

**EVALUASI KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) 3 SLEMAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

**Disusun Oleh:**

**Ludfi Rizqian Putra**

**21102040018**

**Dosen Pembimbing:**

**Achmad Muhammad, M.Ag**

**NIP. 19720719 200003 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
2025**

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-698/Un.02/DD/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : EVALUASI KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI (MTSN) 3 SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUDFI RIZQIAN PUTRA  
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040018  
Telah diujikan pada : Rabu, 04 Juni 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Achmad Muhammad, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 684a64b812e5



Penguji I

Dr. Andy Dermawan, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 684a6040133e5



Penguji II

Munif Solihan, MPA  
SIGNED

Valid ID: 6848de79e49e7



Yogyakarta, 04 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Mafutuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED

Valid ID: 684a8ea2a1e64

STATE ISLAM UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ludfi Rizqian Putra

NIM : 21102040018

Judul Skripsi : Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MTsN 3 Sleman.

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.


Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan.


Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 22 Mei 2025

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

  
**Munif Solihan, MPA.**  
NIP. 19851209 201903 1 002

  
**Achmad Muhammad, M.Ag**  
NIP. 19720719 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ludfi Rizqian Putra

NIM : 21102040018

Prodi : Manajemen Dakwah


Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MTsN 3 Sleman** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Mei 2025

Yang menyatakan,



00000  
METERAI  
PENJAJI  
50055ALX038749959

Ludfi Rizqian Putra  
21102040018



## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
Y O G Y A K A R T A

## MOTTO

الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَى وَاسْتَرْدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى اَعْمَلُوا وَقُلِ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْبِئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah ayat 105)<sup>1</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=286&to=286> diakses pada tanggal 20 mei 2025 pukul 12.00

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah rabbil'alamin,

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapat syafa'at nya kelak di hari kiamat. Aamiin.

Skripsi “Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MTsN 3 Sleman” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Setelah melalui berbagai proses, pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan sepuh hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Munif Solihan, MPA ., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing saya selama menjalankan perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan arahan, semangat dan dukungan dengan penuh kesabaran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan selama saya menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Bapak Suwardi, S.S., M.Pd. selaku Kepala MTsN 3 Sleman, beserta guru dan tenaga kependidikan MTsN 3 Sleman yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta memberikan informasi dan data yang sangat membantu, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
7. Keluarga tercinta, Ibu Umi Rosidah, Bapak Sriyanto, yang selalu mengusahakan segalanya untuk kesuksesan peneliti, memberikan semangat, dukungan, motivasi, dan do'a.
8. Saudari tercinta Tsintaini Khusnul Khotimah dan Keluarga besar Mbah Kasiyem, yang memberikan semangat kepada saya untuk bisa segera menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah 21, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, mendukung dan menyemangati saya dalam mengerjakan skripsi.
10. Keluarga KKN 227 Ngebung Sragen, yang memberi *suport* dan meluangkan waktu untuk merayakan momen dengan hangat dan kompak sehingga bisa menjadi kelompok KKN yang cemara.


11. Kepada FSTVLST, melalui karya-karyanya telah menjadi sumber semangat, refleksi, dan inspirasi selama proses penyusunan skripsi ini. Lirik dan energi yang dihadirkan dalam setiap lagu memberikan dorongan emosional yang berarti di tengah perjalanan akademik ini.
12. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan peneliti. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat membuat skripsi ini lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca serta bisa menjadi rujukan kedepannya.

Yogyakarta, 16 Mei 2025

Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

  
Ludfi Rizqian Putra  
21102040018



## ABSTRAK

**Ludfi Rizqian Putra.** *Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3 Sleman.* Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 3 Sleman. Evaluasi kinerja perlu dilakukan untuk memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab GTK sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta untuk mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) di MTsN 3 Sleman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas telah sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan peningkatan.

Manfaat evaluasi antara lain memberikan informasi objektif mengenai bagian yang perlu diperbaiki, baik dalam aspek pembelajaran maupun administrasi. Evaluasi kinerja menjadi dasar untuk memberikan umpan balik kepada GTK, merencanakan pengembangan karier, serta menentukan kebijakan penghargaan dan kompensasi yang tepat.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena evaluasi kinerja GTK secara mendalam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap informan yang terdiri atas kepala madrasah, guru, dan kepala tata usaha sebagai pihak-pihak yang memiliki peran langsung dalam pelaksanaan dan evaluasi kinerja GTK. Observasi dilakukan di lingkungan MTsN 3 Sleman untuk mengamati aktivitas dan perilaku GTK dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis seperti laporan evaluasi, dokumen kebijakan, dan data kehadiran.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, guna memastikan keakuratan serta keabsahan temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja di MTsN 3 Sleman telah dilaksanakan secara sistematis melalui tiga konsep, yaitu tujuan, manfaat, dan proses evaluasi kinerja. Evaluasi yang dilakukan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, kedisiplinan, dan profesionalisme GTK dalam menjalankan tugasnya.

**Kata kunci:** Evaluasi Kinerja, Tujuan, Manfaat, Proses Guru, Tenaga Kependidikan.

## DAFTAR ISI

EVALUASI KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kajian Pustaka .....	5
F. Kerangka Teori .....	9
G. Metode Penelitian.....	18
H. Sistematika Pembahasan.....	28
BAB II GAMBARAN UMUM .....	30
A. Letak Geografis .....	30
B. Identitas Madrasah.....	32
C. Sejarah Madrasah .....	33
D. Visi dan Misi Madrasah .....	36
E. Struktur GTK .....	37
F. Tugas dan Wewenang GTK.....	39
G. Sarana dan Prasarana .....	43

BAB III.....	47
PEMBAHASAN .....	47
A. Tujuan Evaluasi Kinerja .....	48
B. Manfaat Evaluasi Kinerja .....	59
C. Proses Evaluasi Kinerja .....	77
BAB IV .....	89
PENUTUP .....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran .....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	115



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik pendaftar MTsN 3 Sleman 2022-2024.....	2
Gambar 1.2 Grafik Capaian Kinerja GTK MTsN 3 Sleman 2024.....	4
Gambar 1.3 Komponen Analisis Data.....	23
Gambar 1.4 Triangulasi Sumber.....	25
Gambar 1.5 Triangulasi Teknik.....	26
Gambar 2.1 Peta Lokasi MTsN 3 Sleman.....	30
Gambar 2.2 Gerbang Pintu Masuk MTsN 3 Sleman.....	32
Gambar 2.3 Logo MTsN 3 Sleman.....	33
Gambar 2.4 Papan Visi dan Misi MTsN 3 Sleman.....	36
Gambar 2.5 Struktur GTK MTsN 3 Sleman.....	37



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Guru dan Tenaga Kependidikan MTsN 3 Sleman.....	38
--	----





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas suatu lembaga. Memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi penting bagi lembaga, karena salah satu indikator berkompetensi tinggi yaitu dinilai dari prestasi kinerjanya. Suatu lembaga dapat mengetahui prestasi yang dicapai karyawan dengan melakukan penilaian kinerja. Evaluasi kinerja ini menjadi salah satu pertimbangan lembaga untuk menentukan karyawan yang terbaik.<sup>2</sup> Evaluasi Kinerja yang dilakukan kepada guru dan tenaga kependidikan secara baik menjadi kunci penting dalam meningkatkan kualitas kinerja yang produktif dan optimal.

Menurut Leon C. Mengginson, sebagaimana dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu, penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menilai karyawan, apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Andrew E. Sikula, seperti dikutip oleh A. A. Anwar Prabu, penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.<sup>3</sup>

Evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah suatu proses penting dalam menilai efektivitas sistem pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan

---

<sup>2</sup> Okvi Maharani dan Ida Rindaningsih, "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan", *Jurnal Manajemen*, Vol. 2:1 (Januari, 2023), hlm. 159.

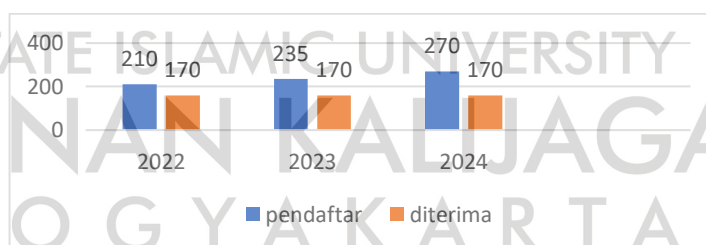
<sup>3</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 9-10.

yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lainnya, termasuk aspek sosial, keterampilan, dan karakter siswa. Kunci dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru dan tenaga pendidikan yaitu pengertian evaluasi kinerja tenaga pendidik, konsep dasar evaluasi kinerja, tujuan evaluasi, cara dan alat evaluasi kinerja, evaluasi formatif dan sumatif, serta keterlibatan guru dalam proses evaluasi.<sup>4</sup>

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 (MTsN) Sleman merupakan salah satu madrasah formal berbasis keagamaan di Kabupaten Sleman. Madrasah ini memiliki visi untuk mencetak generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan, berakarakter islami, dan berakhlak mulia.<sup>5</sup> MTsN 3 Sleman menjadi salah satu madrasah yang diminati masyarakat. Ini terlihat dari jumlah pendaftar yang cukup besar dan selalu meningkat dalam tiga tahun terakhir.

**Gambar 1.1**

**Grafik Pendaftar MTsN 3 Sleman 2022-2024**



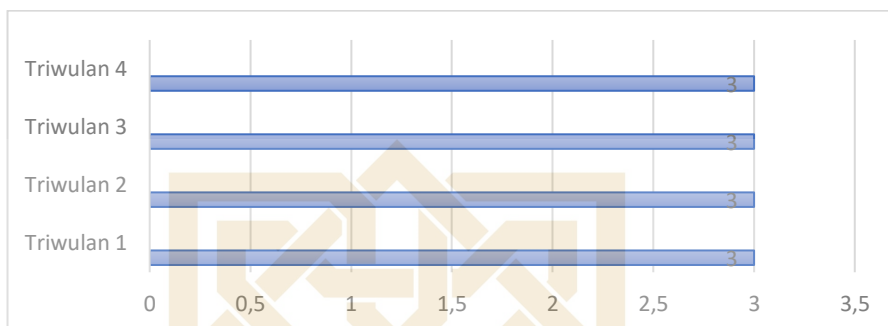
Besarnya kepercayaan masyarakat terhadap MTsN 3 Sleman menjadi tantangan tersendiri bagi madrasah tersebut. Kondisi ini menuntut kinerja guru

<sup>4</sup> Adnan, dkk., "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik", *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 7: 2, (Februari, 2024), hlm. 14.

<sup>5</sup> <https://mtsn3sleman.sch.id/3-visi-dan-misi.html> diakses pada tanggal 20 Januari 2025 pukul 14.00 WIB

dan tenaga kependidikan yang senantiasa optimal dan berkelanjutan. Kepercayaan tersebut semakin diperkuat dengan banyaknya peserta didik MTsN 3 Sleman yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Atas (SMA), maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), serta berbagai capaian prestasi baik di bidang akademik maupun nonakademik. Berbagai pencapaian tersebut menjadi bukti konkret terhadap kualitas pendidikan yang diselenggarakan, sehingga mendorong masyarakat untuk terus menyekolahkan anak-anak mereka di MTsN 3 Sleman.

Evaluasi Kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Sleman mencakup beberapa aspek, seperti kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk guru. Sedangkan untuk tenaga kependidikan mencakup aspek kompetensi teknis dan manajerial. Proses evaluasi yang dilaksanakan tidak hanya bertujuan untuk menilai pencapaian individu, namun juga memberikan umpan balik yang membangun dalam rangka peningkatan kualitas layanan pendidikan yang berada di MTsN 3 Sleman. Hal ini dibuktikan dengan capaian kinerja guru dan tenaga kependidikan MTsN 3 Sleman pada tahun 2024 yang secara konsisten menunjukkan capaian kinerja yang baik.

**Gambar 1.2****Grafik Capaian Kinerja GTK MTsN 3 Sleman 2024**

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Sleman. Dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan MTsN 3 Sleman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan MTsN 3 Sleman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Menambah wawasan dan literatur mengenai evaluasi kinerja sumber daya manusia dilingkungan pendidikan, khususnya di madrasah dengan pendekatan kualitatif.

### **2. Secara Praktis**

#### **a. Bagi Prodi Manajemen Dakwah**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan dapat dijadikan referensi atau rujukan penelitian mengenai evaluasi kinerja sumber daya manusia di lingkungan pendidikan khususnya madrasah.

#### **b. Bagi MTsN 3 Sleman**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam evaluasi dan merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan MTsN 3 Sleman

#### **c. Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian lanjutan terkait evaluasi kinerja sumber daya manusia dilembaga pendidikan khususnya madrasah.

## **E. Kajian Pustaka**

Penelitian tentang evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan bukanlah hal yang baru. Banyak peneliti yang telah melakukan riset dan menulis buku



terkait topik tersebut. Beberapa penelitian serupa membahas evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan, diantaranya sebagai berikut:

*Pertama*, jurnal karya Suci Hartati yang diterbitkan pada tahun 2022 dengan judul “*Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu pendidik tampil lebih baik dalam hal organisasi dan perangkat pembelajaran. Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, peneliti membuat rekomendasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah saat ini efektif, kepala sekolah dapat mengadopsi gaya lain yang sesuai untuk sekolah yang akan diangkat. Kepala sekolah dan guru harus rutin mengikuti lokakarya pelatihan, bimtek, dan acara sejenis lainnya untuk mendorong komponen sekolah mewujudkan visi dan misi.<sup>6</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu terletak pada kontribusi guru dan tenaga kependidikan terhadap menjaga mutu pendidikan yang berada di MTsN 3 Sleman.

*Kedua*, skripsi karya Tsania Nurul Hafidloh yang diterbitkan pada tahun 2023 yang berjudul “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Yayasan Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LKIS)*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu proses evaluasi kinerja di Yayasan LKiS dilakukan secara rutin setiap satu bulan sekali dengan melihat

---

<sup>6</sup> Suci Hartati, “Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *jurnal pendidikan dan konseling*, Vol. 4: 6, (Desember, 2022), hlm. 12.

progres kegiatan. Proses evaluasi kinerja dilakukan dengan dua tahap, yang pertama kinerja pengurus dilihat dan diamati oleh manajer program berdasarkan standar yang telah ditetapkan, yaitu presensi, volume pekerjaan, dan ketepatan waktu. Kedua, evaluasi kinerja keseluruhan oleh pimpinan yang dilakukan pada saat rapat yayasan.<sup>7</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu terletak pada kinerja guru dan tenaga kependidikan untuk menunjang mutu pendidikan di MTsN 3 Sleman.

*Ketiga*, jurnal karya Adnan, Anis Zohirah, dan Abdul Muin yang diterbitkan pada tahun 2024 yang berjudul “*Evaluasi Tenaga Pendidik*”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu Peran penting dari evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam sistem pendidikan. Ini membantu mendukung standar pendidikan yang lebih tinggi dan memastikan bahwa tenaga pendidik memenuhi tuntutan profesi mereka. Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah proses berkelanjutan yang harus terus menerus diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan dalam pendidikan dan kebutuhan siswa. Hal ini akan memastikan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>8</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu terletak pada konteks penelitian yang spesifik yaitu di lembaga pendidikan formal berbasis madrasah (MTsN 3 Sleman).

---

<sup>7</sup> Tsania Nurul Hafidloh, “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Yayasan Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LKIS)”, *skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2023), hlm. 73.

<sup>8</sup> Adnan, dkk., “Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik”, hlm. 5.

*Keempat*, jurnal karya Nadia Sabrina Siregar dkk., yang diterbitkan tahun 2024 yang berjudul “*Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan*” penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu sistem manajemen kinerja yang ada saat ini belum sepenuhnya ideal untuk mengukur dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Perbedaan besar antara alat penilaian yang digunakan dan praktik kinerja guru di lapangan. Secara struktural, mekanisme evaluasi kinerja harus diubah secara menyeluruh. Ini akan mencakup perbaikan pada bagian perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut penilaian. Kriteria penilaian harus dibuat secara lebih adil, jelas, dan menunjukkan kemampuan yang diperlukan dalam pendidikan kontemporer. Pengembangan model sistem manajemen kinerja yang berkelanjutan, berbasis kompetensi, dan partisipatif adalah rekomendasi utama. Model ini harus memiliki kemampuan untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan, serta meningkatkan motivasi dan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan.<sup>9</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu terletak pada pelaksanaan tugas berdasarkan indikator yang berlaku di MTsN 3 Sleman.

*Kelima*, jurnal karya Jamilius dkk., yang diterbitkan tahun 2024 yang berjudul “*Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*” penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu evaluasi pelaksanaan yang dilakukan oleh lembaga

---

<sup>9</sup> Siregar Nadia Sabrina, dkk., "Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan" "*Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*", vol. 4 (Desember, 2024), hlm. 195.

pendidikan bagi tenaga pengajar dapat berjalan dengan sukses dan efisien melalui berbagai perangkat pendukung dan strategi yang digunakan. Penilaian yang adil dan lugas mendorong staf pengajar untuk berhasil, yang secara implisit akan mengerjakan pameran mereka. Faktor penghambatnya adalah bahwa lembaga pendidikan sebenarnya menggunakan penilaian pelaksanaan manual terhadap staf instruktur, model evaluasi yang digunakan tidak banyak berubah, sehingga memerlukan bantuan penuh dari setiap individu yang terlibat erat.<sup>10</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu terletak pada kontribusi guru dan tenaga kependidikan untuk menjaga mutu pendidikan yang berada di MTsN 3 Sleman.

## F. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Tentang Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *Performance* adalah perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau lembaga dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Sutedjo dan Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh Anggada, Muhammad Rouf, dan Nannes, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal *output*

---

<sup>10</sup> Jamilus dan Reza Melinda, "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan", *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, Vol. 6: 2 (Juni, 2024), hlm. 174.

kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal lain yang diharapkan oleh madrasah.<sup>11</sup> Apabila perencanaan yang telah dirancang baik dan terstruktur tidak diimbangi dengan pelaksanaan yang baik dan terstruktur serta motivasi kinerja yang tidak baik, maka perencanaan yang telah dibuat tidak berguna. Dalam konteks pendidikan khususnya di madrasah kinerja guru dan tenaga kependidikan meliputi pelaksanaan tugas mengajar, pengembangan diri siswa, partisipasi dalam kegiatan sekolah, pelayanan administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah, dan masih banyak lainnya.

Menurut Henry Simamora, sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu, kinerja (*Performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:<sup>12</sup>

1) Faktor individual yang terdiri dari:

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

2) Faktor Psikologi yang terdiri dari:

- a) Persepsi
- b) *Attitude*
- c) *Personability*
- d) Pembelajaran

---

<sup>11</sup> Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, dan Ninnes Sri Andarbeni, "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan" *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, vol. 1: 4 (Desember, 2023), hlm. 29.

<sup>12</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, hlm. 14.

e) Motivasi

3) Faktor Organisasi yang terdiri dari:

a) Sumber Daya

b) Kepemimpinan

c) Penghargaan

d) Struktur

e) *Job desigen*

b. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Asterina dan Sukoco yang dikutip oleh Siemze Joen dkk., kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.<sup>13</sup>

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Pasal satu ayat Satu “Seorang guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jalur pendidikan, mulai dari

---

<sup>13</sup> Siemze Joen, dkk. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*, (Sulawesi Tengah: Magma, 2022), hlm. 12.

pendidikan usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah”.<sup>14</sup> Oleh karena itu peranan guru di dalam madrasah tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran saja, tetapi cakupan materi mengenai pembimbingan, pelatihan, pembelajaran, dan evaluasi terhadap perkembangan siswa disekolah.

Menurut Nana Sudjana, sebagaimana dikutip oleh Bachtiar Arifudin, kinerja seorang guru dapat dilihat dari keberhasilannya dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang mencakup empat aspek utama:<sup>15</sup>

- 1) Merencanakan Program Belajar Mengajar

Kinerja guru dimulai dengan kemampuannya merencanakan program belajar mengajar secara sistematis. Ini melibatkan perencanaan materi pelajaran, pengembangan metode pengajaran, dan penyesuaian terhadap kebutuhan dan karakteristik siswa.

- 2) Melaksanakan dan Mengelola Proses Belajar Mengajar

Kinerja guru tercermin dalam kemampuannya melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas. Guru perlu aktif memfasilitasi pembelajaran, menjaga kedisiplinan kelas, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

---

<sup>14</sup> Undang–Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Tenaga Kependidikan, Pasal 1 ayat (1).

<sup>15</sup> Bachtiar Arifudin Husain “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan”, *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 5: 1 (Januari, 2022), hlm. 374.



### 3) Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar

Guru harus mampu menilai kemajuan siswa dan proses belajar mengajar secara keseluruhan. Ini mencakup penggunaan berbagai alat evaluasi untuk mengukur pemahaman siswa, memberikan umpan balik, dan membuat perbaikan jika diperlukan.

### 4) Menguasai Bahan Pelajaran

Kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuannya untuk menguasai bahan pelajaran. Guru yang kompeten dapat menyampaikan informasi dengan jelas, mengatasi pertanyaan siswa, dan menjelaskan konsep-konsep dengan tepat.

### c. Kinerja Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Memanfaatkan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ideal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap master dan pegawainya serta mampu menyalurkan tujuan madrasah.<sup>16</sup>

Menurut Wijaya, sebagaimana dikutip oleh Miftahul Marsena dkk., tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam

---

<sup>16</sup> Sukatin, dkk., "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan ", *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2: 5 (September 2024), hlm. 234.

instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga yaitu: <sup>17</sup>

#### 1) Tenaga Struktural

Tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Seperti, kepala sekolah, rektor, kepala lembaga, kepala yayasan dan lain-lain.

#### 2) Tenaga Fungsional

Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Seperti pengawas, guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lainnya.

#### 3) Tenaga Teknis Kependidikan

Tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Seperti, petugas tata usaha, laboran, teknisi, pustakawan, penjaga sekolah, tukang kebun, dan tenaga penunjang lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa unsur tenaga kependidikan terdiri dari berbagai macam jenis. Dalam hal ini peneliti akan membahas mengenai peranan tenaga kependidikan dimadrasah.

---

<sup>17</sup> Miftahul Marsena, dkk., "Tenaga Kependidikan," *Uinsu*, vol. 5: 5 (2014), hlm. 12 – 61.

## 2. Tinjauan tentang Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

### a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Mengginson dan Mangkunegara, sebagaimana dikemukakan oleh M. Enny Widyaningrum, evaluasi kinerja atau *Performance appraisal* merupakan suatu proses penilaian yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan sejauh mana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.<sup>18</sup> Evaluasi kinerja berfungsi untuk menentukan pengambilan keputusan untuk merencanakan dan memvalidasi program yang akan dilaksanakan.

### b. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut Widodo, sebagaimana dikutip oleh Adnan, Zohriah, dan Muin, evaluasi kinerja berfungsi untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan tercapai dalam kegiatan. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

#### 1. Meningkatkan Kinerja

Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu program atau aktivitas sehingga perbaikan dapat diimplementasikan.

#### 2. Mengukur Pencapaian

Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

---

<sup>18</sup> M. Enny Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020), hlm. 10.

<sup>19</sup> Adnan, Zohriah, dan Muin, "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik", *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 7: 2, (Februari, 2024), hlm. 3.

### 3. Mengidentifikasi Kebutuhan

Pelatihan evaluasi digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan atau peserta program.

### 4. Meningkatkan Motivasi

Evaluasi yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi individu atau tim.

### 5. Mendukung Perencanaan

Karier evaluasi digunakan untuk membantu individu merencanakan karier mereka dengan memahami kekuatan dan juga kelemahan mereka.

### 6. Mendorong Inovasi

Evaluasi yang efektif dapat mendorong organisasi untuk mencari inovasi dan solusi kreatif.

### c. Manfaat Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan memiliki manfaat bagi madrasah, karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan madrasah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira, sebagaimana dikutip oleh Jamilus dan Reza Melinda, manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah:<sup>20</sup>

#### 1) Perbaikan kinerja

---

<sup>20</sup> Jamilus dan Reza Melinda, "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan", hlm. 176.

- 2) Penyesuaian kompensasi
  - 3) Keputusan penetapan
  - 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
  - 5) Perencanaan dan pengembangan karier
  - 6) Efisiensi proses penempatan staf
  - 7) Ketidakakuratan informasi
  - 8) Kesalahan rancangan pekerjaan
  - 9) Kesempatan kerja yang sama
  - 10) Tantangan-tantangan eksternal yang mempengaruhi kinerja
  - 11) Umpan balik pada departemen Sumber Daya Manusia
- d. Proses Evaluasi Kinerja

Menurut Dessler, sebagaimana dikemukakan oleh Retno Purwani Setyaningrum dkk., penilaian kinerja selalu melibatkan proses penelitian tiga langkah.<sup>21</sup>

- 1) Menetapkan standar kerja.
- 2) Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja di atas standar.

Menurut Mondy, sebagaimana dikutip oleh Sheryllia Ofel, titik awal proses penilaian kinerja adalah pengidentifikasian sasaran-sasaran

---

<sup>21</sup> Retno Purwani Setyaningrum, dkk., *Evaluasi Kinerja*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022), hlm. 12.

kinerja. Sebuah sistem penilaian mungkin tidak dapat secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga manajemen harus memilih tujuan–tujuan yang spesifik yang diyakini paling penting dan secara realistis bisa dicapai. Langkah berikutnya dari siklus yang terus menerus ini berlanjut dengan menetapkan kriteria–kriteria kinerja dan mengkomunikasikan ekspektasi–ekspektasi kinerja tersebut kepada mereka yang berkepentingan. Pekerjaan dijalankan dan atasan menilai kinerja. Pada akhir periode penilaian, penilai dan karyawan bersama–sama menilai kinerja dalam pekerjaan dan mengevaluasinya berdasarkan standar–standar kinerja yang telah ditetapkan.<sup>22</sup>

## **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan serta fungsi tertentu, yang mana data tersebut benar keberadaannya.

### **1. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif yaitu hasil data yang dikumpulkan berupa bentuk narasi atau dokumen, sehingga tidak hanya pada angka dan hasil olahan data. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dan dideskripsikan sehingga mudah dipahami. Penelitian ini menggambarkan dan menjelaskan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Sleman. Penelitian yang

---

<sup>22</sup> Sheryllia Ofel Yufensia, “Implementasi Metode Skala Penilaian Grafik Untuk Penilaian Kinerja Unit Manajer Tupperware PT Bumi Manunggal Kharisma”, *skripsi* (Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata, 2018), hlm. 6 – 17.

dilaksanakan yaitu menggunakan jenis penelitian lapangan, berfokus pada data yang didapat dari hasil penelitian yang dilaksanakan di MTsN 3 Sleman.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama saat penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini sebagai subjek peneliti yaitu guru dan tenaga kependidikan yang berada di MTsN 3 Sleman.

### b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah topik permasalahan yang menjadi fokus pada penelitian yang dilakukan. Objek pada penelitian ini yaitu seluruh kegiatan atau aktivitas yang berkaitan dengan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan yang berada di MTsN 3 Sleman.

## 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah seluruh jenis informasi yang diperoleh mulai dari untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data. Sumber data dapat berasal dari berbagai bentuk, seperti dokumen tertulis, wawancara, observasi, rekaman audio, dan survei. Definisi sumber data ini sangat penting karena dapat menjadi fondasi dalam menentukan bagaimana informasi akan dikumpulkan dan digunakan dalam



penelitian.<sup>23</sup> Adapun sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang berasal dari sumber utama langsung tanpa adanya perantara. Dalam penelitian yang dilakukan data tersebut berasal dari wawancara dan pengamatan secara langsung dari subjek penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung, sumber ini berfungsi sebagai informasi pendukung dan tambahan dari data primer sehingga dapat mempermudah proses penelitian. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian tersebut berasal dari web, media sosial, profil madrasah dan dokumen pendukung MTsN 3 Sleman.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara deskriptif kualitatif melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan penelitian. Wawancara dapat bersifat terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tingkat kebebasan yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan menggunakan model wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan

---

<sup>23</sup> Nartin, Faturrahman, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*. (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024), hlm. 31.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 7.

peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dari pedoman yang sudah disusun. Pada proses wawancara yang berlangsung subjek yang dijadikan narasumber yaitu guru dan tenaga kependidikan yang berada di MTsN 3 Sleman. Alat bantu yang digunakan untuk mendukung jalannya wawancara yaitu *handphone* sebagai alat perekam serta alat tulis untuk mencatat poin-poin penting.

#### b. Observasi

Observasi kualitatif melibatkan pengamatan secara langsung dari peneliti terhadap perilaku, interaksi, atau situasi tertentu yang relevan dengan penelitian. Observasi dapat dilakukan dalam lingkungan alami subjek (observasi lapangan). Observasi memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya di mana fenomena terjadi.<sup>25</sup>

Dalam penelitian yang dilaksanakan bersifat non partisipan, yaitu peneliti datang ke tempat kegiatan yang di amati, namun tidak terlibat pada kegiatan yang berlangsung. Peneliti mengamati secara langsung pada objek penelitian dengan cara mendatangi MTsN 3 Sleman untuk mendapatkan data yang sesuai mengenai evaluasi kinerja yaitu guru dan tenaga kependidikan yang berada di MTsN 3 Sleman. Adapun data yang diperlukan yaitu kondisi atau situasi pada MTsN 3 Sleman.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu catatan tertulis peristiwa yang sudah terjadi, dokumen tersebut bisa berupa tulisan, rekaman, atau gambar. Dokumen

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hal. 8.

yang diperlukan untuk penelitian yaitu data yang berkaitan dengan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Sleman.

## 5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami oleh pembaca.<sup>26</sup> Ada tiga aktivitas dalam analisis data menurut Miles, Huberman, dan Saldana, sebagai berikut:

### a. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang tampak pada seluruh korpus (tubuh) catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, bahan empiris lainnya.<sup>27</sup> Pada penelitian ini peneliti mengkondensasi data dengan cara meringkas data. Dengan meringkas data maka hasil dari wawancara, observasi, dokumentasi dapat peneliti hubungkan satu dengan yang lainnya sehingga menguatkan masing-masing data yang diperoleh dapat mempermudah pemahaman peneliti ketika akan menganalisis data.

### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah kegiatan penyusunan semua informasi hingga kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan

<sup>26</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 104.

<sup>27</sup> Fenny Rita Fiantika, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang, PT. Global Eksekutif Teknologi 2022), hlm. 70.

tindakan. Setelah data direduksi selanjutnya adalah penyajian data.

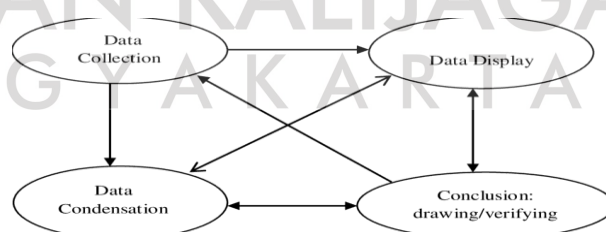
Pada penelitian deskriptif kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel, sejenisnya. Namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>28</sup>

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah berikutnya setelah penyajian data adalah penarikan kesimpulan. Peneliti membuat kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan dengan melakukan verifikasi-verifikasi terhadap data yang telah didapatkan. Sehingga dapat memudahkan dalam penarikan kesimpulan dari permasalahan yang ada. Setelah menyajikan tiga aliran ini yaitu kondensasi data, tampilan atau penyajian data dan informasi/validasi, sebagai hubungan sebelum, selama dan setelah pengumpulan data dalam bentuk paralel. Untuk membentuk domain umum yang disebut analisis.

**Gambar 1.3**

**Komponen Analisis Data**



Sumber: Sugiyono

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 337.

## 6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian berfungsi untuk pembuktian nilai kebenaran dan konsistensi apakah penelitian yang dilakukan merupakan penelitian ilmiah untuk menguji data yang diperoleh, sebagai berikut:

### a. Uji Kredibilitas Data

Uji kredibilitas atau keandalan data dengan memperluas pengamatan, perbaikan, ketekunan dalam triangulasi, diskusi dengan rekan anggota, analisis kasus negatif dan pengecekan anggota. Dalam penelitian ini pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi sumber pengumpulan data, yaitu:<sup>29</sup>

#### 1). Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu metode menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Kemudian data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.<sup>30</sup>

---

47. <sup>29</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia 2021) hlm.

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 274.

**Gambar 1.4****Triangulasi Sumber**

Sumber: Sugiyono

Dalam proses ini peneliti menghadirkan data yang di peroleh dari Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Kependidikan. Sehingga peneliti dapat menganalisa mengenai evaluasi kinerja Guru dan Tenaga Pendidik di MTsN 3 Sleman.

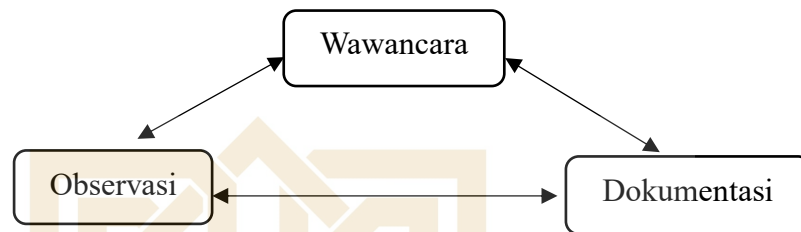
## 2). Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik yaitu metode untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi. Apabila teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, 274.

**Gambar 1.5**  
**Triangulasi Teknik**



Sumber: Sugiyono

b. Pengujian *Transferability*

Nilai transfer ini berkaitan dengan pertanyaan, hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti *naturalistik*, nilai transfer bergantung kepada pengguna, hingga ketika hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situs sosial lain. Peneliti tidak dapat menjamin validitas eksternal. Jika pembaca laporan peneliti mendapatkan gambaran yang sangat jelas, "semacam apa" suatu hasil penelitian dapat diberlakukan *transferability*, maka laporan tersebut memenuhi standar *Transferability*.<sup>32</sup>

Pengujian *transferability* dalam penelitian ini berupa memberi uraian rinci, jelas, sistematis terhadap hasil penelitian. Dengan tujuan supaya penelitian mudah dipahami oleh orang lain dan hasil penelitian dapat diterapkan ke dalam populasi.

<sup>32</sup> Fenny Rita Fiantika, Dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang. PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), hlm. 186



### c. Pengujian *Dependability*

Pada penelitian ini *dependability* disebut reliabilitas suatu penelitian yang *reliable* adalah jika orang lain dapat mengulangi, merefleksikan proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.<sup>33</sup>

Pengujian *dependability* yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkonsultasi kepada pembimbing yang kemudian pembimbing mengarahkan keseluruhan proses penelitian. Peneliti berkonsultasi terhadap pembimbing untuk menentukan sumber data, melakukan analisis data dan lain sebagainya, selain itu peneliti melampirkan seluruh kegiatan dokumentasi dengan foto-foto.

### d. Pengujian *Confirmability*

Penelitian dikatakan objektif jika hasil penelitian sudah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability* sehingga penggunaannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.<sup>34</sup>

Menguji *confirmability* adalah menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses pelaksanaan penelitian. Jika hasil penelitian

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 187.

<sup>34</sup> Rifa'l Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Suka-Press 2021) him.135

merupakan fungsi dari proses penelitian, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

Pada uji *confirmability*, Peneliti memberikan transkrip wawancara kepada narasumber untuk di cek datanya dan narasumber memberikan tanda tangan sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum untuk mempermudah terkait rancangan pembahasan sebagai acuan dalam menyusun proposal dalam penelitian ini. Adapun rancangan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 SLEMAN, berisi gambaran umum menjelaskan letak geografis, sejarah singkat, identitas madrasah, visi dan misi, dan hal relevan terkait.

BAB III PEMBAHASAN, berisi pembahasan hasil penelitian berupa pendekatan yang digunakan dalam evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Sleman. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan guru dan tenaga kependidikan sebagai responden utama. Poin utama dalam penelitian evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan yang ada di MTsN 3 Sleman yaitu menetapkan standar kerja, menilai kinerja aktual karyawan secara relatif

terhadap standar, memberikan umpan balik kepada guru dan tenaga kependidikan. Temuan penelitian menjadi acuan bahwa guru dan tenaga kependidikan telah memenuhi standar kinerja yang sudah diberikan.

BAB IV PENUTUP, berisi kesimpulan dan rekomendasi saran yang diambil dari hasil penelitian di MTsN 3 Sleman.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan (GTK) di MTsN 3 Sleman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa evaluasi kinerja di MTsN 3 Sleman telah dilaksanakan secara terarah, mencerminkan tiga komponen penting evaluasi, yaitu tujuan, manfaat, dan proses.

Tujuan evaluasi kinerja di madrasah digunakan untuk mengukur kesesuaian pelaksanaan tugas GTK dengan standar yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama. Evaluasi ini juga bertujuan sebagai dasar pembinaan serta peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, sebagaimana ditegaskan oleh Widodo bahwa tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan tugas dan memperbaiki kinerja individu maupun organisasi.

Proses evaluasi kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif bagi GTK serta menjadi sumber informasi bagi kepala madrasah dalam mengambil keputusan strategis, seperti penyusunan program pelatihan, pembagian tugas, dan pemberian penghargaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Mangkuprawira bahwa evaluasi bermanfaat untuk peningkatan kinerja, pengembangan karier, dan pengambilan kebijakan yang tepat sasaran.

Proses evaluasi di MTsN 3 Sleman dilakukan melalui tiga langkah berdasarkan teori Dessler,

1. Penetapan standar kinerja yang dilakukan melalui rapat kerja awal tahun ajaran, penyusunan panduan kerja, dan distribusi tugas berdasarkan tupoksi.
2. Pengukuran kinerja aktual dilakukan dengan menilai dokumen seperti LKH, RPP, SKP, serta hasil observasi langsung dan keterlibatan GTK dalam kegiatan madrasah.
3. Perbandingan hasil dan pemberian umpan balik dilakukan dalam bentuk supervisi, rapat evaluasi, dan pembinaan berkala oleh kepala madrasah dan kepala TU.

Secara keseluruhan, pelaksanaan evaluasi kinerja di MTsN 3 Sleman telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas dan akuntabilitas kerja guru dan tenaga kependidikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Saran ini ditujukan baik kepada instansi yang menjadi objek penelitian maupun kepada peneliti selanjutnya. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3 Sleman
  - a) Kepala Madrasah diharapkan proses evaluasi kinerja dilakukan secara lebih rutin dan menyeluruh. Evaluasi tidak hanya fokus pada penilaian administratif, tetapi juga mencakup aspek pengembangan kompetensi dan motivasi kerja GTK. Perlu adanya tindak lanjut yang nyata setelah evaluasi dilakukan, seperti pembinaan dan pelatihan.

- b) Guru dan tenaga kependidikan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan madrasah. Penting bagi GTK untuk terus mengembangkan kompetensi, baik dalam bidang pedagogik, teknis administrasi, maupun kemampuan teknologi informasi untuk menunjang perkembangan metode pendidikan.
- c) Tenaga kependidikan perlu meningkatkan keterampilan administrasi dan teknologi informasi untuk menghadapi perubahan sistem kerja berbasis digital. Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi juga perlu diperkuat agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif sesuai target kinerja yang ditetapkan.

## 2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi awal untuk mengembangkan kajian serupa dengan pendekatan yang lebih luas, seperti membandingkan evaluasi kinerja GTK antar madrasah atau menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperkuat temuan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005).
- Adnan, dkk., "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik", *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 7: 2, (Februari, 2024).
- Adnan, Zohriah, dan Muin, "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik", *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 7: 2, (Februari, 2024).
- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, dan Ninnes Sri Andarbeni, "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan" *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, vol. 1: 4 (Desember, 2023).
- Bachtiar Arifudin Husain "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan", *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 5: 1 (Januari, 2022).
- Eci Cahyati, dkk., "Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Untuk Menciptakan Pembelajaran Yang Berkualitas" *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, Vol. 4: 3 (Mei, 2024).
- Fenny Rita Fiantika, Dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang. PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022).
- <https://mtsn3sleman.sch.id/4-fasilitas-madrasah.html> diakses pada tanggal 30 Maret 2025 Pukul 13.00.
- <https://mtsn3sleman.sch.id/4-profil-madrasah.html> diakses pada tanggal 30 Maret 2025 Pukul 09.30.
- <https://mtsn3sleman.sch.id/4-sejarah-berdiri.html> diakses pada tanggal 30 Maret 2025 Pukul 09.00.
- <https://mtsn3sleman.sch.id/4-struktur-organisasi-madrasah.html> diakses pada tanggal 30 Maret 2025 Pukul 10.30.
- <https://mtsn3sleman.sch.id/3-visi-dan-misi.html> diakses pada tanggal 20 Januari 2025 pukul 14.00 WIB.
- <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=286&to=286> diakses pada tanggal 20 mei 2025 pukul 12.00



- Jamilus dan Reza Melinda, “Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan”, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, Vol. 6: 2 (Juni, 2024).
- M. Enny Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020).
- Miftahul Marsena, Yuli Fatrisna, Meli Sesmira, dan Septia Irnanda Saputra, “Tenaga Kependidikan,” *Uinsu*, vol. 5: 5 (2014).
- Nartin, Faturrahman, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*. (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024).
- Okvi Maharani dan Ida Rindaningsih, “Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan kinerja Tenaga Kependidikan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2:1 (Januari, 2023).
- Rahmawati Sururama, “Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Monitoring Dan Evaluasi Di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, Vol. 11: 1 (Maret, 2019).
- Retno Purwani Setyaningrum, dkk., *Evaluasi Kinerja*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022).
- Rifa'l Abubakar, “*Pengantar Metodologi Penelitian*” (Yogyakarta: Suka-Press 2021).
- Siemze Joen, dkk. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*, (Sulawesi Tengah: Magma, 2022).
- Sheryllia Ofel Yufensia, “Implementasi Metode Skala Penilaian Grafik Untuk Penilaian Kinerja Unit Manajer Tupperware PT Bumi Manunggal Kharisma”, *skripsi* (Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata, 2018).
- Siregar Nadia Sabrina, dkk., "Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan" "*Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*", vol. 4 (Desember, 2024).
- Suci Hartati, “Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *jurnal pendidikan dan konseling*, Vol. 4: 6, (Desember, 2022).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2023).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017).

Sukatin, dkk., “*Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* ”, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2: 5 (September 2024).

Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia 2021).

Tsania Nurul Hafidloh, “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Yayasan Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LkiS)*”, *skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2023).

Undang–Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan tenaga kependidikan, Pasal 1 ayat (1).