

PERBEDAAN KINERJA MENGAJAR GURU DITINJAU DARI PERINGKAT AKREDITASI LEMBAGA (Studi Komparatif di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh)

Ali Marzuki Zebua, Oktavia Primanda

Institut Agama Islam Negeri Kerinci

E-mail: alimarzukizebua@iainkerinci.ac.id, oktaviaprimanda@gmail.com

How to Cite:

Zebua, A.M., Primanda, O., Perbedaan Kinerja Mengajar Guru Ditinjau Dari Peringkat Akreditasi Lembaga (Studi Komparatif di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai Penuh). *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(2), 204-215.

ARTICLE HISTORY

Received :2 November 2020

Revised :02 January 2021

Accepted :09 January 2021

Published :31 January 2021

KEYWORDS:

Accreditation, Teaching
Performance, Institution

ABSTRACT

This study aims to determine differences in teacher teaching performance in terms of institutional accreditation rankings, with a focus on the factors that influence it. This research was carried out at MAN 1 and MAN 2 Sungai Penuh. This research uses quantitative research methods based on comparative studies. The sample in this study amounted to 85 people (45 teachers MAN 1 and 30 teachers MAN 2) taken from the total population (all teachers MAN 1 and 2 Sungai Penuh) of 123 people. Data collection techniques using questionnaires and documentation studies. Questionnaires to measure differences in teacher teaching performance, and documentation to gain insight into teacher institutions and performance so far. Hypothesis testing and significance level using the independent comparison formula t-test for two-way test. The results showed that there was a significant difference between the teaching performance of teachers at MAN 1 Sungai Penuh and MAN 2 Sungai Penuh. This can be seen from the results of the t-test calculation results t count 2.771 while t table 1.993. The results also show that the institution's accreditation ranking has a linearity impact on improving teacher performance, the accreditation ranking will increase based on good teacher performance.

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima :2 November 2020

Direvisi :02 Januari 2021

Disetujui :09 Januari 2021

Diterbitkan :31 Januari 2021

KATA KUNCI:

Akreditasi, Kinerja Mengajar,
Lembaga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja mengajar guru ditinjau dari peringkat akreditasi lembaga, dengan fokus kajian pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini dilaksanakan pada MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif berbasis studi komparatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang (45 Guru MAN1 dan 30 Guru MAN 2) yang diambil dari jumlah populasi (seluruh guru MAN 1 dan 2 Sungai Penuh) sebesar 123 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dan studi dokumentasi. Angket untuk mengukur perbedaan kinerja mengajar guru, dan dokumentasi untuk mendapatkan pendalaman tentang lembaga dan kinerja guru selama ini. Uji hipotesis dan taraf signifikansi menggunakan rumus komparasi independen t-tes untuk uji dua arah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai Penuh. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan uji-t hasilnya t hitung 2,771 sedangkan t tabel 1,993. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peringkat akreditasi lembaga berdampak linearitas terhadap peningkatan kinerja guru, peringkat akreditasi akan naik didasari oleh kinerja guru yang baik pula.

PENDAHULUAN

Guru dapat disebut sebagai *insan kamil* atau manusia unggul, sebab figuranya yang mampu beradaptasi dan melakukan transformasi diri dan senantiasa bergelut dari sesuatu perbaikan ke perbaikan yang lain. Guru juga berkemampuan untuk membawa peserta didik beranjak dari yang tidak mampu menjadi mampu, dari yang tidak mengerti menjadi mengerti. (Faizah, 2019) Bahkan dalam proses pendidikan ia dikenal sebagai figur yang mengarahkan kehidupan seseorang menuju kepada kebahagiaan. Atas dasar inilah guru merupakan elemen yang paling penting dalam dunia pendidikan. (Suyono & Hariyanto, 2012)

Guru juga merupakan bidang pekerjaan professional yang dituntut untuk memiliki penguasaan isi bidang studi, memahami karakteristik peserta didik, menerapkan pembelajaran yang mendidik, serta melakukan pengembangan profesionalisme dan kepribadian. Dalam melaksanakan tugasnya itu, guru perlu dilandasi sifat ikhlas dan bertanggung jawab sehingga berpotensi menumbuhkan kepribadian yang tangguh dan memiliki jati diri yang kuat. (E. Mulyasa, 2013).

Tuntutan kepemilikan kompetensi pada guru ini menunjukkan bahwa guru merupakan sosok yang tepat untuk mengasah pola pemikiran peserta didik agar menjadi seseorang yang berwawasan luas terhadap ilmu yang dipelajarinya. Tuntutan tugas ini tercantum secara jelas dalam UU No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, yakni guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kepemilikan guru terhadap kompetensi ini berjalan linieritas dengan baik atau buruknya kinerja seorang guru pada sebuah lembaga. Menurut Srinalia (2015) saat ini kinerja guru di Indonesia belum lah sepenuhnya ideal seperti yang diharapkan di dalam kebijakan pemerintah. Bahkan menurut Hayat (2012) kinerja guru di bandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara masih terbilang sangat rendah. Kondisi ini memang tidak dapat dipungkiri karena rendahnya kinerja guru dapat terlihat jelas dari rendahnya mutu kegiatan pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Masih banyak pelayanan pembelajaran yang belum ideal dan tidak sesuai dengan standar pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tentunya kinerja tidak hanya berdampak pada mutu layanan akan tetapi berdampak pada rendahnya mutu peserta didik.

Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya dari kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik yang belum efektif. Kondisi ini berkaitan dengan pengembangan SDM, proses pembelajaran, pengawasan, kurikulum, manajerial sarana. Seluruhnya berpusat pada kelemahan sumberdaya yang menjadi subjek manajemen pendidikan di madrasah. Pengelolaan madrasah yang tidak professional akan berdampak pada madrasah yang tidak memenuhi *enrollment*, minimnya kualitas guru, dan pimpinan kepemimpinan lembaga pendidikan yang berjalan tidak efektif. (Supardi, 2016).

Berkenaan dengan peningkatan kinerja guru maka salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan

mutu pendidikan, yakni dengan mendirikan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BANSM) sebagai badan penilaian atau evaluasi mandiri yang memberikan ketetapan terhadap layak atau tidaknya program atau satuan pendidikan dasar dan menengah formal berdasarkan standar pendidikan nasional. Badan ini bekerja secara objektif, adil, professional, komprehensif, dan transparan sebagai bentuk akuntabilitas publik, untuk memberikan layanan dalam menilai mutu lembaga pendidikan. (Sumarto, 2018).

Hasil akreditasi sekolah bukan dalam rangka memberikan skor-skor saja akan tetapi hasil akreditasi memberikan pertolongan bagi guru untuk selalu meningkatkan kinerja dan bekerja keras untuk memberikan layanan yang terbaik bagi peserta didiknya. Ringkasnya program akreditasi yang dicetuskan oleh pemerintah bertujuan untuk memperoleh gambaran kinerja sekolah dalam menyelenggarakan pelayanan pendidikan serta sebagai evaluasi bagi lembaga pendidikan. Dengan demikian, seluruh lembaga pendidikan selalu berupaya untuk melakukan perbaikan di semua sektor yang menjadi penilaian akreditasi. Secara moral guru senang bekerja di sekolah/madrasah yang baik, guru selalu berusaha untuk meningkatkan diri dan bekerja keras untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu sekolah. Peningkatan akreditasi pada dasarnya usaha pemenuhan standar-standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait dengan kualitas pendidikan. Pemenuhan ini berdampak pada baik buruknya iklim kerja guru, yang muaranya tentu pada peningkatan hasil

kinerja guru. Memang secara faktual tidaklah dapat dipastikan bahwa akreditasi berjalan linear dengan mutu pendidikan, namun secara normatif seharusnya berjalan linear.

Hal ini muncul dikarenakan akreditasi selalu dimaknai dengan dengan kegiatan pemenuhan administratif saja, bukan sebagai pemenuhan standar untuk meningkatkan mutu, kinerja, dan produktivitas satuan pendidikan. Anggapan seperti ini memang kerap menjadi polemik ada beberapa faktor yang membatalkan pernyataan linieritas tersebut, seperti faktor tidak meratanya kondisi di berbagai daerah, ragamnya permasalahan pendidikan di berbagai daerah, input kualitas rekrutmen dan peningkatan kompetensi guru yang tidak merata, bahkan kualitas siswa juga menjadi alasan tidak linearnya mutu dengan peringkat akreditasi. Seharusnya peringkat akreditasi berjalan linear dengan mutu kinerja guru, namun kadangkala kenyataan tidak menunjukkan demikian.

Alasan inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam terkait dengan perbedaan kinerja guru ditinjau dari peringkat akreditasi lembaga. Penelitian terkait dengan kinerja guru memang sudah pernah dilakukan seperti penelitian tentang dampak kebijakan akreditasi terhadap kinerja guru (Nujumuddin, 2019), penembangan model akreditasi SMA/Aliyah (Marzuki et al., 2018), peningkatan kinerja guru melalui akreditasi madrasah (Khoir, 2018), akreditasi dan peningkatan produktivitas sekolah (Asopwan, 2019), akreditasi sekolah upaya penjaminan mutu pendidikan (Aulia Ar Rakhman Awaludin, 2017), profil guru

ditinjau dari peringkat akreditasi (Hadianti, 2020), pengaruh status akreditasi terhadap kinerja guru (Nasruddin, 2012), hubungan akreditasi dengan motivasi dan iklim kerja (Adi, 2018). Dari beberapa penelitian di atas tampak kecenderungan untuk meneliti dampak akreditasi terhadap kinerja guru, iklim kerja, dan produktivitas sekolah. Berdasarkan fokus tersebut tampak bahwa masih terdapat ruang kosong pada aspek perbedaan kinerja guru ditinjau dari perbedaan peringkat akreditasi. Fokus kajian tidak hanya untuk mengetahui perbedaannya saja, namun berusaha untuk mengetahui apa yang menjadi faktor penyebab perbedaan tersebut. Dengan demikian *Novelty* pada penelitian ini akan membuktikan bahwa peringkat akreditasi linieritas dengan kinerja guru.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan sebab hasilnya diharapkan dapat menepis persepsi masyarakat bahwa “akreditasi tidak menjamin mutu”. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab persepsi tersebut dan dapat direkomendasikan kepada pihak lembaga untuk meningkatkan akreditasi dan meningkatkan kinerja guru.

KAJIAN TEORI

Kinerja guru adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas sebagai guru profesional, kinerja yang baik terkait juga dengan kualitas seorang guru, kuantitas, kerja sama, kehandalan, dan kreativitas. (Putri & Imaniyati, 2017). Kinerja guru merupakan kemampuan dalam menunjukkan ketercapaian atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang

sebenarnya adalah pembelajaran peserta didik dalam kegiatan pembelajaran dikelas. (Pramesti & Muhyadi, 2018). Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang di antaranya: (1) kemampuan guru dalam mengajar (Laode Ismail Ahmad, 2017). (2) motivasi atau pun kebutuhan yang membelatarbelakangi seseorang mengajar. (Susanto, 2012). (3) lingkungan fisik sekolah, berarti lingkungan kerja. (4) kompetensi mengajar (5) iklim kerja. (Novita, 2020).

Dalam rangka meningkatkan mutu kinerja guru maka diperlukan penilaian terhadap kinerja tersebut. Sistem penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. (Ashari & Widiyaningsih, 2016).

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. (Masnun, 2014). Hasil Penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kinerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karirnya atau pengembangan prestasi yang dimiliki guru sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Sadtyadi & Kartowagiran, 2014)

Pada beberapa *literature* menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah akreditasi sekolah atau

madrasah. Seperti penelitian nujumuddin yang menegaskan bahwa kebijakan akreditasi dapat meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Musinin. (Nujumuddin, 2019). Atau penelitian khoir yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat ditempuh lewat kegiatan akreditasi madrasah. Bahkan penelitian Asopwan kegiatan akreditasi bukan hanya meningkatkan kinerja akan tetapi juga meningkatkan produktivitas sekolah secara keseluruhan. (Asopwan, 2019).

Pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, pasal 1 disebutkan bahwa akreditasi ialah kegiatan penilaian kelayakan program dan satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Malik Akreditasi sekolah/madrasah adalah proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan satuan atau program pendidikan, yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan dan peringkat kelayakan dalam bentuk yang diterbitkan oleh satuan lembaga yang mandiri dan profesional. (Malik & Dkk, 2020). Akreditasi mengarahkan kepada penyediaan layanan pendidikan yang bermutu dan kedudukannya dapat dijadikan alat regulasi diri (*self-regulation*) yang memungkinkan sekolah/madrasah mengenal dan memahami kelemahan dan kekuatannya. (Karyanto et al., 2015).

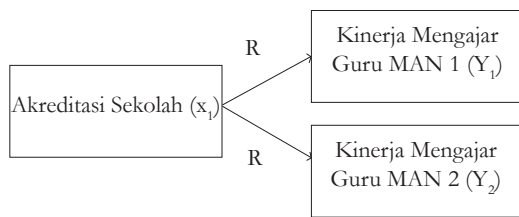
Akreditasi bertujuan untuk memberikan informasi tentang kelayakan lembaga atau program yang dilaksanakannya berdasarkan SNP, Memberikan pengakuan peringkat kelayakan, memetakan mutu pendidikan berdasarkan SNP, memberikan pertanggung jawaban kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*) sebagai bentuk

akuntabilitas publik. (Kurniawan & Karim, 2020). Prinsip akreditasi pada umumnya kejujuran, keterbukaan, keadilan, keunggulan mutu, profesional, objektivitas, dan akuntabilitas.

Dalam hal penilaian ada beberapa point yang menjadi penilaian, point tersebut sebenarnya delaan standar yang telah ditetapkan oleh standar nasional pendidikan, yaitu standar isi, Standar kompetensi lulusan, standar proses, standar sarana dan prasarana, Standar Pengelolaan, Standar pendidik dan tenaga kependidikan, dan Standar pembiayaan. Pemenuhan terhadap standar-standar tersebut dengan baik maka akan mendapatkan katategori penilaian baik pula, begitu juga dengan sebaliknya.

Proses dan peringkat akreditasi pada dasarnya sangat berhubungan erat dengan kinerja guru. Agar sekolah atau madrasah dapat terakreditasi maka guru sebagai pelaksana pendidikan juga harus memiliki kemampuan yang memadai dan kinerja yang bagus. Sehingga sekolah yang di tempatnya bisa mendapatkan nilai akreditasi yang baik. Hasil akreditasi merupakan dorongan guru agar meningkatkan kualitas kinerja mengajarnya dan agar dapat memberikan layanan terbaik bagi sekolah dan peserta didiknya.

Berdasarkan pemaparan teori-teori di atas terlihat bahwa akreditasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi komparatif. Penggunaan pendekatan tersebut dikarenakan penelitian bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja mengajar guru MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh yang ditinjau dari peringkat akreditasi lembaga. Analisis pada perbedaan ini dilakukan karena memang kedua lembaga memiliki akreditasi yang berbeda. Hal ini tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Perbedaan akreditasi MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh

No	Nama Madrasah	Peringkat
1	MAN 1 Sungai Penuh	A
2	MAN 2 Sungai Penuh	B

Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh guru MAN 1 Sungai Penuh berjumlah 73 orang dan MAN 2 Sungai Penuh berjumlah 50 orang, sehingga populasi berjumlah 123 guru. Penentuan sampel menggunakan rumus teknik *proportional random sampling* (sampel acak beraturan) dengan menggunakan rumus:

$$s = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan:

- s = Sampel
- N = Populasi
- e = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang diinginkan

Setelah dilakukan perhitungan maka hasil perhitungan sampelnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil perhitungan Sampel

No	Populasi	Sampel
1	73	45
2	50	30
Total	123	85

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yakni angket dan dokumentasi. Angket yang digunakan berbentuk angket tertutup yang digunakan untuk mendapatkan data tentang perbedaan kinerja mengajar guru ditinjau dari Peringkat Akreditasi. Sedangkan dokumentasi untuk kegiatan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, gambar, agenda, dan sebagainya.

Dalam menentukan pen-skoran terhadap instrumen penelitian, pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan skala. Skala tersebut kemudian diberi skor berdasarkan model skala likert yang telah dimodifikasi. Adapun kategori jawaban untuk skala kinerja mengajar guru dalam mengajar sebagai berikut:

Tabel 3. Skala angket kinerja guru

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Sesuai (SS)	5
2	Sesuai (S)	4
3	Kurang Sesuai (KS)	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Instrumen penelitian diukur tingkat validasinya terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrument tepat digunakan untuk mengukur. Dalam hal ini diujicobakan kepada 40 responden, untuk menentukan r tabel jika responden sebanyak 40 maka

taraf signifikannya 0,312. Jadi nilai koefisien signifikan 5% diketahui nilai “r” yaitu 0.312. Hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji validitas instrumen

No	Kategori	Jumlah
1	Valid	34
2	Tidak valid	18
Total		52

Dari 52 butir pernyataan tentang kinerja mengajar guru, yang tidak Valid terdapat 18 butir pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid digugurkan atau dihilangkan mengingat masing-masing item yang valid sudah mewakili indikator.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil uji reabilitas instrumen

Variabel	Butir	Alpha
Kinerja Mengajar Guru	52	0.88

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan rumus uji *Shapiro-Wilk* berbantuan program SPSS Versi 21 For Windows. Ketentuannya (a) Jika nilai sig. < 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (b) Jika nilai sig. > 0.05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji normalitas instrumen

V	Lokasi	Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.
Kinerja Guru	MAN 1	.974	45	.394
	MAN 2	.932	30	.057

Dari hasil uji normalitas di atas diketahui nilai sig untuk MAN 1 Sungai Penuh sebesar 0.394, dan nilai sig untuk MAN 2 Sungai Penuh sebesar 0.057. Jadi dapat disimpulkan bahwa 0.394 dan 0.057 > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai

Penuh adalah berdistribusi normal.

Uji homogenitas dilakukan dengan langkah-langkah mencari varians/standar deviasi variabel X dan Y, dengan rumus sebagai berikut:

$$SX^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad SY^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}}$$

Mencari nilai F dengan rumus:

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Menentukan derajat kebebasan (dk)

$$Dk_1 = N_1 - 1 \quad Dk_2 = N_2 - 1$$

Menentukan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dari sampel. Kriteria pengujian, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ hal ini berarti data variabel X dan Y homogen. Hasil perhitungan uji homogenitas seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji homogenitas instrumen

Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh	f_{hitung}	f_{tabel}
	1.02	1.80

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa f_{hitung} 1.02 dan dari grafik daftar distribusi F dengan dk pembilang 75-1=74, sedangkan dk penyebut 75-1=74. Dan $\alpha = 0.05$ dan $f_{\text{tabel}} = 1.80$. Tampak bahwa $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$, hal ini berarti data variabel X dan Y homogen.

Pengujian hipotesis membandingkan nilai rata-rata kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh dan Kinerja Mengajar Guru di MAN 2 Sungai Penuh.

Adapun jenis hipotesis penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif (H_a), hipotesis ini menyatakan bahwa ada perbedaan antara variabel X dan Y, yaitu kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai

Penuh ditinjau dari peringkat akreditasi.
2. Hipotesis Nol (H_0), hipotesis ini menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai Penuh ditinjau dari peringkat akreditasi.

Untuk menguji signifikansi perbedaan dua buah mean yang berasal dari dua buah distribusi yakni dengan menggunakan rumus komparasi independen t-tes untuk uji dua arah. Dalam hal ini untuk mengetahui perbedaan Kinerja mengajar guru dalam mengajar maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ test} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = Mean pada Kinerja mengajar guru MAN 1

\bar{X}_2 = Mean pada kinerja mengajar guru MAN 2

S_1^2 = Standar variasi pada Kinerja mengajar guru MAN 1

S_2^2 = Standar variasi pada Kinerja mengajar guru di MAN 2

N_1 = Jumlah Guru di MAN 1

N_2 = Jumlah Guru di MAN 2

Adapun langkah untuk mencari hipotesis atau t-tes yaitu sebagai berikut:

(a) Mencari mean

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Nilai rata-rata angket}}{\text{Jumlah sampel}}$$

(b) Mencari varians

$$\text{Rumus} = \frac{\sum(X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1}$$

(c) Hipotesis statistik

H_0 = Tidak ada perbedaan kinerja mengajar di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh

H_a = Terdapat perbedaan kinerja mengajar guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh.

(d) Mencari besarnya t_{hitung}

$$\text{Rumus: } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

(e) Menentukan t_{kriteria}

$$N_1 + N_2 - 2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh

Berdasarkan pengolahan data mengenai kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Mengajar Guru MAN 1 Sungai Penuh

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	9	20%
Sedang	36	80%
Rendah	0	0%
Jumlah	45 Guru	100%

Berdasarkan di atas dapat dilihat tentang kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh. Secara umum tergolong sedang, yaitu sebanyak 36 atau sebesar 80%, untuk kategori tinggi, sebanyak 9 atau sebesar 20%, sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 0 atau sebesar 0%. Secara keseluruhan kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh, berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 140.

Selanjutnya, berdasarkan pengolahan data mengenai kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru MAN 2 Sungai Penuh

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	5	16.66%
Sedang	25	83.33%
Rendah	0	0%
Jumlah	30 Guru	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat tentang kinerja mengajar guru di MAN 2 Sungai Penuh. Secara umum memperoleh kategori sedang, yaitu sebanyak 25 atau sebesar 83,33%, untuk kategori tinggi, yaitu sebanyak 5 atau sebesar 16,66%, sedangkan untuk kategori rendah, sebanyak 0 atau sebesar 0%. Secara keseluruhan kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh, berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 134.

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9 terlihat kesamaan kategori kinerja guru jika dilihat berdasarkan sebaran distribusi, yakni berada pada kategori sedang, dengan persentase 80 % di MAN 1 dan 83 % di MAN 2 Sungai penuh.

Perbedaan Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh

Perbedaan Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai Penuh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Perbedaan Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 Dan MAN2 Sungai Penuh

Perbedaan Kinerja Mengajar Guru MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh	t_{hitung}	t_{tabel}	Dk
	2.711	1.993	73

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} antara kinerja mengajar guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh sebesar 2.711, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.993 pada

taraf signifikan 5%. Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa $2.711 > 1.993$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antar Kinerja mengajar Guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai Penuh.

Untuk menentukan deskripsi persentase maka penulis membaginya menjadi tiga kategori, yaitu: (1) kategori tinggi, kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (2) kategori sedang, tidak menjalankan dengan sepenuhnya tanggung jawab yang telah diberikan kepada seseorang guru; (3) kategori rendah, kinerja guru dikatakan rendah apabila guru itu melanggar tanggung jawab yang telah diberikan kepada guru tersebut. (Vinda Afrilia, 2014)

Berdasarkan sajian perhitungan di atas tertera kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai penuh rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 80 % atau sebanyak 36 guru. Hasil ini mendeskripsikan bahwa sebanyak 80 % guru di MAN 1 belum menjalankan dengan sepenuhnya tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil ini juga terlihat sama seperti di MAN 2 Sungai penuh yang juga berada pada rata-rata 83,33% atau 25 guru. Hasil ini mendeskripsikan bahwa sebanyak 83 % guru di MAN 2 belum menjalankan dengan sepenuhnya tanggung jawab yang telah diberikan.

Perbedaan akan terlihat pada kategori tinggi dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat 9 guru yang berada pada kategori tinggi atau 20%. Hasil ini mendeskripsikan bahwa sebanyak 20

% guru di MAN 1 Sungai penuh secara kuantitas dan kualitas telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan di MAN 2 hanya 5 guru atau 16.66%. Hasil ini mendeskripsikan bahwa sebanyak 16.66% guru secara kuantitas dan kualitas telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perbedaan keduanya pada kategori tinggi berselisih sekitar 4 %. Dengan demikian kinerja guru di MAN 1 Sungai penuh lebih baik di bandingkan dengan di MAN 2 Sungai Penuh, hasil ini linear dengan peringkat akreditasi MAN 1 Sungai Penuh yang mendapatkan nilai A.

Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Awaluddin yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara akreditasi sekolah dengan penjaminan mutu pendidikan, selain hubungan tersebut akreditasi sekolah memberi dampak atau akibat tidak langsung terhadap kinerja sekolah. Begitu juga penelitian Andriani yang menjelaskan bahwa akreditasi perlu didukung oleh supervisi kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru. (Siregar, 2018).

Hasil penelitian ini sekaligus menolak persepsi masyarakat bahwa “akreditasi belum tentu menjamin mutu”. Perhitungan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru berdasar perbedaan peringkat akreditasinya. Persepsi ini beranggapan bahwa akreditasi hanya sekedar menilai sisi administrasi saja, tanpa menilai secara faktual di lapangan.

Novelty penelitian ini menunjukkan bahwa secara moralitas guru bangga dan senang mengajar di lembaga dengan akreditasi

yang tinggi. Atas hal itu guru berusaha untuk meningkatkan kompetensinya dan berusaha untuk menjaga dan mempertahankan mutu lembaga. Pada kondisi ini seorang guru tidak lagi bekerja sesuai keinginan diri atau peserta didik, akan tetapi bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena itu usaha meningkatkan kinerja guru agar menjadi lebih baik termasuk bagian untuk meningkatkan akreditasi lembaga yang baik pula.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Sungai penuh rata-rata berada dikategori sedang yaitu sebanyak 36 atau sebesar 80%. Sedangkan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Sungai Penuh rata-rata berada dikategori sedang yaitu sebesar 25 atau sebanyak 83,33%. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan kinerja mengajar guru di MAN 1 Sungai Penuh dan MAN 2 Sungai Penuh dengan t_{hitung} 2.771 sedangkan t_{tabel} 1.993. Hasil ini sekaligus menunjukkan linearitas antara kinerja guru dengan peringkat akreditasi. Oleh karena itu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan penelitian ini pemenuhan standar-standar yang menjadi penilaian dalam akreditasi sehingga berdampak pada baik dan kondusifnya iklim dan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, U. (2018). Hubungan Evaluasi Akreditasi dan Iklim Organisasi

- dengan Motivasi dan Kinerja Guru di Kecamatan Sintang. *Jurnal Pekan: Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 3(2), 146–159. <https://doi.org/10.31932/jpk.v3i2.256>
- Ashari, M. Y., & Widiyaningsih, P. M. (2016). Hubungan Antara Hasil Penilaian Kinerja Guru dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTS di Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 2(1), 44–69.
- Asopwan, D. (2019). Studi Tentang Akreditasi dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 2(2), 265–272. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i2.701>
- Aulia Ar Rakhman Awaludin. (2017). Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal SAP*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/sap.v2i1.1156>
- E. Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Faizah, U. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2(2), 44–54. <http://dx.doi.org/10.30659/jspi.v2i2.5151>
- Hadianti, A. N. (2020). *Profil Lulusan Dan Kinerja Guru Berdasarkan Peringkat Akreditasi pada Lembaga PAUD di Kota Bandung Penelitian Deskriptif Analisis Terhadap Orangtua Siswa pada TK Terakreditasi Tahun Pelajaran 2019/2020 di Kota Bandung* (p. 30). Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.upi.edu/52801/>
- Hayat, B. (2012). Kontribusi Islam terhadap Masa Depan Peradaban di Asia Tenggara. *Miqot: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 36(1), 192–204. <http://dx.doi.org/10.30821/miqot.v36i1.115>
- Karyanto, U. G., Arif Rahman, & Darwin, D. (2015). Implikasi Akreditasi Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Tata Kelola SMK Negeri 1 Oku. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(2), 43–57.
- Khoir, A. K. (2018). Peningkatan Kinerja Guru melalui Program Akreditasi Madrasah. *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(2), 162–175. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i2.701>
- Kurniawan, D., & Karim, A. (2020). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Status Akreditasi di SMK Negeri Se-Kota Jayapura. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 30–39. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.10913>
- Laode Ismail Ahmad. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Malik, A., & Dkk. (2020). *Pedoman Akreditasi Sekolah/Madrasah*. Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.
- Marjuki, M., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Pengembangan Model Akreditasi Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA). *Jurnal Penelitian dan Pendidikan*, 22(1), 105–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/pep.v22i1.9860>
- Masnun, M. (2014). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *AlIbtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v1i2.351>
- Nasruddin. (2012). *Pengaruh Status Nilai*

- Akreditasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 08 Takerbarjo Lamongan* (p. 1). IAIN Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/10109/>
- Novita, S. (2020). *Pengaruh Kualitas Guru dan Akreditasi Sekolah Terhadap Kepuasan Siswa pada SMK Buddhi Tangerang* (p. 1). Universitas Buddhi Dharma. <http://repositori.buddhidharma.ac.id>
- Nujumuddin. (2019). Dampak Kebijakan Akreditasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah (Studi di MI Nurul Muhsinin Desa Batujai). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 15(1), 1–13. <https://doi.org/10.20414/jpk.v15i1.1106>
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development of Teachers in Improving The Performance of Teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 202–211. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru sekolah dasar berbasis tugas pokok dan fungsi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 18(2), 290–304. <https://doi.org/10.21831/pep.v18i2.2867>
- Siregar, A. (2018). *Pengaruh Akreditasi Sekolah dan Persepsi Guru Mengenai Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Medan TA 2017/2018* (p. 1). UNIMED. <http://digilib.unimed.ac.id/33706/>
- Srinalia, S. (2015). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 15(2), 193–207. <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v15i2.580>
- Sumarto, S. (2018). Peran dan Kredibilitas Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M) Mewujudkan Sekolah Efektif Melalui Manajemen Mutu. *Jurnal Literasiologi*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v1i1.6>
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Suyono, & Hariyanto. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Vinda Afrilia. (2014). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik. *Manajemen Pendidikan*, 24(4), 315–324. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/Jurnal-Manajemen-Pendidikan-volume-24-no.-4.page=53>