

**PENGARUH AUDIT MUTU INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU  
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI LAMONGAN**

Skripsi  
Diajukan kepada  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

<b>PERPUSTAKAAN UIN SUNAN AMPEL SURABAYA</b>	
No. KLAS 16 + 2016	No. REG : F 2016/kei/067
Oleh: 067 kei	ASAL BUKU :
	TANGGAL :

**BAYU LESTIAWAN**  
**NIM. D73212071**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM**

2016

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bayu Lestiawan

Nim : D73212071

Judul : Pengaruh Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Guru di Madrasah  
Aliyah Negeri Lamongan

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Surabaya, 13 Januari 2016

Yang membuat pernyataan



Bayu Lestiawan  
NIM. D73212071

## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

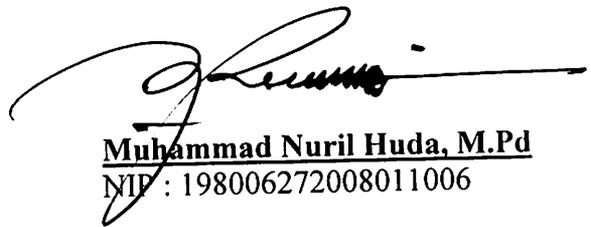
Nama : BAYU LESTIAWAN

NIM : D73212071

Judul : PENGARUH AUDIT MUTU INTERNAL TERHADAP KINERJA  
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI LAMONGAN

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 13 Januari 2016  
Pembimbing



**Muhammad Nuril Huda, M.Pd**  
NIP : 198006272008011006

**PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI**

Skripsi oleh **Bayu Lestiawan** ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Surabaya, 18 Januari 2016  
Mengesahkan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Ampel Surabaya  
Dekan,



Penguji I,

**Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I**  
NIP. 195506041983031015

Penguji II,

**Ni'matus Sholihah, M.Ag**  
NIP. 197308022009012003

Penguji III,

**Muhammad Nuril Huda, M.Pd**  
NIP. 198006272008011006

Penguji IV,

**Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I**  
NIP. 198002102011012005

## ABSTRAKSI

**BAYU LESTIAWAN, NIM. D73212071.** Pengaruh Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Guru Di MAN Lamongan. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya.

Auditor merupakan pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis untuk melakukan audit internal pendidikan di lingkungan terhadap sejumlah unit tertentu yang ditunjuk/ditetapkan dalam upaya meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar/bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam satu satuan pendidikan, auditor internal dikoordinasikan dan dipimpin oleh seorang ketua auditor internal sekolah/ satuan pendidikan. Unit audit internal adalah unit kerja dalam emiten atau perusahaan publik yang menjalankan fungsi audit internal. Penggunaan nama atau istilah untuk unit audit internal tersebut dapat ditetapkan oleh masing-masing emiten atau perusahaan publik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan model komparatif. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu audit mutu internal, sedangkan variabel dependent yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 91 orang, diantaranya : 15 auditor dan 76 guru, sedangkan tidak diambil sampel karena yang digunakan sebanyak 91 guru kurang dari 100 (populasi penuh). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dokumentasi. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif komparatif dengan menggunakan uji-t. Nilai rata-rata kinerja guru sebelum dilaksanakan audit mutu internal yaitu 85.6 sedangkan sesudah dilaksanakan audit mutu internal yaitu 87.2. Berdasarkan hasil analisa data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa audit mutu internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di MAN Lamongan.

Kata Kunci : *Audit Mutu Internal, Kinerja Guru*

## DAFTAR ISI

COVER DALAM .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAKSI .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian.....	12
F. Definisi Operasional .....	13
G. Hipotesis .....	15
H. Sistematika pembahasan .....	15
BAB II KAJIAN TEORI .....	17
A. Audit Internal.....	17
1. Pengertian Audit Internal .....	17
2. Fungsi Audit Internal .....	20
3. Unsur-unsur Audit Internal .....	23
4. Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal .....	24

5. Wewenang dan Tanggungjawab Audit Internal.....	26
6. Kememadaian Kualifikasi Audit Internal .....	27
7. Perencanaan .....	30
8. Pelaksanaan Audit Internal .....	31
9. Audit Internal yang Efektif .....	34
10. Audit Mutu Internal .....	35
11. Indikator pengukuran Audit Mutu Internal .....	37
B. Konsep Kinerja Guru .....	37
1. Pengertian Kinerja.....	37
2. Pengertian Kinerja Guru .....	39
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	43
4. Penilaian Kinerja Guru.....	46
5. Manfaat Penilaian Kinerja Guru .....	50
C. Pengaruh Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Guru.....	51
BAB III METODE PENELITIAN .....	54
A. Lokasi Penelitian.....	54
B. Jenis Penelitian.....	54
C. Variabel Penelitian.....	55
D. Rancangan Penelitian.....	56
E. Populasi dan Sampel .....	56
F. Teknik Pengumpulan data .....	59
G. Teknik Analisis Data .....	60
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	62
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	62
1. Identitas dan sejarah singkat MAN Lamongan.....	62
2. Visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi MAN Lamongan .....	65
3. Keadaan guru MAN Lamongan.....	71
4. Keadaan siswa MAN Lamongan .....	75
5. Keadaan sarana dan prasarana MAN Lamongan.....	77

6. Struktur organisasi MAN Lamongan tahun 2015-2016.....	89
B. Penyajian Data (Data Kuantitatif).....	90
C. Penyajian Data dan Analisis Hasil Kinerja (Data Kualitatif).....	97
D. Analisis Data.....	105
BAB V PENUTUP .....	108
A. Kesimpulan .....	108
B. Saran-Saran .....	111
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 :	Data Guru di MAN Lamongan Tahun Ajaran 2015/2016.....	70
Tabel 4.2 :	Keadaan Siswa.....	73
Tabel 4.3 :	Prestasi Siswa.....	74
Tabel 4.4 :	Perkembangan Prestasi Siswa tahun 2009-2013.....	74
Tabel 4.5 :	Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kelas Guru Madrasah Aliyah Negeri Lamongan Sebelum Audit.....	88
Tabel 4.6 :	Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kelas Guru Madrasah Aliyah Negeri Lamongan Sesudah Audit .....	90
Tabel 4.7 :	Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kelas Guru Madrasah Aliyah Negeri Lamongan Sebelum Dan Sesudah Audit.....	93
Tabel 4.8 :	Nilai Diskriptif Statistics.....	103
Tabel 4.9 :	Nilai Mean Paired Samples Statistics .....	104
Tabel 5.0 :	Nilai Sig. Uji t Test .....	104

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Serambi madrasah aliyah negeri Lamongan (Memelihara Konsistensi Penerapan ISO 9001 : 2008)
- Lampiran 2 : Rekapitulasi penilaian kinerja guru dan supervisi kelas guru madrasah aliyah negeri Lamongan
- Lampiran 3 : Intrumen penilaian kemampuan pembelajaran guru
- Lampiran 4 : Intrumen penilaian administrasi guru
- Lampiran 5 : Rekomendasi hasil penilaian guru pada, madrasah dan pais kantor kemenag kab. Lamongan
- Lampiran 6 : Rekapitulasi data penilaian supervisi kelas guru madrasah aliyah negeri Lamongan sebelum dan sesudah audit
- Lampiran 7 : Rumus Uji  $t$  test paired sampel (cara hitung manual untuk mencari *t hitung* tanpa progam SPSS)
- Lampiran 8 : Rumus standar deviasi (simpangan baku) antar dua sampel sebelum dan sesudah audit
- Lampiran 9 : Output  $t$  test paired sampel SPSS 16.0

# BAB I

## PENDAHULUAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

### A. Latar Belakang

Proses globalisasi berlangsung melalui dua dimensi dalam interaksi antar bangsa, yaitu dimensi ruang dan waktu. Ruang makin dipersempit dan waktu makin dipersingkat dalam interaksi dan komunikasi pada skala dunia. Globalisasi berlangsung di semua bidang kehidupan seperti bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan lain- lain. Teknologi informasi dan komunikasi adalah faktor pendukung utama dalam globalisasi.<sup>1</sup>

Dewasa ini, perkembangan teknologi begitu cepat sehingga segala informasi dengan berbagai bentuk dan kepentingan dapat tersebar luas ke seluruh dunia. Oleh karena itu globalisasi tidak dapat kita hindari kehadirannya. Kehadiran globalisasi tentunya membawa pengaruh bagi kehidupan suatu negara termasuk Indonesia. Pengaruh tersebut meliputi dua sisi yaitu pengaruh positif dan pengaruh negatif. Pengaruh globalisasi di berbagai bidang kehidupan seperti kehidupan politik, ekonomi, ideologi, sosial budaya dan lain-lain akan mempengaruhi nilai-nilai nasionalisme

---

<sup>1</sup> Agung Iskandar, 2010. Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran bagi Guru, Jakarta: Bestari Buana Murni

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

terhadap bangsa.<sup>2</sup> Terjadinya era globalisasi memberi dampak ganda; dampak yang menguntungkan dan dampak yang merugikan. Dampak yang menguntungkan adalah memberi kesempatan kerjasama yang seluas-luasnya kepada negara-negara asing. Tetapi di sisi lain, jika kita tidak mampu bersaing dengan mereka, karena sumber daya manusia (SDM) yang lemah, maka konsekuensinya akan merugikan bangsa kita. Oleh karena itu, tantangan kita pada masa yang akan datang ialah meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor, baik sektor ril maupun moneter, dengan mengandalkan pada kemampuan SDM, teknologi, dan manajemen tanpa mengurangi keunggulan komparatif yang telah dimiliki bangsa kita.

Terjadinya perdagangan bebas harus dimanfaatkan oleh semua pihak dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk aspek pendidikan, di mana pendidikan diharuskan mampu menghadapi perubahan yang cepat dan sangat besar dalam tantangan pasar bebas, dengan melahirkan manusia-manusia yang berdaya saing tinggi dan tangguh. Sebab diyakini, daya saing yang tinggi inilah agaknya yang akan menentukan tingkat kemajuan, efisiensi dan kualitas bangsa untuk dapat memenangi persaingan era pasar bebas yang ketat tersebut. SDM yang tangguh adalah SDM yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Tugas pendidikan, selain mempersiapkan sumber daya manusia sebagai subjek perdagangan bebas, juga membina penguasaan

---

<sup>2</sup> Darmiyati Zuchdi, 2011. *Pendidikan karakter dalam perspektif teori dan praktik*. Yogyakarta: UNY Press.

ilmu pengetahuan dan teknologi yang nyatanya sangat berperan dalam membantu dunia usaha dalam upaya meningkatkan perekonomian nasional.

Indonesia mau tidak mau terlibat di dalam proses globalisasi dan persaingan yang semakin meluas dalam berbagai bentuk berupa arus barang dan jasa tenaga kerja dan arus modal pada tahun 2003 (AFTA) dan tahun 2020 (APEC), yang tidak mungkin terlepas dari persyaratan tersedianya sumberdaya manusia atau tenaga kerja sesuai kebutuhan industri saat ini, memiliki kompetensi dan fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa mendatang. Memasuki tahun 2003 negara-negara tidak lagi mengenal batas, baik batas tatanan perekonomian maupun batas tatanan informasi. Pada situasi demikian setiap orang sebagai komponen suatu bangsa akan menghadapi persaingan ketat untuk memperebutkan peluang pasar yang dibuka lebar-lebar. Dampak dari perubahan tatanan tersebut di atas sudah mulai terasa hampir disemua sektor. Beberapa jenjang jabatan yang mempersyaratkan kompetensi tertentu misalnya saja tenaga kesehatan ternyata sudah banyak terisi oleh orang-orang asing. Apabila hal ini tidak diantisipasi sejak dini, bukan tidak mungkin kita akan menjadi orang asing di negara sendiri.<sup>3</sup>

Dalam era global, dunia pendidikan di Indonesia pada saat ini dan yang akan datang masih menghadapi tantangan yang semakin berat serta kompleks.

---

<sup>3</sup> Arif Rohman. 2009. *Politik Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama Yogyakarta.

Indonesia harus mampu bersaing dengan negara-negara lain baik dalam produk, pelayanan, maupun dalam penyiapan sumber daya manusia. Ada beberapa contoh sebagai tantangan Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia yaitu dengan kondisi nyata bahwa posisi Indonesia dalam peringkat daya saing bangsa di dunia internasional adalah nomor 102 tahun 2003 sedangkan tahun 2007 nomor 111 dengan skor 0.697 dari 106 negara Asia Afrika yang disurvei *Human Development Indeks* (HDI) (*nationmaster.com*).<sup>4</sup> Dampak akibat krisis ekonomi yang amat dirasakan adalah tingginya angka tidak melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi: ke SLTP 19,3%; SLTP ke SLTA 34,4%, SLTA ke PT 53,12%. Sementara itu daya tampung ke Perguruan Tinggi hanya 11,4 %, artinya jumlah yang memasuki pasar kerja tanpa memiliki kompetensi mencapai 88,6%. Kondisi peringkat di atas, menunjukkan betapa beratnya tantangan yang dihadapi sekarang ini dalam pengelolaan SDM Indonesia. Sangat dibutuhkan usaha keras dunia pendidikan agar tenaga kerja yang mengacu ke tenaga pasar global mampu bersaing pada persaingan internasional. Tenaga pasar global dan keharusan mempertahankan kedudukan bisnis Indonesia dalam percaturan perekonomian dunia hanya dapat dijawab dengan pengembangan SDM yang mampu: (1) Menghasilkan kualitas produksi barang dan jasa yang berstandar internasional dengan tetap mempertahankan karakteristik nasional. (2)

---

<sup>4</sup> Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standart Akuntan Professional Public*. Cetakan kedua. Jakarta : Salemba Empat.

Menghasilkan barang dan jasa dengan harga yang bersaing melalui proses operasi/produksi yang efisien. (3) Menampilkan citra sebagai pemasok yang handal dan terpercaya.<sup>5</sup>

Disisi lain, pendidikan bukan merupakan kegiatan yang murah, sekalipun pemerintah menyelenggarakan kegiatan pendidikan tidak usah membayar bagi masyarakat umum, tentunya hal ini merupakan hal yang menggembirakan bagi orang tua yang masih menyekolahkan anaknya. Bahkan masyarakat menilai biaya pendidikan sudah menggila, karena biaya pendidikan jauh di atas kemampuan membayar dan pendapatan ril yang diterima tiap bulan.

Adanya permasalahan di atas maka MAN berkembang lebih baik di masa mendatang, karena MAN diharapkan mampu memunculkan pemuda-pemudi yang siap bekerja. Untuk memaksimalkan peranan MAN, pemerintah menyusun program sertifikasi. Sertifikasi merupakan program yang memberikan pendidikan dan latihan pada siswa untuk memperdalam keterampilannya sesuai dengan bidang yang diminati. Bagi siswa-siswi MAN yang ingin mengikuti sertifikasi untuk mendapatkan sertifikat, mereka harus mengikuti beberapa ketentuan seperti mengikuti pelatihan, praktik dan seleksi. Apabila lolos dalam seleksi tersebut, mereka akan mendapatkan sertifikat yang akan membantu mereka mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan bayaran yang sesuai. Bahkan dengan sertifikat tersebut, calon tenaga kerja

---

<sup>5</sup> Agung Iskandar, 2010. Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran bagi Guru, Jakarta: Bestari Buana Murni

(siswa-siswi yang telah lulus) dapat memperoleh penghasilan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak memilikinya.

Untuk menjamin mutu, proses pendidikan MAN telah menerapkan SMM ISO 9001. Upaya untuk menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 memerlukan perjuangan, pengorbanan yang sangat panjang. Merubah sikap dan perilaku kearah yang konsisten tidaklah segampang membalikkan telapak tangan, butuh proses, komitmen dan konsistensi yang sangat tegas dari seorang yang bernama Pemimpin. Serta kesadaran dari semua anggota organisasi itu sendiri untuk menerapkan SMM yang merupakan awal keberhasilan peningkatan kinerja, peningkatan efisiensi biaya dan menurunnya tingkat kesalahan kerja.<sup>6</sup> Manajemen mutu merupakan sebuah filsafat dan budaya organisasi yang menekankan kepada upaya menciptakan mutu yang konstan melalui setiap aspek dalam kegiatan organisasi. Manajemen mutu membutuhkan pemahaman mengenai sifat mutu dan sifat sistem mutu serta komitmen manajemen untuk bekerja dalam berbagai cara. Manajemen mutu terpadu merupakan sistem yang berfokus pada semua orang/tenaga kerja, bertujuan untuk terus-menerus meningkatkan nilai yang diberikan bagi pelanggan dengan biaya penciptaan nilai yang lebih rendah daripada nilai suatu produk. Konsep manajemen mutu memerlukan komitmen

---

<sup>6</sup> Samsudin. 2003. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Sikap Loyal dan Budaya Kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja*. Surabaya : Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

semua anggota organisasi terhadap perbaikan seluruh aspek manajemen organisasi.

ISO 9001 adalah suatu Sistem Manajemen Mutu yang disusun untuk menyamakan berbagai sistem jaminan mutu yang digunakan berbagai negara dalam berbagai bidang. Standar ini berlaku untuk industri produk atau jasa. Sertifikasi diberikan oleh Badan Sertifikasi dan Akreditasi yang ada di berbagai negara setelah perusahaan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001. Adapun tahapan dari penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO adalah dimulai dari tahap persiapan, tahap implementasi hingga tahap sertifikasi. Sertifikasi ISO 9001 telah banyak diaplikasikan di dunia pendidikan. Hampir seluruh sekolah-sekolah dan juga lembaga pendidikan tinggi berlomba-lomba untuk mendapatkan sertifikasi ISO 9001. Jumlahnya semakin bertambah dari tahun ketahun dan diperkirakan akan semakin berkembang kedepannya.

Salah satu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO adalah audit merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Audit mutu pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada siswa, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Substansi hakikat audit mutu pendidikan yang dimaksud menunjuk pada segenap upaya bantuan penjaminan mutu kepada stakeholder pendidikan terutama siswa yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengamatan sementara, tujuan dari sistem pengendalian di MAN yang dilakukan oleh auditor diwujudkan melalui beberapa strategi dasar yang mencakup: (1) Semua pihak terkait melakukan pemantauan secara obyektif dan mampu memberikan umpan balik terhadap setiap proses dan kegiatan yang dilaksanakan (2) Pelaku pendidikan di semua tingkatan menjalankan mekanisme pelaporan baik formal maupun informal dengan disiplin, akurat dan efektif termasuk jika ditemui kendala dan masalah. (3) Dilakukannya pemeriksaan yang detail dan akurat sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan terhadap setiap proses dan tahapan kegiatan yang dilaksanakan (4) Pengawasan yang ketat dan tegas terhadap proses dan kegiatan pada setiap tahapan yang dilaksanakan. (5) Setiap saat dilakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja serta menegakkan aturan dengan pemberian sanksi.

Auditor merupakan pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis untuk melakukan audit internal pendidikan di lingkungan terhadap sejumlah unit tertentu yang ditunjuk/ditetapkan dalam upaya meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar/bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam satu satuan pendidikan, auditor internal dikoordinasikan dan dipimpin oleh seorang ketua auditor internal sekolah/ satuan pendidikan. Unit audit internal adalah unit kerja dalam emiten atau perusahaan publik yang menjalankan fungsi audit internal. Penggunaan

---

<sup>7</sup> Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta : YPIA.

nama atau istilah untuk unit audit internal tersebut dapat ditetapkan oleh masing-masing emiten atau perusahaan publik.

Pelaksanaan Audit Internal Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001: 2008 di MAN Lamongan telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh tim audit mutu internal. Audit Mutu Internal ini merupakan salah satu syarat wajib bagi organisasi yang bersistem SMM ISO 9001:2008 dan akan diadakan secara berkelanjutan dalam waktu yang sudah ditentukan. Kebetulan audit mutu internal kali ini dilaksanakan sebelum dilakukan audit eksternal / sertifikasi ISO 9001:2008 oleh badan sertifikasi ISO. Hasil audit mutu internal di MAN Lamongan sangat diharapkan oleh semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan di MAN Lamongan dalam rangka perbaikan untuk mempersiapkan audit eksternal. Audit mutu internal merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut<sup>8</sup>.

Dengan SMM ISO 9001: 2008 tersebut, lanjutnya, madrasah akan dapat menjaga konsistensi mutu. Sebab dengan sistem manajemen ini akan mampu membuktikan, bahwa seluruh kegiatan sesuai dengan persyaratan mutu yang ditetapkan. Sehingga dengan diterapkannya ISO 9001:2008, akan memberikan berbagai nilai tambah bagi madrasah. Seperti perbaikan administrasi di semua bagian, khususnya pengendalian kearsipan, prosedur kerja, dan dokumen lainnya. “ini adalah sebagai acuan baku yang telah ditetapkan oleh manajemen madrasah,” tukasnya.

---

<sup>8</sup> Hery. 2010. *Potret Audit Internal*. Bandung : Alfabeta.

Disamping itu, kata Kepala MAN Lamongan ini, juga mengenai kinerja yang terukur dan terencana yang ditinjau oleh pemimpin madrasah secara berkala. Hal itu harus ditunjang pula dengan keikutsertaan seluruh warga madrasah, demi mencapai visi dan misi melalui tahapan jangka panjang, menengah, maupun pendek.

Menurut alumnus Fak. Tarbiyah UIN Maulana Mailk Ibrahim jurusan Tadris ini, untuk memastikan sistem yang ada sudah berjalan sesuai dengan persyaratan apa tidak, maka dilakukanlah audit internal.

Secara internal, SMM ISO 9001: 2008 berfungsi untuk meningkatkan kinerja organisasi, melakukan perbaikan dokumentasi dan administrasi, melakukan perbaikan dalam pengendalian, pengukuran hasil dan proses layanan pendidikan, serta melakukan perbaikan dalam hal komunikasi dan kualitas informasi. Di sisi lain juga bertujuan untuk perbaikan moral, baik bagi tenaga pendidikan dan kependidikan maupun peserta didik.

Sebab dalam Sistem Manajemen Mutu ini, juga dilakukan perbaikan kinerja respon, memperbaiki tanggung jawab individu, lembaga dan sistem, memperjelas wewenang dan tanggungjawab, melakukan perbaikan konsistensi jaminan mutu dan menjadi acuan dalam peningkatan mutu ke depan, melakukan penurunan kerja ulang, serta meningkatkan efisiensi penggunaan sumberdaya dan menurunkan biaya pendidikan.

Dari uraian di atas dapat dimaknai bahwa audit mutu pendidikan khususnya audit internal merupakan kegiatan atau tindakan pengawasan dari tim yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang melakukan audit terhadap orang dan atau organisasi yang dibinanya. Tim yang diberi tugas tersebut disebut auditor. Audit mutu perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkesinambungan pada lembaga pendidikan yang bersangkutan. Dari uraian di atas peneliti mengajukan judul **“Pengaruh Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Guru di MAN Lamongan”**

## **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini perlu batasan masalah agar tujuan penelitian dapat dicapai dengan baik sesuai dengan pemahaman yang mendasari penelitian ini, menghindari kesalah tafsiran, serta untuk memperjelas gambaran dan arah pembahasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian dan analisisnya hanya dilakukan pada audit mutu internal terhadap kinerja guru yang fokus kepada aspek supervisi kelas yang mana memiliki dua instrumen penilaian guru, yaitu pembelajaran & administrasi guru. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu hasil laporan audit internal IX dokumentasi madrasah aliyah negeri Lamongan tahun 2014-2015.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan audit mutu internal di MAN Lamongan ?
2. Bagaimana kinerja guru di MAN Lamongan?
3. Adakah pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Seiring dengan judul penelitian di atas dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ada 3 poin yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan audit mutu internal di MAN Lamongan.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MAN Lamongan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi 2, yaitu :

1. Secara Teoritis

Diharapkan setelah penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan mengenai pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru, khususnya bagi kepala sekolah/madrasah dan guru.

## 2. Secara Praktis

- a. Sebagai sumbangan ilmiah kepada kepala madrasah MAN Lamongan dalam kinerja kepala madrasah sebagai pemegang controlling utama madrasah.
- b. Sebagai bahan masukan kepada semua guru dan staf di MAN Lamongan dalam meningkatkan kinerja/profesionalannya.
- c. Sebagai telaah pustaka kepada peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan penelitian ini pada masa-masa yang akan datang.

## F. Definisi Operasional

1. Audit adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti tentang informasi untuk menentukan tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, dan melaporkan hasil pemeriksaan tersebut.
2. Mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.
3. Internal adalah sesuatu yang berasal dari dalam organisasi/sekolah.
4. Pengertian audit mutu internal adalah suatu aktivitas yang sistematis, independen, & terdokumentasi untuk memperoleh bukti audit dan

mengevaluasinya secara objektif untuk menentukan sampai sejauh mana kriteria audit dipenuhi.

5. Kinerja Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang

sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”.<sup>9</sup>

6. Guru seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

7. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka. Secara eksplisit, dalam UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada dipundaknya.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, Op.Cit, h. 130

<sup>10</sup> Afnibar, Memahami Profesi dan Kinerja Guru, (Jakarta : The Minang Foundation, th. 2005) h. 21

## G. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis dua arah yaitu Hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_0$ ). Hipotesis benar jika Hipotesis alternative terbukti kebenarannya.

$H_a$ : Adanya pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru.

## H. Sistematika pembahasan

Agar penulisan skripsi ini mudah dipahami dalam tata urutan pembahasannya, maka berikut ini penulis cantumkan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, Pada bab ini berisi langkah-langkah penelitian yang berkaitan dengan rancangan pelaksanaan penelitian secara umum. Yang terdiri dari: Latar Belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, Hipotesis, dan Sistematika Pembahasan

Bab II : Landasan teori. Pada bab ini berisi landasan teori yang diperoleh dari hasil telaah dari berbagai pustaka, dimana terdiri dari 3 sub bab. *Pertama*, berisi kajian teori tentang pelaksanaan audit mutu internal madrasah. *Kedua*, berisi tentang kinerja guru. Kemudian yang *ketiga*, berisi tentang pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru.

Bab III : Metode penelitian. Pada bab ini akan membahas tentang metode yang digunakan untuk penelitian skripsi ini. Di bab ini akan menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, rancangan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV : Laporan hasil penelitian. Pada bab ini berisi tentang paparan sejumlah data empiris yang diperoleh melalui studi lapangan, yang meliputi: Gambaran umum obyek penelitian, penyajian data hasil interview, penyajian data hasil angket, dan analisis data.

Bab V : Penutup. Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran. Yang diikuti dengan daftar pustaka serta lampiran-lampirannya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Audit Internal

##### 1. Pengertian Audit Internal

Dalam suatu organisasi pada era globalisasi ini disadari bahwa peranan internal auditor merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk membantu manajemen dalam menerapkan dan melakukan pengendalian serta menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Suatu perusahaan perlu melakukan internal audit sebab tanpa disadari sering terjadi penyimpangan dan ketidakwajaran pada saat melakukan proses kegiatan operasional, baik dan segi finansial maupun operasional.

Auditor internal bertugas memberikan jaminan bahwa pengendalian internal yang dijalankan perusahaan telah cukup memadai untuk memperkecil terjadinya risiko, dan menjamin bahwa kegiatan operasional perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien, serta memastikan bahwa sasaran dan tujuan perusahaan telah tercapai. Aktivitas audit internal yang dijalankan secara efektif akan menjadi sesuatu yang sangat berharga di mata manajemen. Objektivitas, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang auditor internal yang kompeten akan secara signifikan memberi nilai tambah bagi pengendalian internal perusahaan.

Audit internal merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh MAN sebagai bentuk refleksi evaluasi diri yang dilakukan oleh institusi itu sendiri. Audit mutu internal ini dimaksudkan untuk meninjau tingkat kesesuaian dan efektifitas penerapan SMM yang telah ditetapkan dan menjadi dasar arah strategi dan sasaran mutu MAN yang ingin dicapai dan tertuang dalam manual mutu. Kepala madrasah hendaknya memastikan penetapan proses audit internal berjalan dengan efektif dan efisien untuk mengakses kekuatan dan kelemahan SMM. Proses audit mutu internal berfungsi sebagai alat manajemen untuk asesmen mandiri terhadap semua proses atau kegiatan yang telah diselenggarakan oleh MAN dan ditunjuk dalam SMM. Proses audit internal dengan menyediakan perangkat untuk memperoleh bukti objektif bahwa persyaratan klausul-klausul ISO 9001:2008 yang ada telah dipenuhi.

Audit internal ini, merupakan hal yang penting dan wajib dilakukan bagi MAN yang mengimplementasikan SMM ISO 9001:2008, untuk memastikan dilakukannya tindakan perbaikan sesuai hasil temuan audit internal yang telah dilakukan. Tanggapan kepala madrasah terhadap hasil temuan ini diwujudkan dalam bentuk rapat tinjauan manajemen. Disinilah semua hasil temuan audit mutu internal akan ditanggapi dan ditindaklanjuti. Hasil temuan dari audit internal dan upaya tindak lanjut yang telah diputuskan dalam rapat tinjauan manajemen ini dituangkan dalam sebuah dokumen yang disebut rencana manajemen mutu.

Audit internal diawali dengan perencanaan Audit Mutu Internal, yang disusun oleh tim audit internal secara fleksibel, perencanaan yang fleksibel dimaksudkan agar memungkinkan perubahan penekanan berdasarkan temuan dan bukti objektif selama audit. Masukan yang relevan dari bidang yang diaudit, dan dari pihak lain yang berkepentingan, nantinya akan dipertimbangkan dalam pengembangan rencana audit mutu internal. Pelaporan audit mutu internal mencakup bukti kinerja yang sangat berguna untuk memberikan peluang pengakuan oleh *auditee* dan memotivasi personil MAN.

Adapun pengertian audit internal adalah kegiatan asuransi dan konsultasi yang independen dan obyektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses governance.

Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan<sup>11</sup>.

Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan.

---

<sup>11</sup> Hiro Tugiman. 1997. *Standart Professional Audit Internal*. Yogyakarta : Kanisus.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa audit internal adalah :

- a. Suatu aktivitas yang independen dan efektif.
- b. Aktivitas konsultasi, pemberi jaminan, dan keyakinan.
- c. Dirancang untuk memberikan nilai tambah serta meningkatkan kegiatan operasi perusahaan.
- d. Membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.
- e. Memberikan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan manajemen risiko, pengendalian, serta proses pengaturan dan pengelolaan organisasi<sup>12</sup>.

## 2. Fungsi Audit Internal

Pentingnya pengendalian intern bagi auditor internal adalah untuk mengatasi kondisi atau situasi dimana auditor tersebut kurang memahaminya. Karena dalam hal ini auditor dihadapkan pada disiplin dan teknik di luar pengetahuan yang dikuasainya. Fungsi dari tujuan audit internal diatur menurut kebijakan-kebijakan manajemen dan direksi. Auditor internal berfungsi sebagai alat bantu manajemen dalam mengendalikan perusahaan, sedangkan dalam struktur organisasi auditor internal lebih merupakan fungsi staf (fungsi penasehat) dan pada fungsi garis yang berkedudukan langsung dibawah direksi, sehingga auditor internal tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pejabat lain didalam organisasi di luar bawahannya sendiri.

---

<sup>12</sup> Hery. 2010. *Potret Audit Internal*. Bandung : Alfabeta.

“Pengendalian dalam hal ini dapat berbentuk prosedur, peraturan, dan instruksi yang didesain untuk memastikan bahwa tujuan sistem operasi akan dapat dicapai serta efektif dan efisien. Pengendalian meningkatkan probabilitas bahwa harapan-harapan manajemen dapat dicapai. Satu hal yang dapat dilakukan oleh auditor adalah melakukan penilaian awal atas sistem pengendalian (*test of control*). Ini merupakan kunci utama bagi auditor dalam memahami sistem operasi secara teknis berada diluar bidang atau pengetahuan yang dikuasainya”<sup>13</sup>.

“Adalah sebagai departemen, bagian, divisi, satuan, tim konsultan atau pihak lain yang memberikan jasa asuransi dan jasa konsultasi secara objektif dan independen, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi”.

Penanggungjawab fungsi audit internal (PFAI) dijelaskan pada sebagai berikut:

“Pimpinan tertinggi dalam organisasi audit internal seperti Direktur Audit Internal, Kepala Satuan Pemeriksa Intern, Kepala Satuan Kerja Audit Internal, Chief Auditor, atau orang yang memimpin kegiatan audit internal. Dalam hal kegiatan audit internal dilakukan oleh pihak eksternal baik sebagian atau keseluruhan, penanggungjawab fungsi audit internal bertanggungjawab untuk mensupervisi kegiatan tersebut dan melaporkan hasilnya kepada pimpinan organisasi”.

---

<sup>13</sup> Hiro Tugiman. 1997. *Standart Professional Audit Internal*. Yogyakarta : Kanisus.

Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut adalah memberikan nilai tambah bagi organisasi. Hal ini dijelaskan lebih yaitu sebagai berikut<sup>14</sup> .:

- a. Perencanaan, penanggungjawab fungsi audit internal harus menyusun perencanaan yang berbasis risiko (*risk based plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan audit internal, konsisten dengan tujuan organisasi.
- b. Komunikasi dan persetujuan, penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan rencana kegiatan audit, dan kebutuhan sumber daya kepada Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi untuk mendapat persetujuan serta mengkomunikasikan dampak yang mungkin timbul karena adanya keterbatasan sumberdaya.
- c. Pengelolaan sumberdaya, penanggungjawab fungsi audit internal harus memastikan bahwa sumberdaya fungsi audit internal sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif untuk mencapai rencana-rencana yang telah disetujui.
- d. Kebijakan dan prosedur, penanggungjawab fungsi audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan fungsi audit internal.
- e. Koordinasi, penanggungjawab fungsi audit internal harus berkoordinasi dengan pihak internal dan eksternal organisasi yang melakukan pekerjaan

---

<sup>14</sup> Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta : YPIA.

audit untuk memastikan bahwa lingkup seluruh penugasan tersebut sudah memadai dan meminimalkan duplikasi.

f. Laporan kepada pimpinan dan dewan pengawas, penanggungjawab fungsi audit internal harus menyampaikan laporan secara berkala kepada pimpinan dan dewan pengawas mengenai perbandingan rencana dan realisasi yang mencakup sasaran, wewenang, tanggungjawab, dan kinerja fungsi audit internal.

“Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi”<sup>15</sup>.

### 3. Unsur-unsur Audit Internal

#### a. Memastikan/memverifikasi (Verivication)

Menupakan suatu aktivitas penilaian dan pemeriksaan atas kebenaran data-data dan informasi yang dihasilkan dan suatu sistem informasi sehingga dapat dihasilkan laporan akuntansi yang akurat, cepat dan dapat dipercaya. Catatan yang telah diverifikasi dapat ditentukan oleh audit internal tertentu apakah terdapat kekurangan dan kekurangan dalam pencatatan untuk diajukan saran- saran perbaikan.

#### b. Menilai dan mengevaluasi (Evaluation)

Merupakan aktivitas secara menyeluruh atas pengendalian akuntansi keuangan dan kegiatan menyeluruh berdasarkan kriteria yang sesuai. Hal ini

---

<sup>15</sup> Ibid

merupakan suatu cara untuk memperoleh kesimpulan secara menyeluruh dan kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan yang dilakukan

perusahaan

#### c. Merekomendasi (Recommendation)

Merupakan suatu aktivitas penilaian dan pemeriksaan terhadap ketaatan pelaksanaan dan prosedur operasi, prosedur akuntansi, kebijakan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (tindakan korektif terhadap manajemen)”<sup>16</sup>

#### 4. Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal

Audit internal bertujuan untuk membantu anggota organisasi dan membentuk pertanggungjawaban yang efektif, dalam hal ini audit internal memberi bantuan berupa aktivitas perencanaan, audit dan mengevaluasi informasi, mengkomunikasikan hasil aktivitas yang telah disertai tindak lanjut.

Secara umum tujuan audit internal adalah membantu manajemen menjalankan tugasnya, yaitu dengan menyediakan informasi tentang kelayakan dan keefektifan dan pengendalian intern perusahaan dan kualitas pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Dengan demikian audit internal akan melakukan analisis, penilaian dan mengajukan saran. Tujuan audit internal adalah sebagai berikut:

“Membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawab secara efektif. Untuk itu, audit internal akan melakukan analisis,

---

<sup>16</sup> Hiro Tugiman. 1997. *Standart Professional Audit Internal*. Yogyakarta : Kanisus.

penilaian dan mengajukan saran-saran. Tujuan dan pemeriksaan mencakup pula pengembangan, pengawasan, yang efektif dengan biaya yang wajar”.

“Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam charter audit internal, konsisten dengan Standar Profesi Audit Internal (SPAT) dan mendapat persetujuan dan pimpinan dan dewan pengawas organisasi”<sup>17</sup>.

Disamping tugas pokok audit yaitu memperbaiki kinerja organisasi, audit internal juga seringkali memberikan layanan berupa pemberian saran untuk memperbaiki kinerja bagi setiap tingkatan (level) manajemen. Hal ini sesuai dengan ruang lingkup kegiatan internal audit perusahaan yang didefinisikan oleh The Institute of Internal Auditors seperti yang dikutip Hiro Tugiman sebagai berikut:

“The scope of internal auditing should encompass the examination and evaluation of the adequacy and effectiveness of organization system of internal control and the quality of performance in carrying out assigned responsibilities.”

Ruang lingkup audit internal bahwa ruang lingkup audit internal menilai keefektifan sistem pengendalian intern serta mengevaluasi terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian intern yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

Pemeriksaan intern harus:

---

<sup>17</sup> Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta : YPIA.

- a. Mereview keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi finansial dan operasional serta cara yang dipengaruhi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi tersebut
- b. Mereview berbagai sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, hukum, dan peraturan yang dapat berakibat penting terhadap kegiatan organisasi, serta harus menentukan apakah organisasi telah mencapai kesesuaian dengan hal-hal tersebut.
- c. Mereview berbagai cara yang digunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu memverifikasi keberadaan harta-harta tersebut.
- d. Menilai keekonomisan dan keefisienan pengguna berbagai sumber daya.
- e. Mereview berbagai operasi atau program untuk menilai apakah hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan apakah kegiatan atau program tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan<sup>18</sup>.

## 5. Wewenang dan Tanggungjawab Audit Internal

Mengenai wewenang dan tanggung jawab auditor internal, Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam charter audit internal, konsisten, dengan Standar Profesi audit

---

<sup>18</sup> Hiro Tugiman. 1997. *Standart Professional Audit Internal*. Yogyakarta : Kanisus.

internal dan mendapat persetujuan dan pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi<sup>19</sup>.

Jadi dimaksudkan agar tujuan, kewenangan, tanggung jawab audit internal harus dinyatakan dalam dokumen tertulis secara formal. Tanggungjawab audit internal sebagai berikut:

“Audit internal bertanggung jawab untuk menyediakan data analisis dan evaluasi, member keyakinan dan rekomendasi, menginformasikan kepada manajemen satuan usaha dan dewan komisaris atau pihak lain yang setara dengan wewenang dan tanggung jawab tersebut. Audit internal mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya”.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan wewenang dan tanggung jawab auditor internal adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan keterangan-keterangan dan saran-saran kepada manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab dan cara-cara yang tidak bertentangan dengan kode etik yang berlaku.
- b. Mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan dengan pihak-pihak lain dan aktivitas lainnya sehingga sasaran-sasaran audit dan organisasi dapat tercapai.

## 6. Kememadaian Kualifikasi Audit Internal

### a. Kualifikasi Audit Internal

---

<sup>19</sup> Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta : YPIA.

## 1) Independensi Audit Internal

Independensi audit internal adalah bahwa fungsi audit internal yang harus ditempatkan pada posisi yang memungkinkan fungsi tersebut memenuhi tanggungjawabnya. Independensi akan meningkat jika fungsi audit internal memiliki akses komunikasi yang memadai terhadap Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi

Independensi audit internal adalah bahwa audit internal dikatakan independen apabila dapat melaksanakan tugasnya secara bebas dan objektif. Dengan kebebasannya, memungkinkan auditor internal untuk melaksanakan tugasnya dengan tidak berpihak. Independensi dan objektivitas dapat dicapai melalui status organisasi dan sikap objektif dalam melaksanakan tugasnya<sup>20</sup>.

Auditor internal harus memiliki wewenang dalam mengkaji dan menilai setiap dalam bagian perusahaan sehingga dalam melaksanakan auditnya auditor internal dapat bertindak seobjektif dan seefisien mungkin dan memungkinkan audit internal membuat pertimbangan penting secara netral dan tidak menyimpang. Independensi dapat dicapai melalui suatu organisasi dan objektivitas. Independensi menyangkut dua aspek yaitu:

### a) Status organisasi

Memungkinkan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik serta mendapat dukungan dan pimpinan di tingkat atas status yang

---

<sup>20</sup> Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta : YPIA.

dikehendaki adalah audit internal harus bertanggung jawab pada pimpinan yang memiliki wewenang untuk menjamin jangkauan audit yang luas, pertimbangan dan tindakan yang efektif atas temuan audit dan saran perbaikan.

#### b) Objektivitas

Audit internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus memperhatikan sikap mental dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut audit internal dibebaskan dan tanggungjawab produktivitas.

Dengan demikian melihat uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa independensi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan audit internal, dan dibutuhkan dukungan penuh dari manajer senior dan dewan. Hal ini akan membantu proses kerjasama kepada pihak yang diperiksa dan yang membutuhkan informasi.

#### b. Kompetensi Audit Internal

Kompetensi audit internal adalah sebagai berikut.

“Penugasan. harus dilaksanakan dengan memperhatikan kecermatan dan keahlian professional.

- 1) Keahlian, audit internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab perorangan. Fungsi audit internal secara kolektif harus memiliki atau

memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggungjawabnya.

2) Kecermatan professional audit internal menerapkan kecermatan dan keterampilan yang layaknya dilakukan oleh seorang auditor internal yang prudent dan kompeten. Dan diterapkan dengan mempertimbangkan ruang lingkup penugasan, kompleksitas dan materialitas yang dicakup dalam penugasan; kompleksitas dan materialitas yang dicakup dalam penugasan; kecukupan dan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses governance, biaya manfaat penggunaan sumber daya dalam penugasan; penggunaan teknik-teknik audit berbantuan computer dan teknik-teknik analisis lainnya.”

“keahlian professional merupakan tanggung jawab Pimpinan fungsi audit internal dan masing-masing perorangan auditor internal. Pimpinan fungsi audit internal harus menjamin bahwa auditor yang ditunjuk untuk setiap penugasan, secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian dan kompetensi lainnya untuk melaksanakan penugasan secara memadai”<sup>21</sup>

## 7. Perencanaan

Tahap perencanaan audit merupakan langkah pertama dan sekaligus merupakan tahap yang paling penting dalam proses audit untuk memutuskan:

- a. Prioritas Audit, bidang apa dalam suatu perusahaan yang harus mendapat tempat pertama dalam audit intern kali ini.

---

<sup>21</sup> Ibid

b. Arah dan pendekatan audit, bagaimana audit tersebut harus dilakukan, direncanakan dan dibuatkan programnya.

c. **Perencanaan alokasi sumber daya dan waktu bagi audit yang bersangkutan**  
misalnya berapa biaya dan tenaga audit yang dibutuhkan untuk melaksanakan audit intern tersebut.

Ada tiga tahapan dalam perencanaan audit, yaitu:

a. Tahap Survey Pendahuluan

Bertujuan untuk mencari informasi yang bersifat umum mengenai latar belakang satuan organisasi dan kegiatan manajemen yang akan diperiksa.

b. Penentuan Anggaran untuk Sumber Daya Audit Tujuan penentuan anggaran adalah untuk menentukan batasan-batasan

Sumber daya yang tersedia untuk melakukan audit internal. Sumber daya yang akan dialokasikan meliputi sumber daya biaya, manusia, dan waktu yang tersedia.

c. Persiapan Perencanaan Kerja Audit

Perencanaan kerja merupakan tugas yang sulit karena tiap proyek membutuhkan penanganan tersendiri dan tidak ada pendekatan standar, namun demikian auditor harus mengembangkan sebuah rencana yang dapat mencakup minimal bidang-bidang yang utama.

## 8. Pelaksanaan Audit Internal

Langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam audit internal mencakup tahapan sebagai berikut:

“Langkah-langkah yang dilakukan oleh auditor intern dalam melaksanakan proses audit terdiri dari:

a. **Audit plan (Perencanaan audit)**

Perencanaan audit meliputi pengumpulan data dan analisis atau informasi awal yang sangat relevan dengan suatu penugasan audit yang akan dilakukan. Melibatkan kegiatan yang merupakan tanggung jawab dan pimpinan dan staf unit audit internal. Rencana audit tahunan dapat diketahui daftar audit, jadwal dan sasaran audit yang akan dicakup dalam kegiatan audit pada periode satu tahun kedepan.

b. **Audit program (Program audit)**

Program audit berisikan seperangkat prosedur analitis atau langkah-langkah pengumpulan dan pengujian bukti-bukti audit. Audit program disusun berdasarkan informasi yang diperoleh pada survey pendahuluan, sehingga isi audit program akan disesuaikan dengan sasaran, tujuan, dan cakupan audit untuk masing-masing auditable unit. Audit program merupakan penghubung antara survey pendahuluan dengan pengujian dilapangan. Audit program yang disusun sifatnya masih tentatif.

c. ***Audit procedures and audit technic* (prosedur audit dan teknik audit)**

Pengujian dan pengevaluasian informasi adalah kegiatan yang menyangkut pemeriksa internal harus mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasikan dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan

d. Audit *risk and materiality* (risiko audit dan materialitas)”

Proses pengujian dan pengevaluasian informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Berbagai informasi tentang seluruh hal yang berhubungan dengan tujuan pemeriksaan dan lingkup kerja haruslah dikumpulkan.
- 2) Informasi haruslah mencukupi, kompeten, relevan dan berguna untuk membuat dasar yang logis bagi temuan pemeriksaan dan rekomendasi.
- 3) Prosedur pemeriksaan, termasuk teknik pengujian dan penarikan contoh yang dipergunakan, harus terlebih dahulu diseleksi bila memungkinkan dan diperluas atau diubah bila keadaan menghendaki demikian.
- 4) Proses pengumpulan, analisis, penafsiran, dan pembuktian kebenaran informasi haruslah diawasi untuk memberikan kepastian bahwa sikap objektif pemeriksa terus dijaga dan sasaran pemeriksaan dapat dicapai.
- 5) Kertas kerja pemeriksaan adalah dokumen pemeriksaan yang harus dibuat oleh pemeriksa dan ditinjau atau direview oleh manajemen bagian audit internal. Kertas kerja ini harus mencantumkan berbagai informasi yang diperoleh dan dianalisis yang di buat serta harus mendukung dasar temuan pemeriksa dan rekomendasi yang akan dilaporkan<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Sukrisno Agoes. 2004. Auditing, (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Public. Edisi ke tiga. Fakultas ekonomi Universitas trisakti.

## 9. Audit Internal yang Efektif

Untuk mencapai audit internal yang efektif terdapat lima faktor atau syarat yang harus dipertimbangkan yaitu:

### a. Akses

Berkaitan dengan masalah ketersediaan informasi yang diperlukan oleh audit internal untuk melaksanakan audit, akses dapat bersumber dari :

- 1) Fasilitas, meliputi seluruh realitas fisik yang mungkin dapat memberikan informasi bagi auditor yang melakukan observasi langsung.
- 2) Catatan, yang mewakili realitas walaupun bukan realitas itu sendiri.
- 3) Orang, terutama bila fasilitas dan catatan kurang mendukung.

### b. Objektivitas

Merupakan keadaan jiwa yang memungkinkan seseorang untuk merasakan suatu realitas seperti apa adanya, hal tersebut dapat dicapai melalui kesadaran, pengetahuan formal pengetahuan berdasarkan pengalaman tidak ada kecenderungan emosional.

### c. Kebebasan berpendapat

Merupakan suatu keadaan yang memungkinkan auditor untuk menyatakan sesuatu yang diketahuinya tanpa rasa takut adanya konsekuensi yang buruk bagi status dan pemisah organisasional anggota membantu mewujudkan kebebasan berpendapat.

#### d. Ketekunan

Merupakan kualitas yang berasal dari dalam diri auditor sehingga dapat dipengaruhi untuk menjadi lebih baik atau lebih buruk. Ketekunan dapat diperkuat dengan pemberian isyarat menyangkut maksud atasan sesungguhnya serta organisasional yang memadai.

#### e. Ketanggapan

Merupakan perhatian auditor terhadap berbagai temuan, pembuatan keputusan. Adanya tindakan korektif bila dipandang perlu, ketanggapan sangat dipengaruhi oleh status organisasional auditor internal<sup>23</sup>.

### 10. Audit Mutu Internal

Audit mutu adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, terdokumentasi dan mandiri untuk menetapkan apakah kegiatan sistem manajemen mutu dan hasil yang berkaitan telah sesuai dengan pengaturan yang direncanakan apakah pengaturan-pengaturan tersebut telah diterapkan secara efektif dan sesuai dengan komitmen, kebijakan, tujuan serta sasaran mutu yang telah direncanakan atau ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Audit mutu merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam penerapan sistem manajemen mutu. Dengan pelaksanaan audit yang teratur dan terencana, maka ketidaksesuaian maupun potensi ketidaksesuaian sistem mutu bisa dideteksi, sehingga tindak koreksi dan tindak pencegahan yang tepat dapat

---

<sup>23</sup> Hiro Tugiman. 1997. *Standart Professional Audit Internal*. Yogyakarta : Kanisus.

dilakukan. Disamping itu hasil audit merupakan masukan (input) yang sangat berguna dalam pelaksanaan tinjauan manajemen (management review), sehingga efektivitas dan kesesuaian sistem mutu yang dimiliki suatu organisasi dapat terus dipelihara.

Kegiatan audit untuk organisasi yang akan maupun telah menerapkan suatu sistem manajemen mutu berdasarkan standard ISO 9001:2000, harus sudah dimulai sejak awal. Seperti diketahui untuk membangun sistem manajemen mutu, kegiatan pertama yang harus dilakukan adalah membuat dokumen sistem mutu, yang pada umumnya terdiri dan pedoman mutu, prosedur operasi, intruksi kerja dan formulir standar. Untuk menemukan apakah dokumen sistem mutu telah sesuai dengan persyaratan yang digunakan harus dilakukan audit kecukupan. Sedangkan untuk menentukan apakah implementasi dokumen sistem mutu tersebut efektif dan sesuai harus dilaksanakan audit kesesuaian. Dengan demikian audit merupakan kegiatan yang sangat penting dalam melaksanakan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

Audit mutu internal akan memberikan manfaat secara optimal dan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, terutama pada aspek mutu dan kepuasan pelanggan. Audit mutu internal dapat memberi manfaat ke pada:

- a. Pucuk pimpinan
- b. Unit-unit operasi

c. Unit pengelola mutu

d. Karyawan

e. Auditor

f. Pelanggan

g. Pemasok

## 9. Indikator pengukuran Audit Mutu Internal

Aspek yang diukur terdiri dari 7 aspek yaitu<sup>24</sup> :

- a. Visi misi, tujuan dan sasaran serta strategi pencapaian,
- b. Tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu,
- c. Kesiswaan dan lulusan,
- d. Sumber daya manusia,
- e. Kurikulum, pembelajaran, dan suasana sekolah,
- f. Pembiayaan, prasarana, sarana, dan sistem informasi.

## B. Konsep Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau *performance*

---

<sup>24</sup> LJMMEP. 2014. *Laporan Hasil Audit Mutu Internal*. Kendari : Universitas Halu Oleo

dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja<sup>25</sup>.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

“*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”<sup>26</sup>.

Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan.

Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja<sup>27</sup>.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh

---

<sup>25</sup> Mulyasa E, 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

<sup>26</sup> Prawiresetono, Suyadi. 1999. *Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

<sup>27</sup> Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

“Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan”.

## 2. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Robert L. Manthis dan Jhon H.Jackson “kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”<sup>28</sup>.

Berdasarkan pendapat diatas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah.

---

<sup>28</sup> Novita Sari. 2004. *Hubungan Antara Partisipasi Guru Dalam Mengambil Keputusan dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Guru*. Medan : Pasca Sarjana UNIMED.

Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi<sup>29</sup>.

Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendaayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai

---

<sup>29</sup> Wowo S. Kuswana. 2008. *Kontribusi Organisasi Pembelajaran, Peran Serta MGMP, Komite Sekolah, Pengawasan Mata Pelajaran Terhadap Kinerja Guru.*

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu<sup>30</sup>: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2)

---

<sup>30</sup> Malthis Robert L. & Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Medika.

melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan<sup>31</sup>.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. 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). 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*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan

---

<sup>31</sup> Soedijarto. 1993. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdikbud.

evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama.

Banyak penyebab yang menjadikan guru tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun penyebabnya adalah sebagai berikut<sup>32</sup>:

- 1) Guru tidak memahami kinerja yang diharapkan pimpinan.
- 2) Guru tidak memahami peran yang disandangnya.
- 3) Guru tidak mempunyai skill yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang ditargetkan.
- 4) Guru tidak memiliki semangat untuk memfokuskan dan mendorong aktifitasnya dalam menghasilkan kinerja.

---

<sup>32</sup> Hidayati, 2008. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi.

Sedangkan menurut Gibson, ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Yaitu: 1) Variabel Individual, 2) Variabel Organisasional, 3) Variabel Psikologis<sup>33</sup>

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

“Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja<sup>34</sup>.

“Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan atau *reward system*)”.

---

<sup>33</sup> Novita Sari. 2004. *Hubungan Antara Partisipasi Guru Dalam Mengambil Keputusan dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Guru*. Medan : Pasca Sarjana UNIMED.

<sup>34</sup> Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima*, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta : Erlangga.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal<sup>35</sup>.

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

“Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor- faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”<sup>36</sup>.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

---

<sup>35</sup> Mulyasa, E. 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

<sup>36</sup> Surya, M. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Jakarta : Pustaka Bani.

#### 4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi<sup>37</sup>.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku

---

<sup>37</sup> Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan baik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance"<sup>38</sup>

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para guru lainnya<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Novita Sari. 2004. *Hubungan Antara Partisipasi Guru Dalam Mengambil Keputusan dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Guru*. Medan : Pasca Sarjana UNIMED.

<sup>39</sup> Rosidah. 2001. *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*. Surabaya : UNAIR.

Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance*-nya rendah. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like*” atau “*dislike*” dari penilaian, agar obyektifitas penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia akan memberikan umpan balik kepada guru tentang kinerja para guru.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian guru, evaluasi guru, tinjauan kerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Indikator penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut<sup>40</sup> :

1. Menyusun rencana pembelajaran setiap pokok bahasan
2. Masuk dan keluar kelas tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan
3. Menyampaikan materi pelajaran dengan baik dan jelas
4. Menyampaikan pelajaran secara sistematis sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat
5. Memulai pelajaran dengan menulis pokok materi yang akan disampaikan
6. Memulai pelajaran dengan mengaitkan pembelajaran sebelumnya disertai dengan contoh- contoh yang relevan

---

<sup>40</sup> Ummamah. 2009. *Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Malang

7. Menyajikan pelajaran dipusatkan pada aktivitas siswa dan mendorong kreativitas siswa

8. Menggunakan strategi pembelajaran yang variatif yang dapat memotivasi siswa untuk semangat belajar

9. Menyiapkan buku (sumber) yang relevan sesuai dengan kurikulum

10. Menggunakan media yang menarik untuk memotivasi siswa belajar

11. Melakukan pemeriksaan terhadap hasil pekerjaan siswa pada setiap awal tahun ajaran baru Anda menyusun program tahunan (PROTA)

12. Selalu mengevaluasi daya serap siswa untuk mengetahui pemahaman siswa tentang materi yang telah disampaikan

13. Memberikan pembinaan khusus pada siswa yang mengalami ketidaktuntasan belajar

14. Memberikan materi pengayaan untuk menambah pemahaman siswa

15. Berpenampilan menarik dan berwibawa tampil dengan penuh percaya diri dan antusiasme yang tinggi saat berada di depan kelas

16. Memiliki ide-ide baru dalam pembelajaran guna peningkatan mutu pembelajaran

17. Ikut serta dalam seminar, lokakarya, workshop dan lain-lain dalam rangka peningkatan profesionalisme

## 5. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

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. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari

keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”<sup>41</sup>.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

### C. Pengaruh Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Guru

Audit mutu adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, terdokumentasi dan mandiri untuk menetapkan apakah kegiatan sistem manajemen mutu dan hasil yang berkaitan telah sesuai dengan pengaturan yang direncanakan apakah pengaturan-pengaturan tersebut telah diterapkan secara efektif dan sesuai dengan komitmen, kebijakan, tujuan serta sasaran mutu yang telah direncanakan atau ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Audit mutu merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam penerapan sistem manajemen mutu. Dengan pelaksanaan audit yang teratur dan terencana, maka ketidaksesuaian maupun potensi ketidaksesuaian sistem mutu bisa dideteksi, sehingga tindak koreksi dan tindak pencegahan yang tepat dapat dilakukan. Disamping itu hasil audit merupakan masukan (input) yang sangat

---

<sup>41</sup> Mulyasa, E. 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

berguna dalam pelaksanaan tinjauan manajemen (management review), sehingga efektivitas dan kesesuaian sistem mutu yang dimiliki suatu organisasi dapat terus dipelihara.

Kegiatan audit untuk organisasi yang akan maupun telah menerapkan suatu sistem manajemen mutu berdasarkan standar ISO 9001:2008, harus sudah dimulai sejak awal. Seperti diketahui untuk membangun sistem manajemen mutu, kegiatan pertama yang harus dilakukan adalah membuat dokumen sistem mutu, yang pada umumnya terdiri dari pedoman mutu, prosedur operasi, intruksi kerja dan formulir standar. Untuk menemukan apakah dokumen sistem mutu telah sesuai dengan persyaratan yang digunakan harus dilakukan audit kecukupan. Sedangkan untuk menentukan apakah implementasi dokumen sistem mutu tersebut efektif dan sesuai harus dilaksanakan audit kesesuaian. Dengan demikian audit merupakan kegiatan yang sangat penting dalam melaksanakan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

Audit mutu internal akan memberikan manfaat secara optimal dan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, terutama pada aspek mutu dan kepuasan pelanggan. Audit mutu internal dapat memberi manfaat ke pada:

1. Pucuk pimpinan
2. Unit-unit operasi
3. Unit pengelola mutu
4. Karyawan

5. Auditor

6. Pelanggan

7. Pemasok

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama. Secara internal, SMM ISO 9001: 2008 berfungsi untuk meningkatkan kinerja organisasi, melakukan perbaikan dokumentasi dan administrasi, melakukan perbaikan dalam pengendalian, pengukuran hasil dan proses layanan pendidikan, serta melakukan perbaikan dalam hal komunikasi dan kualitas informasi. Di sisi lain juga bertujuan untuk perbaikan moral, baik bagi tenaga pendidikan dan kependidikan maupun peserta didik.

Sebab dalam (SMM) ini, juga dilakukan perbaikan kinerja respon, memperbaiki tanggung jawab individu, lembaga dan sistem, memperjelas wewenang dan tanggungjawab, melakukan perbaikan konsistensi jaminan mutu dan menjadi acuan dalam peningkatan mutu ke depan, melakukan penurunan kerja ulang, serta meningkatkan efisiensi penggunaan sumberdaya dan menurunkan biaya pendidikan.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Serambi. (2011). *Memelihara konsistensi penerapan ISO 9001 : 2008*. Madrasah aliyah negeri Lamongan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Metode penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian. Oleh karena itu, apapun bentuk dan jenis penelitian yang hendak dilakukan pasti menimbulkan rancangan.

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MAN Lamongan, yang berstatus terakreditasi A terletak di Jl. Veteran No. 43 telp. (0322) 321649, Kelurahan Jetis Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan model komparatif, yaitu sebuah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya perbedaan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Peneliti menggunakan uji t untuk menguji beda dua buah sampel yang independen.

Peneliti menggunakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjawab masalah yang ada berdasarkan angka-angka dan analisis menggunakan statistik.<sup>43</sup>

### C. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel penelitian sering dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel merupakan konsep dari berbagai level abstrak yang didefinisikan sebagai suatu fasilitas untuk pengukuran dan atau untuk manipulasi suatu pengukuran.<sup>44</sup>

Berangkat dari masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dikenali variabel-variabel sebagai berikut:

#### 1. Variabel independen

Variabel independent merupakan variabel yang nilainya menentukan variabel lain.

Dalam hal ini yang menjadi variabel independent yaitu pengaruh audit internal sebagai variabel bebas yang diberi notasi (simbol) X.

#### 2. Variabel dependen

---

<sup>43</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1998), h. 72

<sup>44</sup> Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta. Salemba Medika.

Variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independent).<sup>45</sup>

Dalam hal ini yang menjadi variabel dependent yaitu kinerja guru sebagai variabel yang diberi notasi (simbol) Y.

#### **D. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap sebagai berikut:

1. Tahap pertama : penulis menentukan masalah yang akan diteliti dengan observasi ke tempat yang akan diteliti.
2. Tahap kedua : penulis mengumpulkan data dengan wawancara dan angket, serta mengumpulkan buku-buku atau teori-teori.
3. Tahap ketiga : penulis menganalisis dan mengkaji data yang diperoleh kemudian menarik kesimpulan.

#### **E. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan populasi dan sampel untuk mendapatkan data-data dari angket/kuesioner.

##### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh obyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 4

merupakan populasi.<sup>46</sup> Populasi adalah seluruh obyek atau obyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti bukan hanya subyek atau obyek saja yang dipelajari tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek tersebut.<sup>47</sup> Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah guru di MAN Lamongan yang dilakukan audit mutu internal sebanyak 91 orang.

## 2. Sampel dan teknik sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dan untuk menentukan sampel ini, peneliti menggunakan teknik “*Stratified Random Sampling*” yakni gabungan antara dua teknik yaitu strata wilayah dan acak,<sup>48</sup> yaitu:

- a. Strata wilayah yaitu mengambil wakil dari setiap wilayah yang terdapat dalam populasi.
- b. Random sampling sederhana, yaitu mencampurkan subyek dalam populasi, sehingga semua dianggap sama. Dengan demikian penelitian memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk mendapatkan kesempatan dipilih sebagai sampel, kemudian dipilih secara acak.

---

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 102.

<sup>47</sup> Hidayat, Aziz Alimul. 2007. *Metode Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

<sup>48</sup> Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), h. 162-163

### 3. Besar sampel

Dalam pengambilan sampel ada ketentuan apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyek atau obyeknya lebih dari 100 dapat diambil dengan ketentuan 10% - 15 %, atau 20%-25% atau lebih penting bisa mewakili populasi yang ada. Berdasarkan dari ketentuan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah populasi penuh atau tidak diambil sampel sebagian karena jumlah sampel kurang dari 100, yaitu sebanyak 91 orang terdiri dari 15 auditor dan 76 guru. Adapun 15 auditor tersebut yaitu<sup>49</sup> :

- a. Drs. A. Luthfi, M.Si
- b. Dra. Lilik Rahma, MM
- c. Drs. Achmad El Hanif En Nuri, M.M
- d. Siti Khofilah, S.Pd
- e. Dra. Hj. Siti Muzayati Rahma, M.Pd
- f. Moh. Jahid, S.Ag.
- g. Dra. Dwi Sugihastuti
- h. Elli Tri Puspita, S.Pd.
- i. Anas Abdul Nasir, S.Pd, MT
- j. Syaiful Wakhid, S.Pd
- k. Dra.Hj. Yullatifa

---

<sup>49</sup> Laporan Audit Internal IX Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008 Madrasah Aliyah Negeri Lamongan

l. Drs. Supranoto

m. Moh. Sholikan, S.Pd

n. Drs. Zainul Arifin

o. A. Khudori, S.Pd

## F. Teknik Pengumpulan data

Merupakan sebuah cara yang digunakan dalam rangka mencari data-data yang diperlukan. Adapun teknik yang penulis lakukan dalam pengumpulan data antara lain menggunakan menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh data dan informasi dari yang diwawancarai.<sup>50</sup> Dengan teknik ini penulis mengadakan tanya jawab dengan auditor, guru pembimbing, dan guru mata pelajaran mengenai pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru.

### 2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (sumber yang diambil datanya melalui angket). Kuesioner penelitian ini adalah kuesioner tertutup, karena peneliti menyediakan beberapa alternatif jawaban yang cocok bagi responden.

---

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006)

### 3. Observasi

Observasi adalah salah satu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap peristiwa atau fenomena yang sedang diteliti.

Teknik ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data tentang pengaruh audit mutu internal dan kinerja guru dalam mengajar setelah dilakukan audit mutu internal oleh auditor.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan memperkuat data sebelumnya dengan mengumpulkan bukti-bukti tertulis.

Dari dokumentasi ini penulis bermaksud untuk memperoleh data tentang profil sekolah, daftar nama guru mata pelajaran, dan perangkat pembelajaran.

## G. Teknik Analisis Data

Menurut Patton, analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar.<sup>51</sup> Karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka metode analisis data yang digunakan adalah alat analisis yang bersifat kuantitatif yaitu model statistik. Hasil analisis nantinya akan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

---

<sup>51</sup> Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi pertama* (Jakarta:Kencana,2006) h.33

Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif komparatif.

Dalam uji-t paired sampel dalam penelitian ini ada dua sampel atau dua sampel berpasangan, yang mana akan di dicari t hitung dengan rumus :

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} - 2r \left(\frac{S_1}{\sqrt{n_1}}\right) \left(\frac{S_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$$

Dimana :

t = t hitung

$X_1$  = Rata – rata sampel sebelum perlakuan

$X_2$  = Rata – rata sampel sesudah perlakuan

$S_1$  = Simpangan baku (Standar deviasi) sebelum perlakuan

$S_2$  = Simpangan baku (Standar deviasi) sesudah perlakuan

$n_1$  = Jumlah sampel sebelum perlakuan

$n_2$  = Jumlah sampel sesudah perlakuan

r = Korelasi antar dua sampel

## BAB IV

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian<sup>52</sup>

##### 1. Identitas dan sejarah singkat MAN Lamongan

###### a. Identitas MAN Lamongan

- 1) Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri Lamongan
- 2) NSM : 311353411034
- 3) NPSM : 20580776
- 4) Status Madrasah : Negeri
- 5) No. Telp / Fax : (0322) 321649
- 6) Alamat : Jl. Veteran No. 43 Lamongan
- 7) Kecamatan : Lamongan
- 8) Kabupaten : Lamongan
- 9) Propinsi : Jawa Timur
- 10) Kode Pos : 62211
- 11) Alamat Website : manlamongan.sch.id
- 12) E-mail : man.lamongan@yahoo.com
- 13) Tanggal berdiri : 30 Mei 1980
- 14) Status Akreditasi : Terakreditasi A / Unggul
- 15) Tahun Akreditasi : 2009

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

---

<sup>52</sup> Profil dan data ini diambil dari dokumen MAN Lamongan

16) Status Tanah : Milik Sendiri

17) Waktu Belajar : 07.00 – 15.15 wib

18) MGMP/KKG : Sudah Terbentuk

19) Status dalam KKM : Induk

20) Jumlah anggota KKM : 38 Madrasah

21) Komite / Majelis : Sudah Terbentuk

22) Jumlah Murid : 1124 Siswa

23) Jumlah Guru : 91 Orang

24) Kurikulum : Kurikulum 2006 kls XII, K 13 KLS X, XI

25) Luas Tanah : 16.315 M2

b. Sejarah berdirinya

MAN Lamongan berdiri sejak 1980, bermula dari MAN Bangkalan Madura yang direlokasi ke Lamongan, kemudian berubah menjadi MAN Lamongan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Agama RI No. 27 Tahun 1980. Sebelum KMA RI tentang relokasi tersebut diterbitkan, MAN Bangkalan sebagai embrio MAN Lamongan telah menyelenggarakan proses kegiatan belajar mengajar di Lamongan sejak tahun pelajaran 1979.

Kebijakan relokasi ini diambil sebagai upaya pemerintah untuk mengurangi / menjembatani ketidakseimbangan jumlah madrasah negeri, baik antar jenjang maupun antar lokasi propinsi, sebagai akibat penegerian madrasah swasta, serta alih fungsi beberapa sekolah agama Islam negeri menjadi madrasah negeri, sebagai strategi pengembangan madrasah pada

tahun 1967-1978. (Lihat sejarah Perkembangan Madrasah, Dirjen Binbaga Islam Departemen Agama RI, Cet II, Edisi Revisi, Tahun 1999/2000).

Sebelum menempati gedung milik sendiri di jalan veteran, madrasah ini pada masa-masa awal perjalanannya masih harus meminjam gedung Sekolah Teknik Negeri (sekarang SLTPN 4 Lamongan) sebagai tempat penyelenggaraan Kegiatan proses belajar mengajar, tentu saja pelaksanaannya menunggu proses KBM di ST selesai, yakni setelah jam 12.00 WIB. Kemudian seiring dengan semakin meningkatnya jumlah siswa dan terbatasnya lokasi belajar yang ada di ST, maka pada tahun kedua disamping di ST, pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar juga menempati gedung Kantor Departemen Agama Kab. Lamongan di Jl. KH A. Dahlan.

Baru pada tahun pelajaran 1984/1985 setelah mendapatkan proyek pembangunan 1 unit gedung dengan 3 lokasi belajar, 1 ruang administrasi dan guru serta 1 ruang kepala, proses KBM bisa menempati gedung sendiri diatas areal tanah seluas 3.096 M<sup>2</sup>, itu pun baru 3 kelas, sementara 2 kelas lainnya masih menempati gedung Kandepag Kab. Lamongan, dan baru tahun 1985 secara keseluruhan KBM dapat dilaksanakan di gedung milik sendiri tepatnya di Jl. Veteran.

Sejak direlokasi ke Lamongan tahun 1979 kemudian resmi menjadi MAN Lamongan tahun 1980 sampai dengan tahun 2009 saat profil disusun, madrasah ini telah mengalami beberapa kali pergantian kepala.

Dimulai dari Drs. Rusjdi (yang saat itu Pengurus Kandepag Kab. Lamongan) sebagai PLH kepala madrasah tahun 1979-1980, kemudian digantikan oleh Drs. Suwarno tahun 1980-1989, kemudian dilanjutkan Drs. Busiri dari tahun 1989-1993, kemudian disusul H. Endro Soeprapto, BA. dari tahun 1993-1999, kemudian digantikan oleh Drs. H. Imam Ahmad M.Si, dari tahun 1999 sampai April 2005, diteruskan oleh Drs. H. Abd. Mu'thi, SH, M.Pd. dari April 2005 – Oktober 2008. dan Nopember 2008 sd Pebruari 2010 tingkat kepemimpinan Madrasah ini dipegang oleh Drs. H. Supandi, M.Pd. Kemudian mulai 5 Maret 2010 sampai 2 Juli 2012 madrasah di pimpin oleh Drs. H.M. Syamsuri, M.Pd. mulai 3 Juli 2012 sampai sekarang kepala madrasah di jabat oleh Drs. Akmad Najikh, M.Ag.

## **2. Visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi MAN Lamongan**

Visi merupakan gambaran tentang masa depan yang realistis dan ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan misi adalah penjabaran dari visi yang isinya rumusan dari tugas-tugas yang akan diemban untuk mewujudkan visi. Adapun visi dan misi MAN Lamongan adalah:

### **a. Visi MAN Lamongan**

“Terwujudnya Generasi Islam Yang Unggul Dalam Prestasi, Terampil Serta Berwawasan Lingkungan”

## b. Misi MAN Lamongan

- 1) Menumbuh kembangkan sikap dan perilaku Islami dalam kehidupan sehari-hari
- 2) Menumbuhkan semangat belajar ilmu agama serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang seimbang
- 3) Menyelenggarakan pendidikan diniyah melalui ma'had
- 4) Menerapkan sistem manajemen mutu berstandar internasional
- 5) Menyelenggarakan program reguler, keterampilan, unggulan dan akselerasi
- 6) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, inovatif dan menyenangkan dengan berbasis karakter dan ICT
- 7) Menyelenggarakan dan berperan aktif dalam berbagai kompetisi akademik maupun non akademik
- 8) Memberikan bekal keterampilan kepada peserta didik agar siap hidup mandiri
- 9) Menerapkan motto S R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) untuk mewujudkan lingkungan madrasah yang sehat, bersih dan indah

## c. Tujuan MAN Lamongan

Pada tahun 2012/2013 – 2013/2014 Madrasah Aliyah Negeri Lamongan berusaha untuk mencapai tujuan:

- 1) Terlaksananya pembiasaan motto SSIIPSS (Salam, Senyum, Iqro', Infaq, Puasa, Shalat, Silaturahmi) pada seluruh warga Madrasah

2) Memperoleh prestasi dalam bidang ilmu agama, ilmu pengetahuan dan teknologi

3) Terselenggaranya pendidikan diniyah/ma'had yang mengacu ke standar nasional layanan khusus

4) Mempertahankan dan meningkatkan ISO 9001:2008, IWA2 dan KAN untuk menuju predikat exelen

5) Terwujudnya lulusan program reguler, keterampilan, unggulan dan akselerasi yang dapat diterima di PTN

6) Terselenggaranya pembelajaran yang menggunakan metode yang bervariasi, inovatif dengan pendekatan karakter dan berbasis ICT

7) Menjuarai berbagai kompetisi akademik maupun non akademik ditingkat regional dan nasional serta menjadi nominasi madrasah terbaik di tingkat propinsi

8) Terwujudnya peserta didik yang terampil dan mendapatkan pengakuan dari lembaga yang berwenang

9) Terlaksananya pembiasaan motto 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) sehingga menjadi nominasi madrasah adiwiyata di tingkat propinsi.

Pada tahun 2014/2015 – 2015/2016 Madrasah Aliyah Negeri

Lamongan berusaha untuk mencapai tujuan:

1) Meningkatnya pembiasaan pengamalan motto SSIIPSS (Salam, Senyum, Iqro', Infaq, Puasa, Shalat, Silaturrahi) pada seluruh warga

Madrasah

2) Meningkatnya prestasi dalam bidang ilmu agama, ilmu pengetahuan dan teknologi

3) Mewujudkan lulusan diniyah yang berkepribadian islami dan kompetitif

4) Mempertahankan ISO 9001:2008, IWA2 dan KAN dan mendapat predikat exelen

5) Meningkatnya lulusan program reguler, keterampilan, unggulan dan akselerasi yang dapat diterima di PTN

6) Terwujudnya lulusan yang berkepribadian dan kompetitif yang mampu bersaing didunia luar

7) Meningkatnya perolehan kejuaraan berbagai kompetisi akademik maupun non akademik ditingkat nasional serta menjadi nominasi

madrasah terbaik di tingkat nasional

8) Meningkatnya peserta didik yang terampil dan mendapatkan pengakuan dari lembaga yang berwenang

9) Meningkatnya pembiasaan motto 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) sehingga menjadi nominasi madrasah adiwiyata di tingkat nasional.

d. Sasaran MAN Lamongan

- 1) Tercapainya pembiasaan motto SSIIPSS (Salam, Senyum, Iqro', Infaq, Puasa, Shodaqoh, Sholat Jama'ah) 60% Warga madrasah pada tahun 2013/2014
- 2) Meningkatnya pembiasaan motto SSIIPSS (Salam, Senyum, Iqro', Infaq, Puasa, Shodaqoh, Sholat Jama'ah) 80% Warga madrasah pada tahun 2015/2016
- 3) Tercapainya minimal 3 kejuaraan dalam bidang ilmu agama, ilmu pengetahuan dan teknologi ditingkat regional pada tahun 2013/2014
- 4) Meningkatnya minimal 3 kejuaraan dalam bidang ilmu agama, ilmupengetahuan dan teknologi ditingkat nasional pada tahun 2015/2016
- 5) Terlaksananya pendidikan diniyah yang mampu menampung 20 % dari jumlah peserta didik
- 6) Tercapainya ankuntabilitas kinerja madrasah dan angka kepuasan pelanggan dari 60% menjadi 75% pada tahun 2013/2014
- 7) Meningkatnya ankuntabilitas kinerja madrasah dan angka kepuasan pelanggan dari 75% menjadi 85% pada tahun 2015/2016
- 8) Tercapainya lulusan yang dapat diterima di PTN 65% pada tahun 2013/2014
- 9) Meningkatnya lulusan yang dapat diterima di PTN dari 65% menjadi 85% pada tahun 2015/2016

- 10) Terlaksananya pembelajaran yang didasarkan pada standar nasional kompetensi lulusan, isi, proses, standar penilaian dan sarana prasarana
- 11) Tercapainya minimal 3 kejuaraan dibidang akademik maupun non akademik ditingkat regional dan 1 kejuaraan nasional serta menjadi nominasi madrasah terbaik di tingkat propinsi pada tahun 2013/2014
- 12) Tercapainya minimal 10 kejuaraan dibidang akademik maupun non akademik ditingkat regional dan 5 kejuaraan nasional serta menjadi nominasi madrasah terbaik di tingkat nasional pada tahun 2015/2016
- 13) Tercapainya 80% peserta didik yang mengikuti program keterampilan memperoleh sertifikat uji kompetensi pada tahun 2013/2014
- 14) Meningkatnya 100% peserta didik yang mengikuti program keterampilan memperoleh sertifikat uji kompetensi pada tahun 2015/2016
- 15) Terlaksananya 60% slogan 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) dan menjadi nominasi madrasah adiwiyata di tingkat propinsi pada tahun 2013/2014.
- 16) Meningkatnya 80% slogan 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) dan menjadi nominasi madrasah adiwiyata di tingkat nasional pada tahun 2015/2016.

e) Strategi MAN Lamongan

Strategi yang dilakukan di MAN Lamongan untuk tercapainya target yang dicanangkan adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana kehidupan yang kreatif, inovatif, apresiatif, sehat, senang dan religius.
- b. Menyiapkan tenaga pendidik yang profesional dan mau ikhlas beramal
- c. Menjaring calon siswa sebagai input dari lulusan MTs. dan SMPS/SMPN yang baik.
- d. Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang refresentatif
- e. Melakukan studi banding ke Madrasah/sekolah lain
- f. Mengembangkan proses pembelajaran dalam mengantisipasi era otonomi daerah dan persaingan global
- g. Mengadakan kerjasama pendidikan dengan berbagai pihak terkait
- h. Menyediakan perpustakaan yang memadai
- i. Mengadakan/ mengikutsertakan pelatihan berkala bagi guru dan karyawan.

### 3. Keadaan guru MAN Lamongan

Guru dalam dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga seringkali dijadikan tolak ukur mengenai berhasil tidaknya pendidikan di suatu lembaga pendidikan.

#### a. Profil guru MAN Lamongan

- 1) Selalu menampilkan diri sebagai seorang mukmin dan muslim dimana saja ia berada

2) Memiliki wawasan keilmuan yang luas serta profesionalisme dan dedikasi yang tinggi

3) Kreatif, dinamis dan inovatif dalam pengembangan keilmuan

4) Bersikap dan berperilaku amanah, berakhlaq mulia dan dapat menjadi contoh civitas akademika yang lain.

5) Berdisiplin tinggi dan selalu mematuhi kode etik guru.

6) Memiliki kemampuan penalaran dan ketajaman berfikir ilmiah yang tinggi

7) Memiliki kesadaran yang tinggi didalam bekerja yang didasari oleh niat beribadah dan selalu berupaya meningkatkan kualitas pribadi

8) Berwawasan luas dan bijak dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.

9) Memiliki kemampuan antisipasi masa depan dan bersikap proaktif.

#### b. Keadaan Guru

Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan (keahlian)

**Tabel 4.1**  
**Data Guru di MAN Lamongan**  
**Tahun Ajaran 2015/2016**

No	Nama	Mapel
1	Drs. Akhmad Najikh, M.Ag	Fiqih
2	Moh. Jahid, S.Ag	PKn
3	Dra. Yullatifa	FISIKA
4	Dra. Hj Siti Muzayati Rohmah, M.Pd	Bahasa & Sastra Indonesia
5	Dra. Sumarmiati	BIOLOGI

6	Dra. Sulaimah	Qur'an Hadist/ Tahf. Qur'an
7	M. Ahsan, S.Pd.I	Aqidah Ahlaq / Thf. Qur'an
8	Dr. Isa Anshori, Drs. M.Si	PKn / Sosiologi
9	Drs. Supranoto	Matematika
10	Drs. Zamur Arifin	FISIKA
11	Dra. Ifda Fadhliah, M.Pd.	Matematika
12	Dra. Hj. Iva Rufaida, M.Pd	KIMIA / FISIKA
13	Elli Tri Puspita, S.Pd.	KIMIA
14	Nunik Zubaidah, SS	Sejarah
15	Isrowiyah, M.Pd	Bhs. Indonesia
16	Drs. Agus Zulianto	Keterampilan IT / Mulok IT
17	Sufyan Hadi, S.Pd.	Ket. Prbt. RT / Ket. TIK
18	Anas Abdul Nasir, S.Pd, MT	Ket. IT, TIK, Mulok IT Png. Diri IT
19	Suminto, S.Pd.	Geografi
20	Drs. A. Masyhadi	Ekonomi
21	Dra. Lilik Rahma, MM.	Bhs. Inggris / Mulok IT
22	Lailatul Rokhmah, S.Pd	Tata Busana
23	Yekti Handayani, SE, S.Pd.	Ekonomi / Sejarah
24	Umami Shoidah, S.Ag, M.Pd.	SKI
25	Dra. Susilowati	BP / BK / Bimbingan Kelompok
26	Hartini, S.Pd.	BIOLOGI
27	Nurul Khomsatul Maktubah, S.Pd.	BIOLOGI
28	Dra. Hj. Jumi'ah, MM	Ekonomi / Sosiologi
29	Kasduni, S.Pd	Penjas OR
30	Suharsono, S.Pd	Bhs. Indonesia
31	Khoirul Muthrofin, S.Ag	Qur'an Hadist / Tahf. Qur'an
32	Dra. Dwi Sugihastuti	KIMIA / Pengembangan Diri IT
33	Moh. Sholikan, S.Pd.	Antropologi, Sosiologi, Mulok IT
34	Anis Choirun Niswah, S.Pd	Sastra Indonesia
35	Rikza, S.Pd.I	Seni Budaya
36	Siti Aminah, S.Pd, MM.	KIMIA
37	Siti Khofilah, S.Pd.	BIOLOGI
38	Endro Edi Utomo, S.Pd.	Bhs. Inggris
39	Fauziyatul Iffah, S.Ag	Aqidah Ahlaq / PKn
40	Sa'I, S.Pd, M.Pd	Bhs. Indonesia
41	Rouf Baydhowi, S.Ag. M.Ag	Bhs. Arab
42	Endro Tri Wahyudiono, S.Pd.	Ket. Elektro, TIK dan Mulok IT
43	Titik Lestari, S.Pd.	Seni Budaya
44	Elvi Laelativa, S.Pd	Bhs. Inggris
45	Imam Susanto, S.Pd.	Fisika / TIK
46	Nur Endah Mahmudah, S.Ag	Fiqih / Tahf. Qur'an

47	Rahayu, S.Pd.	Bhs. Jepang
48	Drs. Faqih	Matematika
49	Purnomo, S.Pd	Matematika
50	Majid, S.Ag	Bhs. Arab / Aqidah Ahlaq
51	Zainal Muttaqin, S.Pd	BP / BK dan Bimbingan Kelompok
52	Fitriah Kusuma, S.Pd	Penjas OR
53	Shohibul Muhtadin, S.Pd.	BP / BK dan Bimbingan Kelompok
54	Diah Andayani, S.Pd	BP / BK dan Bimbingan Kelompok
55	Drs. Saiful Munir	Mulok IT dan Peng. Diri IT
56	Suparno, S.Ag	Fiqih / Tahf. Qur'an
57	Asman, S.Ag	Aqidah Akhlaq / Tahf. Qur'an
58	Vita Amalia, S.Sos	Sejarah / Antropologi
59	Dwi Agus Samudra, S.Pd	Bahasa Inggris
60	Syaiful Wakhid, S.Pd	Matematika / TIK
61	Abd. Hadi, S.Pd	Bahasa Indonesia
62	Yayuk Mukhayatin, S.Ag	Qur'an Hadis, Pkn dan Tahf. Qur'an
63	Muyasaroh Thoha, S.Ag, M.Ag	Fiqih / Tahf. Qur'an
64	Nur Fadlilatin, S.Pd	Bahasa Inggris
65	Zuhrotun Nisak, S.Pd	BP / BK dan Bimbingan Kelompok
66	Alifatuz Zamzami, S.Pd.I	Aqidah Ahlaq / Tahf. Qur'an dan sejarah
67	Drs. Moch. Masluch	Seni Budaya, Sejarah dan Bhs. Inggris
68	Drs. A. Luthfi, M.Si	Bhs. Arab
69	Lizza Avivah, SE	EKONOMI
70	Drs. Achmad El Hanif En Nuri, MM	MATEMATIKA
71	H. Husaini, S.Ag. MA	Aqidah Ahlak
72	Afif Hajiriy, S.Pd	Penjas OR
73	M. Sholihin, SE	Tek. Infokom (TIK)
74	Midkhol Huda, SE, S.Kom	Tek. Infokom (TIK)
75	Henry Indra Gunawan, SS.	Penjas OR
76	Moh. Novin Eko Nurkhunaifi, SS	Bhs. Indonesia
77	Eva Rahmawati, S.Pd	Bhs. Indonesia
78	Arif Purwanto, S.Si, S.Pd	Tek. Infokom (TIK)
79	Nur Faidah, S.Pd	Geografi
80	Wiwik Hidayati, S.Pd	Tata Busana
81	Heru Setyabudi, S.Kom	Tek. Infokom (TIK)
82	A. Khudori, S.Pd.	Matematika
83	Kusnadi, S.Pd.I	Bhs. Inggris
84	Henny Rosyidah Putriany, SH	Sosiologi
85	Waris, S.Pd	Bahasa Inggris

86	Zumrotus Sa'adah, S.Si	Matematika
87	Eva Dina Rahmawati, S.Pd	Fisika
88	Eva Lailatul Qodriyah, S.Pd	Fisika
89	Evi Zuliana, S. Hum	Bahasa Arab
90	Masruri, S.Pd	Sejarah
91	Dwi Aprilianto, Lc, M.Hi	SKI

#### 4. Keadaan siswa MAN Lamongan

Keadaan siswa MAN Lamongan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup pesat. Pada waktu penelitian ini dilaksanakan, keadaan siswa MAN ini dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Siswa**

Kelas	2010/2011			2011/2012			2012/2013			2013/2014		
	L	P	Rombel									
X	166	262	10	136	245	11	111	261	12	103	264	13
XI IPA	51	146	6	53	163	6	52	156	6	53	151	7
XI IPS	55	85	3	48	86	3	55	69	3	45	75	4
XI BHS	26	41	2	12	31	2	15	20	1	7	12	1
XI AGM							11	10	1	7	22	1
XII IPA	48	136	4	51	144	6	53	161	6	52	155	6
XII IPS	59	76	3	55	85	3	48	85	3	55	67	3
XII BHS	26	49	2	23	41	2	9	31	2	15	20	1
XII AGM										10	10	1

**Tabel 4.3**  
**Prestasi Siswa**

<b>No.</b>	<b>Jenis Lomba</b>	<b>Juara</b>	<b>Tingkat</b>	<b>Tahun</b>
1	Solo Singer	1	Kabupaten	2013
2	Olimpiade Sejarah	1	Provinsi	2013
3	Lomba TIK	1	Provinsi	2013
4	Lomba TIK	3	Provinsi	2013
5	Olimpiade Sejarah	3	Provinsi	2013
6	Olimpiade Siologi	1	Provinsi	2013
7	Geografi	1	Kabupaten	2013
8	Kimia	1	Kabupaten	2013
9	PAI	2	Kabupaten	2013
10	Biologi	2	Kabupaten	2013
11	Poster	1	Nasional	2013
12	CCI	3	Propinsi	2013
13	Tartil Qur'an	3	Propinsi	2013
14	Desaign Grafis	3	Propinsi	2013
15	Kompetisi Blok	3	Kabupaten	2013
16	Musikalisasi Puisi	2	Kabupaten	2013
17	Mading	1	Propinsi	2013
18	KIR	3	Nasional	2013
19	Teater	2	Kabupaten	2013
20	Ekonomi Syariah	1	Nasional	2013
21	MTQ	1	Propinsi	2013

**Tabel 4.4**  
**Perkembangan Prestasi Siswa tahun 2009-2013**

<b>Kejuaraan/Tkt</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Kabupaten</b>	13	15	30	14	4
<b>Propinsi</b>	1	1	6	6	5
<b>Nasional</b>	-	-	-	1	2

## 5. Keadaan sarana dan prasarana MAN Lamongan

### a) Lahan Madrasah.

Madrasah memiliki luas lahan kondisi saat ini 16.315 m<sup>2</sup>. Lahan madrasah memiliki status atas hak tanah / ijin pemanfaatan dari pemegang hak, dan sudah bersertifikat atas nama madrasah.

### b) Bangunan Gedung

Madrasah memiliki rasio rombel dengan bangunan dua lantai 37 rombel = 6,23 m<sup>2</sup> dengan luas lantai = 7.200 m<sup>2</sup> yang dilengkapi dengan ventilasi udara dan pencahayaan yang memadai. Daya listrik saat ini 147.000 watt. Bangunan gedung dilengkapi dengan ijin mendirikan bangunan dan ijin penggunaan. Namun masih memiliki kekurangan antara lain : 5 ruang kelas belajar belum sesuai standar, bahkan sudah memiliki laboratorium IPS dan bangunan ma'had putra dan putri.

### c) Ruang Kelas :

Madrasah sudah memenuhi standar luas ruangan 72 m<sup>2</sup>/ruang terdiri dari 33 kelas dari 38 rombel dan memiliki fasilitas pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan untuk pandangan ke luar ruangan, dilengkapi sarana : Kursi peserta didik 1 buah / 1 peserta didik, meja peserta didik 1 buah / 2 peserta didik, kursi guru 1 buah/guru, meja guru 1 buah/guru, papan pajang 2 buah/ruang, tempat sampah 1 buah/ruang, jam dinding 1

buah/ruang, socket listrik 1 buah/ruang, LCD proyektor 1 buah/ruang.

Namun masih ada 5 ruang kelas yang memiliki ukuran 48 m<sup>2</sup>.

d) Ruang Perpustakaan

Madrasah kami memiliki perpustakaan dengan luas ruang 8m x 18 m, sudah melebihi SNP yaitu 5 m<sup>2</sup>, dilengkapi dengan : Jendela untuk memberi pencahayaan yang memadai untuk membaca buku, terletak dibagian madrasah yang mudah dicapai, sarannya yaitu Rak buku 1 set, rak majalah 1 buah, rak surat kabar 1 buah, meja baca 15 buah, kursi baca 15 buah, meja kerja/sirkulasi 1 buah/petugas, kursi kerja 1 buah/petugas, lemari katalog 1 buah, lemari 1 buah, papan pengumuman, peralatan dan meja multimedia 1 buah, buku inventaris 1 buah, tempat sampah 1 buah/ruang, socket listrik 1 buah/ruang, jam dinding 1 buah/ruang. Di perpustakaan MAN Lamongan memiliki kelebihan jumlah almari dan rak buku 2/23 buah, rak majalah 1 buah, rak surat kabar 2 buah, meja baca 25 buah, kursi baca 29 buah. Namun masih memiliki kekurangan diantaranya ruang perpustakaan belum berfungsi sebagai tempat kegiatan peserta didik dan guru memperoleh informasi dari berbagai jenis bahan pustaka dengan membaca, mengamati, mendengar, dan sekaligus tempat petugas mengelola perpustakaan, ruang perpustakaan sudah dilengkapi peralatan multimedia dan meja multimedia, serta pelayanan administrasi yang berbasis ICT.

e) Laboratorium Biologi

Madrasah memiliki laboratorium biologi berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran biologi secara praktek yang memerlukan peralatan khusus, dapat menampung minimum satu rombongan belajar, memiliki rasio minimum ruang laboratorium biologi  $2,4 \text{ m}^2$ /peserta didik, memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan, dilengkapi dengan sarana : kursi 1 buah/peserta didik, meja peserta didik 1 buah/7 peserta didik, meja demonstrasi 1 buah / lab, meja persiapan 1 buah/lab, lemari alat 1 buah/lab, lemari bahan 1 buah/lab, bak cuci 1 buah/kelompok, soket listrik 9 buah/lab, alat pemadam kebakaran 1 buah/lab, peralatan P3K 1 unit/lab, tempat sampah 1 buah/lab, jam dinding 1 buah/lab. Bahkan sudah ada LCD Proyektor.

f) Laboratorium Fisika

Madrasah memiliki laboratorium fisika berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran fisika secara praktek yang memerlukan peralatan khusus, dapat menampung minimum satu rombongan belajar, rasio minimum ruang laboratorium fisika  $2,4 \text{ m}^2$ /peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium  $48 \text{ m}^2$  termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan  $18 \text{ m}^2$ . Lebar ruang laboratorium fisika  $80 \text{ m}^2$ . Memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan

mengamati obyek percobaan. ruang laboratorium fisika dilengkapi dengan sarana : Kursi 1 buah/peserta didik, meja peserta didik 1 buah / 7 peserta didik, meja demonstrasi 1 buah/ lab, meja persiapan 1 buah/lab, lemari alat 1 buah/lab, lemari bahan 1 buah/lab, bak cuci 1 buah/kelompok, soket listrik 9 buah/lab, alat pemadam kebakaran 1 buah/lab, peralatan P3K 1 unit/lab, tempat sampah 1 buah/lab, jam dinding 1 buah/lab serta sudah dilengkapi dengan LCD proyektor.

g) Laboratorium Kimia

Madrasah memiliki laboratorium kimia berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran kimia secara praktek yang memerlukan peralatan khusus, dapat menampung minimum satu rombongan belajar, rasio 2,4 m<sup>2</sup>/peserta didik, untuk rombongan belajar dengan peserta didik 48 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m<sup>2</sup> termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 24 m<sup>2</sup>. Lebar ruang laboratorium kimia 8 m, ruang laboratorium kimia memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan, dilengkapi dengan sarana : Kursi 1 buah/peserta didik, meja peserta didik 1 buah/7 peserta didik, meja demonstrasi 1 buah / lab, meja persiapan 1 buah/lab, lemari alat 1 buah/lab, lemari bahan 1 buah/lab, bak cuci 1 buah/kelompok, soket listrik 9 buah/lab, alat pemadam kebakaran 1 buah/lab, peralatan P3K 1 unit/lab, tempat sampah 1 buah/lab, jam dinding 1

buah/lab. Bahkan sudah memiliki pembuangan limbah kimia secara khusus dan LCD proyektor

b) **Laboratorium Komputer**

Madrasah memiliki 3 unit Lab. Komputer dengan rincian masing-masing Lab. Komputer :1 unit PC guru (server), 40 unit PC siswa dengan rasio 1 komputer / peserta didik (melebihi ketentuan BNSP dengan ketentuan rasio 1 komputer / 2 peserta didik), 1 set Modul praktek/komputer,1 buah Papan Tulis, 1 LCD proyektor, 1 titik akses internet untuk 3 laboratorium komputer, 1 printer + scanner dan 40 stabilizer. Namun laboratorium komputer 2 dan 3 belum dilengkapi dengan titik access internet,

i) **Laboratorium Bahasa**

Madrasah memiliki laboratorium bahasa berfungsi sebagai tempat mengembangkan keterampilan berbahasa, dapat menampung satu rombongan belajar (48 siswa), luas 72 m<sup>2</sup>. Untuk rombongan belajar dengan jumlah 48 peserta didik . Lebar 8 m, dilengkapi dengan sarana : Kursi 1 buah/peserta didik, meja peserta didik 1 buah/ peserta didik, kursi guru 1 buah/guru, meja guru 1 buah/guru, lemari 1 buah/lab, perangkat multimedia 1 set/lab, papan tulis 1 buah/lab, soket listrik 2 buah/lab, tempat sampah 1 buah/ruang, jam dinding 1 buah/lab, LCD dan sound aktif, hal ini memungkinkan pembelajaran bahasa (listening) berlangsung di kelas. Bahkan sudah terhubung dengan sambungan internet.

j) Bengkel Tata Busana

Madrasah memiliki bengkel tata busana berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran tata busana secara praktik yang memerlukan peralatan khusus, ruang praktik program keahlian tata busana adalah 264 m<sup>2</sup>, untuk menampung 32 peserta didik, yang meliputi: ruang praktik pola 32 m<sup>2</sup>, ruang praktik menjahit masinal 32 m<sup>2</sup>, ruang praktik peragaan busana 120 m<sup>2</sup>, ruang penyimpanan dan instruktur 48 m<sup>2</sup>, Saat ini memiliki ruang pola dan praktek menjahit 108 m<sup>2</sup>, Bengkel Tata Busana memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan praktek menjahit, ruang praktik program keahlian tata busana dilengkapi dengan sarana :4 meja kerja, 40 kursi kerja, 1 meja instruktur, 2 kursi instruktur, 3 lemari simpan alat, 2 loker alat dan bahan, 1 lemari etalase, 1 lemari kabinet, 1 papan hasil karya, Papan tulis 1 buah / ruang. Kotak kontak 20, alat pemadam kebakaran 1 buah, tempat sampah 1, LCD proyektor dan sound aktif. Namun belum dilengkapi dengan ruang penyimpanan hasil karya peserta didik, ruang instruktur 48 m<sup>2</sup> dan ruang pengepasan 2,25 m<sup>2</sup>.

k) Ruang Pimpinan

Madrasah memiliki ruang pimpinan dengan luas saat ini 36 m<sup>2</sup> dengan lebar 6 m , dilengkapi sarana : Kursi pimpinan 1 buah, meja pimpinan 1 buah, kursi dan meja tamu 1 set, lemari 1 buah, papan statistik 1 buah, simbol

kenegaraan 1 set, tempat sampah 1 buah, jam dinding 1 buah. Bahkan sudah dilengkapi dengan ruang pertemuan dan maket madrasah.

q) Ruang Guru

Madrasah memiliki ruang guru yang mudah dijangkau dan dekat dengan ruang pimpinan, dilengkapi dengan sarana : Kursi kerja 1 buah/guru, meja kerja 1 buah/guru, lemari 1 buah/guru (atau 1 buah yang digunakan bersama oleh semua guru), kursi tamu 1 set/ruang, papan statistik 1 buah/ruang, papan pengumuman 1 buah, tempat sampah 1 buah, jam dinding 1 buah/ruang dan akses wifi untuk guru . Namun belum memenuhi rasio minimum luas ruang guru  $4 \text{ m}^2/\text{guru}$

m) Ruang Tata Usaha

Madrasah memiliki ruang tata usaha dengan luas saat ini  $54 \text{ m}^2$ , dilengkapi : 1 buah brankas/madrasah, 1 set meja resepsionis, Kursi tamu 1 set, Kursi kerja 1 buah/petugas, meja kerja 1 buah/petugas, lemari 5 buah/ruang, papan statistik 1 buah/ruang, komputer 8 set/ruang, printer 5 set/ruang, telepon 1 buah, fax 1 buah, jam dinding 1 buah/ruang, soket listrik 1 buah/ruang, penanda waktu 1 buah, tempat sampah 2 buah/ruang. Bahkan sudah dilengkapi dengan akses internet dan wifi

n) Tempat beribadah

Madrasah memiliki tempat ibadah dengan luas saat ini  $324 \text{ m}^2$  dengan bangunan 2 lantai, dilengkapi : Lemari/rak 1 buah/tempat ibadah, perlengkapan ibadah disesuaikan dengan kebutuhan, jam dinding 1 buah, 1

unit mimbar,1 set pengeras suara, tempat wudhu sudah dipisahkan berdasarkan gender.

d) **Ruang Konseling**

Madrasah memiliki ruang konseling dengan luas saat ini 72 m<sup>2</sup>, dilengkapi :  
2 Ruang privasi, 4 set meja kursi, 1 set kursi tamu, 1 lemari, papan kegiatan,  
2 kipas angin, 1 set komputer, 1 titik akses internet, 1 loker arsip, 1 set instrumen konseling, 1 set buku sumber, dan 1 set media pengembangan.  
Dan ada jaringan akses internet.

p) **Ruang UKS**

Madrasah memiliki ruang UKS sudah memenuhi standar terkait dengan sarana dan prasarana baik berdasarkan SNP maupun PP 24 2007, memiliki tenaga kesehatan (perawat), Luas ruang UKS 30 m<sup>2</sup>, dilengkapi :Tempat tidur 3 buah, lemari 3 buah, kursi 5 buah, meja 1 buah, perlengkapan P3K, tandu 1 buah, selimut 3 buah, tensimeter 2 buah, termometer badan 1 buah, timbangan badan 2 buah, pengukur tinggi badan 2 buah, tempat cuci tangan 1 buah, Jam dinding 1 buah, tes GDA kolesterol, dan asam urat, 1 tabung

oksigen, 1 set komputer, 1 almari obat, dilengkapi obat-obatan ringan.

Namun ruang UKS masih perlu di perluas karena jumlah siswa lebih dari 1000.

q) **Ruang Organisasi Kesiswaan**

Madrasah memiliki ruang OSIS dengan luas 35 m<sup>2</sup> yang dilengkapi dengan almari 4 buah, meja 2 buah, 1 set komputer, 1 buah kursi, 1 buah kipas

angin, papan pengurus dan kegiatan, ruang pramuka : luas 21 m<sup>2</sup> dilengkapi dengan 2 buah almari, ruang PMR : luas 14 m<sup>2</sup> dilengkapi dengan 1 buah almari, ruang band : luas 9 m<sup>2</sup> dilengkapi dengan 1 set alat band, ruang drumband : luas 36 m<sup>2</sup> dilengkapi dengan 1 set alat drumband dan 1 wall climbing.

r) Jamban

Madrasah memiliki jumlah jamban, minimum 1 unit jamban untuk setiap 40 peserta didik pria, 1 unit jamban untuk setiap 30 peserta didik wanita, dan 1 unit jamban untuk guru, saat ini madrasah mempunyai 36 unit jamban, luas saat ini 4 m<sup>2</sup>, tersedia air bersih di setiap unit jamban, jamban dilengkapi sarana : Kloset jongkok 1 buah/ruang, tempat air 1 buah/ruang, gayung 1 buah/ruang, gantungan pakaian 1 buah/ruang, tempat sampah 1 buah/ruang.

s) Gudang

Madrasah memiliki gudang dengan luas 32 m<sup>2</sup> yang dilengkapi : Lemari 1 buah/ruang, rak 1 buah/ruang. Bahkan sudah memiliki gudang alat kebersihan, gudang alat tukang dan gudang alat elektro.

t) Ruang Sirkulasi

Madrasah sudah memiliki ruang sirkulasi.

u) Tempat Bermain / Berolahraga

Madrasah memiliki Tempat bermain / berolahraga dengan luas 3160 m<sup>2</sup>, dilengkapi sarana : Pengeras suara 1 set, tape rekorder 1 buah, ring basket, gawang futsal 2 set, net voli 2 set, net bulutangkis 2 set. Namun lapangan

belum dapat menampung peserta didik mengikuti pengembangan diri bidang olahraga.

v) **Ma'had**

Madrasah memiliki Asrama putra luas 144 m<sup>2</sup> , mempunyai 5 kamar dengan kapasitas tiap kamar 8 orang, dilengkapi : 10 almari, 6 kipas angin, 23 kasur, 5 kamar mandi, asrama putri luas 448 m<sup>2</sup> , mempunyai 11 kamar santri dengan kapasitas tiap kamar 14 orang dan 1 kamar pembina, dilengkapi : 44 set dipan tingkat, 1 set komputer, 25 almari, 12 kipas angin, 14 kamar mandi, 1 ruang gudang, 1 set kursi tamu, 1 ruang jemuran, 1 ruang kantor. Namun belum semua siswa akselerasi dan unggulan tertampung di asrama.

w) **Kantin**

Madrasah memiliki 1 kantin apung dengan luas 945 m<sup>2</sup> , terdiri dari 9 stand dengan kapasitas maksimal 350 orang, dilengkapi : 2 kamar mandi, 1 tandon air, 6 wastafel.

x) **Koperasi**

Madrasah memiliki 1 gedung koperasi luas 88 , dilengkapi 7 etalase, 2 set

komputer, mesin fotokopi, 1 set meja kerja, 1 lemari pendingin, 1 ruang gudang, 2 rak, 1 almari. Namun belum mempunyai kantor dan gudang.

y) **Bengkel Elektronika**

Madrasah memiliki bengkel elektro berfungsi sebagai tempat berlangsungnya tempat pembelajaran elektro secara praktek yang memerlukan peralatan khusus, bengkel elektro dapat menampung minimal 1

rombongan belajar, bengkel elektro memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan praktek reparasi komputer dan jaringan komputer, belajar elektro dilengkapi dengan sarana 4 meja kerja, 3 lemari simpan alat dan bahan, 2 rak alat, 4 feeling kabinet, 1 papan tulis, alat pemadam kebakaran, 1 tempat sampah, dan jam dinding. Namun belum dilengkapi dengan ruang instalasi jaringan, ruang perbaikan dan perawatan komputer dan ruang penyimpanan.

z) Bengkel Mebelair

Madrasah memiliki bengkel mebelair berfungsi sebagai tempat berlangsungnya tempat pembelajaran mebelair secara praktek yang memerlukan peralatan khusus, dan dapat menampung minimal 1 rombongan belajar, serta memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan praktik produksi mebelair. Bengkel mebelair dilengkapi dengan sarana 6 meja kerja, 1 lemari simpan alat dan bahan, 1 rak alat, 1 feeling kabinet, 1 papan tulis, alat pemadam kebakaran, 1 set meja instruktur, 1 tempat sampah, dan jam dinding. Namun belum dilengkapi dengan ruang konstruksi kayu, ruang penyimpanan.

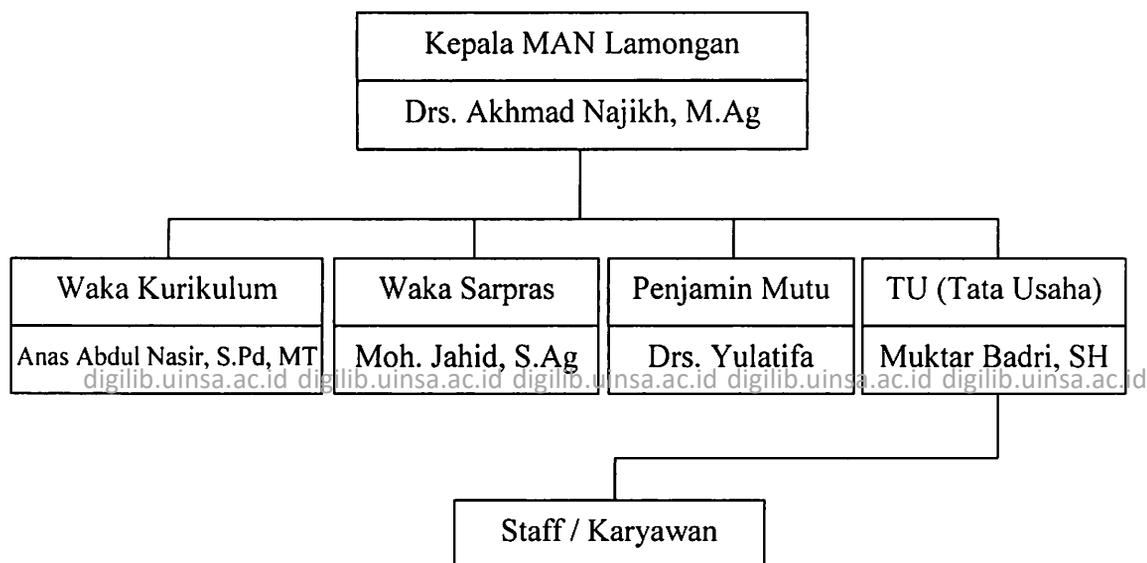
aa) Madrasah memiliki 38 rombongan belajar dan memiliki jumlah peserta didik yang memenuhi standar rasio terkait dengan luas ruang kelas sebanyak 33 rombongan belajar. Namun masih ada kelemahan yaitu madrasah masih memiliki jumlah peserta didik yang belum memenuhi standar rasio terkait dengan luas ruang kelas sebanyak 5 rombongan belajar.

- bb) Madrasah sudah menyediakan alat dan/atau sumber belajar di ruang kelas, perpustakaan, dan laboratorium yang memenuhi standar, bahkan setiap laboratorium, bengkel, perpustakaan dan ruang kelas yang memiliki LCD proyektor sebanyak 38 ruang. Namun masih ada beberapa kelemahan yaitu, jumlah buku teks mata pelajaran di perpustakaan masih belum memenuhi standar yaitu 1 eksemplar/mata pelajaran/peserta didik ditambah 2 eksemplar/mata pelajaran/sekolah, buku penunjang di perpustakaan masih belum sesuai standar yaitu 1 eksemplar/mata pelajaran/guru mata pelajaran ditambah 1 eksemplar/mata pelajaran/sekolah, Instalasi laboratorium bahasa masih belum berfungsi secara maksimal,
- cc) Madrasah memiliki program perbaikan / pemeliharaan sarana dan prasarana dan madrasah kami melaksanakan perbaikan / pemeliharaan sarana dan prasarana yang diaudit internal maupun eksternal setiap semester.
- dd) Kemudahan Akses : Madrasah mudah dijangkau, ruang perpustakaan, laboratorium terletak di bagian madrasah yang mudah dicapai/dijangkau oleh peserta didik, ruang pimpinan mudah dicapai/dijangkau oleh guru dan tamu madrasah, ruang guru dan TU mudah dicapai dari halaman madrasah ataupun dari luar lingkungan madrasah, serta dekat dengan ruang pimpinan.
- ee) Keamanan: Bangunan gedung madrasah dilengkapi penangkal petir, pagar, dan pintu gerbang yang dapat dikunci dan Madrasah memiliki CCTV di 52 titik strategis. Kenyamanan : Lingkungan madrasah terhindar dari polusi, bangunan gedung madrasah memiliki sanitasi, dan mampu meredam getaran

dan kebisingan yang mengganggu proses pembelajaran. Madrasah dalam keadaan bersih, tertib, rindang dan indah. Namun masih ada beberapa kelemahan yaitu bangunan gedung madrasah belum semuanya dilengkapi pemadam kebakaran, laboratorium komputer 1 belum mampu meredam getaran dan kebisingan yang mengganggu proses pembelajaran. Bangunan gedung belum dilengkapi jalur evakuasi jika terjadi keadaan darurat, belum semuanya dilengkapi penangkal petir.

## 6. Struktur Organisasi MAN Lamongan Tahun 2015-2016

**Gambar 4.1**  
**Bagan Struktur Organisasi MAN Lamongan Tahun 2015-2016**



## B. Penyajian Data (Data Kuantitatif)

Tabel 4.5

### Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kelas Guru Madrasah Aliyah Negeri

Lamongan Sebelum Audit

NO	NAMA	SUPERVISI KELAS
1	Drs. Akhmad Najikh, M.Ag	95.9
2	Moh. Jahid, S.Ag	88.0
3	Dra. Yullatifa	86.0
4	Dra. Hj. Siti Muzayati Rohmah, M.Pd	86.0
5	Dra. Sumarmiati	86.7
6	Dra. Sulaimah	84.0
7	M. Ahsan, S.Pd.I	85.3
8	Dr. Isa Anshori, Drs. M.Si	95.3
9	Drs. Supranoto	91.3
10	Drs. Zainul Arifin	89.3
11	Dra. Ifda Fadhliyah, M.Pd	90.0
12	Dra. Hj. Iva Rufaida, M.Pd	84.0
13	Elli Tri Puspita, S.Pd	86.0
14	Nunik Zubaidah, SS	89.3
15	Isrowiyah, M.Pd	89.3
16	Drs. Agus Zulianto	96.7
17	Sufyan Hadi, S.Pd	90.0
18	Anas Abdul Nasir, S.Pd, MT	92.0
19	Suminto, S.Pd	90.0
20	Drs. Masyhadi, M.Si	81.3
21	Dra. Lilik Rahma, MM	85.3
22	Lailatul Rokhman, S.Pd	95.9
23	Yekti Handayani, SE, S.Pd	89.3
24	Ummi Shoidah, S.Ag, M.Pd	87.3
25	Dra. Susilowati	90.0
26	Hartini, S.Pd	90.0
27	Nurul Khomsatul Maktubah, S.Pd	96.7
28	Dra. Hj. Jumi'ah, MM	92.0
29	Kasduni, S.Pd	88.7
30	Suharsono, S.Pd	83.3
31	Khoirul Muthrofin, S.Ag	92.7
32	Dra. Dwi Sugihastuti	88.7
33	Moh. Sholikan, S.Pd	91.3

34	Anis Choirun Niswah, S.Pd	86.7
35	Rikza, S.Pd.I	83.3
36	Siti Aminah, S.Pd, MM	95.9
37	Siti Khofilah, S.Pd.	86.7
38	Endro Edi Utomo, S.Pd	84.0
39	Fauziyatul Iffah, S.Ag	82.0
40	Sa'I, S.Pd, M.Pd	78.7
41	Rouf Baydhowi, S.Ag. M.Ag	85.3
42	Endro Tri Wahyudiono, S.Pd	93.3
43	Titik Lestari, S.Pd	90.0
44	Elvi Laelativa, S.Pd	91.3
45	Imam Susanto, S.Pd.	82.0
46	Nun Endah Mahmudah, M.Pd.I	87.3
47	Rahayu, S.Pd	84.7
48	Drs. Faqih	83.3
49	Purnomo, S.Pd	84.0
50	Majid, S.Ag	84.0
51	Zainal Muttaqin, S.Pd	91.3
52	Fitriah Kusuma, S.Pd	84.7
53	Shohibul Muhtaqin, S.Pd	84.0
54	Diah Andayani, S.Pd	84.0
55	Drs. Saiful Munir, MM	85.3
56	Suparno, S.Ag	84.7
57	Asman, S.Ag	91.3
58	Vita Amalia, S.Sos	91.3
59	Dwi Agus Samudra, S.Pd	91.3
60	Syaiful Wakhid, S.Pd	89.3
61	Abd. Hadi, S.Pd	90.0
62	Yayuk Mukhayatin, S.Ag	97.3
63	Muyasaroh Thona, S.Ag, M.Ag	87.3
64	Nur Fadlilatin, S.Pd	74.7
65	Zuhrotun Nisak, S.Pd	74.7
66	Alifatuz Zamzami, S.Pd.I	92.7
67	Drs. Moch. Masluch	88.7
68	Drs. A. Luthfi, M.Si	93.3
69	Lizza Avivah, SE	91.3
70	Drs. Achmad El Hanif En Nuri, MM	88.0
71	H. Husaini, SAg, MA	97.3
72	Afif Hajriy, S.Pd	79.3
73	M. Sholihin, SE	84.7
74	Midkhol Huda, SE, S.Kom	76.7

75	Henry Indra Gunawan, SS	61.3
76	Moh. Novin Eko Nurkhunaifi, SS	79.3
77	Eva Rahmawati, S.Pd	79.3
78	Arif Purwanto, S.Si, S.Pd	83.3
79	Nur Faidah, S.Pd	72.0
80	Wiwik Hidayati, S.Pd	84.0
81	Heru Setyabudi, S.Kom	82.7
82	A. Khudori, S.Pd	84.0
83	Kusnadi, S.Pd.I	57.3
84	Henny Rosyidah Putniany, SH	86.0
85	Waris, S.Pd	57.3
86	Zumrotus Sa'adah, S.Si	86.0
87	Eva Dina Rahmawati, S.Pd	80.0
88	Eva Lailatul Qodriyah, S.Pd	82.4
89	Evi Zuhana, S. Hum	72.7
90	Masruri, S.Pd	69.3
91	Dwi Aprilianto, Lc, M.Hi	69.3
Jumlah		7789.5
Rata-rata		85.6

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kelas Guru Madrasah Aliyah Negeri**  
**Lamongan Sesudah Audit**

NO	NAMA	SUPERVISI KELAS
1	Drs. Akhmad Najikh, M.Ag	94.7
2	Moh. Jahid, S.Ag	87.2
3	Dra. Yullatifa	86.0
4	Dra. Hj. Siti Muzayati Rohmah, M.Pd	87.2
5	Dra. Sumarmiati	76.4
6	Dra. Sulaimah	82.8
7	M. Ahsan, S.Pd.I	80.2
8	Dr. Isa Anshori, Drs. M.Si	94.7
9	Drs. Supranoto	89.7
10	Drs. Zainul Arifin	91.3
11	Dra. Ifda Fadhliyah, M.Pd	89.3
12	Dra. Hj. Iva Rufaida, M.Pd	90.2
13	Elli Tri Puspita, S.Pd	89.1
14	Nunik Zubaidah, SS	91.3

15	Isrowiyah, M.Pd	89.1
16	Drs. Agus Zulianto	89.5
17	Sufyan Hadi, S.Pd	87.1
18	Anas Abdul Nasir, S.Pd, MT	96.1
19	Suminto, S.Pd	86.8
20	Drs. Masyhadi, M.Si	81.3
21	Dra. Lilik Rahma, MM	80.2
22	Lailatul Rokhmah, S.Pd	90.5
23	Yekti Handayani, SE, S.Pd	88.7
24	Ummi Shoidah, S.Ag, M.Pd	84.1
25	Dra. Susilowati	81.3
26	Hartini, S.Pd	92.3
27	Nurul Khomsatul Maktubah, S.Pd	90.2
28	Dra. Hj. Jumi'ah, MM	92.7
29	Kasduni, S.Pd	89.1
30	Suharsono, S.Pd	90.3
31	Khoirul Muthrofin, S.Ag	89.4
32	Dra. Dwi Sugihastuti	81.1
33	Moh. Sholikan, S.Pd	91.3
34	Anis Choirun Niswah, S.Pd	86.7
35	Rikza, S.Pd.I	88.7
36	Siti Aminah, S.Pd, MM	90.5
37	Siti Khofilah, S.Pd.	90.5
38	Endro Edi Utomo, S.Pd	85.1
39	Fauziyatul Iffah, S.Ag	85.7
40	Sa'I, S.Pd, M.Pd	88.7
41	Rouf Baydhowi, S.Ag. M.Ag	89.7
42	Endro Tri Wahyudiono, S.Pd	89.7
43	Titik Lestari, S.Pd	89.1
44	Elvi Laelativa, S.Pd	90.5
45	Imam Susanto, S.Pd.	80.1
46	Nun Endah Mahmudah, M.Pd.I	88.1
47	Rahayu, S.Pd	85.5
48	Drs. Faqih	87.3
49	Purnomo, S.Pd	87.3
50	Majid, S.Ag	88.1
51	Zainal Muttaqin, S.Pd	82.3
52	Fitriah Kusuma, S.Pd	85.5
53	Shohibul Muhtaqin, S.Pd	87.1
54	Diah Andayani, S.Pd	80.7
55	Drs. Saiful Munir, MM	81.1

56	Suparno, S.Ag	85.7
57	Asman, S.Ag	91.3
58	Vita Amalia, S.Sos	85.5
59	Dwi Agus Samudra, S.Pd	84.7
60	Syaiful Wakhid, S.Pd	89.7
61	Abd. Hadi, S.Pd	82.3
62	Yayuk Mukhayatin, S.Ag	85.1
63	Muyasaroh Thoha, S.Ag, M.Ag	88.1
64	Nur Fadlilatin, S.Pd	74.7
65	Zuhrotun Nisak, S.Pd	84.7
66	Alifatuz Zamzami, S.Pd.I	92.7
67	Drs. Moch. Masluch	88.7
68	Drs. A. Luthfi, M.Si	84.7
69	Lizza Avivah, SE	92.7
70	Drs. Achmad El Hanif En Nuri, MM	88.0
71	H. Husaini, SAg. MA	98.5
72	Afif Hajiriy, S.Pd	80.0
73	M. Sholihin, SE	88.1
74	Midkhol Huda, SE, S.Kom	84.7
75	Henry Indra Gunawan, SS	79.3
76	Moh. Novin Eko Nurkhunaifi, SS	79.3
77	Eva Rahmawati, S.Pd	85.5
78	Arif Purwanto, S.Si, S.Pd	92.7
79	Nur Faidah, S.Pd	88.7
80	Wiwik Hidayati, S.Pd	90.5
81	Heru Setyabudi, S.Kom	92.1
82	A. Khudori, S.Pd	89.7
83	Kusnadi, S.Pd.I	84.7
84	Henny Rosyidah Putniany, SH	88.7
85	Walis, S.Pd	85.5
86	Zumrotus Sa'adah, S.Si	90.7
87	Eva Dina Rahmawati, S.Pd	88.3
88	Eva Lailatul Qodriyah, S.Pd	94.1
89	Evi Zuhana, S. Hum	89.7
90	Masruri, S.Pd	80.5
91	Dwi Aprilianto, Lc, M.Hi	75.7
Jumlah		7934.8
Rata-rata		87.2

**Tabel 4.7****Rekapitulasi Penilaian Supervisi Kelas Guru Madrasah Aliyah Negeri  
Lamongan Sebelum dan Sesudah Audit**

No	Nama	Sebelum Audit	Sesudah Audit
1	Drs. Akhmad Najikh, M.Ag	95.9	94.7
2	Moh. Jahid, S.Ag	88.0	87.2
3	Dra. Yullatifa	86.0	86.0
4	Dra. Hj. Siti Muzayati Rohmah, M.Pd	86.0	87.2
5	Dra. Sumarmiati	86.7	76.4
6	Dra. Sulaimah	84.0	82.8
7	M. Ahsan, S.Pd.I	85.3	80.2
8	Dr. Isa Anshori, Drs. M.Si	95.3	94.7
9	Drs. Supranoto	91.3	89.7
10	Drs. Zainul Arifin	89.3	91.3
11	Dra. Ifda Fadhliyah, M.Pd	90.0	89.3
12	Dra. Hj. Iva Rufaida, M.Pd	84.0	90.2
13	Elli Tri Puspita, S.Pd	86.0	89.1
14	Nunik Zubaidah, SS	89.3	91.3
15	Isrowiyah, M.Pd	89.3	89.1
16	Drs. Agus Zulianto	96.7	89.5
17	Sufyan Hadi, S.Pd	90.0	87.1
18	Anas Abdul Nasir, S.Pd, MT	92.0	96.1
19	Suminto, S.Pd	90.0	86.8
20	Drs. Masyhadi, M.Si	81.3	81.3
21	Dra. Lilik Rahma, MM	85.3	80.2
22	Lailatul Rokhmah, S.Pd	95.9	90.5
23	Yekti Handayani, SE, S.Pd	89.3	88.7
24	Ummi Shoidah, S.Ag, M.Pd	87.3	84.1
25	Dra. Susilowati	90.0	81.3
26	Hartini, S.Pd	90.0	92.3
27	Nurul Khomsatul Maktubah, S.Pd	96.7	90.2
28	Dra. Hj. Jumi'ah, MM	92.0	92.7
29	Kasduni, S.Pd	88.7	89.1
30	Suharsono, S.Pd	83.3	90.3
31	Khoirul Muthrofin, S.Ag	92.7	89.4
32	Dra. Dwi Sugihastuti	88.7	81.1
33	Moh. Sholikan, S.Pd	91.3	91.3
34	Anis Choirun Niswah, S.Pd	86.7	86.7

35	Rikza, S.Pd.I	83.3	88.7
36	Siti Aminah, S.Pd, MM	95.9	90.5
37	Siti Khofilah, S.Pd.	86.7	90.5
38	Endro Edi Utomo, S.Pd	84.0	85.1
39	Fauziyatu Iffah, S.Ag	82.0	85.7
40	Sa'I, S.Pd, M.Pd	78.7	88.7
41	Rouf Baydhowi, S.Ag. M.Ag	85.3	89.7
42	Endro Tri Wahyudiono, S.Pd	93.3	89.7
43	Titik Lestari, S.Pd	90.0	89.1
44	Elvi Laelativa, S.Pd	91.3	90.5
45	Imam Susanto, S.Pd.	82.0	80.1
46	Nun Endah Mahmudah, M.Pd.I	87.3	88.1
47	Rahayu, S.Pd	84.7	85.5
48	Drs. Faqih	83.3	87.3
49	Purnomo, S.Pd	84.0	87.3
50	Majid, S.Ag	84.0	88.1
51	Zainal Muttaqin, S.Pd	91.3	82.3
52	Fitriah Kusuma, S.Pd	84.7	85.5
53	Shohibul Muhtaqin, S.Pd	84.0	87.1
54	Diah Andayani, S.Pd	84.0	80.7
55	Drs. Saiful Munir, MM	85.3	81.1
56	Suparno, S.Ag	84.7	85.7
57	Asman, S.Ag	91.3	91.3
58	Vita Amalia, S.Sos	91.3	85.5
59	Dwi Agus Samudra, S.Pd	91.3	84.7
60	Syaiful Wakhid, S.Pd	89.3	89.7
61	Abd. Hadi, S.Pd	90.0	82.3
62	Yayuk Mukhayatin, S.Ag	97.3	85.1
63	Muyasaroh Thoha, S.Ag, M.Ag	87.3	88.1
64	Nur Fadliatin, S.Pd	74.7	74.7
65	Zuhrotun Nisak, S.Pd	74.7	84.7
66	Alifatuz Zamzami, S.Pd.I	92.7	92.7
67	Drs. Moch. Masluch	88.7	88.7
68	Drs. A. Luthfi, M.Si	93.3	84.7
69	Lizza Avivah, SE	91.3	92.7
70	Drs. Achmad El Hanif En Nuri, MM	88.0	88.0
71	H. Husaini, SAg, MA	97.3	98.5
72	Afif Hajiriy, S.Pd	79.3	80.0
73	M. Sholihin, SE	84.7	88.1
74	Midkhol Huda, SE, S.Kom	76.7	84.7
75	Henry Indra Gunawan, SS	61.3	79.3

76	Moh. Novin Eko Nurkhunaifi, SS	79.3	79.3
77	Eva Rahmawati, S.Pd	79.3	85.5
78	Arif Purwanto, S.Si, S.Pd	83.3	92.7
79	Nur Faidah, S.Pd	72.0	88.7
80	Wiwik Hidayati, S.Pd	84.0	90.5
81	Heru Setyabudi, S.Kom	82.7	92.1
82	A. Khudori, S.Pd	84.0	89.7
83	Kusnadi, S.Pd.I	57.3	84.7
84	Henny Rosyidah Putniany, SH	86.0	88.7
85	Waris, S.Pd	57.3	85.5
86	Zumrotus Sa'adah, S.Si	86.0	90.7
87	Eva Dina Rahmawati, S.Pd	80.0	88.3
88	Eva Lailatul Qodriyah, S.Pd	82.4	94.1
89	Evi Zuhana, S. Hum	72.7	89.7
90	Masruri, S.Pd	69.3	80.5
91	Dwi Aprilianto, Lc, M.Hi	69.3	75.7
<b>Jumlah</b>		<b>7789.5</b>	<b>7934,8</b>
<b>Rata - rata</b>		<b>85,6</b>	<b>87,2</b>

### C. Penyajian Data dan Analisis Hasil Kinerja (Data Kualitatif)

Penyajian data berupa laporan hasil audit internal ke IX MAN Lamongan adalah sebagai berikut :

1. - Terhitung sejak tahun 2005 instansi pemerintah tidak diperkenankan lagi mengangkat pegawai honorer, oleh karena SK pengangkatan pegawai honorer (GTT/PTT) sebaiknya ditandatangani ketua komite. Sehubungan dengan hal itu perlu merubah POS 6.2 TU-01 rekrutmen pegawai.
  - SK perpanjangan kontrak GTT/PTT belum diterbitkan.
2. - Belum ada kesamaan pandangan dalam menyusun perangkat pembelajaran meskipun telah ada format contoh dari waka kurikulum, terutama dalam perhitungan pekan efektif.

3. - Laporan hasil survey kepuasan pelanggan belum dibuat.
4. - Belum melakukan inventarisasi kebutuhan peralatan dan perlengkapan.
5. - Perangkat proses pembimbingan siswa di kelas guru BK perlu ditetapkan Prosedur Mutunya sebagai dasar acuan pelaksanaan tupoksinya.
  - Guru BK tidak mempunyai jam di kelas, sementara regulasi yang ada, guru BK diberi kesempatan untuk melakukan pembimbingan di dalam kelas.
6. - Dalam melaksanakan program pembinaan dan pembimbingan siswa tidak didokumentasikan secara tertulis.

7. Perencanaan :

Masih ditemukan inkonsistensi pembagian alokasi waktu antara RPE, PROTA, PROMES dan Silabus.

Pelaksanaan :

Masih ditemukan sebagian guru yang belum mengisi jurnal guru, rekapitulasi kehadiran tatap muka di kelas.

Evaluasi :

Masih ditemukan sebagian kecil guru melaksanakan ulangan harian tanpa ada kisi-kisi.

Adapun temuan yang sifatnya observasi dapat dilihat di bawah ini :

1. Kaur TU :

- a. Seiring dengan perubahan kebijakan dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), maka perlu menyesuaikan ketentuan mutu tentang Penilaian DP 3.
- b. Struktur organisasi urusan tata usaha belum menggambarkan kondisi riil tugas pokok fungsi dan wewenang masing-masing staff TU yang ada, di samping itu nama jabatan dalam struktur tersebut belum mengacu kepada regulasi yang ada (Peraturan mendiknas nomor 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah), oleh karena itu disarankan kepada pejabat yang berwenang untuk menyesuaikan SO Urusan Tata Usaha dengan Permendiknas tersebut.
- c. Perlu melengkapi kekurangan tenaga tata usaha dan tenaga teknis (laboran komputer) sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja Tahunan Madrasah.

2. Bendahara madrasah / petugas perekap SPP (Hj. Darni, S.Pd.I, Masruchah, SE)

- a. Perlu dibuat ketentuan mutu / POS terkait penanganan siswa-siswa yang terlambat membayar SPP.
- b. Seharusnya pembayaran SPP tidak dilakukan di kantor TU.
- c. Perlu merevisi POS Bendahara Pengeluaran.

3. Kurikulum (Anas Abdul Nasir, S.Pd. MT)

- a. Perlu memverifikasi jurnal kelas dan jurnal guru secara rutin, sehingga segera diketahui guru-guru yang tidak mengisi jurnal yang dimaksud.

4. Perpustakaan

- a. Pengolahan buku seharusnya sudah selesai sebelum tahun pelajaran baru dimulai.

5. UKS

- a. Untuk menunjang program adiwiyata, perlu membentuk Komunitas Peduli Lingkungan (KOMPLING).

6. Lab. Komputer.

- a. Kebersihan ruang dan perawatan alat perlu mendapatkan perhatian serius.
- b. Perlu mengusulkan laboran komputer.

7. ICT

Perlu disusun Tupoksi petugas teknis ICT

8. Guru mata pelajaran (Anas Abdul Nasir, S.Pd. MT/Guru mapel masing-masing)

- a. Perencanaan

Perencanaan pembelajaran seharusnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku :

- 1) Perangkat pembelajaran seharusnya dibuat untuk kelas tertentu (Jumi'ah,

Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno).

- 2) Jumlah alokasi waktu pembelajaran yang ada dalam RPE Prota, Promes, Silabus, dan RPP tidak singkrun (Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori, Heru Setyabudi, Siti Aminah, Imam Susanto, Syaiful Wakhid, Muyasaroh, Fauziyatul Iffah, Purnomo, Sumarmiati, M. Ahsan, Anis Choirun Niswah, Endro Edi Utomo, Arif Purwanto, Nur Faidah, Henry Indra Gunawan, Vita Amalia, Hartini, Isrowiyah).

- 3) Perangkat pembelajaran seharusnya telah diverifikasi dan ditandatangani oleh yang berwenang (Rouf Baidhowy, Iva Ruvaída, Rahayu, Eva Lailatul Qodriyah, Sulaimah, Lilik Rahmah, Evi Zulianah, Zumrotus Sa'adah, Nur Endah Mahmudah).
- 4) Promes dan RPP seharusnya dilengkapi dengan alokasi waktu (Yayuk Mukhayatin).
- 5) Perangkat pembelajaran seharusnya dilengkapi dengan KKM (Iva Ruvaída).
- 6) Penentuan KKM seharusnya sama antara daftar KKM dengan RPP / KKM masih dibawah 75 (Arif Purwanto, Nur Faidah, Novon Eko Nurkhunaifi, Henry Indra Gunawan, Midchol Huda, Nur Fadlilatin).
- 7) Prota / Promes seharusnya mencantumkan mapel, kelas semester dan mapel (Suharsono).
- 8) RPP seharusnya memuat kriteria, instrument, pedoman penskoran penilaian (Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori).
- 9) Perangkat pembelajaran sebaiknya dilengkapi dengan daftar buku acuan pembelajaran (Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori).
- 10) Silabus masih tertulis Madrasah lain (Henry Indra Gunawan).
- 11) Sumber belajar pada komponen silabus belum ditulis secara spesifik (Midchol Huda).
- 12) Nilai karakter budaya serta kewirausahaan / ekonomi kresif belum tergambar dalam RPP.

b. Pelaksanaan

Dalam melaksanakan proses pembelajaran seharusnya :

- 1) Mengisi dan merekap kehadiran tatap muka di kelas (Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori).
- 2) Jurnal guru seharusnya diisi dan diverifikasi oleh peserta didik (Rouf Baidhowy, Iva Ruvaída, Eva Lailatul Qodriyah, Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori, Heru Setyabudi, Sumarmiati).
- 3) Daftar nilai seharusnya diisi (M. Ahsan, Agus Zuliyanto, Khoirul Muthrofin, Anis Choirun Niswah, Endro Edi Utomo, Saiful Munir).

c. Evaluasi

- 1) Penilaian portofolio perlu dibuat (Rouf Baidhowy, Eva Lailatul Qodriyah, Achmad El-Hanif En Nuri).
- 2) Program TT dan KMTT perlu disusun (Rouf Baidhowy, Eva Lailatul Qodriyah, Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori, Arif Purwanto).
- 3) Program perbaikan dan pengayaan perlu disusun (Iva Ruvaída, Eva Lailatul Qodriyah).
- 4) Catatan perkembangan siswa perlu dibuat (Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori, Sufyan Hadi, Khoirul Muthrofin).
- 5) Rencana penilaian perlu dibuat (Eva Lailatul Qodriyah, Jumi'ah, Jumi'ah, Suharsono, Masruri, Dwi Aprilianto, Suparno, Hudori).

- 6) Analisis hasil ulangan dan analisis butir soal perlu dibuat (Eva Lailatul Qodriyah, Kusnadi, Suminto, Heru Setyabudi, Majid, M. Ahsan, Agus Zuliyanto, Khoirul Muthrofin, Endro Edi Utomo, Saiful Munir, Henry Indra Gunawan, Dwi Agus Samudra, Yayuk Mukhayatin, Vita Amalia, Wiwik Hidayati, Nur Fadlilatin).
- 7) Dalam melaksanakan ulangan harian seharusnya dibuat kisi-kisi soal dan lembar soal (Fitriyah Kusuma, Endro Tri W., Asman, Agus Zuliyanto, Anis Choirun Niswah, Nur Faidah, Yayuk Mukhayatin, Dwi Agus Samudra, Vita Amalia, Wiwik Hidayati, Nur Fadlilatin).
- 8) Kisi-kisi tidak sama dengan soal (Midchol Huda).

9. Wali Kelas (Anas Abdul Nasir, S.Pd. MT / Wali kelas masing-masing)

a. Perencanaan

Program wali kelas perlu dibuat (Hartini, Elly Tri Puspita, Isrowiyah).

b. Pelaksanaan

- 1) Pembinaan dan bimbingan seharusnya juga diberikan kepada siswa yang berprestasi atau siswa yang memiliki bakat dan minat yang tinggi terhadap mapel tertentu.
- 2) Pembinaan dan bimbingan seharusnya dilakukan secara rutin sesuai jadwal yang telah dibuat (Hartini, Elly Tri Puspita, Isrowiyah, Faqih).
- 3) Koordinasi antara wali kelas dengan waka kurikulum seharusnya dilakukan secara terprogram (Hartini, Elly Tri Puspita, Isrowiyah, Faqih).
- 4) Rekap kehadiran guru di kelas perlu dibuat (Hartini, Isrowiyah, Faqih).

c. Laporan

Wali kelas perlu melaporkan kinerjanya ke kepala madrasah secara periodik.

Dari proses pelaksanaan audit internal, dapat disimpulkan bahwa

1. Mengingat peran strategis guru mata pelajaran sebagai salah satu pilar tegaknya proses pembelajaran yang bermutu, maka untuk beberapa temuan di prosedur mutu guru mata pelajaran, utamanya dalam menyusun perangkat pembelajaran kiranya perlu difikirkan solusinya oleh manajemen madrasah, diantaranya mungkin mengaktifkan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
2. Perlu mengkaji prosedur mutu tiap bagian apakah masih relevan sehubungan dengan dinamika madrasah yang telah terjadi.
3. Perlu adanya standarisasi materi audit pada prosedur guru mata pelajaran serta prosedur wali kelas, sehingga hasil audit antara auditor satu dengan yang lain ada kesamaan.

Adapun hambatan selama proses pelaksanaan audit internal ke IX diantaranya adalah :

1. Tingginya intensitas tugas kedinasan yang diemban baik oleh auditor maupun auditee sehingga sulit mencari waktu yang bisa disepakati oleh masing-masing pihak.
2. Meskipun audit internal kali ini merupakan audit yang ke 9, namun materi audit dirasa masih belum bisa fokus dan tajam menyentuh esensi yang diaudit, hal ini karena keterbatasan SDM para auditor, oleh karena itu perlu peningkatan kompetensi para auditor melalui pelatihan-pelatihan atau workshop-workshop.

#### D. Analisis Data

Berdasarkan sajian data melalui dokumentasi laporan supervise kelas guru sebelum audit dan sesudah audit, peneliti melakukan analisis pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan menggunakan rumus uji t test. Berdasarkan kaidah penarikan kesimpulan, jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, namun jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berikut hasil perhitungan uji t test dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 mengenai pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan:

**Tabel 4.8**  
**Nilai Deskriptif Statistik Supervisi Kelas Guru Sebelum Audit dan Sesudah Audit**

		Statistics	
		Supervisi Kelas Sebelum Audit	Supervisi Kelas Sesudah Audit
N	Valid	91	91
	Missing	0	0
Mean		85.5989	87.1956
Minimum		57.3	74.7
Maximum		97.3	98.5

Hasil dokumentasi supervisi kelas guru di MAN Lamongan sebelum audit menunjukkan nilai minimal yang didapatkan guru adalah 57.3 sedangkan nilai maksimal yang didapatkan sebesar 97.3. Supervisi kelas guru di MAN Lamongan sesudah audit menunjukkan nilai minimal yang didapatkan guru adalah 74.7 sedangkan nilai maksimal yang didapatkan sebesar 98.5.

**Tabel 4.9**

**Nilai Mean Paired Samples Statistics**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

**Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Supervisi Kelas Sebelum Audit	85.5989	91	7.7831	.8158
Supervisi Kelas Sesudah Audit	87.1956	91	4.5752	.4796

Hasil dokumentasi supervisi kelas di MAN Lamongan sebelum audit menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang didapatkan guru adalah 85.59 sedangkan dokumentasi supervisi kelas di MAN Lamongan sesudah audit menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang didapatkan guru adalah 87.19.

**Tabel 5.0**

**Nilai sig. uji t test**

**Paired Samples Test**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			

**Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Supervisi Kelas Sebelum Audit - Supervisi Kelas Sesudah Audit	-1.5967	7.0070	.7345	-3.0559	-.1374	-2.174	90	.032

Berdasarkan Hasil uji analisis komparatif dengan menggunakan uji t test pada table *output* didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0.032. Karena nilai Sig. (2-tailed) <0,05 maka disimpulkan bahwa tolak Ho terima Ha, yang artinya terdapat pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan. Dari data diatas dapat dilihat nilai rata-rata kinerja guru sebelum dilaksanakan audit mutu internal yaitu 85.6 sedangkan sesudah dilaksanakan audit mutu internal yaitu 87.2 di MAN Lamongan. Berdasarkan hasil analisa data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa audit mutu internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di MAN Lamongan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### **A. Kesimpulan**

Dari permasalahan yang ada di skripsi ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian di MAN Lamongan bahwa pelaksanaan audit mutu internal di MAN Lamongan telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh tim audit internal. Audit internal ini merupakan salah satu syarat wajib bagi organisasi yang bersistem SMM ISO 9001:2008 dan akan diadakan secara berkelanjutan dalam waktu yang sudah ditentukan. Audit internal di MAN Lamongan dilaksanakan sebelum dilakukan audit eksternal / Sertifikasi ISO 9001:2008 oleh Badan Sertifikasi ISO. Hasil audit internal di MAN Lamongan sangat diharapkan oleh semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan di MAN Lamongan dalam rangka perbaikan untuk mempersiapkan audit eksternal. Audit internal merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Dengan SMM ISO 9001: 2008 tersebut, lanjutnya, madrasah akan dapat menjaga konsistensi mutu. Sebab dengan sistem manajemen ini akan mampu membuktikan, bahwa seluruh kegiatan sesuai dengan persyaratan mutu yang ditetapkan. Sehingga dengan

diterapkannya ISO 9001:2008, akan memberikan berbagai nilai tambah bagi madrasah. Seperti perbaikan administrasi di semua bagian, khususnya pengendalian kearsipan, prosedur kerja, dan dokumen lainnya, “ini adalah sebagai acuan baku yang telah ditetapkan oleh manajemen madrasah,” tukasnya. Disamping itu, kata Kepala MAN Lamongan ini, juga mengenai kinerja yang terukur dan terencana yang ditinjau oleh pemimpin madrasah secara berkala. Hal itu harus ditunjang pula dengan keikutsertaan seluruh warga madrasah, demi mencapai visi dan misi melalui tahapan jangka panjang, menengah, maupun pendek. Menurut alumnus Fak. Tarbiyah UIN Maulana Maik Ibrahim jurusan Tadris ini, untuk memastikan sistem yang ada sudah berjalan sesuai dengan persyaratan apa tidak, maka dilakukanlah audit internal.

2. Kinerja guru di MAN Lamongan sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari data kinerja guru yang dilakukan audit mutu internal, yang mana data kinerja guru dilihat dari aspek supervisi kelas. Di MAN Lamongan nilai standart kinerja guru dilihat dari aspek supervisi kelas yaitu minimal 76, kalau nilai supervisi kelas kurang dari 76 maka guru tersebut dikatakan kurang profesional. Beberapa aspek yang dinilai yaitu saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru MAN Lamongan memiliki 2 instrumen penilaian supervisi kelas yang terdiri dari penilaian administrasi &

kemampuan pembelajaran guru kemudian 2 nilai tersebut dijumlah dan diambil rata-rata untuk dimasukkan kedalam surat rekomendasi hasil penilaian guru pada madrasah dan pais kantor kemenag kabupaten Lamongan. Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

3. Berdasarkan Hasil uji analisis komparatif dengan menggunakan uji t test pada table *output* didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0.032. Karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05 maka disimpulkan bahwa tolak  $H_0$  terima  $H_a$ , yang artinya terdapat pengaruh audit mutu internal terhadap kinerja guru di MAN Lamongan. Nilai rata-rata kinerja guru sebelum dilaksanakan audit mutu internal yaitu 85.6 sedangkan sesudah dilaksanakan audit mutu internal yaitu 87.2. Berdasarkan hasil analisa data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa audit mutu internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di MAN Lamongan.

## **B. Saran-Saran**

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan kinerja guru setelah dilakukan audit mutu internal. Perbedaan tersebut menunjukkan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian disarankan supaya kegiatan audit mutu internal selalu dilakukan setiap tahun secara rutin. Disamping itu pengadaan audit mutu internal harus ditunjang pula dengan keikutsertaan seluruh warga madrasah, demi mencapai visi dan misi melalui tahapan jangka panjang, menengah, maupun pendek.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Gibson, dkk. (1987). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima*, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hery. (2010). *Potret Audit Internal*. Bandung : Alfabeta.
- Hidayati (2008). *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi.
- Hiro Tugiman. (1997). *Standart Professional Audit Internal*. Yogyakarta : Kanisus.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). *Standart Akuntan Professional Public*. Cetakan kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. (2004). *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta : YPIA.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga.
- Malthis Robert L. & Jackson John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Medika.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Novita Sari. (2004). *Hubungan Antara Partisipasi Guru Dalam Mengambil Keputusan dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Guru*. Medan : Pasca Sarjana UNIMED.
- Prawiresetono, Suyadi. (1999). *Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rosidah. (2001). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*. Surabaya : UNAIR.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Samsudin. (2003). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Sikap Loyal dan Budaya Kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja*. Surabaya : Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

Serambi. (2011). *Memelihara konsistensi penerapan ISO 9001 : 2008*. Madrasah aliyah negeri Lamongan.

Soedijarto. (1993). *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdikbud.

Sukrisno Agoes. (2004). *Auditing, (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Public*. Edisi ke tiga. Fakultas ekonomi Universitas trisakti.

Surya, M. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Jakarta : Pustaka Bani.

Wowo S. Kuswana. (2008). *Kontribusi Organisasi Pembelajaran, Peran Serta MGMP, Komite Sekolah, Pengawasan Mata Pelajaran Terhadap Kinerja Guru*.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id