	Topik yang di bahas sama-sama tentang *Competitive advantage* .	Penelitian ini memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam memcapai keunggulan bersaing antar lembaga pendidikan. Sedangkan, penulis memfokuskan pada penilaian kinerja guru dalam peningkatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

1	2	3	4	5
	Compititive Advantage Sekolah Muhammadiyah"	melakukan evaluasi secara formal (berkala) maupun informal (terus-menerus).		keunggulan bersaing.
5.	Tesis IAIN Tulungagung Tahun 2019 karya Moh. Ghozi, yang berjudul "Manajemen Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs di MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung)".	Penelitian ini memfokuskan bahwa kinerja kepala sekolah memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) di lembaga pendidikan Islam.	Topik yang bahas sama-sama tentang kinerja dalam meningkatkan keunggulan bersaing.	Penelitian ini lebih berfokus pada kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan keunggulan bersaing di lembaga pendidikan Islam. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, bukan hanya kepala sekolah yang menjadi fokus utama tetapi juga melibatkan para tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan Islam.

Penelitian ini sebagai penyempurna penelitian terdahulu dengan menambahkan aspek baru yang lebih relevan di lingkungan pendidikan. Penelitian sebelumnya cenderung fokus pada kinerja kepala sekolah dalam meiningkatkan keunggulan bersaing. Namun, disini peneliti tidak hanya fokus pada kinerja kepala sekolah, peneliti juga memfokuskan pada penilaian kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan *competitive advantage* sekolah melalui penilaian kinerja guru.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi pembahasan mengenai teori terkait yang dijadikan sebagai dasar pijakan dalam melakukan penelitian.[21] Dengan adanya teori tersebut akan semakin mempermudah peneliti dalam memecahkan permasalahan yang sesuai dengan fokus penelitian dan tujuan penelitian.

1. Penilaian Kinerja Guru

a. Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [22] Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang.[23]

Penilaian dari beberapa unsur tugas guru yang utama dalam tujuan melaksanakan pembinaan keprofesian, kepangkatan, dan jabatan yang terkandung pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 1 tahun 2023 yakni makna dari penilian kinerja guru. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[21] Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Jember: UIN KHAS Jember Press,2021), 40.

[22] Khairoh, "Hubungan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) dan Budaya Kerja Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat" (Tesis, IAIN Sumatera Utara,2010), 35.

[23] WJS. Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988), h. 56.

kinerja yang dijalankan oleh guru di sekolah nantinya bisa memperoleh penilaian, selanjutnya mampu memberikan pengaruh bagi karir guru di sekolah, seperti mendapatkan promosi pangkat.24 Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.[25]

Penilaian Kinerja guru (PKG) adalah penilaian yang dilakukan dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya, Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Merujuk pada buku pedoman penilaian Kinerja guru (PKG) yang dikeluarkan oleh Kementrian Pendidikan Nasional, tidak dapat disangkal lagi bahwa PKG adalah suatu keharusan yang wajib dilaksanakan oleh sekolah dua kali dalam setahun yang dilakukan setiap awal dan akhir tahun ajaran baru terhadap semua gurunya demi peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.[26]

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah sistem yang dirancang untuk mengukur kemampuan guru dalam melaksanakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[24] Permen PAN & RB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

[25] Zahra Khusnul Lathifah, "Pengaruh Penilaian Kinerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat" (Tesis, IAIN Surakarta, 2016) 9-10.

[26] Nur Laili Komairatul Fitria, Sutiah, "Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja guru (PKG) dalam Meningkatkan Prestasi Guru MI di Kecamatan Merakurak," *Journal of Education*, (2024): 117, https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.792

tugasnya, yang tercermin dalam penguasaan kompetensi dan unjuk kerja mereka. PKG dilakukan melalui pencatatan dan inventarisasi kegiatan guru sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, dan wajib dilakukan dua kali setahun, yaitu di awal dan akhir tahun ajaran. Penilaian ini tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga mempengaruhi perkembangan karir guru, seperti promosi pangkat. Dengan demikian, PKG menjadi instrumen penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pendidikan di sekolah.

b. Fungsi dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Secara umum, PKG memilika 2 (dua) fungsi utama sebagai berikut:

1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKG. [27]
2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan

[27] Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 187

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.[28]

Adapun manfaat Penilaian Kinerja Guru adalah untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Dari pemaparan diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan continue.

c. Prinsip Pelaksanaan Kinerja Guru

Supaya hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, maka penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

1) Berdasarkan ketentuan.

   Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2) Berdasarkan kinerja.

   Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[28] Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya offset, 2013), 89.

hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

3) Berdasarkan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan dimensi tugas utama dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4) Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut:

a) Objektif. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari hari.
b) Adil. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari hari.
c) Akuntabel. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dipertanggungjawabkan.

d) Bermanfaat. Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
e) Transparan. Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
f) Berorientasi pada tujuan. Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
g) Berorientasi pada proses. Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
h) Berkelanjutan. penilaian kinerja guru dilakukan secara periodic, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.
i) Rahasia. Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.[29]

Prinsip pelaksanaan kinerja guru berfokus pada pendekatan yang adil dan berbasis pada hasil yang dapat diukur. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur, dan dilengkapi dengan dukungan pengembangan

[29] Imron Fauzi, Etika Profesi Keguruan (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 188-190.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

profesional berkelanjutan, guna memastikan bahwa guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pendidikan. Dengan prinsip-prinsip ini, kinerja guru dapat lebih terukur, berkembang, dan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

d. Aspek yang dinilai dalam PKG

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugastugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.30 Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa subunsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

1) Penilaian kinerja yang terkait dengan perencanaan proses pembelajaran meliputi :

a) Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
b) Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.
c) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
d) Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai

[30] Fauzi, 190.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dengan materi dan strategi pembelajaran.

2) Penilaian kinerja dalam pelaksanaan kinerja pembelajaran

Meliputi :

a) Guru memulai pembelajaran dengan efektif.
b) Guru menguasai materi pelajaran,
c) Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.
d) Guru memanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
e) Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.
f) Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.

3) Penilaian kinerja dalam penilaian pembelajaran meliputi :

a) Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
b) Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.
c) Guru memanfatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

selanjutnya.[31]

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan kompetensi profesional dan dampaknya terhadap proses pembelajaran. Aspek tersebut meliputi kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, mencakup pengetahuan dan penguasaan materi ajar, melibatkan keterampilan dalam berinteraksi dengan siswa. Dengan penilaian yang menyeluruh terhadap semua aspek ini, diharapkan dapat tercipta pengajaran yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

e. Prosedur Penilaian Guru

Penilaian Kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi proses nya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah semester. Di dalam rentang waktu waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.32 Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[31] Fauzi, 191-192.

[32] Rahma Lika Inas Zhafiroh, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru dalam Kompetensi Pedagogik di MIN Kota Semarang" (Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2019), 41.

pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

1) Kegiatan Evaluasi Diri

Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi sekolah atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan penyusunan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4-6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan. Dokumentasi evaluasi diri guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan individu guru dapat dilihat dalam panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Bagi guru mutasi di pertengahan tahun ajaran, evaluasi dirinya dapat diperoleh menggunakan hasil evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah asal.[33]

2) Pelaksanaan Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 (dua) semester setelah melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4-6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan

[33] Zhafiroh,23-24.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya di samping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodik sebagaimana telah dijelaskan di atas.[34]

Prosedur penilaian kinerja guru yang meliputi evaluasi diri dan pelaksanaan kinerja guru harus dirancang untuk mendorong refleksi dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Evaluasi diri memberikan kesempatan bagi guru untuk secara jujur menilai kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugasnya, baik dalam hal perencanaan, interaksi dengan siswa, maupun pengelolaan kelas. Proses ini memungkinkan guru untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menetapkan tujuan pengembangan pribadi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

f. Hasil Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru sangat berdampak secara signifikan terhadap beberapa aspek, mulai dari hasil belajar siswa, membangun motivasi guru dalam mengembangkan metode pembelajaran, dan juga penilaian kinerja guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan. dari penilaian kinerja guru kita dapat tahu bahwasanya penilaian kinerja guru dapat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa melalui

[34] Imron Fauzi, Etika Profesi Keguruan (Jember: IAIN Jember Press, 2019),193-195

pengembangan metode pembelajaran yang cocok dengan siswa untuk membangun suasana kelas yang aktif dan kreatif sehinga dapat memengaruhi hasil belajar siswa. penilaian kinerja guru dapat membangun motivasi guru dalam memberikan pelajaran, dalam penilaian kinerja guru terdapat evaluasi untuk membantu guru mengembangkan metode pembelajaran kepada siswa. dan juga terhadap peningkatan kualitas pendidikan apabila tujuan pembelajaran atau hasil belajar siswa suda terpenuhi hal tersebut sudah termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan.[35]

Pada intinya PKG dilakukan untuk mengetahui problem apa saja yang terjadi dalam sekolah mulai dari guru dan juga siswa untuk dapat dikembangkan dan di evaluasi, karena fungsi utama dari PKG sebagai evaluasi dan pengembangan manajemen dalam sekolah. Dari hasil penilaian tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan tindakan selanjutnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya penilaian kinerja guru, diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi sekolah bila dilakukan dengan sikap yang positif dan semangat kerjasama antara petugas penilai dengan guru yang dinilai.[36]

Hasil penilaian kinerja guru memberikan gambaran tentang sejauh mana seorang guru berhasil mencapai standar kompetensi yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[35] Prila Pita Sari, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Juwangi,"(Skripsi, UIN Walisongo Semrang, 2020), 27.

[36] Ahmad Shidqi Dian Arifandi, "Evaluasi Kinerja Guru," Jurnal Pemikiran Keislaman Vol.04, no, 2 (2020): 118, https://doi.org/10.36835/edukais.2020.4.2.106-119

ditetapkan, baik dalam hal penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, maupun interaksi dengan siswa. Jika hasil penilaian menunjukkan kinerja yang baik, itu bisa menjadi indikator keberhasilan metode pengajaran dan pengelolaan kelas yang diterapkan. Sebaliknya, jika ada kekurangan, hasil penilaian dapat digunakan untuk merancang strategi perbaikan, seperti pelatihan tambahan.

2. *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing)

a. Pengertian *Competitive Advantage*

Salah satu faktor penting dalam mencapai suatu kemajuan dan peningkatan sebuah organisasi atau lembaga pendidikan adalah dengan melalui *competitive advantage* (keunggulan bersaing). Hal ini karena *advantage* (keunggulan) dan *competitive* (persaingan) banyak dilakukan oleh sebuah organisasi dalam mendesain, menata, memproyeksikan, memasarkan, dan mendukung mutu keunggulan organisasinya.[37] Kemudian, hal ini juga termasuk suatu proses yang bukan hanya sekedar dilihat sebagai hasil akhir tetapi dilihat juga sebagai hasil kepuasan yang dinamis. Ketika sebuah organisasi mampu mengungguli pesaing lain, tentunya tidak hanya potensi kenaikan yang akan didapatkan, tetapi juga perkembangan organisasi akan meningkat. Dengan demikian, organisasi yang memiliki *competitive advantage* maka organisasi telah memiliki keunggulan

[37] Bashori, "Stategi Kompetitif dalam Lembaga Pendidikan," Jurnal Tadris Vol 12, no. 2 (2017): 162, https://doi.org/10.19105/tjpi.v12i2.1269

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

atas yang lain dan akan mendapatkan perhatian dari pelanggan/masyarakat.

Menurut Porter *competitive advantage* adalah sebuah keunggulan yang dicapai oleh organisasi untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan yang lain dalam hal jasa, industri, atau pasar yang sama. Secara umum, hal ini bertujuan untuk membentuk posisi yang tepat bagi organisasi dalam memaksimalkan efektivitas kinerja, laba, pangsa pasar, dan kepuasan pelanggan. Menurut Sulhan, suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan akan memiliki keunggulan bersaing atau memiliki potensi untuk bersaing apabila dapat menciptakan dan menawarkan nilai yang lebih atau kinerja lebih baik dibandingkan organisasi lainnya.[38]

Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah jantung kinerja pemasaran untuk menghadapi persaingan. Keunggulan bersaing diartikan sebagai strategi benefit dari lembaga yang melakukan kerjasama untuk menciptakan keunggulan bersaing yang lebih efektif dalam pemasarannya. Strategi ini harus didesain untuk mewujudkan keunggulan bersaing yang terus menerus sehingga lembaga dapat mendominasi baik dalam program lama maupun baru dalam pendidikan tersebut.[39]

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[38] Muwahid Sulhan, "Dialekta Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Madrasah Unggul dalam Prespektif Daya Saing Pendidikan Bermutu", Jurnal Ta'allum.Vol, 5 no.2 (2017). 283-284, https://ejournal.uinsatu.ac.id/index.php/taalum/article/view/613

[39] Aprizal, Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Penjualan Komputer), (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 50

bahwasannya *competitive advantage* adalah untuk menawarkan kualitas pendidikan yang lebih baik dan unik dibandingkan dengan lembaga lainnya, sehingga dapat menarik siswa dan memenuhi harapan orang tua serta masyarakat. Lembaga pendidikan yang memiliki *competitive advantage* mampu menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman, serta menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja atau masyarakat.

b. Aspek *Competitive Advantage*

Lembaga pendidikan harus berformulasi dan mampu berkompetisi mencapai mutu berdasarkan tujuan pendidikan dan kepuasan pelanggan dengan memusatkan pada biaya, diferensiasi, dan keunggulan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, agar sesuai dengan tujuan, perlu suatu strategi dalam menerapkan *competitive advantage* yakni dengan melalui competitive oriented strategy, maksudnya strategi dilakukan secara terbuka dan dilakukan jika semua komponen dianggap sudah kuat dan siap. Selain dari strategi tersebut juga terdapat strategi lain yaitu analisis SWOT (*strengths, opportunities, weaknesses, threat*) yang merupakan analisis yang bertujuan untuk mengukur kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, baik yang ada dari lingkup internal maupun dari lingkup eksternal lembaga pendidikan Terdapat tiga aspek untuk menentukan keberhasilan suatu *competitive advantage*, yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1) *Cost*, maksudnya menekankan inovasi dengan biaya relatif rendah dan mengeliminasi penambahan biaya.
2) *Differentiation*, yaitu memaksimalkan keunikan produk.
3) *Focus*, yaitu menghasilkan produk untuk mencukupi kebutuhan pelanggan.

Kemudian, agar *competitive advantage* dapat berjalan baik, perlu adanya dimensi. Menurut Kotler & Keller terdapat lima dimensi yang dapat menentukan keberhasilan *competitive advantage* dalam lembaga pendidikan, antara lain:

1) Program quality, yaitu program mutu yang ditawarkan tercermin mulai dari input, proses, output sampai outcomenya.
2) Program uniqueness, yaitu keunikan program yang memiliki nilai, unggul, berbeda, dan dibutuhkan pelanggan dalam jangka panjang.
3) Price, yaitu biaya pendidikan terjangkau sesuai dengan program pendidikan.
4) Good human resources, yaitu sumber daya manusia berkualifikasi baik.
5) Reputation, yaitu lembaga pendidikan memperoleh penilaian citra yang baik dalam pandangan masyarakat.[40]

Dalam lingkup pendidikan, sebuah sekolah bisa menerapkan aspek tersebut dengan menawarkan biaya pendidikan yang lebih

[40] Supriyadhi, " Peningkatan Competitive Advantage Mutu Pendidikan pada MTS Swasta Se-Kabupaten Pringsewu" (Skripsi, Universitas Lampung,2023), 13.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

rendah, dengan kurikulum atau fasilitas yang lebih inovatif, atau dengan mengkhususkan diri dalam program-program tertentu yang memenuhi kebutuhan pasar. Ketiga strategi ini dapat membantu lembaga pendidikan untuk bersaing lebih efektif dan menarik perhatian siswa serta orang tua.

c. Pengembangan *Competitive Advantage*

Terdapat lima dimensi yang digunakan untuk menentukan pengembangan keunggulan bersaing sebuah perusahaan**.** Kelima dimensi terebut adalah harga, kualitas, pengiriman yang dapat diandalkan, inovasi produk, dan time to market.

1) Harga

Pendidikan dengan harga murah dan berkulitas masih menjadi pilihan terbaik masyarakat Indonesia saat ini. Sehingga Lembaga harus meramu pelayanan agar dapat menekan biaya pendidikan semurah mungkin namun kualitas tetap terjaga baik.

2) Kualitas

kualitas harus terus ditingkatkan meskipun memtuhkan tambahan biaya.

3) Pengiriman yang di andalkan.

Untuk perusahaan jasa seperti pendidikan dapat terealisasikan dalam bentuk program antar jemput siswa sekolah. Dan ini juga dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing di lingkungan yang membutuhkan transportasi khusus.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4) Inovasi.

Inovasi dalam dunia pendidikan dapat berupa program-program pembelajaran baru sesuai dengan perkembangan zaman, metode pembelajaran, yang efektif dan efisien, tambahan pendidikan dan pengetahuan seperti ekstra kurikuler.

5) *Time to market*

Dalam dunia pendidikan, hal ini dapat berupa program-program baru ter-update yang setiap satu atau tiga tahunan diganti atau ditambah.[41]

Kotler & Keller (2009) menyatakan bahwa suatu lembaga dapat mendiferensiasi keunggulannya melalui beberapa aspek, antara lain:

1) *Location*, yaitu keunggulan berdasarkan letak lokasi yang strategis
2) *Quality, number and type of faculty*, yaitu keunggulan jurusan yang ditawarkan
3) *The nature of the curriculum-broad*, yaitu keunggulan tujuan kurikulum.
4) *Special features*, yaitu keunggulan program unggulan yang beda dengan lain.
5) *Human resource quality*, yaitu keunggulan melalui mutu sumber

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[41] Asnik Khuroidah, Binti Maunah, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI), Jurnal Administrasi Pendidikan Islam Vol 4, no. 2 (2022): 163, https://jurnalftk.uinsa.ac.id/index.php/JAPI/article/view/1931 .

daya manusia.

6) *The achievement of graduates*, yaitu keunggulan prestasi dan output yang baik,
7) *The technologies used or available*, yaitu keunggulan penggunaan teknologi.
8) *Program requirement*, yaitu keunggulan syarat program yang harus dipenuhi.
9) *The campus atmosphere*, yaitu keunggulan suasana kampus yang kondusif.
10) *The price charged*, yaitu keunggulan biaya pendidikan yang lebih rendah.[42]

Pengembangan *competitive advantage* dapat dicapai melalui inovasi yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan kurikulum yang relevan, serta pemanfaatan teknologi pendidikan. Lembaga pendidikan yang ingin unggul harus mampu menawarkan pengalaman belajar yang berbeda dan lebih baik dibandingkan pesaingnya. Dengan memanfaatkan berbagai sumber daya secara maksimal, lembaga pendidikan dapat memperkuat posisinya di pasar pendidikan, baik dari sisi akademik maupun non-akademik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[42] Sergius Ly, Sukarman Purba, Irsan Rangkuti, "Strategi Promosi Sekolah dalam Merekrut Calon Peserta Didik Baru di SMPS Bunga Mawae Gunungsitoli Nias" Jurnal Seunai Ilmu Pendidikan 9, no. 1 (2023): 98, https://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/ja/article/view/943

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekaatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*) melalui pendekatan kualitatif dimana metode penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang terjadi. Adanya kehadiran dari peneliti dalam penelitian ini sebagai instrumen kunci dari penelitian. Jenis penelitian ini lebih jauh lebih bisa dinamakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan keinginan peneliti bahwa hasil yang di harapkan lebih rinci dan nyata sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami. Menurut Denzin dan Lincoln, penelitian kualitatif adalah penelitian memakai konteks penelitian alamiah (kejadian atau fenomena) yang ditafsirkan menggunakan metode tertentu seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.[43]

Pendekatan kualitatif deskriptif dilakukan dengan memberikan gambaran, menyimpulkan beberapa situasi dan kondisi yang didapat melalui data-data yang dikumpulkan bisa berupa hasil wawancara, hasil observasi dan dokumentasi dari tempat penelitian. Data yang dikumpulkan diusahakan adalah data yang dapat mendeskripsikan apa yang ada dengan lebih rinci, lengkap, mendalam dan nyata (timeline waktu yang jelas dalam proses pengumpulan data). Melalui data yang dikumpulkan, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang dapat dengan mudah dipahami untuk

[43] Umaer Sidiq dan Moh. Choiri, Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan, (Ponorogo; CV: Nata Karya, 2019), 4.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

memperkuat penyusunan penyajian data.[44] Menurut peneliti melalui pendekatan inilah yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian terkait Penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember dengan detail dan jelas melalui metode yang ada.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yng digunakan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan. Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, Jl. Manggar No. 72 Jember, Provinsi Jawa Timur Kode Pos 68117 Telp. (0331) 485255 Alasan peneliti memilih Madrasah Aliyah Negeri 2 kemudian dari beberapa madrasah yang berada di Jember, penulis menganggap sekolah inmemiliki keunikan tersendiri yang membedakannya dari lembaga pendidikan lainnya, karena yang tidak hanya mengukur kompetensi pedagogik dan profesionalisme, tetapi juga menilai kontribusi guru dalam pengembangan karakter siswa, proses penilaian kinerja guru yang melibatkan siswa memungkinkan pengembangan guru yang lebih menyeluruh, dan proses pelaksanaan penilaian kinerja guru yang menggunakan CCTV untuk memudahkan monitoring. Dengan ini, Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember menjadi salah satu madrasah yang dapat dijadikan representasi sebagai madrasah yang memiliki Penilaian kinerja guru serta keunggulan bersaing yang baik dan terus mengalami kemajuan ditiap tahunnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[44] Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa (Solo: Cakra Books,2014), 96.

C. Subyek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang dikumpulkan,bagaimana karakteristiknya, siapa yang dijadikan informan atau subyek penelitian, bagaimana ciri-ciri informan atau subyek tersebut dan dengan cara bagaimana data dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin. Istilah sampel jarang digunakan karena istilah ini biasanya digunakan melakukan generalisasi dalam pendekatan kuantitatif.[45] Subyek penelitian ini berasal dari orang-orang yang terlibat langsung

Pada Penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember Adapun informan yang dipilih dalam penelitian ini beserta alasan dipilih sebagai informan adalah sebagai berikut yaitu:

1. Nur Aliyah, S.Pd. M.Pd. sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, karena memiliki kewenangan dalam menetapkan kebijakan serta mengawasi penilaian kinerja gurudi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.
2. Suwandi, S. Pd. M.Si sebagai Waka Kurikulum, karena bertanggung jawab dalam mengoordinasikan proses pembelajaran dan kinerja guru.
3. Ika Iffah Ilmiah, S.Pd, M.Pd sebagai Waka Kesiswaan, karena memiliki peran dalam membina kegiatan kesiswaan serta berkoordinasi dengan guru dalam pelaksanaan pembinaan pserta didik.
4. Ahmad Mas'udi, SE sebagai Tenaga Kependidikan, karena memiliki peran dalam mendukung administrasi penilaian kinerja guru.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[45] Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiyah (Jember: UIN KHAS Jember, 2022) .78

5. M. Zuhdi Alfian, S.Pd. M.Pd sebagai Pengawas Madrasah, karena memiliki tugas melakukan supervisi dan evaluasi terhadap kinerja guru.
6. Dyana Sumiyanto, S.Pd. M.Pd sebagai Guru, karena pihak yang secara langsung mengikuti proses penilaian kinerja guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Metode Observasi

   Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian, untuk mengamati berbagai hal yang yang berkaitan dengan pelaku, ruang, waktu, kegiatan, benda, tujuan, peristiwa, dan perasaan.[46] Teknik observasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang ada dilapangan berupa fakta atau peristiwa yang berhubungan dengan penguatan pendidikan karakter dan soft skill siswa melalui organisasi intra madrasah.

   Hasil observasi direkam dengan baik, peneliti menggunakan alat pencatat hasil observasi dan alat perekam (hp). Metode ini menggunakan pengamatan independen atau pengindraan langsung terhadap suatu benda,

[46] Abd. Muhith, Metodologi Penelitian, ed. by Mundir, Bildung (Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020).71.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

kondisi, situasi, proses, atau perilaku. Dalam hal ini data yang diperoleh dari teknik observasi:

a. Lokasi dari Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
b. Mengamati penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
c. Mengamati aspek komponen penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
d. Mengamati hasil atau dampak penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

2. Metode Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sangat menonjolkan wawancara yang mendalam (*depth interview*). Wawancara adalah tanya jawab dengan seorang yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal. Wawancara kualitatif merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data atau informasi.[47]

Wawancara di penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, yakni peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan dipertanyakan kepada subjek penelitian.

[47] Abd. Muhith, Metodologi Penelitian, ed. by Mundir, Bildung (Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020), 74.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Peneliti akan menyusun pertanyaan-pertanyaan pokok yang menjadi garis besar penelitian, kemudian wawancara akan berlangsung dengan alami yang terpacu pada pertanyaan yang telah dibuat. Peneliti melakukakan wawancara dengan beberapa pihak seperti: Kepala Sekolah, Waka Kurikulum. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja guru dan *competitive advantage* (keunggulan bersaing). Data yang diperoleh peneliti melalui wawancara yakni:

a. Teknik penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
b. Aspek komponen penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
c. Hasil atau dampak penilaian kinerja dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

3. Metode Dokumentasi

Dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks atau artefak (benda hasil karya manusia), teknik penelusuran dokumen menjadi teknik utama dalam penelitian sejarah, akan tetapi hampir setiap penelitian penelusuran datanya menggunakan teknik dokumen[48]

Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi sekaligus menambah keakuratan, kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan

[48] Abd. Muhith, Metodologi Penelitian, Mundir, Bildung (Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara, 2020), 77.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

dari bahan-bahan dokumentasi yang ada dilapangan serta dapat di jadikan bahan dalam pengecekan keabsahan data. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap bagi data-data yang diperoleh melalui observasi atau wawancara.[49]

Pengkaji mengumpulkan data dokumentasi ini terkait dengan penilaian, aspek komponen, hasil atau dampak yang berkaitan dengan kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.

E. Analisis Data

Analisis data dari hasil pengumpulan data adalah tahapan yang penting dalam suatu kegiatan ilmiah. Analisis yang di gunakan adalah analisis interaktif. Menurut Miles, Huberman dan Saldana, bahwa terdapat beberapa tahapan dalam analisis data, yaitu:

1. Kondenasi data *(Data Condensaetion)*

Miles dan Huberman dalam bukunya *Qualitative Data Anaelysis A Methods Sourcebook "data condensaetionrefers to the proces of selecting data, focusing, simplifying, abstacting, and transforming the data that aeppear in written-up field notes or transcriptions"*. Dalam kondensasi data merujuk pada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasi data yang didapat pada catatan di lapangan maupun transkip dalam penelitian.

[49] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung: CV. Alfabeta, 2011).49

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada dilapangan, yang nantinya transkip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Penyajian data *(Data Display)*

Penyajian data adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data ini membantu peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman.

3. Kesimpulan dan Verifikasi *(Conclusion Drawing/Verivication)*

Proses selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan dari verifikasi yaitu proses pencarian makna dari setiap gejala yang diperoleh dilapangan, mencatat keterangan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas (sebab akibat), dan proporsi. Ini merupakan tahap akhir dalam penelitian dimana proses penarikan kesimpulan data atau fakta lapangan dngan mlakukan verifikasi terhadap data yang valid dan kuat sehingga benar-benar bisa di pertanggung jawabkan.[50]

F. Keabsahan Data

Keabsahan data menunjukkan kebenaran serta keadaan data di dalam suatu penelitian. Untuk menguji suatu data tersebut peneliti menggunakan

[50] M. B. Miles, Ae. M. Hubermaen Daen J. Saeldaenae, Qua Elita Etive Da Eta E A Ena Elysis, A Emethods Sourcebook Edition 3 (Usae : Saege Publicaetions, Terjemae Haen Tjetjep Rohindi Rohidi, Ui Press, 2014), 14-15.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

triangulasi, yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Teknik triangulasi dalam penelitian yang akan yang akan dilakukan ini adalah triangulasi teknik dan sumber, serta berdasarkan jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif.

1. Triangulasi sumber, yaitu peneliti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Dalam hal ini tentang penilaian kinerja guru dalam peningkatan competitive advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, maka pengumpulan dan penyajian data yang telah diperoleh melalui Kepala Sekolah, waka Kurikulum, waka kesiswaan, tenaga pendidik, pengawas madrasah, dan guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.
2. Triangulasi teknik, yaitu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Dalam hal ini peneliti terlebih dahulu melakukan wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, tenaga pendidik, pengawas madrasah, dan guru mengenai penilaian kinerja guru dalam peningkatan competitive advantage di Madrasah Aliyah Negeri2 Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian menguraikan rencana pelaksanaan penilitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengemangan desain, peneitian sebenarnya, dan sampai pada penulisan

laporan.[51] Dalam penelitian kualitatif ini, penelitian menggunakan tiga tahap yaitu :

1. Tahap Pra Lapangan

   Tahap yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum terjun ke lapangan. Kegiatan yang dilakukan ialah meliputi menyusun rencana penelitian, menyusun matrik, membuat proposal, mengurus surat ijin, dan menyiapkan perlengkapan lainnya.

2. Tahap Pelaksanaan

   Tahapan ini peneliti melakukan penelitian dilapangan. Peniliti dengan serius dan bersungguh-sungguh melakukan penelitian terhadap objek yang ada dilapangan, kemudian mengumpulkan data sesuai dengan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Tahap Penyelesaian Penelitian.

   Pada tahap ini, peneliti mulai mengolah data yang telah peneliti dapatkan dari berbagai informan di lokasi penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian peneliti melakukan penyusunan data dan penarikan kesimpulan. dilanjutkan dengan penyusunan laporan penelitian sesuai dengan kaidah-kaidah penulisan karya tulis ilmiah. Kemudian diakhiri dengan melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan guna perbaikan laporan menjadi lebih baik sehingga peneliti dapat menyempurnakan hasil penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[51] Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiyah* (Jember: Uin Khas Jember, 2022),80.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka gambaran objek penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember dalam skripsi penelitian ini adalah memberitahukan tentang lokasi dan sarpras ketika penelitian skripsi ini berlangsung. Secara jelas gambaran objek penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember yang diperoleh peneliti dari skripsi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profil Singkat Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Sejak berdirinya Lembaga dibawah kementrian agama ini selalu berinovasi dan berimprovisasi sejalan dengan gemuruhya perkembangan dunia Pendidikan ditanah air, dari prasasti dan dokumentasi tua, peta perjalanannya sehingga menjelma menjadi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. [52]

Tahun 1950, Menteri Agama RI yang saat itu dijabat oleh KH Muhammad Dahlan mendirikan sekolah yang diberi nama Pendidikan guru agama negeri Jember, dengan SK Menag nomor: 195/A/C.9/1950, tanggal 27 Desember 1950, tempat belajarnya di Gedung SMI (sekolah menengah islam) berlokasi di jalan KH. Siddiq nomor 200 Talangsari, Jember. Tahun 1951 berubah menjadi PGAP Negeri dan tempatnya pindah ke SMPN 1 Jember (Jl. Kartini) sampai tahun 1954.[53]

[52] MAN 2 Jember, "Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.
[53] MAN 2 Jember, "Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.

Tahun 1954 pindah ke SGB (Sekolah Guru Bawah Negeri, jalan Kartini) Sekaran SMK 4 Jember sampai tahun 1956. Tahun 1956 pindah ke STN (Sekolah Teknik Negeri, Kreongan, dekat Rumah sakit Paru, sekarang SMPN 10 Jember tapi masuk sore sampai tahun 1959 karena paginya digunakan STN sendiri.[54]

Tahun 1959 sampai sekarang, menempati Gedung sendiri (yang ditempati sekarangini). Semula Bernama jalan KH Agus Salim, namun sejak tahun 1978 berubah menjadi jalan Manggar Jember. Tahun 1960 PGAPN berubah menjadi PGAN 4 tahun Jember. Tahun Pelajaran 1964/1965 berubah menjadi PGAN 6 Tahun (Masa belajar 6 tahun) atas dasar SK Menag nomor 19 tahun 1959. Sehingga lulusan PGAN 4 tahuntidak lagi melanjutkan ke malang.[55]

Tahun 1978 berubah menjadi pgan 3 tahun, yang lama belajarnya 3 tahun tidak lagi 6 tahun. (SK Menah nomor 19 tahun 1978). Sehingga siswa kelas I, II dan III nya menjadi MTsN 2 Jember, sedangkan kelas IV, V dan VI nya menjadi kelas I, II kelas III PGAN. Tahun 1992 berubah menjadi MAN 2 Jember (SK Menag nomor 42 tahun 1992 tanggal 27 Januari 1992), sampai sekarang ini.[56]

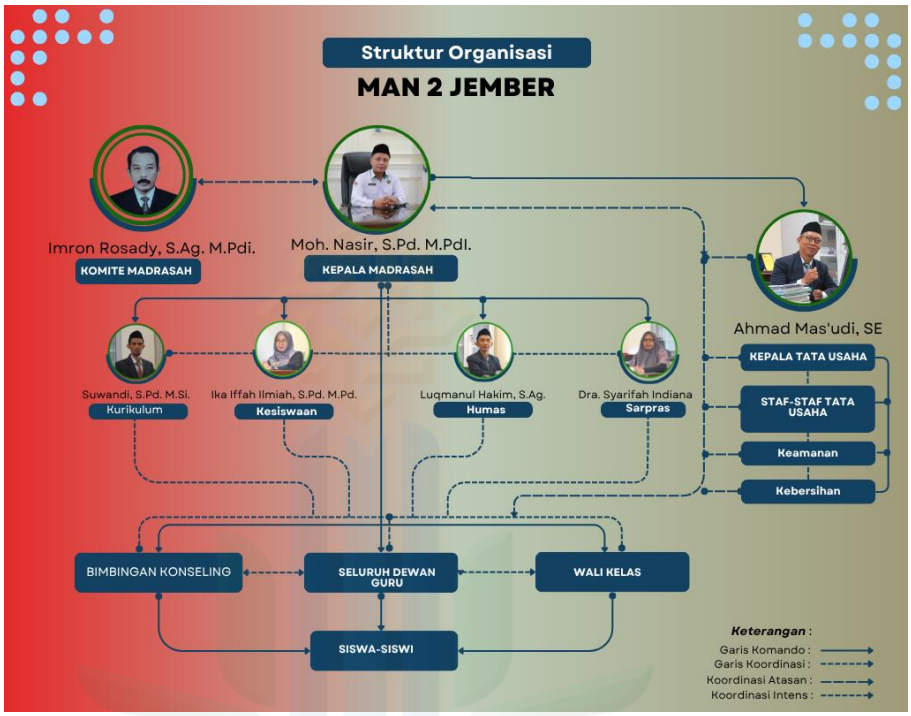
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Berdasarkan profil singkat di atas, maka tujuan dari struktur organisasi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember dalam penelitian skripsi ini berguna untuk memberitahukan tentang pembagian tugas kerja dan

[54] MAN 2 Jember, "Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.
[55] MAN 2 Jember, "Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.
[56] MAN 2 Jember, "Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.

garis koordinasi di lembaga sekolah tersebut. Secara jelas struktur organisasi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga[57]

3. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

a. Visi

"Terwujudnya madrasah berkualitas, kompetetif secara global dan berwawasan lingkungan"

b. Misi

1) Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman ajaran islam dan budaya bangsa sebagai sumber kearifan dan bertindak.
2) Mengembangkan potensi akademik dan non akademik pesesrta didik secara optimal sesuai dengan bakat dan minat melalui proses pembelajaran bermutu agar mampu bersaing.

[57] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif kepada peserta didik bidang keterampilan sebagai modal untuk terjun ke dunia kerja.
4) Melaksanakan pembelajaran yang mampu meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan.[58]

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Pada bagian ini, peneliti akan menyajikan hasil dari data yang sudah diperoleh selama melakukan penelitian dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data tersebut kemudian disesuaikan dengan fokus masalah dan akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

1. Teknik Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian mengenai teknik penilaian kinerja guru dalam pengingkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. Penyajian data ini didasarkan pada hasil wawancara, obsetvasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan kepada beberapa narasumber yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bidang tata usaha, guru, pengawas sekolah, dan siswa.

Data yang diperoleh difokuskan pada bagaimana teknik penilaian kinerja guru dilaksanakan, termasuk didalamnya penggunaan evaluasi diri, dan pelaksanaan penialaian guru. Selain itu, data juga menggambarkan bagaiman hasil penilaian tersebut dimanfaatkan dalam

[58] MAN 2 Jember, "Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

upaya peningkatan kualitas guru yang berdampak pada keunggulan kompetitif sekolah. Data disajikan dalam bentuk deskriptif naratif yang dilengkapi hasil wawancara sebagai berikut:

a. Evaluasi diri

Evaluasi diri guru merupakan kegiatan menilai kemampuan dan kinerja diri sendiri secara jujur dan reflektif dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwasannya evaluasi diri dilakukan dengan melihat proses pembelajaran yang sudah dilaksanakan guru di kelas. Guru melakukan penilaian terhadap cara mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan waktu, serta keaktifan siswa selama pembelajaran berlangsung. [59] Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Nur Aliyah selaku kepala madrasah mengatakan bahwa:

> "Evaluasi diri sangat penting dalam penilaian kinerja guru karena membantu guru untuk lebih objektif dan sebagai sarana refleksi guru terhadap kinerjanya. Dari evaluasi tersebut sekolah memberikan pembinaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan masing – masing guru ". [60]

Pernyataan tersebut di perkuat oleh Bapak Suwandi selaku waka kurikulum yang mengatakan bahwa:

> "Kaitannya dengan hal tersebut, memang evaluasi diri penting agar guru dapat melihat secara langsung bagaimana pross pembelajaran yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan perencanaan apa belum. Biasanya dari evaluasi diri itu terlihat bagian mana yang masih perlu di tingkatkan dari pihak sekolah juga memberikan semacam workshop tiap 2 minggu sekali sesuai dengan kebutuhan guru". [61]

[59] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 09 Januari 2025
[60] Nur Aliyah, d wawancarai oleh peneliti, Jember 01 Februari 2025
[61] Suwandi, diwawamcarai oleh peneliti, Jember 24 Januari 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R



Gambar 4.2
Rapat Evaluasi.[62]

Berdasarkan hasil pernyataan dan observasi diatas dapat dipahami bahwa evaluasi diri dalam penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember merupakan langkah penting yang berfungsi sebaga sarana refleksi dan penilaian objektif terhadap kinerja guru. Evaluasi diri membantu guru dalam mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan, serta menjadi dasar bagi sekolah dalam memberikan pembinaan dan program pengembangan yang sesuai. Oleh karena itu, evaluasi diri berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

b. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dilakukan secara terjadwal oleh pihak sekolah untuk mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penilaian dilaksanakan melalui observasi langsung di kelas dengan melihat kesiapan guru sebelum mengajar, proses

[62] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

penyampaian materi, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, serta interaksi guru dengan siswa selama pembelajaran berlangsung. Selain observasi di kelas, penilaian juga dilakukan melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran seperti modul ajar, program semester, dan administrasi guru lainnya.[63] Dari hasil wawancarayang dilakukan peneliti kepada Bapak suwandi selaku waka kurikulum madrasah mengatakan bahwa:

> "Penilaian kinerja guru dilaksanakan melibatkan beberapa penilai yang diciptakan kepala sekolah dari guru senior, para waka, dan kepala madrasah dengan menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan jabatan bidang terkait. Untuk penilaiannya dibagi beberapa kelompok, tapi rambu yang diberikan bilamana seorang penilai bisa menilai jabatannya sama atau dibawahnya. Pelaksanaan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ini dilakukan setahun 2 kali, biasanya kalau dari Kemenag itu 1 tahun sekali, di sini selain kriteri yang ditntukan pemerintah kami juga punya kriteria sendiri dengan itu pkg dilaksanakan 2 kali setahun".[64]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Mas'udi selaku tenaga kependidikan yang mengatakan bahwa:

> "PKG disini dibentuk tim termasuk para waka ini untuk menilai pkg. untuk yang asn maupun yang non asn, ada juga penilaian khusus yang asn. Pelaksanaannya 2 kali yang membedakan adalah capaiannya, itu sangat berpengaruh pada karir selanjutnya . Sebenarnya yang berhak menilai itu kepala sekolah, akan ttapi karna disini gurunya banyak jadi didelegasikan para waka untuk menilai tapi formatnya sudah baku dari atasan begitu".[65]

Berdasarkan hasil pernyataan dan observasi diatas dapat dipahami bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru di Madrasah

[63] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025
[64] Suwandi, diwawancarai oleh peneliti, Jember 24 Januari 2025
[65] Mas'udi, diwawancarai oleh peneliti, Jember 24 Januari 2025

Aliyah Negeri 2 Jember telah berjalan dengan sistematis dengan melibatkan tim penilai yang terstruktur penilaian dilakukan 2 kali dalam setahun sebagai bentuk inovasi lembaga untuk mengembangkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan. Penilaian dilakukan menggunakan kriteria yang tlah ditetapkan, baik dari pemerintah maupun kriteria tambahan yang dikembangkan oleh madrasah. Hal ini menunjukkan adanya upaya adaptasi dan pengembangan sistem penilaian sesuai dengan kebutuhan internal madrasah. Selain itu, penilaian yang lebih sering ini mengindikasikan adanya komitmen lembaga dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.



Gambar 4.3
Pembinaan dan Pengembangan.[66]

Pelaksanaan penilaian kinerja guru menunjukkan bahwa evaluasi diri memiliki peran penting sebagai sarana refleksi untuk menilai secara objektif kelebihan dan kekurangan guru. Evaluasi ini tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya, tetapi juga menjadi

[66] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

dasar bagi madrasah untuk merancang program pembinaan dan pengembangan yang tepat. Selain itu, sistem penilaian yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan dilakukan 2 kali dalam setahun mencerminkan adanya inovasi serta komitmen madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Aspek Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian tentang aspek penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. Data yang disajikan merupakan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pihak – pihak yang terlibat dalam pelaksanaan peniaian kinerja guru di sekolah.

Aspek yang dinilai dalam kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, interaksi sosial dilingkungan sekolah, serta sikap profesional yang ditnjukkan dalam menjalani tugas. Selain itu, bagian ini juga menggambarkan bagaimana proses penilaian tersebut berlangsung serta pemanfaatan hasilnya dalam mendukung peningkatan keunggulan kompetitif sekolah. Dengan penyusunan data secara deskriptif, diharapkan dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai aspek penilaian kinerja guru sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penguatan daya saing madrasah di tengan dinamika persaingan lembaga pendidikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

a. Perencanaan

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, aspek perencanaan dilakukan dengan menyiapkan kebutuhan pembelajaran sebelum kegiatan belajar dimulai seperti menyiapkan modul ajar sebelum pembelajaran dimulai, menyusun program semester dan program tahunan, menyiapkan media dan bahan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran yang akan digunakan di kelas, dan menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan serta kondisi sis.[67] Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Nur Aliyah selaku kepala madrah mengatakan bahwa:

> "Perencanaan pkg kami terlebih dahulu menyusun program penilaian di awal tahun pembelajaran yang terintegrasi dengan program kerja madrasah. Perencanaan ini mencakup penentuan jadwal pelaksanaan penilaian, penunjukan tim penilai yang terdiri dari wakil kepala madrasan dan para guru senior, serta penyiapan instrumen pkg. Kami juga melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan madrasah dengan menambahkan beberapa indikator penilaian yang relevan dengan kondisi dan visi misi madrasah".[68]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penyataan Bapak Alfian selaku pengawas madrasah mengatakan bahwa:

> "Berdasarkan pemantauan yang kami lakukan perencanaan pkg sudah disusun secara sistematis dan mengacu pada ketentuan yang berlaku. Pihak madrasah sudah menetapkan jadwal plaksanaan, membentuk tim penilai, serta menyiapkan instrumen penilaian yang relevan. Saya selaku pengawas juga melihat adanya upaya dari madrasah untuk mengembangkan kriteria penilaian yang disesuaikan dengan kebutuhan internal tanpa mengabaikan pedoman pemerintah".[69]

[67] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025
[68] Nur Aliyah, diwawancarai oleh penliti, Jember 1 Februari 2025
[69] Alfian, diwawancarai oleh peneliti, Jember 30 Januari 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER



Gambar 4.4
Perencanaan Penilaian Kinerja Guru[70]

Berdasarkan temuan dari observasi dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasannya proses perencanaan penilaian kinerja guru telah disusun secara terarah dan sistematis. Tahapan yang dilakukan meliputi penetapan waktu pelaksanaan, penunjukan tim penilai, serta penyusunan instrumen evaluasi yang mengacu pada regulasi yang berlaku dan diselaraskan dengan kebutuhan internal lembaga. Dengan demikian, perencanaan yang matang tersebut menjadi landasan penting dalam mendukung efektifitas pelaksanaan penilaian kinerja guru.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan setelah tahap perencanaan selesai disusun. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, pelaksanaan dilakukan dengan cara melihat langsung kegiatan guru saat mengajar di kelas. Penilai memperhatikan bagaimana guru menjelaskan materi, mengatur jalannya kelas, dan

[70] Dokumentasi di Madraah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

berinteraksi dengan siswa. Selain itu juga bisa di monitor lewat cctv apakah guru menggunakan media pembelajaran dan cara mengajar yang sesuai dengan materi. Di akhir, perangkat pembelajaran guru juga diperiksa untuk memastikan semuanya sudah lengkap dan sesuai dengan yang direncanakan.[71] Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Suwandi selaku waka kurikulum madrasah mengatakan bahwa:

> "Pelaksanaan PKG di MAN 2 dilakukan secara berkala sesuai dengan pedoman yang berlaku, mulai ari pengecekan perangkat pembelajaran, observasi kelas, serta pemeriksaan administrasi guru. Hasilnya di gunakan sebagai bahan evaluasi dan pembinaan agar kualitas pembelajaran meningkat".[72]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Iffah selaku waka kesiswaan yang mengatakan bahwa:

> "Pelaksanaan PKG disini berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peserta didik. Melalui pkg, guru menjadi lebih tertib dalam belajar, disiplin dalam administrasi, srta lebih terarah dalam membimbing siswa. Hal ini sangat berpengaruh pada peningkatan kesisiplinan, motivasi belajar, dan perilaku siswa disekolah. Dengan ini pkg tidak hanya berdampak pada kinerja guru, tetapi juga pada pengembangan siswa secara keselurhan".[73]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[71] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025
[72] Suwandi, diwawancarai oleh peneliti, Jember 24 Januari 2025
[73] Ika Iffah Ilmiah, diwawancarai oleh peneliti, Jember 3 Januari 2025



Gambar 4.5
Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.[74]

Berdasarkan temuan dari observasi dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasannya proses pelaksanaan telah berjalan secara terstruktur dan sistematis sesuai dengan pedoman yang berlaku serta memberikan dampak positif profesionalisme guru dan perilaku belajar siswa. Proses penilaian kinerja guru mencakup penilaian terhadap perencanaan, pelaksanaan, dam evaluasi pembelajaran melalui kegiatan observasi kelas serta pemeriksaan administrasi guru.

c. Penilaian

Penilaian kinerja guru dilakukan untuk melihat kemampuan dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, penilaian dilakukan dengan memberikan skor pada setiap aspek yang diamati selama proses pembelajaran. Penilai melihat hasil dari cara guru mengajar, cara mengelola kelas, penggunaan media, serta keterlibatan siswa di dalam kelas. Selain itu, kelengkapan administrasi pembelajaran juga ikut

[74] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Januari 2025

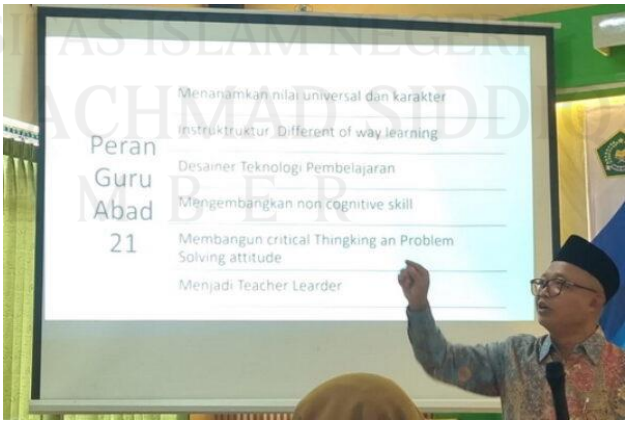
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

menjadi bahan penilaian. Dari hasil tersebut kemudian disimpulkan nilai akhir kinerja guru sebagai bahan evaluasi dan perbaikan ke depannya.[75] Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Suwandi selaku waka kurikulum mengatakn bahwa:

> "Penilaian dilakukan untuk melihat sejauh mana guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Penilaian itu tidak hanya berfokus pada administrasi pembelajaran, tetapi juga pada kemampuan guru mengelola kelas, menyampaikan materi, menggunakan metode pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap siswa".[76]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Mas'udi selaku tenaga kependidikan mengatakan bahwa:

> "Penilaian dilakukan untuk memastikan guru telah melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku. Penilaian mencakup beberapa aspek seperti kelengkapan administrasi pembelajaran, kedisiplinan hadir, kemampuan guru dalam mengelola kelas, serta pelaksanaan evaluasi kepada siswa. Penilaian juga dilakukan secara berkala agar sekolah mengetahuai perkembangan kinerja guru dan melakukan perbaikan apabila masih ada kekurangan".[77]



Gambar 4.6
Kegiatan Workshop Madrasah.[78]

[75] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025
[76] Suwandi, diwawancarai oleh penelii, Jember, 24 Januari 2025
[77] Mas'udi, diwawancarai oleh peneliti. Jember, 24 Januari 2025
[78] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

Berdasarkan temuan dari observasi dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan dan profesional guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Penilaian tersebut mencakup beberapa indikator, seperti perncanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, pengelolaan kelas, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan, serta tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya.

3. Hasil atau Dampak Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Hasil penilaian kinerja guru dalam peningkatan *competitive advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 jember menunjukkan bahwa secara umum kualitas guru dalam proses belajar mengajar sudah berada pada kategor baik. Hal ini terlihat pada kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta melakukan evaluasi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Selain itu, guru juga menunjukkan penguasaan materi yang cukup baik, penggunaan metode pembelajaran yang variatif, serta kemampuan dalam memanfaatkan media pembelajaran untuk mendukung kegiatan belajar mengajar.[79]

Hasil penilaian kinerja guru dilakukan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Pihak madrasah menggunakan hasil penilaian guru untuk merancang program pengembangan kompetensi guru seperti

[79] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

pelatihan, workshop, dan supervisi akademik. Selain itu, hasil penilaian guru juga dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatan mutu pendidikan mempertahankan dan mengembangkan daya saing di tengah persaingan lembaga pendidikan.

a. Kualitas kinerja guru

.Kualitas kinerja guru memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kualitas kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember secara umum sudah cukup baik. Guru sudah melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal dan berusaha menyiapkan pembelajaran dengan baik sebelum masuk kelas. Dalam proses pembelajaran, guru juga sudah berusaha menjelaskan materi dengan jelas dan berinteraksi dengan siswa.[80] Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Nur Aliyah selaku kepala sekolah mengatakan bahwa:

> "Guru memiliki tanggung jawab dan disiplin yang baik dalam melaksanakan tugas belajar mengajar, mulai dari menyiapkan perangkat pembelajaran, menyampaikan materi, hingga melakukan evaluasi kepada siswa. Para guru juga aktiv mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dikelas. Dalam proses belajar mengajar guru juga berusaha menciptakan suasana yang nyaman dan mudah dipahami oleh siswa agar pembelajaran dapat berjalan efektif. Meskipun demikian, sekolah tetap harus melakukan pembinaan dan evaluasi agar kinerja guru dapat semakin meningkat sesua perkembangan pendidikan saat in".[81]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Dyana selaku guru

[80] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025.
[81] Nur Aliyah, diwawancarai oleh peneliti, Jember. 1 Februari 2025

Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember mengatakan bahwa:

> "Menurut saya kinerja guru man 2 sudah cukup baik, ini terlihat dari keseriusan guru dalam melaksannakan proses pembelajaran serta tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan. Para guru juga mampu membangunkomunikasi yang baik dengan siswa sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan kondusif. Selain itu, para guru juga berupaya mengembangkan kemampuan mengajat dan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa agar pembelajaran menjadi lebih efektif dan mudah dipahami".[82]



Gambar 4.7
Pembinaan para Guru.[83]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berdasarkan temuan dari observasi dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember sudah tergolong baik, hal ini terlihat dari kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Guru terus berupaya meingkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pemgembangan metode pembelajaran. Hal ini menunjukkan adanya

[82] Dyana, diwawancarai oleh peneliti. Jember, 3 februari 2025
[83] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

komitmen guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Kemajuan dalam proses belajar mengajar

Proses belajar mengajar menunjukkan perkembangan yang cukup baik setelah diterapkan metode dan strategi pembelajaran yang digunakan. Hal ini terlihat dari meningkatnya keaktifan siswa saat pembelajaran, pemahaman materi yang lebih baik, serta hasil belajar siswa yang mengalami peningkatan. Selain itu, interaksi antara guru dan siswa juga terlihat lebih aktif sehingga suasana pembelajaran menjadi lebih efektif dan kondusif.[84] Dari hasil wawancarayang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Iffah selaku Waka Kesiswaan mengatakan bahwa:

> "Menurut saya hasil dari pkg itu sangat berdampak ya terhadap kemajuan proses belajar mengajar, pelaksanaan pkg memberikan kemajuan yang cukup baik dalam proses belajar mengajar. Guru menjadi lebih terarah dalam menyusun pembelajaran, menggunakan metode yang lebih variatif, seperti pembelajaran digital, inovatif belajar berbasis TIK, serta lebih aktif mengelola kelas. Selain itu, siswa juga terlihat lebih disiplin, aktif bertanya, dan lebih antusias mengikuti pembelajaran. Meskipun masih ada beberapa kendala seperti keterbatasan sarana, akan tetapi secara umum pkg dinilai mampu meningkatkan kemajuan belajar mengajar di sekolah".[85]

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan oleh Ibu Dyana selaku guru Madrasasah Aliyah Negeri 2 Jember mengatakan bahwa:

> "PKG itu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan proses belajar mengajar. Setelah mengikuti pkg saya sebagai guru lebih merasa terbantu dalam memahami cara mengelola pembelajaran yang baik dan efektif dikelas. Guru

[84] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025
[85] Ika Iffah, diwawancarai oleh peneliti. Jember, 23 Januari 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

juga menjadi lebih kreatif dalam menggunakan metode maupun media pembelajaran sehingga materi pembelajaran dapat disampaikan dengan lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Selain itu, adanya evaluasi dan diskusi dalam pkg membuat guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya. Dampaknya itu siswa terlihat lebih aktif, lebih berani menyampaikan pendapat, dan memiliki semangat belajar yang lebih baik di banding sebelumnya".[86]

Berdasarkan temuan dari observasi dan pernyataan diatas



Gambar 4.8
Kegiatan Siswa.[87]

dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja guru memberikan kemajuan yang baik terhadap proses belajar mengajar karena membantu meningkatkan kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara lebih efektif. Selain itu, siswa juga menunjukkan perubahan positif seperti meningkatkan keaktivan, kedisiplinan, serta semangat belajar selama proses pembelajaran berlangsung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[86] Dyana, diwawancarai oleh peneliti. Jember, 3 Februari 2025
[87] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

c. Peningkatan metode belajar yang efektif

Penerapan metode belajar yang efektif sangat membantu dalam meningkatkan proses pembelajaran siswa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa guru mulai mencoba menggunakan beberapa metode belajar yang lebih bervariasi di dalam kelas. Pada saat pembelajaran berlangsung, guru tidak hanya menyampaikan materi secara langsung, tetapi juga sesekali mengajak siswa berdiskusi dan menjawab pertanyaan. Adanya penggunaan media sederhana seperti gambar atau contoh yang ditampilkan untuk membantu siswa memahami materi.ksimal.[88] Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Suwandi selaku Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

> "Kami terus mendorong para guru untuk menggunakan pembelajaran yang lebih interaktif dan berpusat pada siswa, sehingga peserta didik tidak hanyak menerima materi secara pasif akan tetapi juga aktif berdiskusi, bertanya, dan bekerja sama dalam kegiatan belajar. Selain itu, sekolah juga rutin mengadakan evaluasi pembelajaran, pelatihan terhadap guru, serta memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran agar proses belajar lebih menarik dan mudah dipahami. Metode belajar yang efektif tidak hanya dilihat dari nilai akademik saja, tetapi juga peningkatan kedisiplinan, kreativitas, dan partisipasi siswa dalam proses pembelajaran".[89]

Peryataan tersebut diperkuat oleh Ibu Aliyah selaku Kepela madrasah mengatakn bahwa:

> "Peningkatan metode pembelajaran yang efektif merupakan salah satu fokus utama madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kami selalu mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, tidak hanya terpaku pada metode

[88] Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 9 Januari 2025
[89] Suwandi, diwawancarai oleh peneliti. Jember, 24 Januari 2025

ceramah, tetapi juga menggunakan pendekatan yang lebih variatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Pihak madrasah secara berkala melakukan supervisi, evaluasi, serta memberikan dukungan berupa pelatihan dan fasilitasi penggunaan teknologi pembelajaran agar guru dapat mengembangkan proses belajar yang lebih interaktif. Selain itu, keberhasilan pembelajaran tidak hanya diukur dari nilai akademik, tetapi juga dari perkembangan sikap, keterampilan, serta keterlibatan aktif siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas"[90]

Berdasarkan temuan dari observasi dan pernyataan diatas



Gambar 4.9
TKA bersama Tim dari Ruang Guru.[91]

dapat disimpulkan bahwa peningkatan metode pembelajaran yang efektif di madrasah dilakukan melalui upaya mendorong guru untuk menerapkan pembelajaran yang lebih interaktif, variatif, dan berpusat pada siswa. Hal ini ditunjukkan dengan penggunaan berbagai strategi pembelajaran, pemanfaatan teknologi, serta pelaksanaan evaluasi dan pelatihan guru secara berkala oleh pihak sekolah. Selain itu, proses pembelajaran tidak hanya difokuskan pada pencapaian nilai akademik, tetapi juga pada pengembangan sikap, keterampilan, serta keaktifan siswa dalam kegiatan belajar. Dengan demikian, dapat dianalisis bahwa madrasah berupaya menciptakan pembelajaran yang lebih bermakna dan sesuai dengan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan.

[90] Nur Aliyah, diwawancarai oleh peneliti. Jember, 1 Februari 2025
[91] Dokumentasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, 3 Februari 2025

C. Pembahasan Temuan

Tabel 4.1 Data Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Teknik Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember	a) Pelaksanaan PKG dilakukan secara berkelanjutan sepanjang tahun ajaran melalui kegiatan evaluasi diri, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian pada akhir periode. b) Kegiatan evaluasi diri dilaksanakan pada awal semester untuk mengetahui kompetensi dan kemampuan guru. c) Guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan seperti pelatihan dan workshop sebelum dilaksanakannya penilaian. d) Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan indikator kompetensi yang telah ditetapkan.
2.	Aspek Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember	a) Penilaian kinerja guru meliputi tiga aspek utama, yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. b) Pada aspek perencanaan, guru menyusun RPP, bahan ajar, media, serta menentukan strategi pembelajaran. c) Pada aspek pelaksanaan, guru melaksanakan pembelajaran secara efektif dengan menguasai materi, menggunakan metode yang tepat, dan melibatkan siswa secara aktif. d) Pada aspek penilaian, guru merancang instrumen evaluasi dan memanfaatkan hasilnya sebagai bahan perbaikan pembelajaran berikutnya.
3.	Hasil Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember	a) Penilaian kinerja guru memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik, motivasi guru, serta peningkatan kualitas pendidikan. b) Pelaksanaan penilaian ini mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih variatif sehingga tercipta pembelajaran yang aktif, kreatif, dan efektif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
		c) Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai sarana evaluasi yang memberikan umpan balik kepada guru untuk terus melakukan perbaikan proses pembelajaran secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, pada bagian ini akan membahas mengenai keterkaitan antara data-data yang telah diperoleh ketika di lapangan dengan teori yang relevan dengan penelitia ini. Pembahasan temuan akan disajikan sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan perolehan data, maka pembahasan ini akan diungkapkan Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.

1. Teknik Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Berdasarkan hasil temuan penelitian setelah dilakukan observasi di lapangan, peneliti menemukan data terkait pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. Bahwa pelaksanaan PKG dilakukan secara berkelanjutan sepanjang tahun ajaran melalui kegiatan evaluasi diri, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan pelaksanaan penilaian kinerja guru pada akhir periode penilaian. Kegiatan evaluasi diri dilaksanakan pada awal semester untuk mengetahui kompetensi dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori yang di jelaskan oleh Donald Schon bahwa seorang profesional perlu melakukan refleksi terhadap praktik kerjanya (reflection-in-action dan reflection-on-

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

action) agar dapat memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, kemudian memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan.[92]

Guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pembinaan lainnya sebelum dilaksanakannya penilaian kinerja guru. Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori yang di jelaskan oleh Linda Darling Hammond yang menegaskan bahwa peningkatan kompetensi guru harus dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai kegiatan pengembangan seperti pelatihan dan kolaborasi profesional agar kualitas pembelajaran dapat meningkat.[93]

Adapun pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan indikator kompetensi yang telah ditetapkan sebagai dasar evaluasi dan pembinaan guru selanjutnya. Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh E. Mulyasa yang mengemukakan bahwa Penilaian Kinerja Guru merupakan proses penilaian yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.[94]

Pelaksanaan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri untuk memperoleh profil kompetensi guru sebagai dasar penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[92] Donald A. Schon, *The Reflective Practitioner: How Profecionals Think in Action*, (New York: Basic Books), 1983

[93] Linda Hammond, *Teacher Learning and Development* (Palo Alto: Learning Policy Institute, 2017)

[94] Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya offset, 2013), 89.

rentang waktu antara evaluasi diri dan pelaksanaan penilaian kinerja, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan profesional sebagai bentuk pembinaan kompetensi guru. Selanjutnya hasil penilaian kinerja guru digunakan sebagai dasar evaluasi, pembinaan, dan peningkatan profesionalisme guru pada periode berikutnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang menjelaskan bahwa PKG merupakan proses penilaian yang diawali dengan evaluasi diri guru, dilanjutkan dengan pengamatan kinerja, dan diakhiri dengan tindak lanjut berupa pembinaan serta pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.[95]

Dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember telah dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui tahapan evaluasi diri pada awal semester, pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta penilaian kinerja guru pada akhir periode penilaian. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut saling berkaitan dan digunakan sebagai dasar dalam menilai, membina, serta meningkatkan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[95]Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Kemendikbud, 2016

2. Aspek Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Berdasarkan hasil temuan penelitian setelah dilakukan observasi di lapangan, peneliti menemukan data terkait aspek-aspek Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember. Penilaian kinerja guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Pada aspek perencanaan, guru menyusun RPP, bahan ajar, media pembelajaran, serta menentukan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Hasil temuan tersebut sejalan dengan teori yang di jelaskan oleh E.Mulyasa menyatakan bahwa perencanaan pembelajaran merupakan proses penyusunan materi, penggunaan media, pendekatan, serta metode pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Guru yang mampu merancang pembelajaran dengan baik akan lebih mudah menciptakan suasana belajar yang aktif dan terarah.[96]

Pada aspek pelaksanaan, guru melaksanakan pembelajaran secara efektif dengan menguasai materi, menggunakan metode yang tepat, memanfaatkan media pembelajaran, serta melibatkan peserta didik secara aktif. Sedangkan pada aspek penilaian, guru merancang instrumen evaluasi, menggunakan berbagai teknik penilaian, dan memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan perbaikan pembelajaran berikutnya. Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Imron Fauzi

[96] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) hlm.100

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

yang menyatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki tugas utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.[97]

Dalam penilaian kinerja guru, ketiga aspek tersebut menjadi indikator penting yang mencerminkan kompetensi profesional guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. Dengan demikian, aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta melakukan penilaian hasil belajar sebagai bahan perbaikanpembeljaran selanjutnya.[98]

Pada aspek penilaian, hasil temuan menunjukkan bahwa guru sudah merancang instrumen evaluasi pembelajaran, seperti soal tugas, ulangan, maupun penilaian harian untuk mengukur pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan. Selain itu, guru juga memanfaatkan hasil penilaian tersebut sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran selanjutnya, misalnya dengan mengulang materi yang belum dipahami siswa atau memperbaiki cara penyampaian materi agar lebih mudah dimengerti. Hal ini sejalan dengan teori Suharsimi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[97] Imron Fauzi, Etika Profesi Keguruan (Jember: IAIN Jember Press, 2019)
[98] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Arikunto yang menjelaskan bahwa penilaian dalam pembelajaran tidak hanya berfungsi untuk memberikan nilai kepada siswa, tetapi juga digunakan sebagai bahan umpan balik bagi guru dalam memperbaiki proses pembelajaran agar lebih efektif di masa yang akan dating.[99]

Dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa aspek Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember telah mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran yang dilaksanakan secara menyeluruh oleh guru. Ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan tugas profesionalnya mulai dari menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, hingga melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik sebagai upaya perbaikan pembelajaran secara berkelanjutan.

3. Hasil Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan *Competitive Advantage* di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Berdasarkan hasil temuan penelitian, penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik, motivasi guru, serta peningkatan kualitas pendidikan. Pelaksanaan penilaian kinerja guru mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih variatif dan sesuai dengan karakteristik siswa sehingga tercipta pembelajaran yang aktif,

[99] Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

kreatif, dan efektif. Hal ini sejalan dengan teori E. M ulyasa yang mengatakan bahwa guru profesional harus mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan agar potensi peserta didik berkembang secara maksimal.[100]

Penilaian kinerja guru juga berfungsi sebagai sarana evaluasi yang memberikan umpan balik kepada guru untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan dalam proses pembelajaran secara berkelanjutan. Hasil temuan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Siddiq Dian Arifandi yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru merupakan instrumen penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui proses evaluasi, refleksi, dan tindak lanjut pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.[101]

Penilaian kinerja guru berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini terlihat dari adanya evaluasi terhadap proses pembelajaran, pencapaian tujuan pembelajaran, serta hasil belajar siswa yang dijadikan dasar untuk perbaikan mutu pendidikan di sekolah. PKG juga membantu sekolah dalam mengidentifikasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan guru maupun peserta didik sehingga dapat dilakukan tindak lanjut yang tepat. Hal ini sejalan dengan teori Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa evaluasi pendidikan bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pendidikan dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan perbaikan. Penilaian kinerja guru

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[100] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) hlm.75
[101] Ahmad Shidqi Dian Arifandi, "Evaluasi Kinerja Guru," Jurnal Pemikiran Keislaman Vol.04, no, 2 (2020): 118, https://doi.org/10.36835/edukais.2020.4.2.106-119

merupakan bagian penting dari evaluasi pendidikan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.[102]

Dari hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran di sekolah. Penilaian kinerja guru tidak hanya berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa, tetapi juga mampu memotivasi guru untuk terus mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam penggunaan metode pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, penilaian kinerja guru juga menjadi sarana evaluasi yang berkelanjutan bagi guru untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan pembelajaran, sehingga dapat dilakukan perbaikan secara terus-menerus. Dengan adanya proses evaluasi dan tindak lanjut yang sistematis tersebut, penilaian kinerja guru turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh di madrasah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[102] Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 19.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara berkelanjutan sepanjang tahun ajaran melalui kegiatan evaluasi diri, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian kinerja guru pada akhir periode penilaian. Kegiatan evaluasi diri dilaksanakan pada awal semester untuk mengetahui kompetensi dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selanjutnya guru mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pembinaan lainnya sebelum dilaksanakannya penilaian kinerja guru. Adapun pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan indikator kompetensi yang telah ditetapkan sebagai dasar evaluasi dan pembinaan guru selanjutnya.
2. Aspek Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran yang dilaksanakan secara terpadu oleh guru dalam proses pembelajaran. Ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa guru telah menjalankan tugas profesionalnya secara sistematis mulai dari penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, hingga pelaksanaan evaluasi hasil belajar peserta didik sebagai dasar perbaikan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian, aspek-aspek tersebut menjadi indikator penting dalam menilai kompetensi profesional

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

guru serta berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah.

3. Penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, baik dari segi hasil belajar peserta didik maupun peningkatan profesionalisme guru. Pelaksanaan PKG mendorong guru untuk lebih aktif mengembangkan metode pembelajaran yang variatif, kreatif, dan sesuai dengan karakteristik siswa sehingga tercipta proses pembelajaran yang lebih efektif dan menyenangkan. Selain itu, PKG juga menjadi sarana evaluasi dan refleksi bagi guru untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, sehingga dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan adanya tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut, guru semakin termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember.

B. Saran

1. Bagi kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, sebaiknya dapat terus meningkatkan kualitas pelaksanaan penilaian kinerja guru agar berjalan lebih objektif, transparan, dan berkesinambungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kepala madrasah juga diharapkan memperkuat sistem pembinaan tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru, seperti melalui pelatihan, workshop, atau pendampingan profesional yang lebih terarah sesuai dengan kebutuhan guru. Selain itu, kepala madrasah perlu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan guru agar hasil penilaian benar-benar menjadi dasar perbaikan kinerja, bukan hanya sebagai formalitas administrasi, sehingga dapat berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran di madrasah.

2. Bagi guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, sebaiknya dapat menjadikan hasil penilaian kinerja guru sebagai bahan refleksi diri untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam proses pembelajaran. Guru perlu lebih aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan sesuai dengan karakteristik peserta didik agar pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan. Selain itu, guru juga diharapkan secara konsisten mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan serta terbuka terhadap evaluasi dan masukan yang diberikan, sehingga kualitas kinerja guru dapat terus meningkat secara berkelanjutan.
3. Bagi peserta didik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, sebaiknya dapat lebih meningkatkan keaktifan dan partisipasi dalam proses pembelajaran di kelas, baik dalam bertanya, berdiskusi, maupun mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru. Peserta didik juga diharapkan memiliki kesadaran untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap proses belajarnya sendiri sehingga dapat mendukung terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif. Dengan demikian, keterlibatan aktif peserta didik akan membantu guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji aspek yang lebih luas dan mendalam terkait penilaian kinerja guru, seperti faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan PKG atau dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru secara lebih spesifik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda, seperti metode kuantitatif atau mix method, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih komprehensif dan dapat menjadi referensi yang lebih kuat dalam pengembangan kajian tentang penilaian kinerja guru di masa mendatang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Baharrudin M Sulton, Binti Maunah. "Problematika Guru di Sekolah" Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan, No. l (2022): 44-64. http://dx.doi.org/10.55681/nusra.v3i1.128 .

Baharun, Hasan. "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Comppetitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam", Jurnal At-Tajdid. Vol, 5 no, 2 (2016): 243-262. https://ejournal.isimupacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/view/21.

Bashori. "Stategi Kompetitif dalam Lembaga Pendidikan," Jurnal Tadris Vol 12, no. 2 (2017): 162-180. https://doi.org/10.19105/tjpi.v12i2.1269 .

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2019

Estetika, Rio, Imron Rosyadi, Muh.Nur Rochim Maksum. "Manajemen Kinerja Dalam Mencapai *Competitive Advantage*sekolah Muhammadiyah," Jurnal Basicedu 5154, no. 3(Mei 2022): 5146-5156. https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/3064.

Fauzi, Imron. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press, 2018.

Ferdinan. "Penilaian Kinerja Mutu dalam Pendidikan Agama Islam," Jurnal Tarbawi, no. 2 (2015): 129-139. https://doi.org/10.26618/jtw.v1i2.366.

Fitria, Nur Laili Komairatul, Sutiah. "Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja guru (PKG) dalam Meningkatkan Prestasi Guru MI di Kecamatan Merakurak." Journal of Education, (2024): 116-121. https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.792

Ghozi, Moh. Manajemen Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs Di Man 2 Kota Kediri Dan Man 2 Tulungagung), Tesis IAIN Tulungagung, 2019.

Herlina, Andi. "Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* pada MTS Al-Khairat Pusat Palu." Skripsi, UIN Datokarama Palu Sulawesi Tengah, 2022.

Khairoh. "Hubungan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) dan Budaya Kerja Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat." Tesis, IAIN Sumatera Utara,2010.

Khuroidah, Asnik, Binti Maunah. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

Latifah, Zahra Khusnul, “Pengaruh Penilaian Kinerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat.” Tesis, IAIN Surakarta, 2016.

Lay, Sergius, Sukarman Purba, Irsan Rangkuti. “Strategi Promosi Sekolah dalam Merekrut Calon Peserta Didik Baru di SMPS Bunga Mawae Gunungsitoli Nias.” Jurnal Seunai Ilmu Pendidikan 9, no. 1 (2023): 97-104. https://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/ja/article/view/943

Mulyasa. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya offset, 2013.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Nomor 1 tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Rahman, Abd. “Analisis Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru” Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol. 6 No. 1 (2022): 8455-8466. https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/3726/3152/8411.

Roziqin, Zinur, Hefny Rozaq. “Menggagas *Competitive Advantage* Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo”, Jurnal Ilmiah Vol, 18 no. 2 (2018): 225-244. https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/3244.

Sari, Prila Pita. “Manajemen Penilaian Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Juwangi.” Skripsi, UIN Walisongo Semrang, 2020.

Supriyadhi. “Peningkatan *Competitive Advantage* Mutu Pendidikan pada MTS Swasta Se-Kabupaten Pringsewu.” Skripsi, Universitas Lampung, 2023.

Suryani E, Zainal Abidin Arief, Kurniati. “Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyyah Kecamatan kalapanunggal Kabupaten Sukabumi”, Jurnal Teknologi Pendidikan, No. 1 (2021): 27-35. https://doi.org/10.32832/tek.pend.v10i1.3994.

Syukri, Makmur, Nurul Farhaini “Kualitas Pendidikan dan Keunggulan Kompetitif” Jurnal on Education. Vol. 6 No. 02 (2024): 11738-11747. https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4828

Yasmin, Amirah, Munawwir, Ahmad Jauharul Wadud. “Memahami Penilaian Kinerja Guru,” Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Vol. 8 No. 1b, (2023): 627-634. https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237 .

Zhafiroh, Rahma Lika Inas. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru dalam Kompetensi Pedagogik di MIN Kota Semarang." Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2019.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1 Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Alivia Khoirotun Nabila
NIM	: 204101030007
Prodi/Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
	Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Penilaian Kinerja Guru Dalam Peningkatan Competitive Advantage Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember"** adalah benar-benar karya asli saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 22 Mei 2026



Alivia Khoirotun Nabila
204101030007

Lampiran 2. Matrik Penelitian

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatkan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember	Penilaian Kinerja Guru	1. Proses Penilaian Kinerja Guru	1. Evaluasi Diri 2. Pelaksanaan Kegiatan Penilaian Kinerja Guru	1. Primer • Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember • Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember 2. Sekunder • Dokumentasi • Kepustakaan • Artikel, buku, dll	1. Metode dan jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif 2. Jenis Penelitian Kualitatif Deskriptif 3. Lokasi Penelitian Madrsah Aliyah Negeri 2 Jember 4. Teknik pengumpulan data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Analisis Data a. Kondensasi data b. Data display c. Kesimpulan	1. Bagaimana Penilaian Kinerja Guru dalam peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember? 2. Bagaimana Aspek Komponen Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di MAN 2 Jember ? 3. Bagaimana Hasil atau Dampak Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?
		2. Aspek atau Komponen Penilaian Kinerja Guru	1. Perencanaan Pembelajaran 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 3. Penilaian Pembelajaran			
		3. Hasil atau Dampak Penilaian Kinerja Guru	1. Kualitas Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar 2. Kemajuan dalam Proses Belajar Mengajar 3. Peningkatan Metode Belajar yang Efektif			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3. Instrumen Pedoman Penelitian

INSTRUMEN PEDOMAN PANELITIAN

A. Pedoman Observasi

NO	ASPEK OBSERVASI	INDIKATOR OBSERVASI	CATATAN OBSERVASI
1	Bagaimana Teknik Penilaian Kinerga Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember?	1. Evaluasi diri 2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru	Isian sesuai dengan hasil pengamatan (berupa kondisi / kegiatan / pelaksanaan program, dll)
2	Bagaimana Aspek Penilaian Kinerja dalam Peningkatan Competitive Advantage Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember?	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan pembelajaran 3. Penilaian pembelajaran	Isian sesuai dengan hasil pengamatan (berupa kondisi / kegiatan / pelaksanaan program, dll)
3	Bagaimana Hasil dari Penilaian Kiberja Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember?	1. Kualitas kinerja 2. Kemajuan proses belajar 3. Peningkatan metode belajar	Isian sesuai dengan hasil pengamatan (berupa kondisi / kegiatan / pelaksanaan program, dll)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Pedoman Wawancara

1. Teknik Penilaian Kinerga Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
   a. Evaluasi diri
   b. Pelaksanaan penilaian kinerja guru
2. Aspek Penilaian Kinerja dalam Peningkatan Competitive Advantage Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
   a. Perencanaan pembelajaran
   b. Pelaksanaan pembelajaran
   c. Penilaian pembelajaran
3. Hasil dari Penilaian Kiberja Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
   a. Kualitas kinerja
   b. Kemajuan proses belajar
   c. Peningkatan metode belajar

C. Pedoman Dokumentasi

1. Dokumentasi Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
2. Dokumentasi Sejarah Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
3. Dokumentasi Visi, Misi, Tujuan Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
4. Dokumentasi Data Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
5. Dokumentasi Data Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
6. Dokumentasi Pencapaian Prestasi Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
7. Dokumentasi Perencanaan Pembelajarsan Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
8. Dokumentasi Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember
9. Dokumentasi Evaluasi Pembelajaran siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PERTANYAAN

Pengawas Madrasah

1. Bagaimana proses penilaian kinerja guru secara umum di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?
2. Bagaimana proses evaluasi diri yang dilakukan oleh guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?
3. Bagaimana pengawas memberikan panduan/ bantuan dalam proses evaluasi diri?
4. Apa tujuan utama evaluasi diri bagi guru, dan bagaimana hasil mempengaruhi pengembangan kinerja mereka ?
5. Bagaimana pengawas memanfaatkan hasil evaluasi guru dalam proses penilaian kinerja guru ?
6. Apa saja aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?
7. Bagaimana cara pengawas mengamati kinerja guru dalam proses pembelajaran?
8. Bagaimana menilai hasil penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember ?
9. Bagaimana hasil penilaian kinerja guru digunakan dalam menentukan terkait kualitas guru, proses belajar dan pelatihan lebih lanjut bagi guru ?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember?
2. Bagaimana teknik yang digunakan oleh sekolah untuk penilaian kinerja guru?
3. Bagaimana proses penilaian kinerja guru, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi akhir?
4. Sejauh mana kepala sekolah berperan dalam penilaian kinerja guru?
5. Apa aspek utama yang dinilai dalam penilaian kinerja guru dan bagaimana aspek tersebut berkontribusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran?

6. Bagaimana umpan balik dari penilaian inerja guru diberikan kepada guru, dan apa tindak lanjut yang di ambil berdasarkan hasil penilaian kinerja guru?
7. Bagaimana kepala sekolah memastikan keadilan dalam penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember?

Waka Kurikulum

1. Bagaimana proses penilaian kinerja guru dilakukan, dan siapa saja yang terlibat dalam proses penilaian tersebut ?
2. Apa saja aspek utama yang menjadi fokus dalam penilaian kinerja guru di sekolah ini, dan mengapa aspek tersebut dianggap penting?
3. Bagaimana penilaian kinerja guru menggunakan evaluasi diri guru sebagai bagian dari proses penilaian ?
4. Bagaimana hasil penilaian kinerja guru digunakan untuk merancang pengembangan profesional atau pelatihan bagi guru?
5. Bagaimana umpan balik diberikan kepada guru setelah penilaian kinerja dilakukan, dan bagaimana feedback tersebut diterima oleh guru?
6. Bagaimana dampak dari hasil penilaian kinerja guru terhadap kebijakan kurikulum atau metode pembelajaran yang diterapkan di sekolah ini?

Waka Kesiswaan

1. Bagaimana teknik penilaian kinerja guru yang diterapkan di sekolah ini mempengaruhi interaksi antara guru dan siswa di dalam maupun di luar kelas?
2. Apakah ada aspek penilaian kinerja guru yang terkait langsung dengan pengelolaan karakter atau disiplin siswa, dan bagaimana hal itu dinilai?
3. Bagaimana penilaian kinerja guru mempertimbangkan kontribusi guru dalam mendukung perkembangan sosial dan emosional siswa di luar aspek akademik?
4. Apakah siswa terlibat dalam memberikan umpan balik atau penilaian terhadap kinerja guru? Jika ya, bagaimana proses tersebut dijalankan?
5. Dalam hasil penilaian kinerja guru, apakah ada hubungan antara performa akademik siswa dengan cara guru menyampaikan materi atau berinteraksi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dengan mereka ?

6. Apa langkah-langkah yang diambil jika hasil penilaian kinerja guru menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara metode pengajaran yang diterapkan dan kebutuhan siswa?

Guru

1. Bagaimana teknik penilaian kinerja guru di sekolah ini memengaruhi cara Anda merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di kelas?
2. Bagaimana proses penilaian kinerja yang dilakukan di sekolah ini membantu Anda dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi dalam mengajar?
3. Apakah Anda merasa aspek penilaian kinerja guru yang berfokus pada pengelolaan kelas dan hubungan dengan siswa cukup mencerminkan kualitas mengajar Anda?
4. Sejauh mana Anda merasa penilaian kinerja guru yang dilakukan di sekolah ini adil dan mencerminkan kinerja Anda secara keseluruhan?
5. Dalam hasil penilaian kinerja guru, sejauh mana Anda merasa umpan balik yang diberikan berfokus pada perbaikan yang spesifik dan dapat diterapkan dalam pengajaran sehari-hari?
6. Apa dampak yang dirasakan dari hasil penilaian kinerja terhadap hubungan Anda dengan siswa?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Siswa

1. bagaimana cara guru mengajar mempengaruhi cara kamu memahami materi pelajaran? Apakah ada perubahan dalam cara guru mengajar setelah penilaian kinerja dilakukan?
2. Sejauh mana kamu merasa guru kamu berusaha memahami kebutuhan belajar setiap siswa di kelas? Apakah guru memberikan perhatian lebih kepada siswa yang membutuhkan bantuan ekstra?
3. Setelah penilaian kinerja guru dilakukan, apakah kamu merasa ada perubahan dalam cara guru berinteraksi dengan siswa atau dalam cara mereka

mengajarkan materi? Jika ya, apa perubahan yang kamu rasakan?
Jika kamu bisa memberikan saran kepada pihak sekolah tentang bagaimana penilaian kinerja guru dilakukan, apa yang akan kamu sarankan agar proses ini bisa lebih membantu guru dan siswa?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website:www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor:B-9621/In.20/3.a/PP.009/01/2025
Sifat :Biasa
Perihal:**Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2
JemberJl. Manggar No. 72 Jember

DalamrangkamenyelesaikantugasSkripsipadaFakultasTarbiyahdanIlmuKegur uan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM	:	204101030007
Nama	:	ALIVIA KHOIROTUN NABILA
Semester	:	Semester sembilan
Program Studi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Penilaian Kinerja Guru dalamPeningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember"selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu NurAliyah, S.Pd., M.Pd.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 09 Januari 2025an.
Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

KHOTIBUL UMAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 JEMBER
Jalan Manggar Nomor 72 Patrang Jember 68117
Telepon (0331) 485255
Website: www.man2jember.sch.id, email: manda2jember@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR: 77/Ma.13.32.02/02/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nur Aliyah, S.Pd, M.Pd
NIP	: 197204191998032001
Pangkat/Golongan	: Pembina Tk I, IV/b
Jabatan	: Plt. Kepala Madrasah
Unit kerja	: Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama	: ALIVIA KHOIROTUN NABILA
N I M	: 204101030007
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Universitas	: UIN KHAS Jember

Yang bersangkutan telah selesai mengadakan Penelitian di MAN 2 Jember pada tanggal 9 Januari s.d 3 Februari 2025 dengan judul : "Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage."

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 4 Februari 2025
Plt. Kepala Madrasah

Nur Aliyah

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 6. Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL PENELITIAN

Peneliti : **Alivia Khoirotun Nabila**

Lokasi Penelitian : **Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember**

Judul Penelitian : **Penilaian Kinerja Guru dalam Peningkatan Competitive Advantage di Madrasah Aliyah Negeri Jember**

No.	Hari/Tanggal	Kegiatan	Informan	Tanda tangan
1.	Kamis/09 Januari 2025	Meminta izin dan menyerahkan surat izin penelitian	Farahiya Hana Nabila	
2.	Selasa/21 Januari 2025	Wawancara dengan Siswa	Perwakilan Kelas XI	
3.	Kamis/23 Januari 2025	Wawancara dengan Waka Kesiswaan	Ika Iffah Ilmiah, S.Pd, M.Pd.	
4.	Jum'at/24 Januari 2025	Wawancara Waka Kurikulum	Suwandi, S.Pd. M.Si.	
5.	Jum'at/24 Januari 2025	Wawancara dengan Tenaga Kependidikan	Ahmad Mas'udi, SE	
6.	Kamis/30 Januari 2025	Wawancara dengan Pengawas Madrasah	M. Zuhdi Alfian, S.Pd. M.Pd.	
7	Sabtu/1 Februari 2025	Wawancara Kepala Madrasah	Nur Aliyah, S.Pd. M. Pd.	
8.	Senin/3 Februari 2025	Wawancara dengan Guru	Dyana Sumiyanto, S.Pd.M.Pd	
9.	Senin/3 Februari 2025	Meminta data data ke madrasah untuk menduung penelitian	Suwandi, S.Pd. M.Si	
10.	Selasa/4 Februari 2025	Meminta surat bselesai penelitian	Sdr. Herkamila	

Jember, 1 Februari 2025

Mengetahui,
Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember

Siti Aliyah S.Pd. M.Pd
NIP. 197204191998032001

Mahasiswa Penelitian

Alivia Khoirotun Nabila
NIM. 204101030007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan Penelitian

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELTIAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8. Riwayat Peneliti

RIWAYAT PENELITI



Nama Lengkap	: Alivia Khoirotun Nabila
Tempat Tanggal Lahir	: Jember, 17 April 2001
Alamat Rumah	: Dusun Krajan 1 RT 02 RW 015 Desa Jombang, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jember
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	: 204101030007
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Agama	: Islam
Email	: aliviakhoirotunnabila25@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. Madrasah Ibtidaiyah Mabdaul Ma'arif 2 Jombang (…)
2. Sekolah Menengah Pertama Plus Darus Sholah Jember (2013-2015)
3. Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton (2016-2019)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020-2026)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER