

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 YOGYAKARTA



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun oleh:
Adinda Cahya Rabbani
NIM 22102040054**

**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
2026**

HALAMAN PENGESAHAN



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-1266/Un.02/DD/PP.00.9/07/2026

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ADINDA CAHYA RABBANI
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040054
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Juli 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a617f7f48b2e

Ketua Sidang

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED



Valid ID: 6a60507bac14f

Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED



Valid ID: 6a53ad1527afb

Penguji II

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag.,M.Si
SIGNED



Valid ID: 6a618f2666324

Yogyakarta, 07 Juli 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada 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 : Adinda Cahya Rabbani
NIM : 22102040054
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Kinerja Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- ✓ Bebas dari unsur plagiarisme.
- ✓ Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- ✓ Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku. dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 29 Juni 2026
Dosen pembimbing


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

Mengetahui
Ketua Program Studi

Munif Solihan, MPA.
NIP 19851209 201903 1 002

o Silakan beri tanda centang (✓) jika pernyataan telah sesuai.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Cahya Rabbani
NIM : 22102040054
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Implementasi Manajemen Kinerja Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta”, 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 mempertanggungjawabkan hasil penelitian sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Yogyakarta, 28 Juni 2026

Yang menyatakan,



10000
METERAI
TEMPEL
317BDANX365463849

Adinda Cahya Rabbani

NIM 22102040054

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Cahya Rabbani

NIM : 22102040054

Jenjang : S1

Program Studi : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan tidak akan menuntut atas foto dengan menggunakan jilbab dalam ijazah S1 saya kepada pihak:

Jenjang : S1

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 28 Juni 2026

Mahasiswa

A handwritten signature in black ink is written over a colorful 1000 Rupiah Indonesian meter stamp. The stamp features the Garuda Pancasila and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', and 'METERAL TEMPEL'. Below the stamp, the alphanumeric code 'F54C6ANX365463860' is visible.

Adinda Cahya Rabbani

NIM. 22102040054

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut *Asma* Allah

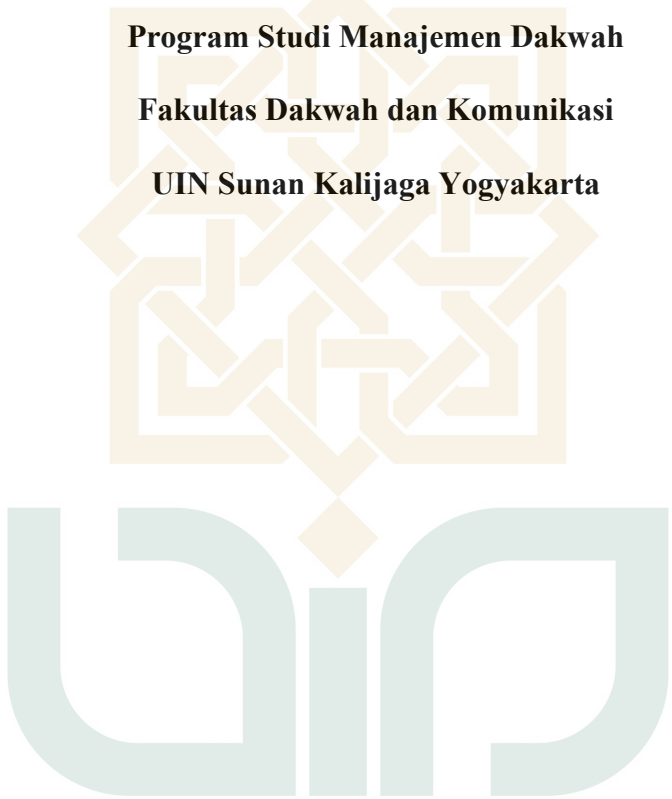
Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Karya ini saya persembahkan kepada:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



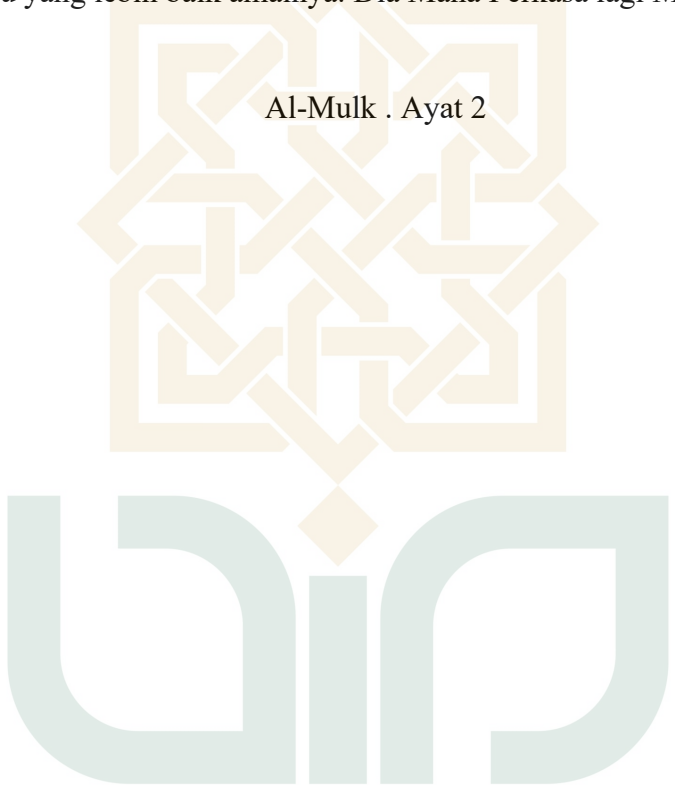
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTO

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ۝

yaitu yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Al-Mulk . Ayat 2



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين، والصلاة والسلام

على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد

Segala puji hanya milik Allah, atas segala limpahan Rahmat, Hidayat, dan Ni'mat yang telah diberikan kepada seluruh ciptaannya, khususnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat tercapainya gelar sarjana sosial di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang berjudul Implementasi Manajemen Kinerja Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa teriring keharibaan Nabi Muhammad saw. yang merupakan teladan juga pembawa risalah Islam yang membimbing kita menuju jalan kebenaran.

Secara pribadi, penulis sangat menyadari keterbatasan yang hadir dari dalam diri penulis, sehingga penulis sangat berterimakasih banyak kepada berbagai pihak yang memberikan begitu banyak bantuan dan dukungan dalam pengerjaan skripsi ini. Dengan segala hormat, peneliti menyampaikan rasa terima kasih 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. Munif Solihan, MPA., Selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan sejak pengajuan judul skripsi hingga

tahap akhir penyusunan skripsi.

4. Achmad Muhammad, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan, dan dengan kesabaran menjawab pertanyaan dari penelitian terkait hal-hal yang belum dipahami peneliti dalam penyusunan skripsi.
5. Dr. Hikmah Endraswati, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama peneliti menempuh rangkaian proses pembelajaran di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat dengan sabar dan ikhlas serta nasihat-nasihat yang telah peneliti terima selama proses pembelajaran.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah bekerja secara professional.
8. Hartiningsih, S.Pd., M.Pd, selaku Kepala Madrasah MAN 2 Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di MAN 2 Yogyakarta.
9. Jajaran civitas MAN 2 Yogyakarta yang telah bersedia menjadi informan peneliti khususnya Ibu Nurkhasanah, Ibu Khusnul, Ibu Suci, Bapak Afwan, jajaran staff PTSP, serta perwakilan siswa/i MAN 2 Yogyakarta yang dengan ikhlas membantu penulis dalam memberikan informasi dalam penelitian ini.
10. Terimakasih kepada cinta pertama saya, yaitu Bapak Purwanto S.H. yang

selalu memberikan kasih sayang, kenyamanan serta rasa aman untuk penulis. Tidak lupa ucapan terimakasih untuk wanita hebat ku, yaitu Ibu Melinda yang selalu mendukung penulis dalam keadaan apapun. Terimakasih untuk beribu doa yang tiada henti sehingga mengantarkan penulis sampai di tahap ini. Semoga kedua orang tua saya selalu diberikan kesehatan dan keberkahan umur yang panjang, Aamiin.

11. Terimakasih yang tulus kepada adik laki-laki tercinta M. Abiyyu S. yang selalu menjadi pelindung dan penyemangat di balik setiap proses yang penulis jalani. Terimakasih atas perhatian, dukungan, doa, serta kepedulian yang senantiasa diberikan. Kehadiran dan dukunganmu menjadi salah satu sumber kekuatan bagi penulis untuk terus berusaha dan menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Keysha, Khonsa, Nuha, Sadam yang selalu menemani perjalanan penulis sejak masa boarding school hingga saat ini. Dengan adanya kehadiran, dukungan, dan kebersamaan kalian sangat mengisi cerita indah yang akan saya kenang selamanya. Semoga kita dapat berkumpul kembali di lain waktu.
13. Zavira dan Dilla teman sekelas yang telah kebersamaan dan menjadi rumah diperantau untuk berkeluh kesah.
14. Sahabat pejuang sarjana khususnya Wanda, Mia, Fina, Bila, Nanda, Nauval, Sholeh, Hanif Muttaqin, Fito, Hasib, dan teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2022 yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis sejak hari pertama perkuliahan hingga tahap akhir penyelesaian skripsi ini. Terima

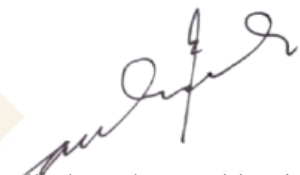
kasih atas segala dukungan, semangat, dan kebersamaan yang tak terlupakan.

15. Partner skripsi saya Khulasoh yang selalu menemani dalam setiap proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas dukungan, kesabaran, dan kebersamaan yang sangat berarti.
16. Kepada Lista yang selalu menemani penggarapan skripsi di malam hari, terimakasih untuk kehadirannya yang mampu menghilangkan rasa sepi.
17. Teman-Teman KKN Gegesik Kulon yang telah melengkapi cerita indah dan tumbuh bersama di pertemuan singkat ini.
18. Kepada keluarga besar KEMENPORA RI ASDEP PUSDA, terima kasih atas segala dukungan, motivasi, dan kebersamaan yang telah menjadi *support system* bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta memberikan semangat untuk kembali melanjutkan karier yang lebih baik.
19. Keluarga besar FOSMA Yogyakarta dan IKAMASI Yogyakarta, terima kasih telah menjadi tempat penulis tumbuh dan berkembang sejak awal berada di Yogyakarta. Terima kasih atas dukungan, kebersamaan, dan pengalaman berharga yang diberikan selama perjalanan perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
20. Terakhir kepada orang-orang tersayang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun tidak mengurangi rasa syukur dan terimakasih atas doa, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari

kata sempurna. Oleh karena itu peneliti terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun agar bisa berguna di penelitian selanjutnya, sehingga menjadi karya yang lebih berkualitas dan melengkapi kekurangan penulis pada penelitian ini.

Yogyakarta, 28 Juni 2026



Adinda Cahya Rabbani



ABSTRAK

Adinda Cahya Rabbani, 22102040054, dengan judul “Implementasi Manajemen Kinerja Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta.” Program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Implementasi manajemen kinerja sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen kinerja tenaga pendidik di MAN 2 Yogyakarta berdasarkan lima indikator, yaitu perencanaan kinerja, penetapan sasaran, pengukuran kinerja, umpan balik, dan pengembangan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, guru, serta peserta didik. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta telah berjalan dengan baik. Perencanaan kinerja dilaksanakan melalui penyusunan program kerja secara partisipatif, penetapan sasaran disesuaikan dengan kompetensi dan beban kerja guru, pengukuran kinerja dilakukan secara objektif melalui pemetaan kompetensi dan evaluasi berkelanjutan, umpan balik diberikan melalui komunikasi dan pembinaan untuk mengatasi kendala kerja, sedangkan pengembangan kinerja diwujudkan melalui pelatihan, workshop, seminar, monitoring, serta persiapan regenerasi tenaga pendidik. Dari kelima indikator tersebut, pengukuran kinerja menjadi aspek yang paling menonjol karena berkontribusi terhadap penempatan guru sesuai kompetensi sehingga mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan di MAN 2 Yogyakarta.

Kata Kunci: Implementasi, Manajemen Kinerja, Tenaga Pendidik, Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta

ABSTRACT

Adinda Cahya Rabbani, 22102040054, entitled *"The Implementation of Performance Management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta."* Department of Management of Da'wah, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, 2026.

Performance management plays an important role in improving the quality of human resources and educational services at Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta. This study aims to describe the implementation of teacher performance management at MAN 2 Yogyakarta based on five indicators: performance planning, goal setting, performance measurement, feedback, and performance development. This research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the principal, the vice principal for curriculum affairs, teachers, and students. The validity of the data was examined using source triangulation.

The findings indicate that the implementation of performance management at MAN 2 Yogyakarta has been carried out effectively. Performance planning is implemented through participatory work program planning, goal setting is aligned with teachers' competencies and workloads, performance measurement is conducted objectively through competency mapping and continuous evaluation, feedback is provided through communication and coaching to address work-related challenges, while performance development is carried out through training, workshops, seminars, monitoring, and teacher regeneration programs. Among the five indicators, performance measurement emerged as the most prominent aspect because it contributes to assigning teachers according to their competencies, thereby supporting the improvement of learning quality and educational services at MAN 2 Yogyakarta.

Keywords: Implementation, Performance Management, Teachers, Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Secara Teoritis	12
2. Secara praktis.....	12
E. Kajian Pustaka	13
F. Kajian Teori.....	17
1. Teori Manajemen Kinerja.....	17
2. Kinerja Guru dan Tenaga Pendidik	23
G. Metodologi Penelitian	26
1. Jenis Penelitian	26
2. Ruang Lingkup Penelitian	26
3. Sumber Data	27
4. Teknik Pengumpulan Data	28
5. Teknik Validasi Data	30
6. Teknik Analisis Data	33
H. Sistematika Pembahasan	35
BAB II GAMBARAN UMUM	37
A. Profil Sekolah.....	37
B. Letak Geografis	38
C. Sejarah Singkat MAN 2 Yogyakarta.....	42

D. Visi, Misi dan Tujuan Umum MAN 2 Yogyakarta.....	47
1. Visi MAN 2 Yogyakarta.....	47
2. Misi MAN 2 Yogyakarta.....	47
3. Tujuan Umum MAN 2 Yogyakarta.....	47
E. Data Guru dan Pegawai MAN 2 Yogyakarta.....	48
F. Data Peserta Didik MAN 2 Yogyakarta.....	51
G. Sarana dan Prasarana MAN 2 Yogyakarta.....	55

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61

A. Hasil Penelitian Implementasi Manajemen Kinerja di MAN 2 Yogyakarta....	61
1. Perencanaan Kinerja	62
2. Penetapan Sasaran	68
3. Pengukuran Kinerja	73
4. Umpan Balik.....	82
5. Pengembangan Kinerja.....	87
B. Analisis Implementasi Manajemen Kinerja di MAN 2 Yogyakarta Berdasarkan Prinsip SMART.....	92
1. <i>Spesifict</i>	92
2. <i>Measurable</i>	93
3. <i>Achivable</i>	94
4. <i>Relevant</i>	95
5. <i>Time Bount</i>	96

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN..... 102

A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA..... 106

LAMPIRAN..... 109

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	109
Lampiran 2. Pedoman Observasi	113
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	114
Lampiran 4. Program Kerja Berdasarkan Publikasi Resmi MAN 2 Yogyakarta Selama Tahun Ajaran 2024/2025 Dan 2025/2026	120
Lampiran 5. Data Guru dan Tenaga Pendidik MAN 2 Yogyakarta.....	122
Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian	124

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian Tembusan	126
Lampiran 8. Hasil Cek Turnitin (Plagiarisme)	127
Lampiran 9. Lampiran Penilaian Kinerja	128
Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup	144



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Data Guru dan Tenaga Pendidik MAN 2 Yogyakarta	50
Tabel 2. 2 Data Siswa Kelas X MAN 2 Yogyakarta.....	51
Tabel 2. 3 Data Siswa Kelas XI MAN 2 Yogyakarta.....	53
Tabel 2. 4 Data Siswa Kelas XII MAN 2 Yogyakarta	54
Tabel 2. 5 Data Jumlah Ruangan MAN 2 Yogyakarta.....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perbandingan Jumlah Siswa MAN 2 Yogyakarta	5
Gambar 1. 2 Perbandingan Jumlah Publikasi Prestasi	6
Gambar 2. 1 Denah Lokasi MAN 2 Yogyakarta	39
Gambar 2. 2 Denah Lantai 1 MAN 2 Yogyakarta.....	58
Gambar 2. 3 Denah Lantai 2 MAN 2 Yogyakarta.....	58
Gambar 2. 4 Denah Lantai 3 MAN 2 Yogyakarta.....	59
Gambar 3. 1 Penyerahan Siswa MAN 2 Yogyakarta Kelas Broadcasting	77
Gambar 3. 2 Tampilan Informasi Terkait Layanan Pengaduan	78
Gambar 3. 3 Siswa Delegasi Kegiatan FGD MUN 2026	80
Gambar 3. 4 Delegasi Guru MAN 2 Yogyakarta	84
Gambar 3. 5 Delegasi Guru Kimia Dalam Pelatihan Wet Laboratory di UGM..	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management* merupakan suatu pengelolaan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah kelangsungan hidup organisasi ditentukan dengan adanya suatu keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja harus diterapkan setiap organisasi. Manajemen kinerja berfokus pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja serta hasil atau prestasi kerja. Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinannya, dan bawahannya, sehingga sangat penting untuk memahami dan mampu menerapkan manajemen kinerja.¹

Pada hakikatnya, suatu organisasi dibentuk sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut hanya dapat diwujudkan apabila seluruh unsur dalam organisasi mampu bekerja sama secara terarah dan saling mendukung. Namun, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan memerlukan proses pengelolaan yang baik agar seluruh kegiatan dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, keberadaan manajemen menjadi bagian yang sangat penting karena berfungsi untuk mengatur

¹ Herman Aguinis, *Performance Management* (SAGE Publications, 2023). Hal:1

serta mengoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara optimal.

Manajemen memiliki peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi karena melalui manajemen, setiap aktivitas dapat direncanakan, dilaksanakan, serta diawasi dengan lebih terstruktur. Adanya manajemen memungkinkan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia, sarana, maupun program kerja secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, manajemen juga membantu dalam proses pembagian tugas, pengambilan keputusan, serta penyelesaian berbagai hambatan yang muncul selama pelaksanaan kegiatan organisasi. Dengan demikian, penerapan manajemen yang baik dapat menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Pengertian manajemen sendiri memiliki beragam penafsiran yang dikemukakan oleh para ahli berdasarkan sudut pandang masing-masing. Sebagian ahli memandang manajemen sebagai suatu ilmu, sementara yang lain mengartikannya sebagai seni dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun terdapat perbedaan dalam definisi yang dikemukakan, secara umum manajemen memiliki makna yang hampir serupa, yaitu suatu proses pengelolaan yang dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.²

Menurut Wibowo manajemen merupakan suatu seni untuk mendapatkan segala suatu yang dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini didasarkan pada

² T. Hani Handoko, *Manajemen*, 2 ed. (BPFE-Yogyakarta, 2017). Hal:1

kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan memaksa orang lain untuk melakukan apa yang mereka butuhkan tanpa harus melakukannya sendiri. Manajemen adalah teknik yang digunakan untuk mengubah kelompok orang menjadi kelompok yang produktif, berorientasi pada tujuan, dan efektif.³

Dengan mengaitkan pekerjaan manajer dan pekerja pada keseluruhan unit kerja organisasi, manajemen kinerja membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini akan menjadikan sebuah keuntungan dalam suatu tim, organisasi, dan individu.

Kinerja adalah hasil atau prestasi dalam kerja yang telah dicapai berdasarkan salah satu susunan rencana kerja. Orang-orang yang terikat dengan proses kerja ini disebut dengan sumber daya manusia, diantaranya seperti: kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga pendidik. Sumber daya manusia memiliki kemampuan, kompetensi, dorongan, dan kepentingan untuk melaksanakan kinerja. Sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam menjalankan kinerja dipengaruhi oleh cara organisasi memperlakukan dan menghargai sumber daya manusianya.

Dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan Islam, manajemen kinerja diterapkan khususnya pada guru dan karyawan atau tenaga kependidikan. Penempatan kinerja pada lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah mengukur pencapaian visi pendidik yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja dalam pekerjaan seorang guru termasuk mendidik, mengajar dan melatih. Seperti halnya MAN 2 Yogyakarta, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan prinsip

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Edisi ke-3; Rajawali Pers, 2011). Hal:1

hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan pengetahuan teknologi, dan melatih berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan pada siswa yang ada. Dengan melakukan fungsinya, seseorang semakin dijamin, dibuat dan dibina kesiapan dan keandalan sebagai manusia pembangunan. Dengan demikian diharapkan dapat terjadi perbaikan mutu pendidik secara berkelanjutan.⁴

Madrasah Aliyah merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan peradaban bangsa dan sarana dakwah yang paling efektif dalam membentuk generasi yang ahli agama. Dalam era globalisasi yang semakin maju, dunia pendidikan akan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Dengan adanya kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi, telah terjadi banyak perubahan yang signifikan dalam cara manusia mendapatkan, mengelola, dan menyebarkan informasi. Karena itu, transformasi ini juga berdampak pada sektor pendidikan Islam, yang sekarang diharuskan untuk menyesuaikan diri dan bersaing di tingkat global.⁵

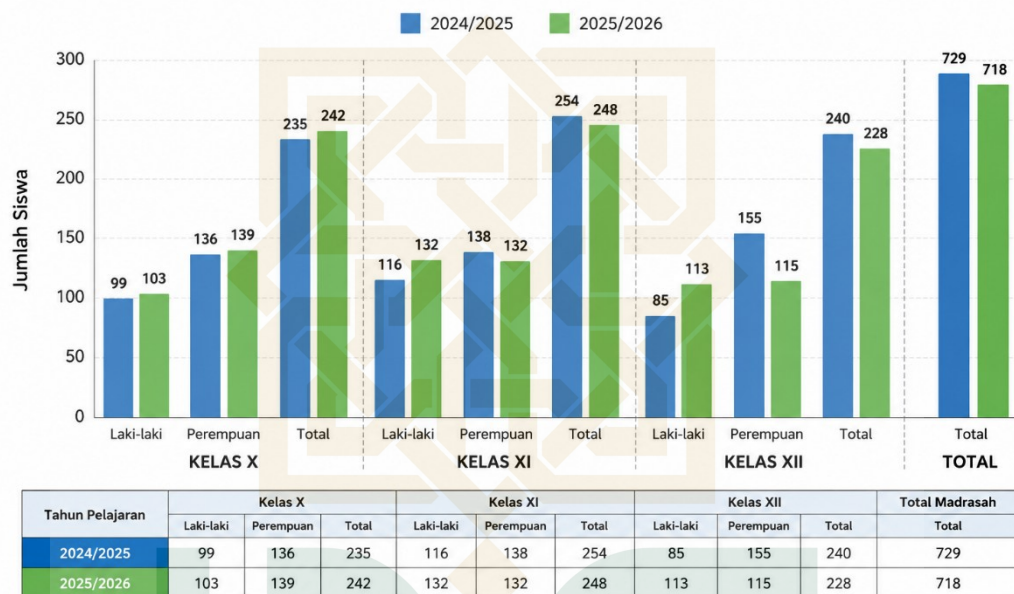
MAN 2 Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tingkat menengah atas yang memiliki eksistensi dan reputasi yang baik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan adanya perkembangan prestasi serta adanya perbandingan jumlah siswa yang cukup banyak pada tahun 2024/2025 dan 2025/2026 sebagai berikut:⁶

⁴ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995). Hal:7

⁵Okta Farhan Syahendra, *Tantangan Dan Inovasi Pendidikan Islam Di Era Digital: Membangun Generasi Berkarakter Di Era Modern*, (Padang: Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan Dan Bahasa 2, no. 3 2024), <https://doi.org/10.59024/bhinneka.v2i3.839>. Hal:74-89

⁶ Dokumentasi Web MAN 2 Yogyakarta di <https://man2yogyakarta.sch.id/> pada Tanggal 26 Juni 2026 Pukul 11.00 WIB

Gambar 1. 1
Perbandingan Jumlah Siswa MAN 2 Yogyakarta
Tahun Pelajaran 2024/2025 dan 2025/2026

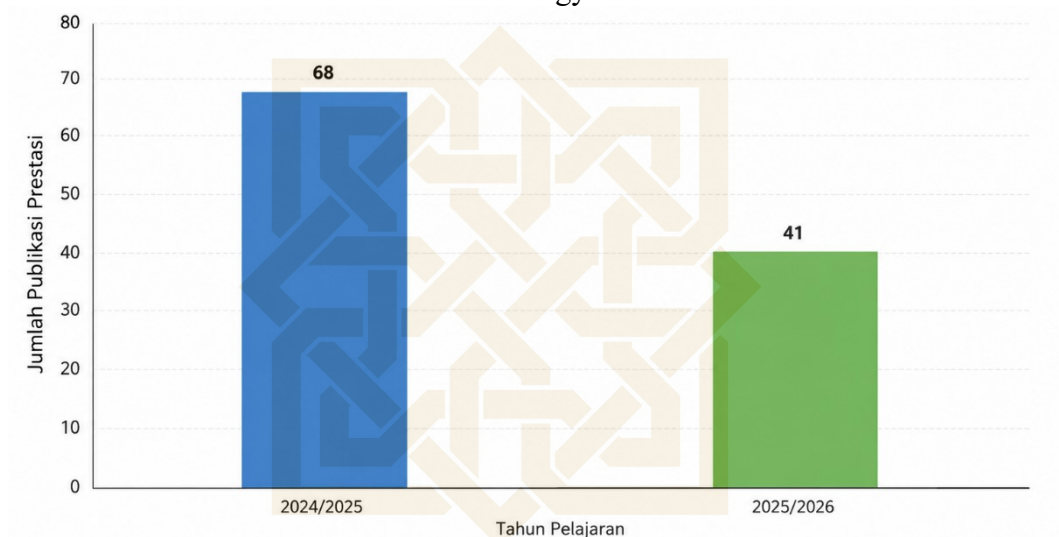


Sumber data diperoleh: Juni 2026

MAN 2 Yogyakarta menunjukkan peningkatan jumlah siswa dalam dua tahun pelajaran terakhir, menurut data siswa. Jumlah siswa 729 pada tahun akademik 2024/2025, dan 718 pada tahun akademik 2025/2026, dan 718 pada tahun akademik 2025/2026. Melalui berbagai program yang mendukung pertumbuhan potensi siswa, madrasah dapat mempertahankan kualitas pendidikan meskipun jumlah siswa menurun.⁷

⁷ Dokumentasi Web MAN 2 Yogyakarta di <https://man2yogyakarta.sch.id/page/peserta-didik> pada Tanggal 26 Juni 2026 Pukul 12.00 WIB

Gambar 1. 2
Perbandingan Jumlah Publikasi Prestasi Pada Website Resmi
MAN 2 Yogyakarta



Sumber data diperoleh: Juni 2026

Selain itu, prestasi yang ditunjukkan oleh siswa MAN 2 Yogyakarta menunjukkan bahwa madrasah memiliki budaya yang baik dalam akademik maupun nonakademik. Laman resmi madrasah menampilkan berbagai pencapaian yang menunjukkan komitmen sekolah untuk mendorong siswa untuk berprestasi dalam berbagai bidang. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya diukur dari jumlah siswa, hal itu juga diukur dari seberapa baik manajemen kinerja tenaga pendidik dijalankan. Manajemen kinerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan prestasi madrasah.⁸

⁸ Dokumentasi Web MAN 2 Yogyakarta di <https://man2yogyakarta.sch.id/page/peserta-didik> pada Tanggal 26 Juni 2026 Pukul 12.40 WIB

Sebagai institusi pendidikan berbasis madrasah, MAN 2 Yogyakarta tidak hanya dikenal karena kualitas akademiknya, tetapi juga karena komitmennya dalam membentuk peserta didik yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual, spiritual, emosional, serta sosial. Keberadaan MAN 2 Yogyakarta menjadi salah satu pilihan utama masyarakat dalam memperoleh pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada ilmu pengetahuan umum, tetapi juga penguatan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam perkembangannya, MAN 2 Yogyakarta telah menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan sebagai madrasah unggulan yang mampu bersaing dengan berbagai lembaga pendidikan lain, baik sekolah umum maupun madrasah berbasis modern. Reputasi yang dimiliki tidak diperoleh secara instan, melainkan melalui proses panjang berupa pengelolaan pendidikan yang sistematis, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan. Hal tersebut tercermin dari berbagai prestasi akademik maupun non-akademik yang berhasil diraih oleh peserta didik, baik pada tingkat daerah, nasional, hingga internasional, yang semakin memperkuat posisi MAN 2 Yogyakarta sebagai salah satu madrasah favorit di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.⁹

Sebagai madrasah unggulan, MAN 2 Yogyakarta memiliki visi strategis untuk menciptakan lulusan yang berkualitas, kompetitif, serta mampu menjawab tantangan perkembangan zaman. Upaya tersebut diwujudkan melalui berbagai program pendidikan yang dirancang untuk mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh. Tidak hanya menitikberatkan pada aspek penguasaan ilmu

⁹ Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta, diakses April 2026, <https://man2yogyakarta.sch.id>

pengetahuan dan teknologi, madrasah juga memberikan perhatian besar terhadap pembentukan karakter, moral, serta kepribadian Islami yang kuat. Dengan demikian, peserta didik diharapkan mampu menjadi generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan akhlakul karimah.

Karakter Islami menjadi salah satu ciri khas utama yang terus dipertahankan dan dikembangkan di lingkungan MAN 2 Yogyakarta. Pembentukan karakter tersebut tidak hanya dilakukan melalui kegiatan pembelajaran formal di dalam kelas, melainkan juga melalui budaya madrasah, kegiatan keagamaan, pembiasaan ibadah, serta berbagai program pembinaan yang mendukung penguatan nilai-nilai religius peserta didik. Lingkungan pendidikan yang kondusif dan bernuansa Islami menjadi faktor penting dalam membentuk sikap, perilaku, serta pola pikir peserta didik agar mampu menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupan bermasyarakat.

Di tengah perkembangan globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi informasi, MAN 2 Yogyakarta terus melakukan berbagai penyesuaian dan inovasi dalam sistem pengelolaan pendidikan. Tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks menuntut lembaga pendidikan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, baik dalam aspek kurikulum, metode pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, maupun pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan. Oleh karena itu, MAN 2 Yogyakarta berupaya menerapkan sistem manajemen pendidikan yang efektif dan efisien guna menjaga kualitas layanan pendidikan sekaligus meningkatkan daya saing madrasah.¹⁰

¹⁰ Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta, diakses April 2026, <https://man2yogyakarta.sch.id>

Persaingan antar lembaga pendidikan saat ini semakin kompetitif, terutama dengan hadirnya berbagai sekolah umum unggulan dan madrasah modern yang menawarkan inovasi pendidikan berbasis teknologi serta program-program unggulan. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi MAN 2 Yogyakarta untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan agar tetap dipercaya oleh masyarakat. Dalam menghadapi situasi tersebut, madrasah terus melakukan pengembangan mutu secara berkelanjutan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, penguatan sistem pembelajaran, evaluasi program kerja, serta pengembangan berbagai kegiatan pendukung yang dapat meningkatkan kompetensi peserta didik.

Selain itu, keberhasilan sebuah lembaga pendidikan juga tidak terlepas dari kualitas manajemen yang diterapkan dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki. MAN 2 Yogyakarta menyadari bahwa pengelolaan pendidikan yang baik merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Oleh sebab itu, berbagai aspek pengelolaan, mulai dari perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, pengawasan, hingga evaluasi dilakukan secara sistematis agar seluruh program pendidikan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi madrasah. Dengan adanya sistem pengelolaan yang baik, madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, produktif, serta mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Kepercayaan masyarakat yang tinggi terhadap MAN 2 Yogyakarta juga menjadi indikator bahwa lembaga ini memiliki kualitas pendidikan yang baik. Tingginya minat masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di madrasah ini

menunjukkan bahwa MAN 2 Yogyakarta dipandang sebagai lembaga pendidikan yang mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas serta mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan berbasis keagamaan dan akademik secara seimbang. Dengan berbagai potensi dan capaian yang dimiliki, MAN 2 Yogyakarta terus berupaya mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan adaptif terhadap berbagai dinamika perkembangan zaman.¹¹

Sebagai lembaga pendidikan yang diawasi oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, MAN 2 Yogyakarta memiliki tugas besar untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual tetapi juga memiliki moralitas dan spiritualitas. Hal ini mengartikan bahwasannya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional diperlukan, terutama untuk tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf).¹²

Manajemen SDM yang strategis sangat penting sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam pendidikan, manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi berkelanjutan dan evaluasi kinerja. Madrasah dapat memastikan bahwa setiap pendidik memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan kurikulum kontemporer dan mampu menginternalisasikan nilai-nilai keislaman kepada siswanya melalui pengelolaan tenaga kerja yang terorganisir.¹³

¹¹ Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta, diakses April 2026, <https://man2yogyakarta.sch.id>

¹² M. Thoha, *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*, (Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 1, 2017), <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2017.21-09>. Hal:170

¹³ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007). Hal:10-20

Penerapan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan akuntabilitas lembaga kepada masyarakat dan pemerintah. Melalui sistem manajemen kinerja yang terorganisir, madrasah dapat melacak kontribusi setiap siswa secara objektif, mencegah tugas tumpang tindih, dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.¹⁴

Selain itu, implementasi manajemen kinerja juga merupakan langkah strategis untuk mempertahankan eksistensi madrasah di seluruh dunia yang berkembang. MAN 2 Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan dan menghasilkan lulusan yang kompetitif di era modern dengan mengintegrasikan standar mutu internal dan evaluasi berbasis data.¹⁵

Implementasi manajemen kinerja bukan lagi sekedar pilihan untuk MAN 2 Yogyakarta, melainkan kebutuhan mendesak untuk keberlangsungan organisasinya. Manajemen kinerja akan berfungsi sebagai penghubung antara potensi SDM saat ini dan tujuan organisasi untuk menghasilkan generasi unggul. Lembaga dapat menggunakan alat ukur manajemen kinerja yaitu KPI (*Key Performance Indicators*) untuk memastikan kemajuan kinerja individu, tim, atau organisasi terhadap target yang sudah ditetapkan oleh standarnya.

¹⁴ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009). Hal:221-238

¹⁵ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan lebih dalam mengenai implementasi manajemen kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana implementasi manajemen kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini dapat mendeskripsikan proses implementasi serta mekanisme evaluasi kinerja yang diterapkan bagi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf) di MAN 2 Yogyakarta. Dengan demikian, hal ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata terkait implementasi manajemen kinerja yang diberikan serta menjadi bahan evaluasi dan pengembangan kinerja pada sumber daya manusia di masa mendatang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi pengembangan pengetahuan keilmuan, khususnya dalam aplikasi konsep manajemen kinerja di lembaga-lembaga dakwah, termasuk MAN 2 Yogyakarta.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi mandiri dalam memperbaiki sistem pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) MAN 2

Yogyakarta serta memberikan masukan strategis untuk menyusun kebijakan manajemen kinerja yang lebih objektif dan transparan demi meraih akreditasi yang unggul. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang cukup mendalam terkait pentingnya indikator kinerja yang jelas agar guru dan staf dapat bekerja secara maksimal, professional, dan berdaya saing tinggi. Selain itu, penelitian ini berfungsi sebagai potret nyata mengenai implementasi kebijakan manajemen kinerja pada madrasah swasta yang memiliki nilai historis dan pengaruh besar, sehingga dapat menjadi sebuah rujukan untuk pembinaan lembaga dakwah di masyarakat.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini disusun sebagai landasan akademik untuk memahami perkembangan kajian mengenai manajemen kinerja dalam pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya madrasah. Penelusuran terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk memperlihatkan kecenderungan hasil penelitian, menemukan perbedaan fokus kajian, serta menegaskan posisi penelitian ini dalam pengetahuan keilmuan manajemen dakwah.

Analisis Faktor Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah, *Islamic Management Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, January 2022. Jurnal ini menegaskan bahwa kualitas kinerja guru memiliki peran strategis dalam menentukan mutu pendidikan di madrasah. Muallimul Huda mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari keterpaduan kompetensi pedagogik,

profesional, sosial, dan kepribadian yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.¹⁶ Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam peningkatan mutu madrasah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa upaya peningkatan mutu madrasah harus diiringi dengan pengelolaan kinerja guru yang dirancang secara komprehensif, sistematis, dan berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif.

Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Profesional Madrasah dalam Mencapai Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Aliyah Taruna Al-Jabbar, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, tahun 2024. Pada perspektif dampak, penelitian Neliwati dkk. menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja guru secara profesional berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik.¹⁷ Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk menelaah pengelolaan kinerja guru profesional dan dampaknya terhadap pembelajaran. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam konteks ini adalah pendekatan kualitatif. Kinerja guru yang dikelola dengan baik mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih terarah, efektif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menegaskan bahwa manajemen kinerja guru memiliki implikasi langsung terhadap mutu hasil belajar di madrasah.

¹⁶ Muallimul Huda, *Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah*, *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022), <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>. Hal:1-18

¹⁷ Neliwati Neliwati dkk., *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Profesional Madrasah Dalam Mencapai Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar* | *JiIP*, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JiIP/article/view/3716>.

Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu, Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin, April 2025. Penelitian yang dilakukan oleh Fachri dkk. menekankan keterkaitan antara manajemen tenaga pendidik dan kinerja guru di madrasah aliyah.¹⁸ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, serta pembinaan tenaga pendidik yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab profesional guru. Tujuan utama dari penelitian yakni mengetahui hubungan manajemen tenaga pendidik dan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah, sehingga manajemen tenaga kependidikan yang efektif memainkan peran penting. Dengan demikian, manajemen kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di madrasah.

Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Biro Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Agama RI, merupakan skripsi tahun 2025 yang diteliti oleh Arsyad.¹⁹ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya temuan permasalahan dalam pelayanan public, seperti rendahnya rasa tanggung jawab sebagian pegawai serta lemahnya pengawasan dari pimpinan, yang berdampak pada optimalisasinya kualitas layanan kepada Masyarakat. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji terkait proses perencanaan,

¹⁸ Fachri dkk., *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu*, Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin 9, no. 4 (2025), <https://sejurnal.com/pub/index.php/jpim/article/view/6977>.

¹⁹ Arsyad, *Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Biro Organisasi dan Tata Laksana Kementerian Agama RI*, (Malang: Skripsi, 2025), <http://etheses.uin-malang.ac.id/81234/1/210106110061.pdf>.

pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai ASN, serta menilai sejauh mana sistem manajemen kinerja yang diterapkan telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kerja ASN telah dilaksanakan sesuai regulasi, namun masih ada beberapa yang terkendala oleh rendahnya tanggung jawab sebagai pegawai dan lemahnya pengawasan pimpinan. Secara keseluruhan, manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik.

Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, merupakan sebuah buku yang diterbitkan oleh PT Bumi Aksara di Jakarta pada tahun 2022. Pada kajian ini membahas terkait pengelolaan kinerja dalam lembaga pendidikan yang juga menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan kinerja dan tujuan organisasi. Mulyasa menjelaskan bahwa manajemen kinerja di satuan pendidikan harus dimulai dari perumusan tujuan yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta evaluasi kinerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.²⁰ Dalam konteks madrasah, manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian kerja, tetapi juga sebagai sarana penguatan tata kelola lembaga agar berjalan selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai pendidikan Islam. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam konteks ini adalah pendekatan studi kepustakaan. Tujuan penelitian ini ialah untuk menjelaskan terkait konsep manajemen kinerja dan kepemimpinan pendidikan.

²⁰ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kajian mengenai manajemen kinerja dalam berbagai konteks telah berkembang cukup luas. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji implementasi manajemen kinerja pada madrasah aliyah negeri yang memiliki nilai prestasi dan peran dakwah yang kuat masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji implementasi manajemen kinerja dalam pengelolaan MAN 2 Yogyakarta sebagai upaya melengkapi kajian akademik yang ada sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen madrasah.

F. Kajian Teori

1. Teori Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Menurut Armstrong yang disitasi oleh Wehelmina Rumawas, manajemen kinerja merupakan sebuah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari suatu organisasi, tim dan individu melalui sebuah pemahaman dan pengelolaan kinerja dalam kerangka tujuan, standar, dan beberapa persyaratan yang telah disetujui bersama.²¹

Kinerja atau yang sering dikenal dengan istilah *performance* merupakan suatu hasil kerja atau tingkat pencapaian yang diperoleh individu, kelompok, maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencerminkan bagaimana suatu proses pekerjaan dilaksanakan untuk

²¹ W. Rumawas, “*Manajemen Kinerja*”, (Manado: Unsrat Press, 2021) <https://repo.unsrat.ac.id/4582/1/Buku%20Manajemen%20Kinerja.%20W.Rumawas2021.pdf>.

mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi salah satu indikator penting yang digunakan untuk melihat tingkat keberhasilan pelaksanaan program kerja serta efektivitas pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai bentuk nyata dari upaya yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada dasarnya, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian strategi organisasi. Hasil kerja yang diperoleh tidak hanya menunjukkan tingkat produktivitas, tetapi juga menggambarkan sejauh mana aktivitas organisasi mampu mendukung tercapainya visi, misi, serta tujuan yang telah dirumuskan. Dalam pelaksanaannya, kinerja berfungsi sebagai alat evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan suatu pekerjaan sekaligus menjadi dasar dalam melakukan perbaikan dan pengembangan organisasi. Selain itu, adanya sistem umpan balik (*feedback*) dalam pengelolaan kinerja memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi berbagai kendala, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan strategi pengembangan yang lebih baik pada masa mendatang.

Secara umum, manajemen kinerja berfokus pada hasil yang dicapai sekaligus proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Manajemen kinerja tidak hanya menitikberatkan pada penilaian hasil kerja semata, tetapi juga memperhatikan bagaimana kontribusi individu diberikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota bekerja sesuai target, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, penerapan manajemen kinerja menjadi aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.²²

b. Komponen Utama Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja juga memiliki komponen penting sebagai berikut: adanya perencanaan kinerja, penetapan sasaran, pengukuran kinerja, umpan balik, dan pengembangan kinerja.²³

Perencanaan kinerja merupakan sebuah dasar yang strategis dalam sistem manajemen kinerja. Hal ini berfungsi untuk menggabungkan tujuan organisasi dengan keinginan pengelola kepentingan untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Dalam konteks perencanaan kinerja kita perlu memperhatikan beberapa aspek diantaranya: evaluasi kinerja, *brainstorming*, serta implementasi dan pengukuran kinerja.

Penetapan sasaran merupakan suatu proses dalam menentukan tujuan kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan tepat waktu. Adanya sasaran ini juga harus mendukung terkait sebuah tujuan organisasi dan menjadi arahan bagi individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses pengumpulan data sistematis yang memanfaatkan indikator untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran organisasi. Penggunaan metrik yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan

²² Fwiby Ismail, dkk, "*Manajemen Pendidikan Islam*", (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), <https://repository.uinsi.ac.id/bitstream/handle/123456789/2041/Buku%20Digital%20-%20MANAJEMEN%20PENDIDIKAN%20ISLAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

²³ Agung surya, *Modul Manajemen Kinerja*, (Bekasi: STIE Tri Bhakti, 2021), <https://repository.paramadina.ac.id/1423/1/MODUL%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>. Hal:8

memungkinkan organisasi untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang seberapa efektif kinerja mereka pada tingkat individu dan kelompok.

Umpan balik adalah suatu alat strategis yang berfungsi sebagai jembatan komunikasi dua arah untuk menyelaraskan ekspektasi organisasi dengan kinerja para staff. Sebagai komponen penting dalam membentuk perilaku kerja, umpan balik konstruktif tidak hanya memberikan gambaran tentang pencapaian saat ini, tetapi juga meningkatkan transparansi dan memperjelas harapan peran bagi individu. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan dan pembelajaran. Pada akhirnya, hal ini akan mendorong kinerja terbaik dan peluang perbaikan yang terukur diseluruh organisasi.

Pengembangan kinerja merupakan instrumen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan untuk mewujudkan keunggulan kompetitif, ketahanan, dan pertumbuhan berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan yang kompleks. Di era transformasi global, penentu keberhasilan organisasi telah bergeser dari penguasaan sumber daya fisik dan finansial menuju pengoptimalan kualitas kinerja, baik pada level individu maupun kolektif. Oleh karena itu, untuk memastikan daya saing yang optimal secara jangka panjang, organisasi harus berfokus pada pengembangan kinerja yang berkelanjutan sebagai landasan yang strategis.

Penelitian ini menggunakan model siklus manajemen kinerja yang dikembangkan oleh Armstrong. Model ini terdiri dari lima tahapan: perencanaan kinerja, penetapan sasaran, pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, dan

pengembangan kinerja. Kelima tahapan ini berjalan bersama-sama sebagai siklus untuk meningkatkan kualitas individu dan organisasi.

c. Prinsip Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja beroperasi dengan adanya prinsip dasar yang dapat dijadikan sebagai panduan sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja akan menjadi sebuah fondasi yang cukup kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Untuk memastikan kinerja yang baik organisasi juga harus memiliki prinsip-prinsip manajemen kinerja seperti adanya kesinambungan, partisipatif dan transparan serta objektif dan berbasis bukti.²⁴

Pentingnya prinsip dasar ini untuk memastikan bahwa manajemen kinerja bukan hanya proses *administrative*, akan tetapi juga merupakan sebuah sistem strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi, memotivasi karyawan dan memastikan atas pencapaian tujuan secara konsisten. Dalam penelitian ini menggunakan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound*).²⁵

Specific (Spesifik). Maksudnya adalah pengukuran kinerja harus bersifat jelas dan tertentu. Hal ini untuk mengurangi adanya kebingungan bagi pimpinan, staff, guru, dan tenaga pendidik dalam mencapai target kerjanya. Salah satu cara untuk membuat target menjadi lebih terlihat spesifik dapat menerapkan pertanyaan 5W (*What, Why, Who, Where, Which*).

²⁴ Sarah Lailatil Fadla dkk., *Prinsip Manajemen Kinerja dalam Membentuk Lingkungan Kerja yang Berkualitas (Studi Kasus di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara)*, Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.7 No.3 Tahun 2023.

²⁵ Agung surya, *Modul Manajemen Kinerja*, (Bekasi: STIE Tri Bhakti, 2021), <https://repository.paramadina.ac.id/1423/1/MODUL%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>.

Measurable (Terukur). Untuk menentukan pencapaian target, perlu menggunakan standar atau tolak ukur tertentu, sehingga dapat mengetahui capaian kinerja masing-masing, misalnya: A mencapai 90% dan B mencapai 75%. Konsep *measurable* ini biasa diwujudkan dalam bentuk alat ukur yang disebut KPI (*Key, Performance, Indicator*). Hal ini juga bertujuan untuk memberikan umpan balik yang bermanfaat ketika dibutuhkan yang lebih akurat.

Achievable (Dapat dicapai). Merupakan sebuah tujuan tidak hanya harus terukur, tetapi juga harus terlihat lebih realistis. Hal ini menjelaskan bahwa tujuan yang terlalu sulit dicapai beresiko menurunkan motivasi dan kinerja karyawan serta menyebabkan rasa putus asa. Sebaliknya, tujuan yang realistis akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga mereka dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Relevant (Relevan). Merupakan setiap tujuan yang ditetapkan tidak boleh bertentangan dengan visi besar organisasi atau individu. Dengan adanya sebuah tujuan yang relevan mampu menjaga fokus dan keterlibatan karyawan, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan berdampak langsung pada pencapaian tujuan lembaga. Selain itu, tujuan yang relevan juga akan memudahkan pimpinan dalam memberikan umpan balik kinerja yang lebih terukur dan aplikatif.

Time Bount (Tepat waktu). Untuk menekankan betapa pentingnya menetapkan tenggat waktu untuk mengurangi keraguan tentang cara mencapai sebuah tujuan. Dengan adanya jadwal yang jelas memungkinkan pimpinan untuk memantau terkait kemajuan staf secara berkala dan memberikan intervensi tepat waktu untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai jadwal. Tanpa adanya

batasan waktu yang jelas, sebuah proyek cenderung akan tertunda tanpa hasil yang jelas.

d. Analisis Jabatan (Job Analysis)

Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan peran, tanggung jawab, kompetensi, dan persyaratan yang diperlukan untuk setiap orang yang bekerja di suatu posisi. Analisis jabatan memungkinkan organisasi untuk membuat pembagian tugas yang jelas sehingga setiap karyawan tahu apa yang mereka lakukan. Analisis jabatan menjadi dasar dalam lembaga pendidikan untuk menempatkan guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi mereka agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan mendukung pencapaian tujuan madrasah.²⁶

2. Kinerja Guru dan Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Asterina dan Sukoco yang disitasi oleh Siemze Joen,dkk, kinerja guru merupakan sebuah kemampuan seorang guru yang digunakan untuk melakukan sebuah perbuatan mengikuti arah tujuan yang telah ditetapkan, mencakup adanya aspek perencanaan dalam program belajar mengajar, melakukan proses belajar mengajar, dan pemilihan kelas yang optimal, terkendali serta memberikan hasil penilaian belajar yang baik. Dengan adanya kinerja ini akan memberikan dampak pada kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.²⁷

²⁶ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. (New York: Pearson, 2020). Hal:113

²⁷ Siemze Joen, *Buku Monograf Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan*, (Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI) tahun 2022) <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1.%20Buku%20Monograf%20Kinerja%20Guru%20Pendekatan%20Kepemimpinan.pdf>. Hal:12

Kinerja guru merupakan suatu hasil dari kerja guru yang diimplementasikan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melakukan tugas dan fungsinya, hal ini ditunjukkan dengan adanya penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kualitas pembelajaran akan ditentukan oleh adanya strategi pembelajaran yang dikembangkan seorang guru melalui penerapan penilaian kinerja guru.²⁸

2. Tugas dan Fungsi Guru

Tugas dan fungsi guru memiliki keterkaitan satu sama lain yang tidak dapat dipisahkan. Namun, tugas dan fungsi sering kali disebut sebagai peran. Menurut UU No.20 Tahun 2003 dan UU No.14 Tahun 2005, peran guru merupakan seorang pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi dari peserta didik.²⁹

Guru sebagai pendidik merupakan seorang tokoh yang menjadi panutan dan identifikasi bagi peserta didik serta lingkungannya. Selain itu guru juga harus memiliki standar kualitas pribadi yang berkaitan dengan tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, dan kedisiplinan. Seorang guru harus memahami terkait nilai, norma moral dan sosial, serta memiliki usaha untuk berperilaku yang sesuai.

Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti adanya perkembangan teknologi sehingga dapat menyampaikan pembelajaran yang terus diperbarui kepada peserta didiknya. Dengan adanya perkembangan teknologi dapat mengubah

²⁸ Siemze Joen, *Buku Monograf Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan*, (Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI) tahun 2022) <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1.%20Buku%20Monograf%20Kinerja%20Guru%20Pendekatan%20Kepemimpinan.pdf>. Hal:14

²⁹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007). Hal:197-198

peran guru dari pengajar yang hanya menyampaikan materi pembelajaran, menjadi seorang fasilitator yang memiliki tugas untuk memudahkan dalam pembelajaran.

Guru sebagai pembimbing dapat disamakan seperti pembimbing perjalanan, yang didasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing, seorang guru juga dapat merumuskan tujuan secara jelas, memberikan ketetapan dalam waktu perjalanan, menentukan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta memberi penilaian kelancaran menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.

Guru sebagai pengarah sama halnya seperti orang tua bagi peserta didik. Seorang guru memiliki tuntutan dalam mengarahkan peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didiknya dapat membangun karakter yang baik untuk menghadapi kehidupan bermasyarakat.

Guru sebagai pelatih dapat diartikan dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang memerlukan adanya pelatihan terkait keterampilan, baik secara internal maupun motorik, hal ini menyebabkan seorang guru harus bertindak sebagai seorang pelatih.

Guru sebagai penilai merupakan sebuah aspek pembelajaran yang paling meluas, hal ini disebabkan adanya keterlibatan latar belakang dan hubungan, serta variabel lain. Melihat kompleksnya proses penilaian maka seorang guru juga perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai. Seorang guru juga harus memahami teknik evaluasi, karakteristik, prosedur pengembangan, serta mengetahui cara untuk menentukan baik buruknya suatu hal yang dilihat dari berbagai segi, validitas, reliabilitas, daya beda dan tingkat kesukaran soal.

G. Metodologi Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan yang sistematis, terorganisir serta berdasarkan data yang dilakukan secara kritis, ilmiah dan objektif dengan tujuan menentukan jawaban atau pemahaman yang mendalam tentang suatu masalah. Masukan yang dihasilkan dari penelaahan dan analisis data yang dilakukan secara menyeluruh memberikan informasi yang diperlukan oleh pengambil kebijakan untuk membuat keputusan.³⁰

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini tidak bermaksud untuk menguji hipotesis atau membuat generalisasi, melainkan penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik terkait praktik manajemen kinerja sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan islam. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan situasi nyata terkait bagaimana manajemen kinerja direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi oleh madrasah.³¹

Dengan metode ini, peneliti berfungsi sebagai alat utama yang secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian untuk mendapatkan sebuah data yang kontekstual dan lebih mendalam.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya akan melihat bagaimana manajemen kinerja diterapkan di MAN 2 Yogyakarta, dengan tujuan agar penelitian ini lebih terarah dan mendalam. Penelitian ini hanya berfokus pada perencanaan manajemen

³⁰ Raco J.R, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010). Hal:2-3

³¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019). Hal:26-28

kinerja, pelaksanaan manajemen kinerja, evaluasi dan tindak lanjut kinerja. Sehingga pada penelitian ini tidak membahas seluruh aspek manajemen secara umum, tetapi hanya difokuskan pada aspek manajemen kinerja sebagai salah satu dari bagian manajemen sumber daya manusia dalam konteks madrasah.

3. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek darimana data dikumpulkan. Dalam penelitian kualitatif, kata-kata dan tindakan adalah sumber data utama, selebihnya hanyalah sumber data tambahan, seperti dokumen dan literatur lainnya. Terdiri dari dua sumber data yang akan digunakan oleh peneliti untuk mencari dan mengumpulkan data penelitian ini, serta hasil yang akan diolah, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang akan diambil secara langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa adanya perantara. Peneliti melakukan wawancara dan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi dari informan. Data utama berasal dari kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai.³²

Dalam penelitian ini, informan utama yang akan terlibat dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan. Data primer ini mencakup informasi tentang kebijakan, praktik, pengalaman dan persepsi informan mengenai penerapan manajemen kinerja di madrasah.³³

³² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019). Hal:168-170

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018). Hal:225-228

b. Data Sekunder

Sumber data tidak langsung, juga disebut sebagai sumber data sekunder, yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan dan memperkuat data penelitian. Selain kata-kata dan tindakan informan, studi kepustakaan juga dapat menjadi sumber data untuk penelitian kualitatif ini. Data analisis dan diskusi dapat dibantu oleh media buku dan internet. Selain itu, selama penelitian, akan dikumpulkan data dari foto dan arsip. Sumber data ini sangat penting untuk mendapatkan hasil penelitian yang lengkap. Data sekunder berasal dari peraturan internal madrasah, profil, visi dan misi, struktur organisasi, program kerja, laporan evaluasi kinerja dan dokumentasi resmi yang ada. Data ini juga berasal dari buku, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu tentang manajemen kinerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa memahami teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.³⁴ Sehingga peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode triangulasi guna memperoleh data yang komprehensif dan saling melengkapi.

a. Wawancara

Untuk informan penelitian, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen kinerja madrasah. Pengalaman

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018). Hal:309-316

informan memungkinkan peneliti mendapatkan data yang subjektif, reflektif dan kontekstual. Wawancara akan direkam dan ditranskripsi untuk dianalisis.³⁵

Wawancara penelitian ini melibatkan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan (staf). Tujuan pelibatan berbagai informan tersebut untuk memperoleh data yang komprehensif dan berimbang mengenai implementasi manajemen kinerja dari berbagai sudut pandang, sehingga informasi yang diperoleh akan menjadi lebih akurat dan dapat dibandingkan melalui proses triangulasi. Seluruh proses wawancara ini akan direkam dan ditranskripsikan untuk memudahkan analisis data secara sistematis.

b. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung di MAN 2 Yogyakarta kepada kepala madrasah, guru, dan staff. Tujuan observasi adalah untuk mengamati aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah, interaksi kerja, dan pelaksanaan tanggung jawab tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan observasi ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana menerapkan manajemen kinerja dalam kehidupan nyata.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda-benda seperti buku, notulensi, makalah, peraturan, bulletin. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis berupa laporan, notulen rapat dan dokumen yang relevan dengan *focus* penelitian. Sumber dokumentasi diperoleh dari arsip resmi madrasah, bagian tata usaha, kepala

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016). Hal:198-202

madrasah, serta dokumen internal yayasan. Hal ini bertujuan untuk melengkapi serta memperkuat hasil wawancara dan observasi, sekaligus dijadikan sebagai bahan verifikasi dalam proses triangulasi agar data yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

5. Teknik Validasi Data

Dalam penelitian kualitatif ini, validasi data dilakukan untuk memastikan bahwa data dan temuan penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengujian ini juga bertujuan untuk menghindari kesalahan interpretasi data dan mengurangi subjektivitas peneliti saat menganalisis hasil penelitian. Menurut Sugiyono, uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa teknik diantaranya: kredibilitas, *transferability*, *depanbility*, *conformability*.

Kredibilitas merupakan salah satu pengujian data hasil penelitian kualitatif yang dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Peneliti menggunakan triangulasi teknik dan sumber dalam penelitian ini. Triangulasi sumber berarti membandingkan informasi dari berbagai sumber berarti membandingkan informasi dari berbagai sumber, seperti kepala sekolah atau wakil kepala sekolah, guru atau karyawan, dan siswa. Sementara itu, triangulasi teknik berarti membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai metode, seperti observasi, dokumentasi, dan wawancara. Selain itu, dengan melakukan pengamatan yang cermat dan berulang terhadap fenomena yang diteliti, peneliti meningkatkan ketekunan dalam pengumpulan dan analisis data. Untuk memastikan kesesuaian data, peneliti melakukan member check dengan mengkonfirmasi hasil wawancara.

Transferability merupakan suatu validitas eksternal yang terdapat pada penelitian kualitatif. Uji *transferability* dilakukan untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat dipahami dan digunakan sebagai referensi untuk penelitian lain atau lembaga yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti membahas latar belakang penelitian, profil MAN 2 Yogyakarta, karakteristik informan, dan langkah-langkah implementasi manajemen kinerja. Diharapkan bahwa penyajian data yang sistematis dan jelas akan membantu pembaca menilai relevansi temuan penelitian untuk diterapkan dalam berbagai konteks.

Dependability sering kali disebut dengan reliabilitas. Uji *dependability* dilakukan untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan benar dan sesuai dengan metodologi penelitian kualitatif. Peneliti mencatat setiap langkah dalam proses penelitian, mulai dari penyusunan proposal, pemilihan informan, pengumpulan data, dan penyusunan laporan penelitian. Selain itu, proses penelitian juga dibahas secara berkala dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan bimbingan dan evaluasi.

Conformability dalam penelitian kualitatif sering disebut sebagai objektivitas penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan objektif jika memiliki hasil penelitian yang telah disepakati banyak orang. Dalam pengujian *comformability* sering diartikan juga untuk memastikan bahwa temuan penelitian didasarkan pada data lapangan dan bukan subjektivitas peneliti. Akibatnya, semua temuan penelitian didukung oleh dokumentasi, observasi, dan wawancara yang relevan. Selain itu, peneliti memberikan bukti yang mendukung yang dapat

menunjukkan hubungan antara informasi yang dikumpulkan dan kesimpulan yang dicapai, sehingga hasil penelitian dapat diterima secara objektif.

Berikut ini adalah teknik uji keabsahan data kredibilitas yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dan informasi dari berbagai sumber, seperti kepala sekolah atau wakil kepala sekolah, guru atau tenaga pendidik dan siswa. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian dan konsistensi informasi yang diberikan oleh setiap informan mengenai penerapan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik, yaitu dengan membandingkan data yang dikumpulkan melalui berbagai metode, seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan saling melengkapi dan mendukung satu sama lain, sehingga menghasilkan data yang lebih akurat dan komprehensif.

Selain triangulasi, peneliti juga melakukan member check, yaitu proses pengecekan kembali data dan hasil penelitian kepada informan dengan cara mengkonfirmasi observasi, hasil wawancara dan interpretasi peneliti. Member check dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sesuai dengan apa yang dikatakan informan serta untuk meningkatkan kepercayaan dan keabsahan data yang diperoleh.³⁶

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018). Hal:276

6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini melakukan analisis data secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif Maatthew B. Milles, A.Michael Huberman, dan Johnny Saldana. Menurut model ini, analisis data adalah proses yang terus-menerus dan saling berkaitan yang berlangsung dari awal pengumpulan data hingga akhir penelitian. Selama proses penelitian, tiga tahapan utama dilakukan untuk melakukan analisis: kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan dan verifikasi kesimpulan (*drawing and verification of conclusions*). Ketiga tahapan berfungsi bersama dan membentuk siklus yang saling mempengaruhi.³⁷

a. Kondensasi Data (*data condensation*)

Merupakan proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengelompokkan, dan mengorganisasikan data yang dikumpulkan dari lapangan untuk membuatnya lebih mudah dipahami dan dianalisis. Pada saat ini, peneliti menyelidiki semua data, observasi, dan dokumen yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta. Kemudian, dapat dipilih berdasarkan fokus penelitian: perencanaan kinerja, umpan balik, dan pengembangan kinerja. Data yang dianggap relevan dipertahankan dan data yang tidak relevan disisihkan, sehingga menghasilkan informasi yang lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

³⁷ Matthew B. Miles dkk., *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Edition 3 (Sage, 2014). Hlm.12-14.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada langkah selanjutnya hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis. Ini dilakukan untuk membantu peneliti memahami hubungan antar data dan menemukan pola-pola yang dihasilkan dari penelitian. Selanjutnya, data yang telah dikondensasi disajikan sesuai dengan masing-masing indikator manajemen kinerja yang diteliti. Sehingga mempermudah proses interpretasi fenomena yang diteliti, peneliti dapat melihat hubungan antara hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara melalui penyajian data yang terstruktur. Penyajian data juga merupakan bagian penting dari proses analisis karena membantu kondisi yang terjadi dan membantu mereka membuat kesimpulan.

c. Penarikan dan Verifikasi Kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*)

Merupakan langkah terakhir. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan tidak hanya dibuat setelah penelitian selesai, tetapi sudah ada sejak proses pengumpulan data dimulai. Untuk menentukan makna, pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul dari hasil penelitian, peneliti mengintrepetasikan data. Selanjutnya, mereka memverifikasi kesimpulan mereka dengan melakukan pengecekan berulang, membandingkan temuan wawancara dengan observasi dan dokumentasi, dan melakukan triangulasi sumber untuk memastikan bahwa data itu benar. Proses verifikasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil yang dihasilkan dapat diandalkan dan sesuai dengan keadaan di lapangan.

Berdasarkan tahapan tersebut, data penelitian dianalisis dari awal hingga akhir penelitian. Ketiga bagian analisis kondensasi data, penyajian data, dan

penarikan dan verifikasi kesimpulan, berhubungan satu sama lain membentuk proses analisis dan membentuk proses analisis yang sistematis untuk mengungkapkan penerapan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta.

H. Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan diperlukan untuk memberikan sebuah Gambaran tentang penelitian yang akan penulis teliti dengan susunan BAB yang sistematis agar nantinya dapat membantu mempermudah pemahaman oleh pembaca. Penjelasan mengenai bab yang akan disusun oleh penulis adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini memberikan gambaran umum terkait penelitian dan mencakup latar belakang masalah yang menjelaskan urgensi penelitian mengenai implementasi manajemen kinerja pada MAN 2 Yogyakarta. Selanjutnya, akan dipaparkan rumusan masalah sebagai fokus penelitian, tujuan penelitian dan manfaat teoritis dan praktis dari penelitian. Selain itu, bab ini juga mencakup studi literatur dan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Metodologi penelitian juga akan dibahas, termasuk jenis penelitian, fokus penelitian, metode pengumpulan data, validasi data dan analisis data. Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang sistematis.

BAB II MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 YOGYAKARTA, bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, yaitu MAN 2 Yogyakarta. Profil madrasah akan menjadi pembahasan pada bab ini yang mencakup pada Sejarah berdirinya, visi dan misi, serta struktur organisasi. Bab ini juga membahas kondisi

sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan sistem pengelolaan sekolah dalam konteks penerapan manajemen kinerja.

BAB III IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA, bab ini merupakan inti pembahasan penelitian yang akan menguraikan terkait adanya proses implementasi manajemen kinerja pada MAN 2 Yogyakarta. Pembahasan pada bab ini akan meliputi tahap perencanaan kinerja, penetapan sasaran, pengukuran kinerja, umpan balik, dan pengembangan kinerja.

BAB IV PENUTUP, bab ini merupakan bagian yang terakhir, pada bab ini akan mencakup kesimpulan dan rekomendasi dari peneliti, yang didasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Selain itu, pada bagian bab ini juga akan memberikan saran yang bermanfaat untuk pengelolaan pendidikan, madrasah dan peneliti lain yang tertarik dengan topik yang sama.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian tentang penerapan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta menunjukkan bahwa lima komponen utama, yaitu perencanaan kinerja, penetapan sasaran, pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, dan pengembangan kinerja dilaksanakan secara sistematis dan saling berkaitan untuk membantu mencapai tujuan madrasah dan meningkatkan kualitas karyawan.

Untuk memberi setiap program arah yang jelas, MAN 2 Yogyakarta melakukan perencanaan kinerja secara partisipatif dengan melibatkan kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. penetapan sasaran dilakukan berdasarkan pembagian tugas, kompetensi, beban kerja, dan target yang disesuaikan dengan visi dan misi madrasah. Selain itu, supervisi akademik, monitoring, evaluasi rutin dan pemetaan kompetensi guru digunakan untuk mengukur kinerja. Semua ini dilakukan untuk memungkinkan pemantauan objektif atas pelaksanaan tugas guru. Sehingga berbagai hambatan dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki, umpan balik diberikan melalui rapat evaluasi, pembinaan, dan supervisi. Pengembangan kinerja dicapai melalui program peningkatan kompetensi, termasuk pelatihan, workshop, seminar, MGMP, dan *In House Training (IHT)*.

Berdasarkan analisis sistem manajemen kinerja, MAN 2 Yogyakarta menerapkan analisis jabatan untuk membagi tugas sesuai dengan kemampuan dan fungsi guru. Sistem penilaian kinerja yang digunakan lebih mengarah pada tujuan

pengembangan (*developmental purpose*), karena hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk pembinaan, pelatihan dan peningkatan kompetensi guru. Model manajemen kinerja yang digunakan menunjukkan siklus manajemen kinerja yang terdiri, dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, pemberian umpan balik, dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Metode yang digunakan bersifat pengembangan, dengan menekankan peningkatan kompetensi, pelatihan dan komunikasi. Namun manajemen kinerja diterapkan di seluruh tingkatan organisasi, mulai dari *top management* (kepala madrasah), *middle management* (wakil kepala madrasah), *lower management* (guru dan tenaga kependidikan). namun, koordinasi pelaksanaan yang paling dominan terjadi pada tingkat *middle management*.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta telah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan layanan pendidikan. Untuk membuat implementasi manajemen kinerja lebih berkelanjutan dan efisien, sistem dokumentasi penilaian kinerja harus diperbaiki, indikator kinerja harus diperkuat, dan program pengembangan kompetensi harus dioptimalkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen kinerja di MAN 2 Yogyakarta, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait. Bagi MAN 2 Yogyakarta, diharapkan dapat terus memperkuat sistem manajemen kinerja melalui penyusunan *Key Performance Indicators (KPI)* atau indikator kinerja utama yang lebih terukur bagi setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan indikator kinerja yang jelas akan

mempermudah proses pemantauan, evaluasi, serta pengukuran capaian kinerja secara objektif sehingga hasil penilaian dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, dokumentasi terhadap hasil supervisi, evaluasi, serta tindak lanjut pengembangan kompetensi juga perlu dilakukan secara lebih sistematis agar seluruh proses manajemen kinerja terdokumentasi dengan baik dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi secara berkelanjutan.

Kepala madrasah beserta jajaran wakil kepala madrasah diharapkan tetap mempertahankan budaya komunikasi yang terbuka serta memperkuat pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil evaluasi tersebut hendaknya tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian administrasi, tetapi juga dimanfaatkan sebagai dasar dalam menyusun program pembinaan, pelatihan, coaching, mentoring, maupun pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Dengan demikian, implementasi manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil kerja, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Bagi guru dan tenaga kependidikan, diharapkan agar terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian melalui partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan, workshop, seminar, *In House Training* (IHT), maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Upaya tersebut penting dilakukan sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, pelayanan pendidikan, serta kemampuan beradaptasi

terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan organisasi pendidikan yang semakin dinamis.

Selanjutnya, bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam mengembangkan kajian mengenai implementasi manajemen kinerja pada lembaga pendidikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti pendekatan kuantitatif atau *mixed methods*, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas penerapan manajemen kinerja. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat mengkaji implementasi *Key Performance Indicators (KPI)*, *digital performance management*, maupun pengaruh manajemen kinerja terhadap peningkatan mutu pendidikan sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. *Performance Management*. Chicago: SAGE Publications, 2023.
- Ambar T. Sulistiyani, dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan Page, 2009.
- E. Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- Fachri, Naima, dan Masmur M. "Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu." *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* vol. 9, no. 4 (2025). <https://sejurnal.com/pub/index.php/jpim/article/view/6977>.
- Fadla, Sarah Lailatil, Eka Putri Wildyani, Nadia Anggraini, Ilham Muhammad Fajar, dan Rio Febriyan. Prinsip Manajemen Kinerja dalam Membentuk Lingkungan Kerja yang Berkualitas (Studi Kasus di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. vol.7, no 3 (2023).
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2017.
- Huda, Mualimul. "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 1–18. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>.
- J.R, Raco. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- M. Thoha, 'Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan,' *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1 (2017), hlm. 170. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2017.21-09>.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Edition 3. Thousand Oaks: CA:Sage, 2014.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Neliwati, Neliwati, Indra Sakti Siagian, Hujjatul Maria Ulfa Dongoran, dan Wahyu Nur Ramadhani Munthe. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Profesional Madrasah Dalam Mencapai Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar | *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. vol. 7, no.3 (2024). <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/3716>.
- Rumawas, Wihelmina. *Buku Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press, 2021.
- Siemze Joen, *Buku Monograf Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan*. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI) tahun 2022)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Surya, Agung. *Modul Manajemen Kinerja*. Jakarta: Universitas Paramadina, 2021.
- Syahendra, Okta Farhan. “Tantangan Dan Inovasi Pendidikan Islam Di Era Digital: Membangun Generasi Berkarakter Di Era Modern.” *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan Dan Bahasa* (padang) 2, no. 3 (2024): 74–89. <https://doi.org/10.59024/bhinneka.v2i3.839>.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1995.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Wawancara Dengan Ibu Kepala Madrasah Di Ruang Kepala Madrasah, Pada 8 Mei 2026, Pukul 14.16 Wib.
- Wawancara Dengan Ibu Khusnul Di Ruang Piket Guru MAN 2 Yogyakarta, Pada 27 April 2026, Pukul 10.33 Wib.
- Wawancara Dengan Ibu Nurkhasanah Selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum Di Ruang Wakil Kepala Madrasah, Pada 8 Mei 2026, Pukul 13.58 Wib.
- Wawancara Dengan Ibu Suci Di Ruang Piket Guru MAN 2 Yogyakarta, Pada 27 April 2026, Pukul 11.11 Wib.

Wawancara Dengan Muhammad Raukhul Ihsan Selaku Siswa MAN 2 Yogyakarta
Di Pelataran Mushola MAN 2 Yogyakarta, Pada 27 April 2026, Pukul 13.24
Wib.

Wawancara Dengan Nayaka Maira Shanum Selaku Siswi MAN 2 Yogyakarta Di
Pelataran Mushola MAN 2 Yogyakarta, Pada 27 April 2026, Pukul 12.51
Wib.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Edisi ke-3; Rajawali Pers, 2011), hlm. 1.
Ke-3. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada 1, 2018.

