



ABDI CENDEKIA:

JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026 Halaman 2550-2557

<https://zia-research.com/index.php/abdicendekia>



**Kinerja Guru pada MAN Beureughang
Kabupaten Aceh Utara dalam Mencapai Hasil Kerja**

Muhammad Bahagia

STAI Nurul Arafah Pantan Labu Aceh Utara, Indonesia

Email : m.bahagiaaceh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data kinerja guru MAN Beureughang dalam mencapai hasil kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua sumber data, yaitu: Data primer yang terdiri dari representasi guru pegawai negeri sipil yang mengajar di MAN Beureughang, Kabupaten Aceh Utara. Data sekunder yang merupakan data kemampuan kerja guru Beureughang di Kabupaten Aceh Utara. Sumber datanya adalah 6 pegawai negeri sipil (PNS) yang menjadi dosen tetap di MAN Beureughang, Kabupaten Aceh Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan oleh Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengungkapkan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan di setiap tahap penelitian sehingga hasilnya lengkap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru MAN Beureughang dalam mencapai hasil kerja masih membutuhkan pembinaan yang komprehensif, terstruktur, dan berkelanjutan sehingga kualitas layanan pendidikan dapat ditingkatkan secara signifikan.

Kata Kunci: Hasil Kerja, Kinerja Guru, Manajemen Pembelajaran.

***Teacher Performance at MAN Beureughang,
North Aceh Regency in Achieving Work Results***

Abstract

This research aims to analyze performance data teacher of MAN Beureughang the performance of MAN Beureughang teacher in achieving work result. This research uses a qualitative approach. Date in this research is can be grouped into two data source that is: Primary data that consist of the representation of teacher of civil servant who teaches at MAN Beureugang Regency of North Aceh. Secondary data that is data of Beureunghang teacher workability in North Aceh Regency. The data source is 6 civil servant civil servants (PNS) who become the permanent lecturer at MAN Beureughang of North Aceh Regency. Data collection techniques with structured interviews, observation, and documentation. The data analysis in this study follows the concept given by Miles and Huberman. Miles and Huberman revealed that the activity in qualitative data analysis is done interactively and continuously in every stage of the research so that it is complete. The results of the research indicate that the performance of MAN Beureughang teachers teachers in achieving the results of work still requires comprehensive coaching, structured and sustainable so that the quality of educational services can be significantly improved.

Keywords: Work Results, Teacher Performance, Learning Management.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang baik adalah bagian penting dari usaha yang serius dan menyeluruh untuk meningkatkan derajat dan martabat bangsa. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “Sistem pendidikan nasional harus dapat memastikan peningkatan kualitas pendidikan untuk menghadapi tantangan yang sesuai dengan perubahan dalam kehidupan di tingkat lokal, nasional, dan global.” (Depdiknas, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*). Peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dari berbagai komponen yang mendukung sistemnya. Komponen-komponen ini mencakup siswa sebagai awal dari proses, kurikulum, fasilitas dan peralatan, guru, media atau bahan ajar, tenaga kependidikan, manajemen, serta biaya yang berperan sebagai input. Selain itu, lingkungan belajar juga merupakan input yang berasal dari sekitar.

Kualitas dari proses dan hasil pendidikan dapat dicapai jika semua bagian dalam sistem pendukungnya memberikan dukungan penuh. Di antara berbagai bagian dalam sistem pendidikan, guru adalah bagian yang paling penting dan memiliki peran besar dalam menentukan seberapa baik pendidikan itu, terutama dalam proses dan hasil belajar siswa.

Kualitas pendidikan di madrasah dan kualitas belajar siswa sangat bergantung pada kinerja guru selama proses pembelajaran. Pernyataan itu berarti bahwa efektivitas pembelajaran bisa tercapai ketika guru benar-benar serius dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru terlihat dari seberapa baik guru merencanakan pelajaran, melaksanakan pengajaran, menilai hasil belajar, dan memberikan bimbingan serta pelatihan. Jika guru melakukan tugasnya dengan baik dan benar, maka proses belajar di kelas akan berjalan dengan optimal. Hal ini akan meningkatkan hasil belajar siswa sebagai cerminan dari kualitas pendidikan di tingkat sekolah.

Menurut Sri Astuti (2015), kinerja guru meliputi semua aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai orang yang memikul amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa menuju perkembangan mental-spiritual serta fisik-biologis.

Kinerja guru adalah bagian yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Selain itu, kinerja juga menjadi faktor yang menentukan seberapa baik kualitas pendidikan yang ada. Kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh guru saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kerja guru akan mempengaruhi hasil pendidikan, karena guru adalah orang yang sering berinteraksi langsung dengan siswa saat belajar. Guru merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, perlu ada perhatian lebih untuk menciptakan guru-guru yang berkualitas agar bisa mendukung kinerja pendidikan dengan baik.

Peran guru di dunia pendidikan, terutama di sekolah, sangat penting untuk keberhasilan siswa, terutama dalam proses belajar mengajar yang berlangsung di sekolah. Keberhasilan atau kinerja seorang guru dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya. Karena itu, lingkungan di sekitar kita, terutama pihak sekolah atau kepala sekolah, harus bisa memotivasi dan memberdayakan guru. Hal ini penting agar guru bisa bekerja dengan baik dan berperan sebagai pendidik yang profesional. Selain guru itu sendiri yang dapat memperbaiki kualitas kerjanya.

Kinerja guru pada dasarnya lebih menekankan pada bagaimana guru berperilaku saat bekerja. Begitu juga, efektifitas guru berkaitan dengan sejauh mana kinerja mereka dapat memberikan dampak kepada siswa. Keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya adalah tanda dari seberapa baik kinerja guru tersebut. Kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan tugas yang diberikan dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dan mengikuti batasan-batasan yang sudah ditentukan sebagai tujuan. Karena itu, kinerja guru bisa diartikan sebagai kemampuan mereka dalam bekerja, yang dilihat dari pencapaian dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ini juga mencakup apakah semua itu sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan dalam bidang pekerjaan tersebut.

Kinerja guru adalah bagian penting dalam pendidikan. Selain itu, kinerja guru juga menjadi faktor yang menentukan seberapa baik kualitas pendidikan. Kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas hasil pendidikan. Ini karena guru adalah orang yang sering berhubungan langsung dengan siswa saat mereka belajar.

Saat ini, di dunia pendidikan, banyak guru yang tidak bertanggung jawab. Hal ini menyebabkan masalah, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Hal ini berpengaruh pada kualitas pendidikan yang bisa dibilang rendah. Subjek dalam pendidikan, yaitu guru dan siswa, masih belum memiliki pemahaman yang mendalam. Seorang siswa bisa memiliki tingkat kecerdasan yang rendah jika guru yang mengajar dan membimbingnya juga memiliki tingkat kecerdasan yang rendah.

Observasi awal penulis pada MAN Beureugang Kabupaten Aceh Utara (2017) Fenomena yang terlihat kurang positif adalah banyak guru yang belum menguasai materi ajar dengan baik, dan kurikulum 2013 belum diterapkan secara maksimal. Guru juga masih kurang kuat dalam menggunakan metode atau strategi pembelajaran serta dalam melakukan evaluasi, dan ada masalah dalam disiplin kerja sebagai tenaga profesional. Proses belajar masih terlalu fokus pada penguasaan teori dan menghafal, yang membuat kemampuan peserta didik dalam belajar terhambat. Metode pembelajaran yang terlalu fokus pada guru sering kali mengabaikan hak, kebutuhan, serta pertumbuhan dan perkembangan siswa. Hal ini dapat menyebabkan proses belajar yang tidak menyenangkan.

Kinerja seorang guru akan lebih baik jika terhubung dengan bagian-bagian lain di sekolah, seperti kepala sekolah, guru lainnya, administrasi, dan siswa. Kinerja seorang guru akan berarti jika setiap guru menyadari kekurangan yang dimilikinya. Ini bisa dilakukan untuk membuat kinerjanya menjadi lebih baik, sehingga kinerja guru hari ini akan lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru kemarin.

Selanjutnya, dalam pengamatan awal yang dilakukan peneliti di MAN Beureugang Kabupaten Aceh Utara (2017). Peneliti menemukan beberapa tanda-tanda yang menunjukkan bahwa kinerja beberapa guru masih belum optimal. Hal ini terlihat dari keterlambatan mereka datang, tidak memberi tahu jika mereka tidak hadir, serta mengajar tanpa persiapan atau administrasi pembelajaran yang memadai. Masih ada guru yang tidak terlalu sukses dalam mengajar karena kurangnya motivasi, yang membuat kinerja mereka menurun.

Berdasarkan penjelasan tentang masalah yang telah disebutkan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Kinerja Guru pada MAN Beureugang Kabupaten Aceh Utara Beureugang dalam mencapai hasil kerja". Masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru pada MAN Beureugang Kabupaten Aceh Utara Beureugang dalam mencapai hasil kerja?

KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti hasil kerja atau pencapaian nyata yang diraih oleh seseorang saat bekerja. Menurut Supardi (2013: 45) kinerja adalah aktivitas untuk melakukan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya, kinerja adalah kegiatan seseorang dalam menjalankan tugas utama yang diberikan kepadanya. Erianto (2014) mengatakan yang bawa melaksanakan tugas dan tanggung jawab itu adalah cara untuk menunjukkan semua potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang, serta untuk memiliki rasa kepemilikan yang penuh dan menyeluruh.

Dari pendapat di atas, dapat dimengerti bahwa kinerja adalah seberapa baik seseorang atau sekelompok orang berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan. Standar yang dibahas di sini adalah sekumpulan aturan yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur dan menilai suatu kinerja. Dengan kata lain, parameter kinerja selalu

dijadikan pedoman dalam suatu bidang profesional atau organisasi yang menjadi tempat bagi para pekerja.

Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah elemen kunci yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Ini karena setiap tingkat pembelajaran adalah bagian penting dari keseluruhan proses pendidikan. Terkait dengan pernyataan itu, guru adalah bagian dari perencana, pelaksana, fasilitator, dan evaluator dalam proses belajar di kelas. Selain itu, profesionalisme seorang guru akan terlihat dari hasil kerja yang mereka tunjukkan.

Seorang guru yang profesional akan terlihat dari cara mereka melaksanakan tugas-tugasnya, yang ditandai dengan keahlian yang baik dalam materi dan juga dalam metode pengajaran. Guru profesional adalah guru yang memiliki tanggung jawab secara pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan profesional, kemampuan mengajar, kemampuan sosial, dan kemampuan kepribadian. Djailani AR, dkk (2015) menyatakan bahwa meskipun guru adalah pekerja profesional, mereka juga adalah individu yang terus berkembang, mereka memiliki kemampuan untuk menunjukkan kinerja, menguasai materi yang diajarkan, memahami etika dalam mengajar dan pendidikan, serta bisa menyesuaikan diri dengan tugas yang mereka jalani. Jika seorang guru memiliki hal-hal di atas, maka kinerja guru tersebut akan menjadi lebih baik.

Supardi (2013: 55) dalam bukunya menjelaskan bahwa; kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pengajaran di madrasah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang dia bimbing, dengan tujuan meningkatkan prestasi siswa-siswa tersebut. Jadi, kinerja guru bisa diartikan sebagai keadaan yang menunjukkan sejauh mana seorang guru bisa menjalankan tugasnya di madrasah. Ini juga mencerminkan tindakan yang ditunjukkan oleh guru saat melakukan kegiatan pembelajaran.

Pendapat di atas menjelaskan tentang peran dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas utama dan fungsi (tupoksi) yang dimiliki oleh mereka. Guru tidak hanya punya tanggung jawab sebagai pekerja profesional di dunia pendidikan. Namun, guru juga diharapkan untuk menciptakan suasana belajar yang baik dalam setiap kegiatan belajar sebagai bentuk dari kinerja seorang guru.

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan proses pengukuran, evaluasi, dan penilaian yang dilakukan secara terencana, objektif, dan berkelanjutan terhadap kemampuan, perilaku, serta hasil kerja guru dalam menjalankan tugas utama dan fungsinya sebagai tenaga profesional. Penilaian ini didasarkan pada standar kompetensi (pedagogik, kepribadian, profesional, sosial) dan indikator yang telah ditentukan, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta peningkatan diri.

Teguh Prasetyo, dkk (2018: 87) Penilaian kinerja guru (PKG) adalah metode evaluasi yang ditujukan untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya menilai penguasaan kompetensi yang tercermin dalam hasil kerja mereka. Tujuannya untuk menganalisis kualitas pekerjaan, keunggulan dan kekurangan, serta menjadi dasar dalam pembangunan, pengembangan karir, dan peningkatan mutu pendidikan.

Penilaian kinerja guru juga digunakan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal dan profesional, dan juga dapat mempengaruhi kualitas peserta didik menjadi lebih baik. Ini merupakan penilaian yang berfungsi untuk menilai kemampuan guru saat mereka menjalankan tugas disekolah atau di madrasah.

Ridwan Y. Deluma (2026: 198) Penilaian kinerja guru bertujuan untuk menilai dalam penguasaan ilmu, keterampilan perilaku, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas pribadi, serta kemampuan berkomunikasi yang dapat menciptakan dan menggambarkan kinerja guru dalam memberikan layanan yang berkualitas bagi peserta didik. Kemudian A. Qadir dan

S.W. I (2018: 89) Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui sejauh mana guru menguasai suatu program pengajaran, pendidikan, atau pelatihan tertentu. Posisi krusial evaluasi untuk mencapai keberhasilan tugas pokok guru, yaitu proses belajar mengajar. Penilaian kinerja guru sangat penting dilaksanakan di madrasah atau sekolah, karena kegiatan ini membantu pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tercapai.

Berdasarkan urian diatas dapat dipami bahwa penilaian kinerja guru adalah agar-guru dapat bekerja sesuai dengan standar, mendorong pengembangan kemampuan profesional, dan memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Selanjutnya indikator dari kinerja itu sendiri adalah bagian-bagian yang digunakan sebagai ukuran atau patokan untuk menilai suatu kinerja. Berdasarkan informasi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan serta Penjaminan Mutu Pendidikan (Badan PSDMPK dan PMP). Depdiknas, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan* (2005), sistem penilaian kinerja guru adalah cara untuk mengelola kinerja guru yang dirancang untuk menilai seberapa baik setiap guru bekerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan prestasi siswa. Ini adalah cara penilaian yang sangat penting untuk menilai bagaimana kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab sekolah. Depdiknas, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan* (2005), pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Meningkatkan cara kerja guru dan sekolah agar lebih efisien dan efektif;
3. Memberikan dasar untuk membuat keputusan dalam cara menentukan apakah kinerja guru itu efektif atau tidak efektif;
4. Memberikan dasar untuk program pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru;
5. Memastikan bahwa guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta menjaga sikap-sikap positif untuk mendukung siswa dalam mencapai prestasinya; memberikan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Selanjutnya, berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Berdasarkan Depdiknas, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan* (2005), alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

1. Rencana pembelajaran (*Teaching Plans and Materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
2. Prosedur pembelajaran (*Classroom Procedure*), dan
3. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Skill*).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Negeri Beureugah (MAN Beureugah), yang beralamat di Jalan Buloh Beureugah, Gampong Muling Manyang, Kecamatan Kuta Makmur, Kabupaten Aceh Utara. Lokasi ini dipilih dengan dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data menjadi lebih mudah bagi peneliti karena lembaga itu lebih terbuka.
2. Sejauh ini, belum ada penelitian yang dilakukan mengenai kinerja para guru di MAN Beureugah tersebut.

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah jenis penelitian yang mencoba untuk memahami kebenaran tentang bagaimana kinerja guru. Tidak selalu mudah untuk melihat sesuatu yang nyata. Namun, terkadang itu juga diperlukan melihat sesuatu yang tidak terlihat, dan perlu mempelajarinya lebih dalam. Menurut Lexy J.

Moleon (2006: 9) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek. Penelitian tentang hal-hal seperti perilaku, cara pandang, motivasi, tindakan, dan lain-lain, dilakukan secara menyeluruh. dengan cara menggunakan kata-kata dan bahasa, dalam konteks tertentu yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Pendekatan yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan deskriptif. Bogdan dan Taylor (dalam Lexy J. Moleon, 2006: 12) memberikan definisi, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata yang ditulis atau diucapkan oleh orang-orang serta tingkah laku yang bisa dilihat. Dengan menggunakan metode kualitatif, data yang diperoleh akan menjadi lebih lengkap dan lebih mendalam, dapat dipercaya, dan memiliki arti, sehingga tujuan dari penelitian ini bisa tercapai.

Adapun sumber data dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah administrasi pembelajaran dari para guru dan sasaran kerja pegawai (SKP) yang dimiliki oleh setiap guru di MAN Beureughang Aceh Utara. Karena jumlah guru yang sangat banyak, peneliti hanya memilih 6 orang guru PNS yang mewakili kelompok guru di MAN Beureughang Aceh Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh 6 orang guru pada MAN Beureughang Aceh Utara. Semua aktivitas belajar diamati dengan menggunakan format penilaian untuk pembelajaran. Untuk mendapatkan semua informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara (Interview)

Wawancara yang dilakukan dalam teknik pengumpulan data ini adalah wawancara yang terstruktur. Wawancara terstruktur adalah cara untuk mengumpulkan data, ketika peneliti atau pengumpul data sudah tahu dengan jelas informasi apa yang ingin didapatkan. Karena itu, saat melakukan wawancara untuk mengumpulkan data, peneliti harus menyiapkan alat penelitian yang berupa pertanyaan tertulis dan juga sudah menyiapkan jawaban untuk pertanyaan tersebut.

Jadi, data wawancara dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan 6 guru yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di MAN Beureughang, Kabupaten Aceh Utara, dengan berbagai bidang ilmu.

2. Observasi (Pengamatan)

Sugiyono (2008:324) menurutnya observasi tersebut adalah sebagai cara untuk mengumpulkan data yang memiliki ciri khas sendiri dibandingkan dengan cara lain seperti wawancara dan kuisisioner. Wawancara dan kuesioner selalu melibatkan komunikasi dengan orang, jadi observasi tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga mencakup objek-objek alam lainnya. Teknik ini digunakan untuk memahami cara mengajar yang dilakukan oleh guru di MAN Beureughang Kabupaten Aceh Utara.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2009:329) dokumen merupakan sebuah catatan tentang peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa teks, gambar, atau karya-karya penting dari seseorang. Dokumen yang disebutkan di sini mencakup semua dokumen yang berkaitan dengan lembaga, administrasi guru, dan kegiatan belajar mengajar. Teknik ini digunakan untuk memahami kondisi proses pembelajaran yang dilakukan oleh Guru di MAN Beureughang Kabupaten Aceh Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan penjabaran dari Kinerja Guru Pada MAN Beureughang Kabupaten Aceh Utara Beureughang dalam Mencapai Hasil Kerja. Kinerja guru dalam mencapai hasil kerja dalam penelitian ini mencakup dua hal, yaitu pelaksanaan proses pembelajaran dan aspek proses bimbingan. Untuk penjelasan yang lebih jelas tentang topik ini, bisa dilihat pada penjelasan di bawah ini:

a. Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Agar hasil pembelajaran di kelas bisa maksimal, setiap guru berharap adanya proses supervisi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru-guru senior di Madrasah. Supervisi kelas selama ini sering dikenal sebagai supervisi akademik. Supervisi akademik secara langsung berpengaruh pada kondisi lingkungan perilaku guru dalam mengatur kelas saat proses belajar mengajar.

Dalam situasi ini, guru bisa secara langsung atau tidak langsung mengubah cara berpikir saat menyampaikan materi pelajaran di bagian pendahuluan, kegiatan utama, dan juga di bagian penutup. Kompetensi seorang guru akan terlihat saat ada supervisi akademik yang dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung. Dalam proses pembelajaran, guru diharapkan bisa memotivasi siswa untuk belajar dan menekankan pentingnya elaborasi. Dengan cara ini, perilaku siswa yang ingin diukur bisa terlihat dan muncul selama pembelajaran, dengan mengikuti prinsip bahwa siswa harus aktif dalam belajar. Tingkat kemampuan dan kematangan profesional seorang guru seharusnya menjadi dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan melaksanakan program supervisi akademik, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas yang terlihat jelas.

Hasil dari wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti dengan guru di MAN Beureughang, Kabupaten Aceh Utara, menunjukkan bahwa selama ini guru tidak pernah mendapatkan supervisi dari kepala sekolah maupun guru senior saat mereka melaksanakan proses pembelajaran. Artinya, seorang guru mengajar sesuai dengan pengetahuan yang dia miliki. Ini mempengaruhi pelaksanaan proses belajar yang terus menerus.

Menurut Mulyasa (2005:45) supervisi sebenarnya bisa dilakukan oleh kepala sekolah yang berfungsi sebagai pengawas, namun dalam organisasi modern, diperlukan pengawas khusus yang lebih mandiri dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas. Namun, pengawasan ini diharapkan dapat membantu pelaksanaan proses belajar yang dilakukan oleh guru. Ketidak efektifan kepala sekolah atau guru senior dalam mengawasi proses pembelajaran bisa diatasi dengan mengadakan pelatihan tutor sebaya di tingkat madrasah.

Dari penjelasan di atas, pelaksanaan proses belajar di MAN Beureughang belum dilakukan dengan baik dan belum terarah. Hal ini terlihat dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru senior terhadap proses pelaksanaan pembelajaran. Secara konsep, masalah ini bisa diselesaikan jika kepala sekolah benar-benar memahami proses pelaksanaan pembelajaran yang terjadi di tingkat madrasah.

b. Proses Bimbingan

Hallen. A (2005:3) bimbingan adalah proses yang membantu orang untuk secara mandiri menemukan dan mengembangkan kemampuan mereka, sehingga bisa mendapatkan kebahagiaan pribadi dan memberi manfaat bagi masyarakat. Dalam proses belajar, guru yang mengatur pembelajaran sering menghadapi berbagai masalah. Dalam keadaan seperti itu, terkadang guru tidak bisa menyelesaikannya karena mereka memiliki pengetahuan atau keterampilan yang terbatas. Di sisi lain, guru perlu menjalankan program pengajaran. Oleh karena itu, guru sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan membutuhkan kerja sama untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh siswa-siswanya.

Agar masalah di atas tidak terjadi secara bersamaan yang dialami oleh para guru. Diperlukan proses bimbingan yang terus-menerus dan teratur untuk cara mengajar dan pengembangan karir seorang guru. Proses pembimbingan untuk guru bisa dilakukan melalui

pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh mereka. Sepanjang waktu, banyak pelatihan telah diadakan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar, mendidik, dan melatih.

Hasil dari wawancara dan observasi menunjukkan bahwa selama ini. Guru di MAN Beureughang, ketika menghadapi masalah dalam belajar mengajar, hanya berkonsultasi dan meminta bantuan dari teman seprofesi mereka.

Setiap bimbingan yang diperoleh lebih bersifat inisiatif dari diri sendiri. Ini berarti para guru sering mendapatkan bantuan dari teman sejawat mereka. Itupun hanya pada tahap penyusunan RPP. Namun, sebaiknya guru MAN Beureughang ketika menghadapi masalah dalam proses belajar mengajar tidak hanya berkonsultasi dan meminta bantuan dari teman sejawat, tetapi juga harus mendapatkan bimbingan dari kepala madrasah atau dari tenaga ahli yang diundang dari luar madrasah.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru-guru di MAN Beureughang, Kabupaten Aceh Utara, belum menerima bimbingan khusus dari tenaga ahli ketika mereka menghadapi masalah dalam proses belajar mengajar. Hal ini berdampak pada pemahaman guru mengenai cara yang tepat dalam proses pembelajaran.

SIMPULAN

Kinerja guru MAN Bereugang Kabupaten Aceh Utara dalam mencapai hasil kerja meliputi; pelaksanaan proses pembelajaran dan proses bimbingan masih memerlukan pembinaan secara komprehensif, terstruktur, dan berkelanjutan agar kualitas pelayanan pendidikan dapat ditingkatkan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Qadir dan S.W.I. (2018). *Model Penilaian Kinerja Guru*. (Online). Jurnal At-Ta'dib, Vol.11 Nomor 39.
- Depdiknas, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- _____, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.
- Djailani AR, dkk. (2015). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe*, Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3, No. 2.
- Eriyanto. (2014). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Lisan Al-Hal, Volume 6, No. 2.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. IX, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Observasi awal penulis pada hari Senin, (2017). Tanggal 09 Januari 2017 di MAN Beureughang Kabupaten Aceh Utara.
- Ridwan Y. Deluma.(2026). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan dan Penerapan di Tingkat Sekolah Dasar*, Cet. Pertama, Yogyakarta: Selfietera Indonesia, 2026.
- Sri Astuti. (2015). *Hubungan Antara Sertifikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya*, (Online) Volume 3 Nomor 1.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Edisi Revisi*, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Cet. IX, Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Pemahaman Kurikulum terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, (Online). Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, Nomor 1.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Teguh Prasetyo, dkk. (2018). *Profesi Keguruan*, Jawa Timur: Wede Group.