

Peningkatan Kinerja Guru MAS Alwashliyah 22 Tembung Melalui Pendekatan Sistem

Abdul Fattah¹, Dhea Arsita², Indah Lestari³, Laila Qodri⁴, M. Syah Mahathir⁵, Syarifah Tussuriani⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

abdulfattahnasution@uinsu.ac.id

*Correspondent Author: * Abdul Fattah

DOI: 10.56832/pema.v4i3.522

ABSTRAK

Pendekatan sistem dalam peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa berfokus pada pengembangan strategi komprehensif yang melibatkan berbagai komponen dalam sistem pendidikan, seperti manajemen sekolah, proses pembelajaran, kompetensi guru, dan dukungan keluarga serta masyarakat. Dalam pendekatan ini, setiap elemen saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan penerapan pendekatan sistemik, sekolah dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kinerja guru dan prestasi siswa serta merancang intervensi yang efektif. Misalnya, pelatihan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, peningkatan keterlibatan orang tua dalam proses pembelajaran, serta penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran. Hasilnya menunjukkan bahwa pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih produktif dan mendukung tercapainya prestasi akademik yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Pendekatan sistem, kinerja guru, prestasi siswa, pengembangan profesional, manajemen sekolah, keterlibatan orang tua

ABSTRACT

Approach systemic in improving teacher performance and student achievement focuses on developing comprehensive strategies that involve various components in the education system, such as school management, learning processes, teacher competence, and family and community support. In this approach, each element interacts with each other to achieve a common goal, namely improving the quality of education. By implementing a systemic approach, schools can identify factors that hinder teacher performance and student achievement and design effective interventions. For example, continuous teacher training and professional development, increasing parental involvement in the learning process, and the use of information technology in learning. The results show that this approach is able to create a more productive learning environment and supports the achievement of higher academic achievements.

Keywords: Systemic approach, teacher performance, student achievement, professional development, school management, parent involvement

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus di miliki agar

dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi suatu alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Mengatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan aktivitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri

berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Dapat pula berasal dari diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Biasanya guru dapat terpengaruh oleh semangat kerja rekan kerjanya, lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru, lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Kemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

METODE

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian dalam mengungkap fenomena atau peristiwa yang seharusnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data yang akurat. Lokasi penelitian dilakukan di MAS Al- Jami'atul Washliyah 22 Tembung Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena tempat ini berlokasi di Jl.Besar Tembung No. 78 Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli serdang, Sumatera Utara 20371, Kota Medan. Waktu penelitian, penelitian tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Al- Jami'atul Washliyah 22 Tembung ini dilaksanakan oleh peneliti dalam waktu satu hari tepatnya pada hari sabtu November 2024, penelitian dilakukan pada jam 09.10-11.45 WIB.

Teknik yang peneliti gunakan

untuk mengumpulkan data tersebut adalah dengan observasi dan wawancara.

- a. Observasi: merupakan teknik penelitian dengan melakukan pengamatan subjek kajian secara langsung turun kelapangan, untuk mengkaji subjek kajian dengan menalaah perilaku dan interaksi subjek kajian secara spontan dan alamiah.
- b. Teknik wawancara: yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data di lapangan yang berkaitan tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS.Al-Jami'atul Washliyah 22 Tembung. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai salah satu wakil kepala sekolah di MAS.Al-Jami'atul Washliyah 22 Tembung.
- c. Studi dokumentasi: ialah catatan mengenai peristiwa yang sudah terjadi, berupa artikel, karya, dokumen dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Pendekatan Sistem dalam Manajemen Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah

Penerapan pendekatan sistem manajemen kinerja sekolah amat sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu sekolah atau organisasi baik dalam sektor public maupun non public dalam upaya untuk pencapaian tujuan pendidikan. Karena kinerja dari suatu sekolah tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya suatu manajemen yang baik. Persoalan tentang manajemen kinerja pada sekolah sering sekali menjadi isu yang sangat hangat di angkat khususnya di Indonesia, hal ini disebabkan masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan pada sekolah sehingga sistem

manajemen kurang optimal untuk dilaksanakan oleh beberapa sekolah baik itu dari segi tingkatan, kualitas sumber daya manusianya dan bahkan dari segi kurikulum yang masih belum bisa dijalankan dengan baik, sehingga menimbulkan problematika yang tidak baik dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Hasil wawancara peneliti terkait penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan wakil kepala sekolah yaitu Bapak Ngadirin, SE. mengatakan bahwa:

“Saya sebagai wakil kepala sekolah melihat bahwa penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru disekolah ini. Saya memastikan bahwa semua komponen sekolah saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sehingga meningkatkan efektivitas guru dalam proses belajar mengajar. Kami juga sesekali mengadakan pelatihan untuk guru-guru sesuai dengan kebutuhan guru dalam mengajar.”

Hasil wawancara peneliti terkait penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan WKM yaitu mengatakan bahwa:

“Kami disini sebagai guru, terutama saya ikut berperan dalam penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru disekolah ini. Saya pribadi dalam hal ini yang saya lakukan adalah memahami dan menerapkan visi serta misi sekolah ini. Selain itu saya juga ikut berkontribusi

dalam struktur organisasi yang mendukung sistem secara keseluruhan. Kami saling berkolaborasi dengan baik antar sesama guru.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dan guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung, dapat disimpulkan bahwa penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu dan proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

Pendekatan sistem dalam manajemen sekolah mengacu pada pengelolaan sekolah sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terhubung dan saling memengaruhi. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menciptakan sinergi antar-komponen di dalam sekolah, sehingga kinerja guru, sebagai komponen utama dalam pendidikan, dapat ditingkatkan. Pendekatan ini memandang setiap aspek manajemen, dari visi dan misi hingga evaluasi dan pengembangan profesional, sebagai elemen yang perlu saling mendukung.

Berikut adalah beberapa penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru:

- a. Penyusunan Visi dan Misi yang Jelas

Visi dan misi sekolah memberikan arah yang jelas bagi guru mengenai tujuan utama sekolah. Guru yang memahami visi sekolah akan lebih mudah mengarahkan

aktivitas pengajaran mereka ke tujuan yang selaras dengan misi pendidikan sekolah. Visi dan misi yang kuat membantu guru memahami peran mereka dalam mencapai tujuan institusi, sehingga kinerja guru dapat lebih terarah dan bermakna.

b. Struktur Organisasi yang Efisien

Dalam pendekatan sistem, struktur organisasi sekolah didesain untuk mendukung kerja sama yang efektif antar-guru dan staf. Guru diberikan peran yang jelas, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya tanpa kebingungan terkait tugas dan tanggung jawab. Struktur organisasi yang baik di sekolah membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan memastikan komunikasi berjalan lancar, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.

c. Pengembangan Kompetensi Guru melalui Pelatihan

Pendekatan sistem mendorong adanya pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur bagi para guru. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru agar mampu mengajar secara efektif sesuai dengan perkembangan kurikulum. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan melalui pelatihan adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

d. Evaluasi Kinerja yang Objektif dan Terukur

Evaluasi kinerja dalam pendekatan sistem tidak hanya berfungsi untuk menilai kinerja guru, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi yang transparan membantu guru mengetahui area yang

perlu ditingkatkan. Sistem evaluasi yang baik akan memberi guru gambaran tentang pencapaian mereka dan memotivasi mereka untuk terus berkembang.

e. Lingkungan Kerja yang Kolaboratif

Penerapan pendekatan sistem juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Kolaborasi antar-guru memungkinkan mereka untuk saling bertukar ide, metode, dan solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam mengajar. Kolaborasi di tempat kerja menciptakan budaya belajar berkelanjutan dan memperkuat motivasi serta keterikatan guru pada sekolah.

f. Pemanfaatan Teknologi dalam Proses Pembelajaran dan Manajemen

Teknologi dapat memudahkan tugas-tugas guru dalam pengajaran dan manajemen kelas. Dalam pendekatan sistem, teknologi membantu mempermudah akses terhadap materi ajar, alat evaluasi siswa, serta komunikasi dengan orang tua dan kolega. Rosenberg (2001) menyebutkan bahwa teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memungkinkan sekolah untuk memantau kinerja guru secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis tentang penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

Bahwa Penerapan Pendekatan Sistem dalam Manajemen Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung sudah diterapkan dengan sebagaimana mestinya. Wakil kepala sekolah dan guru

bekerja sama dalam menerapkan pendekatan system dalam manajemen sekolah dimadrasah tersebut. Wakil kepala sekolah juga mengawasi kinerja guru dalam penerapan sistem dalam manajemen sekolah serta memfasilitasi guru dalam mengajar, selalu mengawasi apa yang perlu diperbaiki dalam setiap penerapan pendekatan sistem agar dapat memajukan pendidikan khususnya di Madrasah Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Byars dan Rue (dalam Hary Susanto) "Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job". Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melingkupi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek-aspek yang berasal dari dalam diri guru, seperti kemampuan, keterampilan,

kepribadian, motivasi untuk menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor-faktor ini menentukan seberapa baik seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dalam mendidik dan membimbing siswa. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup elemen-elemen yang datang dari luar diri guru, seperti gaji, ketersediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta gaya kepemimpinan di sekolah.

Hasil wawancara peneliti terkait faktor-faktor dalam pendekatan sistem yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan salah satu guru yaitu Ibu Ermita Lubis, S.Pd mengatakan bahwa:

"Menurut saya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaa.. ada faktor internal dan ada juga faktor eksternal, nah.. faktor internal itu ada kemampuan mengajar dan motivasi dan keprofesionalitas guru tersebut. Karena guru yang terampil dan termotivasi cenderung mengajar dengan efektif dan antusias dan dapat mendukung pemahaman siswa agar menjadi lebih baik. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaji, fasilitas, dan lingkungan kerja. Karena gaji yang layak dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi seorang guru, sedangkan fasilitas yang memadai mendukung pengajaran inovatif dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman".

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu guru yaitu Ibu Ermita Lubis S.Pd di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dapat disimpulkan bahwasannya:

Faktor internal dan eksternal sama-sama mempengaruhi kinerja guru. Faktor internal, seperti kemampuan,

keterampilan, dan motivasi, menentukan seberapa baik guru bisa mengajar. Guru yang terampil dan termotivasi mampu mengelola kelas, menyampaikan materi dengan jelas, serta mengembangkan metode pembelajaran yang menarik, sehingga siswa lebih mudah memahami pelajaran. Di sisi lain, faktor eksternal seperti gaji, fasilitas, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, juga penting. Gaji yang memadai meningkatkan kepuasan dan semangat kerja guru, sementara fasilitas yang lengkap membantu mereka mengajar dengan lebih efektif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang mendukung mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan dukungan faktor internal dan eksternal ini, guru dapat mengajar dengan lebih percaya diri dan memberikan kontribusi maksimal bagi sekolah dan siswa.

Kepribadian dan dedikasi seorang guru menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan kinerjanya. Kepribadian yang positif akan mendukung interaksi yang baik antara guru dan siswa, sehingga guru dapat berperan sebagai pendidik yang baik dan pembina yang menginspirasi. Dedikasi tinggi juga akan meningkatkan kesadaran guru terhadap pekerjaannya, mendorong komitmen yang lebih besar, dan menunjukkan kinerja yang memuaskan. Di samping itu, kemampuan mengajar yang sesuai dengan standar tugas yang diemban sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik cenderung mampu meningkatkan prestasi siswa, sementara guru yang kurang menguasai kemampuan mengajar bisa menurunkan motivasi belajar siswa dan kinerja guru itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti terkait faktor-faktor dalam pendekatan sistem yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan salah satu guru yaitu Ibu Ermita Lubis, S.Pd mengatakan bahwa:

“Dedikasi dan kepribadian yang positif sangat berperan dalam menentukan kinerja guru. Karna guru yang berdedikasi tinggi memiliki kesadaran penuh terhadap tugasnya dan menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil terbaik dalam proses pendidikan. Kepribadian yang baik, seperti sifat ramah, sabar, dan komunikatif dapat mendukung terciptanya hubungan yang baik dengan para siswa, yang mana hal itu dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu guru yaitu Ibu Ermita Lubis S.Pd di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dapat disimpulkan bahwasannya:

Dedikasi dan kepribadian yang positif merupakan faktor esensial yang mendukung kinerja optimal seorang guru. Guru yang memiliki dedikasi tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugasnya, menginvestasikan waktu dan tenaga untuk memastikan bahwa setiap siswa dapat belajar dengan baik. Kepribadian yang positif menciptakan lingkungan belajar yang penuh empati dan komunikasi yang baik, yang memotivasi siswa untuk terlibat aktif dalam pembelajaran. Dengan dedikasi dan kepribadian yang baik, guru dapat membangun kepercayaan siswa, memupuk semangat belajar, dan menciptakan suasana kelas yang kondusif,

yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar.

Komunikasi yang terjalin dengan baik di lingkungan sekolah memungkinkan guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya. Dukungan dari komponen sekolah lainnya akan meningkatkan rasa percaya diri guru dalam melaksanakan ide-ide baru, sehingga kinerja guru pun meningkat. Selain itu, hubungan yang positif antara sekolah dan masyarakat juga berperan penting dalam mendukung kinerja guru. Hubungan yang baik akan mendorong partisipasi masyarakat dalam kegiatan sekolah, sehingga guru lebih termotivasi untuk tampil dengan kinerja yang lebih baik. Disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas juga merupakan faktor kunci dalam membangun kinerja profesional. Guru yang disiplin akan mengikuti aturan dan langkah strategis dalam proses belajar mengajar, yang pada akhirnya memperlancar pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik.

Hasil wawancara peneliti terkait faktor-faktor dalam pendekatan sistem yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan salah satu guru yaitu Ibu Ermita Lubis, S.Pd mengatakan bahwa:

“Komunikasi yang baik di lingkungan sekolah sangat penting untuk mendukung kreativitas dan inovasi guru. Karena dengan adanya komunikasi yang efektif, guru merasa didengar dan didukung dalam menyampaikan ide-ide baru. Dukungan dari rekan kerja, pimpinan, serta partisipasi masyarakat meningkatkan rasa percaya diri seorang guru”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu guru yaitu Ibu Ermita Lubis S.Pd di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dapat disimpulkan bahwasannya:

Komunikasi yang efektif di lingkungan sekolah mendorong guru untuk lebih percaya diri dalam berinovasi dan mengembangkan ide-ide kreatif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. Hubungan baik antara sekolah dan masyarakat juga turut mendukung motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Evaluasi Kompetensi Guru Mengajar Dalam Pendekatan Sistem

Evaluasi didefinisikan yang berarti menilai kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan program yang terlaksana di lapangan untuk mengetahui kelemahan dari suatu program tersebut dan dilakukan perbaikan program. Arti dari beberapa istilah yang telah dijelaskan di atas tentang evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas dari sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

Hasil wawancara peneliti terkait evaluasi kompetensi guru mengajar dalam pendekatan sistem di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan wakil kepala madrasah yaitu Bapak Ngadirin, SE. mengatakan bahwa:

“Pendekatan sistem dalam evaluasi kompetensi guru di sekolah kami melibatkan pemahaman bahwa proses pengajaran tidak dapat dilihat sebagai

sebuah kegiatan yang terpisah, tetapi sebagai bagian dari keseluruhan sistem pendidikan yang lebih luas. Kami melihat guru, siswa, kurikulum, serta lingkungan belajar sebagai satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Dalam evaluasi, kami memperhatikan interaksi antar komponen-komponen ini, sehingga dapat mengetahui seberapa efektif guru dalam mengelola proses belajar mengajar, dan juga bagaimana faktor eksternal seperti fasilitas atau dukungan administratif mempengaruhi kompetensi mengajar mereka.”

Hasil wawancara peneliti terkait evaluasi kompetensi guru mengajar dalam pendekatan sistem di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung dengan Wkm yaitu bapak Ngadirin mengatakan bahwa: “Dalam pendekatan sistem, kami mengevaluasi beberapa aspek penting. Pertama, kompetensi pedagogik guru, yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedua, kompetensi kepribadian guru, yang mencakup aspek sikap, motivasi, dan kemampuan untuk membangun hubungan positif dengan siswa. Ketiga, kompetensi profesional yang mencakup pemahaman guru terhadap materi ajar, serta kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kami juga melihat kompetensi sosial, yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkolaborasi dengan rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat. Semua aspek ini dievaluasi dengan cara yang lebih holistik, di mana kami tidak hanya melihat hasil belajar siswa, tetapi juga bagaimana proses pembelajaran berlangsung dan

faktor-faktor pendukung yang ada di sekitar guru.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kompetensi guru mengajar dalam pendekatan sistem di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung sudah berjalan sesuai dengan yang prosedur sudah ditetapkan, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

Pada tingkat yang lebih luas, evaluasi kinerja guru juga membantu menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan, membantu menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan yang berkualitas. Dengan memahami dan memberdayakan guru melalui evaluasi kinerja, sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif yang luas terhadap perkembangan generasi penerus. Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individu, tetapi juga menciptakan landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem Pendidikan.

Melalui evaluasi, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi secara jelas, memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang tertarget. Peningkatan kualitas pengajaran guru secara langsung berkorelasi dengan prestasi siswa, menciptakan hubungan yang tak terelakkan antara evaluasi guru dan hasil

belajar. Selain itu, evaluasi kinerja guru membangun akuntabilitas dan tanggung jawab dalam praktik mengajar mereka, mendukung pengelolaan sekolah yang efektif, dan memberikan data yang berharga untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Pendekatan sistem dalam manajemen sekolah terbukti mampu meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 22 Tembung. Penerapan ini melibatkan berbagai komponen seperti visi dan misi yang jelas, struktur organisasi yang efisien, pelatihan kompetensi guru, evaluasi yang objektif, serta lingkungan kerja yang kolaboratif.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dibagi menjadi internal, seperti kemampuan, motivasi, dan dedikasi, serta eksternal, seperti gaji, fasilitas, dan lingkungan kerja. Evaluasi yang dilakukan secara holistik melibatkan aspek pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial, bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kinerja guru. Meskipun sistem ini sudah berjalan sesuai prosedur, perlu pengawasan dan perbaikan berkelanjutan untuk hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dayanti, Alung Mutia. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kabupaten Sleman Tahun Ajaran 2016/2017" 11, no. 1 (2017): 92–105.
- Lubis, Ermita. pada hari senin 11 novemver 2024, pada jam 09.00 WIB, tentang penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung.
- Ngadirin, pada hari senin 11 novemver 2024, pada jam 09.30 WIB, tentang penerapan pendekatan sistem dalam manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAS Al Washliyah 22 Tembung.
- Noviyandi, A., & Ihsan, D. (2020). Implementasi MBS dalam meningkatkan mutu pendidikan. In Cv. Alifatama Laduny. Lampung.
- Susanto, Hary. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (2013): 197–212.
<https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1. "UU 14-2005 Guru Dan Dosen.Pdf." *Produk Hukum*, n.d.
<https://jdih.usu.ac.id>.
- Zahroh, M. N. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al kenaniyah: Jakarta Timur*, Universitas Negeri Jakarta.