

***Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran
(Studi Kasus Madrasah Aliyah Persis Lempong Garut)***

Oleh:

Fahri Sahrul Ramadhan, Abdul Hafid dan Badrudin

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: ramadhanfahrisahrul@gmail.com

Abstract

Teacher professionalism will never be separated from attention to their performance. This research aims to find out in general about teacher performance assessment management (PKG), especially in the learning process. The procedures for collecting data were carried out using observation, interviews and documentation methods with the main sources being Madrasah Heads, Teachers and other stakeholders, so that the research results showed that the management of teacher performance evaluation at MA Persis Lempong was divided into; Teacher Performance Assessment Planning, which includes; (1) PKG Preparation Stage, (2) PKG Team Formation Stage, (3) PKG Schedule Determination Stage. Implementation of Teacher Performance Assessment, which includes; (1) Teacher Performance Appraisal Time, (2) Teacher Performance Appraisal Instrument, (3) Teacher Performance Appraisal Method. And Evaluation of Teacher Performance Assessment at MA Persis Lempong – Garut.

Keywords: Management, Teacher Performance Assessment, Learning

A. Pendahuluan

Pembangunan merupakan proses berkesinambungan yang mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk aspek sosial, ekonomi, politik, dan kultural dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan warga bangsa secara menyeluruh. Dalam proses pembangunan tersebut peranan pendidikan sangatlah strategis.¹ Peran strategis inilah menuntut para semua pelaku pendidikan untuk lebih memperhatikan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Tidak hanya itu, pemerintah sebagai mitra strategis harus terus terlibat dalam mewujudkan pendidikan secara merata, artinya baik pemerintah ataupun masyarakat bekerjasama dalam mengupayakan adanya sarana pendidikan berupa sekolah atau madrasah dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah, sehingga dengan adanya sarana tersebut masyarakat dapat menikmati proses pendidikan dalam suatu lembaga formal.

¹ Rizki Amalia Putri, "ANALISIS MANAJEMEN KINERJA GURU (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi di Sidoarjo)," *Accounting and Management Journal* 1, no. 1 (March 6, 2018): hlm 45, <https://doi.org/10.33086/amj.v1i1.71>.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.² Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi pendidikan menengah yang meliputi; Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat. Sementara pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar yang meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Sedangkan pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.³

Pendidikan formal yang berkualitas tentunya tidak muncul dengan sendirinya. Namun, dalam rangka melaksanakan peran dan upaya peningkatan mutu pendidikan dewasa ini, maka perlu kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan peserta didik.⁴ Kepala Sekolah secara mandiri harus memiliki tanggung jawab dalam pengembangan sumber daya yang ada di Sekolah. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah harus senantiasa berkesinambungan dengan kebutuhan-kebutuhan lembaga pendidikan, guru, tenaga kependidikan dan *stakeholder* lainnya, sehingga kualitas pendidikan yang diharapkan bisa terealisasi dengan baik dan nyata. Selain itu, Kepala Sekolah harus terus mengevaluasi dan mengawasi kinerja guru sebagaimana dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 58 Tahun 2017 yang menjelaskan bahwa Kepala Sekolah atau Madrasah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Juga menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisi dan evaluasi.⁵

Hakikat perencanaan pendidikan merupakan aktivitas manajerial pertama dan utama dalam praktek-praktek manajemen. Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai acuan dan arah untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks

² Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB VI : Jalur, Jenjang, dan Jenis Pendidikan Pasal 14, hlm 9

³ Dalam *Ibid.*, BAB VI : Jalur, Jenjang, dan Jenis Pendidikan Pasal 17-Pasal 18, hlm, 10-11

⁴ Yurni Abdullah, Rahmawati, and Damhuri, "Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran di SDN 04 Duhiadaa," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 2 (August 10, 2020): hlm 88, <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i2.1294>.

⁵ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah, hlm 4

persekolahan, perencanaan pendidikan merupakan pedoman para kepala sekolah, guru, dan staff dalam melaksanakan kegiatan di lembaga pendidikan. perencanaan pendidikan juga berfungsi untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Adapun pengelolaan pendidikan adalah cara bagaimana Kepala Sekolah melaksanakan fungsi manajerial kepemimpinannya dalam pendidikan baik terhadap kebijakan pembelajaran ataupun kebijakan-kebijakan lainnya yang mendukung pelaksanaan pendidikan tersebut.

Dalam pelaksanaannya, tujuan supervisi pendidikan adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang baik. N.A. Ametembun (1981:28) merumuskan tujuan-tujuan supervisi pendidikan dengan memperhatikan beberapa faktor yang sifatnya khusus, sehingga dapat membantu mencari dan menentukan kegiatan supervisi yang lebih efektif. Adapun tujuan-tujuan itu adalah; (1) membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah mencapai tujuan itu. (2) memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif. (3) membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan, dan lain sebagainya.⁷ Dengan demikian, tugas-tugas tersebut tidak bisa terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah juga.

Akan tetapi dalam proses pembelajaran guru menjadi faktor utama dan penentu terhadap pemahaman peserta didiknya. Oleh karena itu, dalam UU Sisdiknas dipertegas bahwa guru atau pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁸ Dalam merencanakan pembelajaran guru biasanya sudah menyediakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk memudahkan guru dalam merealisasikan

⁶ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta CV. Building Nusantara, 2020), hlm 46.

⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2020), hlm 306-307

⁸ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI : Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pasal 39, hlm 21

sekaligus mempraktikkan rencana-rencanan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sementara dalam melaksanakan proses pembelajaran guru dituntut untuk aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM). Prinsip pertama dari PAKEM adalah belajar selalu mencakup adanya *keaktifan* baik anak maupun keaktifan guru, lebih khusus keaktifan siswa merupakan prasyarat utama dalam proses pembelajaran. Prinsip kedua adalah prinsip *efektif*, setiap pembelajaran selalu berusaha mencapai tujuan seoptimal mungkin, baik melalui dampak intruksional maupun dampak pengiring. Prinsip ketiga dari PAKEM adalah pembelajaran yang *menyenangkan* yang berarti berisi situasi pembelajaran yang menggairahkan dan menantang murid untuk belajar, karena pembelajaran yang demikian dapat memenuhi kebutuhan keingintahuan siswa serta kebutuhan untuk berprestasi (*need achievement*) dari murid.⁹

Kemampuan guru dalam membuat desain intruksional akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan siswa khususnya hasil belajar yang akan dicapai. Jadi tugas profesional guru yang sangat penting dan erat sekali dengan kegiatan pembelajaran adalah pembuatan desain intruksional atau rancangan pembelajaran yang harus dikuasai oleh guru. Kemampuan guru dalam mengajar dituntut selalu meningkatkan selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup.¹⁰ Selain itu, pendidik yang profesional diharapkan mampu berkontribusi dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang memiliki ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berilmu pengetahuan dan teknologi, serta mempunyai budi pekerti luhur.¹¹ Kebutuhan akan guru profesional yang makin mendesak sejalan dengan tuntutan akan kapasitas mereka untuk menjadi manajer kelas yang baik. Hal ini karena disamping melakukan tugas kependidikan dan pembelajaran, guru juga melaksanakan tugas manajemen atau administrasi kelas. Kemampuan guru dalam mengelola kelas ini menjadi salah satu tolak ukur kemampuan profesional mereka karena kebutuhan dan tuntutan akan guru yang profesional menjadi sangat esensial, terlebih lagi lembaga pendidikan semakin dituntut untuk menghasilkan lulusan yang bermutu.¹² Maka dari itu, salah satu upaya yang ditempuh ialah memberlakukan

⁹ Ahmad Suriansyah, et., all, *Strategi Pembelajaran*, (Jakarta; Rajawali Pres, 2014) hlm 215.

¹⁰ Rizki Amalia Putri, "ANALISIS MANAJEMEN KINERJA GURU (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi di Sidoarjo)," *Accounting and Management Journal* 1, No. 1 (March 6, 2018): hlm 46

¹¹ Munawir Munawir, Amirah Yasmin, and Ahmad Jauharul Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1b (April 26, 2023): hlm 627, <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>.

¹² Rizki Amalia Putri, "ANALISIS MANAJEMEN KINERJA GURU", ... hlm 46

Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas pada semua jenjang pendidikan. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan agar fungsi dan tugas yang ada pada jabatan fungsional guru dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan dan kode etik yang berlaku.¹³

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.¹⁴ Kinerja guru merupakan gambaran sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹⁵ Tujuan dari penilaian kinerja guru untuk mendasari kebijakan mengenai karier guru serta penghargaan yang pantas didapatkan sesuai kemampuan pengajar, sebagai indikator untuk menentukan tingkat kompetensi, untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru agar pendidikan siswa berkembang, agar guru senantiasa menjalankan dan mengerjakan tugasnya serta tanggung jawab dalam proses mengajar dan menjadi pendukung hal positif bagi para siswanya untuk mencapai prestasi.¹⁶

Selain itu, tujuan utama dengan adanya penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui tingkat kemampuan guru dalam mengembangkan kompetensi paedagogik, profesional kepribadian dan sosial memberikan akses yang mereka butuhkan sehingga menjadi guru profesional, meningkatkan kinerja guru pada periode mendatang.¹⁷ Sementara dalam keputusan Dirjen Pendis No. 1843 Tahun

¹³ Muhammad Roihan Alhaddad, "MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN RAUDHATUL ULUM SAKATIGA PALEMBANG" 2, No. 2 (2019): hlm 3.

¹⁴ Dwika Hanum Sagala, et. all, "Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Program Pembelajaran di Sekolah MIS Terpadu Mutiara Hikmah" 6 (2022): hlm 12304.

¹⁵ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, No. 1 (February 8, 2021): hlm 101, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

¹⁶ Alvi Syafaatu Rosidah et al., "Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Dasar Antara Tantangan dan Peluang," *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam* 4, No. 1 (December 1, 2022): hlm 3, <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.64>.

¹⁷ *Ibid.*, hlm 3

2021 menjelaskan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut: (a) Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan madrasah. (b) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. (c) Menentukan presentase perolehan hasil penilaian kinerja untuk memperhitungkan angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah yang dilakukannya pada tahun berjalan. (d) Menjadi dasar untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai guru profesional.¹⁸

Penilaian kinerja guru termasuk kegiatan yang tidak lepas dari kaca mata ilmu manajemen pendidikan. sebagaimana kita ketahui bahwa manajemen disini berkaitan dengan upaya, cara atau tahap demi tahap yang ada pada penilaian kinerja itu sendiri. Secara sederhana, fungsi manajemen akan sangat berguna dalam menganalisa bagaimana proses dari perencanaan (*Planning*), pelaksanaan (*Actuating*), dan Evaluasi (*Evaluating*) terhadap penilaian kinerja guru. Fungsi tersebut dianggap mencukupi bagi aktivitas manajerial yang akan memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (lembaga pendidikan).¹⁹

Maka berdasarkan fenomena tersebut penelitian sangat penting dilakukan untuk melihat sejauh mana lembaga pendidikan dalam proses Penilaian Kinerja Guru (PKG), terutama berkaitan dengan bagaimana proses perencanaan dalam penilaian kinerja guru, bagaimana proses pelaksanaan penilaian kinerja guru, dan bagaimana proses evaluasi penilaian kinerja guru. Sehingga, 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.²⁰ Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Persis Lempong – Garut. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi ilmiah bagi penulis, dan sumbangsih atas produk pemikiran terhadap lembaga yang diteliti. Serta dapat bermanfaat bagi

¹⁸ Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah BAB II; Konsep Penilaian Kinerja Guru Madrasah, hlm 7

¹⁹ Candra Wijaya & Muhammad Rifa'i., *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien*, (Medan Perdana Publishing, 2016), hlm 25.

²⁰ Hafidulloh, et.All, *Manajemen Guru; Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta; Bintang Pustaka Madani, 2021), hlm 63.

pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen pendidikan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada penalaran yang berdasarkan realitas sosial secara objektif. Atau penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik.²¹ Jika ditinjau dari sudut kemampuan dan kemungkinan penelitian dapat memberikan informasi atau penjelasan, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan mengenai unit sosial tertentu yang meliputi individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah; (1) *Observasi*, dilakukan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat, benda, serta rekaman dan gambar.²² Atau dengan cara melibatkan diri/berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam lingkungannya, selain itu juga mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. (2) *Wawancara*, metode wawancara atau interview untuk penelitian ini digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian. Dalam hal ini peneliti memakai teknik wawancara mendalam (*indepth interview*), yaitu dengan menggali informasi mendalam sesuai dengan fokus penelitian.²³ Wawancara bisa disebut pula percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak dengan maksud mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.²⁴ (3) *Dokumentasi*, metode ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya.²⁵

²¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), Cet ke 34, hlm 6

²² Syopian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif; dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 22

²³ Agus Zaenul & Haryati, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang: Madani Media, 2020) dalam JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2 (Agustus 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479. (17/10/2023)

²⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif,*, Cet ke 34, hlm 186

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016) dalam JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2 (Agustus 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479. (17/10/2023)

B. Pembahasan

1 Perencanaan Penilaian Kinerja Guru di MA Persis Lempong - Garut

Perencanaan (*Planning*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah rencana berarti rangka sesuatu yang akan dikerjakan; konsep; acara (pembicaraan), program, maksud, niat, atau dalam istilah lain merencanakan atau merancang. Dalam ilmu manajemen pendidikan perencanaan merupakan salah satu proses dalam fungsi-fungsi manajemen. Sebelum manajer melaksanakan aktivitas pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, maka aktivitas pertama manajer adalah melakukan perencanaan.²⁶

Roger A. Kaufman mengemukakan bahwa perencanaan adalah suatu proyeksi (perkiraan) tentang segala sesuatu yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang absah dan bernilai. Perencanaan sering juga disebut jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan masa mendatang.²⁷ Sementara Johson berpendapat bahwa perencanaan adalah suatu rangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi, strategi, tujuan dan sasaran organisasi yang pada tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan (*decision making*) yang juga merupakan inti dari manajemen.²⁸

Perencanaan penilaian kinerja guru merupakan tahap awal yang harus dipersiapkan oleh lembaga pendidikan terutama oleh kepala sekolah, guru, dan stakeholder lainnya. Dalam keputusan Dirjen Pendis No 1843 Tahun 2021 disebutkan bahwa perencanaan PKG Tahunan di setiap Madrasah, Kepala Madrasah harus melakukan persiapan pada awal tahun anggaran, diantaranya: (a) Kepala Madrasah dan Koordinator PKB/PKG harus menyiapkan jadwal PKG, menyusun daftar penilai dan guru yang dinilai, melaporkan rencana pelaksanaan PKG tahun berjalan kepada Kantor Kemenag Kabupaten/Kota/Provinsi, dan menyiapkan instrumen PKG.²⁹ Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah MA Persis Lempong – Garut bahwa;

“Perencanaan dalam penilaian kinerja guru dipersiapkan dan dipertimbangkan dalam rapat yang dilaksanakan dengan seluruh komponen pendidik dan tenaga kependidikan, hal tersebut dilakukan untuk memunculkan keputusan serta kesepakatan atas apa yang di

²⁶ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan,*, hlm 41

²⁷ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), Cet ke-1, hlm 212

²⁸ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta : PT. Ciputat Press, 2005) hlm.

*musyawarahkan. Selain itu, hasil dari proses perencanaan terbagi kepada; (1) Tahap Persiapan PKG, (2) Tahap Pembentukan Tim PKG, (3) Tahap Penetapan Jadwal PKG”.*³⁰

a. Tahap Persiapan PKG

Berdasarkan hasil observasi tahap persiapan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah Persis Lempong Garut terbagi kepada; Tahap Pembinaan dan Tahap Sosialisasi. *Tahap Pembinaan* dilakukan oleh Pengawas Madrasah Kemenag Kabupaten Garut dalam kegiatan “Pembimbingan dan Latihan (Bimlat) Guru dan Kepala Madrasah Tahun Pelajaran 2023-2024” pada hari Senin, 16 Oktober 2023 jam 09.30 – 12.00 bertempat di Laboratorium Komputer Madrasah. Adapun materi yang dibahas pada kegiatan tersebut adalah perihal administrasi Guru untuk persiapan Penilaian Kinerja Guru (PKG), Administrasi Kepala untuk persiapan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM), serta Kurikulum Merdeka.

Sementara *Tahap Sosialisasi* dan pengkajian mendalam dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum kepada para Guru yang terlibat kepada kegiatan PKG sehari sesudah kegiatan Bimlat yaitu pada hari Selasa, 17 Oktober 2023 jam 10.00 – 12.00 di Lab. Komputer Madrasah. Adapun ruang lingkup pembahasan yang disampaikan adalah berkaitan dengan pentingnya PKG bagi guru, mekanisme penilaian atau instrumen yang akan dinilai. Hal ini sebagaimana dikatakan dalam wawancara dengan Kepala Madrasah MA Persis Lempong Garut yang mengatakan bahwa:

*“Tindak lanjut atas bimbingan dan latihan yang diadakan oleh pengawas madrasah kemenag kabupaten garut adalah adanya sosialisasi lanjutan yang berkaitan dengan persiapan PKG kepada para guru. Hal ini dilakukan untuk memperjelas maksud dari PKG itu sendiri, walaupun setiap tahun selalu dilaksanakan. Akan tetapi sosialisasi ini bertujuan untuk mengingatkan dan memperkuat pemahaman para guru dalam menghadapi PKG, serta hal-hal yang harus dipersiapkan”.*³¹

Sementara dalam wawancaranya Waka Kurikulum MA Persis Lempong Garut mempertegas bahwa:

“Pelaksanaan sosialisasi dan pengarahan dilaksanakan agar para guru lebih siap dalam menghadapi penilaian kinerja tersebut. Adapun pembahasan yang disampaikan kepada para guru lebih menekankan pada persiapan administrasi seperti instrumen perencanaan pembelajaran yang

³⁰ Yayang Rahmat (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal (05/12/2023)

³¹ Yayang Rahmat (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal (05/12/2023)

*mencakup Silabus, RPP, Absensi dan lain sebagainya, serta mekanisme yang akan ditempuh ketika penilaian”.*³²

Berdasarkan hasil analisa dalam wawancara dengan Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum MA Persis Lempong, hal yang disampaikan selaras dengan Petunjuk Teknis No. 1843 tentang PKG bahwa; Kepala Madrasah dan Koordinator PKB/PKG melaksanakan pertemuan dengan seluruh pihak yang terkait dengan pelaksanaan PKG, dan perwakilan orang tua, untuk menginformasikan: mekanisme PKG, Jadwal PKG, dan peran masing-masing PKG.

b. Tahap Pembentukan Tim PKG

Tahap pembentukan tim PKG didasarkan pada tugas yang harus dilaksanakan diantaranya; (a) menyiapkan instrumen penilaian kinerja guru (PKG) dan membuat kesepakatan penilaian kinerja guru terhadap guru yang akan dinilai. (b) melaksanakan penilaian kinerja guru, (c) menyampaikan hasil penilaian kinerja guru kepada guru yang dinilai, (d) melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada atasan langsung guru yang dinilai, hal ini termuat dalam Surat Keputusan Kepala Madrasah MA Persis Lempong Nomor MA.S/D-4/17/PKG/Kep/033/X/2023 Tanggal 23 Oktober 2023 Tentang Tim Penilaian Kinerja Guru Tahun 2023.

Kepala Madrasah MA Persis Lempong dalam hal ini menjelaskan bahwa :

*“Pembentukan Tim PKG didasarkan pada arahan dan rekomendasi Pengawas Pendmad Kementrian Agama Kabupaten Garut, Adapun yang terlibat sebagai penilai selain unsur pengawas, Kepala Madrasah, ada juga guru senior yang tentunya paham terhadap sistem penilaian dan administrasi guru”.*³³

Berikut ini merupakan daftar tim penilai kinerja guru :³⁴

NAMA	JABATAN		PANGKAT /JAB / GOL
	TIM	DINAS	
Yayang Rahmat, S.Pd.I	Ketua	Kep. Madrasah	Penata Muda Tk.1 III.d
Agus Nugraha, S.Pd.I	Sekretaris	Kep. TU	Penata III.c
Deni Wardiansyah, S.Pd.I	Anggota	WK. Kurikulum	Penata Muda III.a
Drs. Edi Wibowo	Anggota	Guru Mapel	Penata Tk.1 III.d

Tabel 1: Daftar Tim PKG

c. Tahap Penetapan Jadwal PKG

³² Deni Wardiansyah (Waka Kurikulum), Wawancara pada tanggal (05/12/2023)

³³ Yayang Rahmat (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal (05/12/2023)

³⁴ Surat Keputusan Kepala Madrasah MA Persis Lempong Nomor MA.S/D-4/17/PKG/Kep/033/X/2023 Tanggal 23 Oktober 2023 Tentang Tim Penilaian Kinerja Guru Tahun 2023

Tahap penetapan jadwal penilaian kinerja guru disusun berdasarkan hasil musyawarah dan juga keputusan Kepala Madrasah. Adapun jadwal pelaksanaan PKG secara rinci bisa dilihat pada jadwal supervisi pelaksanaan pembelajaran MA Persis Lempong tahun 2023 berikut ini :

Hari/Tanggal	Guru Mapel	Kelas –Jam	Supervisor
Senin, 13-11-2023	Sinai Senja AB, M.Pd Bahasa Arab	XI IPS B Jam ke 6	Yayang Rahmat (Kepala Madrasah) Drs. Edi Wibowo (Guru Senior)
	Suherman, S.Pd.I Penjasorkes	XI IIK Jam ke 2	
	Abdurrohimi, M.Ag Bahasa Inggris	XII IIK Jam ke 4	
Rabu, 15-11-2023	Rahmat H, S.Pd Matematika	XII IPS A Jam ke 2	Yayang Rahmat (Kepala Madrasah) Deni Wardiansyah (WK. Kurikulum) Drs. Edi Wibowo (Guru Senior)
	Ikhwan Muttaqin, S.HI Fiqih/Mulok	XII IPS B Jam ke 5	
	Drs. Sahrum Sosiologi	XI IPS A Jam ke 3	
Sabtu, 18-11-2023	Gina Insan Sajidah, S.Pd Akidah Akhlak	X IPS B Jam ke 4	Yayang Rahmat (Kepala Madrasah) Drs. Sahrum (Guru Senior)
	Agus Saprudin, S.Pd Qur'an Hadist	XI IPS B Jam ke 3	
Senin, 20-11-2023	Moh. Sanda, S.Pd.I Geografi	XII IPS B Jam ke 3	Pengawas Bina

Tabel 2: Jadwal Supervisi Pembelajaran

2 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di MA Persis Lempong – Garut

Pelaksanaan merupakan bentuk implementasi terhadap apa yang sudah direncanakan, pelaksanaan dalam hal ini untuk mencapai kinerja berdasarkan tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam ilmu manajemen pelaksanaan memiliki keterkaitan dengan penggerakan, sesuatu yang digerakan berarti sama halnya dengan melaksanakan. Jadi dalam konteks ini penggerakan (*actuating*) merupakan aktivitas manajer yang berfungsi menggerakan sumberdaya manusia dan mendayagunakan sumberdaya non manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, penggerakan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, mengarahkan, dan mengatur segala kegiatan yang telah ditugaskan. Penggerakan pada dasarnya adalah menggerakan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.³⁵

Adapun pelaksanaan penilaian kinerja guru di MA Persis Lempong – Garut terutama dalam proses pembelajaran terdiri dari beberapa pelaksanaan

³⁵ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan,*, hlm 67

diantaranya; (1) Waktu Penilaian Kinerja Guru, (2) Instrumen Penilaian Kinerja Guru, (3) Metode Penilaian Kinerja Guru.

a. Waktu Penilaian Kinerja Guru

Waktu penilaian kinerja guru merupakan waktu yang sudah ditetapkan dan direncanakan, adapun waktu pelaksanaan PKG yaitu sekali dalam satu tahun. Sementara proses pelaksanaannya berjalan sepanjang tahun. Hal ini berdasarkan pada Juknis No. 1843 Tahun 2021 tentang PKG bahwa; PKG Madrasah dilaksanakan oleh penilai kinerja guru dengan ketentuan diantaranya “Pelaksanaan PKG Madrasah dilakukan selama 1 (satu) tahun/sepanjang tahun”.³⁶ Sementara pada teknis pelaksanaan di Madrasah berjalan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan oleh Madrasah sebagaimana jadwal yang sudah tertera diatas. Pada proses pembelajaran di MA Persis Lempong – Garut penilaian kinerja guru atau supervisi kelas dilaksanakan minimal 1 Jam Pelajaran (JP) atau 1x40 menit. Dalam hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan guru senior yang mengatakan bahwa:

*“Teknis penilaian kinerja guru dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditentukan, setiap guru masing-masing mempunyai waktu minimal 1 jam pelajaran atau 1x40 menit. Selain menyediakan administrasi proses pembelajaran. sebagian guru juga ditekankan untuk membuat perangkat pembelajaran dengan bentuk materi di powerpoint, mengingat bahwa guru harus memberikan sesuatu yang tidak membosankan bagi peserta didik dan merespon terhadap adanya digitalisasi Madrasah”.*³⁷

b. Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Instrumen penilaian kinerja guru merupakan instrumen yang dijadikan pedoman dalam penilaian oleh supervisor. Adapun isi dari instrumen tersebut diantaranya mencakup; (a) Dokumen Perencanaan Pembelajaran, (b) Dokumen Penilaian, (c) Dokumen Remedial dan Pengayaan, serta (d) Dokumen/Kegiatan Tambahan.³⁸

c. Metode Penilaian Kinerja Guru

Metode berasal dari bahasa Yunani; Metha (dibalik atau dibelakang), *Hodos* berarti melalui, melewati, atau berarti jalan, cara atau (*Thariqah/Arab*). Atau *methodologi* berarti ilmu mengenai berbagai cara atau jalan yang

³⁶ Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah BAB II; Konsep Penilaian Kinerja Guru Madrasah, hlm 8

³⁷ Edi Wibowo (Guru Senior/Guru Mapel B. Indonesia), Wawancara pada tanggal (11/12/2023)

³⁸ Edi Wibowo, Administrasi Daftar Ceck List Dokumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Aliyah Tahun 2023

ditempuh untuk sampai ketujuan.³⁹ Adapun metode penilaian kinerja guru merupakan cara yang digunakan dalam menilai guru terhadap apa yang seharusnya dinilai. Edi Wibowo dalam wawancaranya menjelaskan bahwa:

“Metode dalam penilaian kinerja guru di MA Persis Lempong menggunakan dua metode yaitu pengamatan dan pemantauan atau pemeriksaan”.⁴⁰

Dalam metodologi ilmiah pengamatan adalah salah satu alat penting untuk pengumpulan data dalam penelitian kualitatif.⁴¹ Adapun pengamatan yang dilakukan dalam penilaian kinerja guru berdasarkan hasil wawancara secara mendalam ialah berkaitan dengan proses guru tersebut melakukan proses pembelajaran dikelas dari mulai kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, sampai dengan kegiatan penutup. Sementara proses pemantauan atau pemeriksaan berkaitan dengan instrumen yang sudah disediakan oleh guru atau bukti fisik administrasi dokumen seperti halnya silabus, RPP, dan lain sebagainya. hal ini merujuk kepada Juknis No. 1843 Tahun 2021 Tentang PKG Madrasah bagian Prosedur Pelaksanaan PKG Madrasah yang menjelaskan bahwa; ‘Pengumpulan fakta dan data untuk PKG dapat dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu, (1) Pemantauan Pelaksanaan PKG, dan (2) Pengamatan Pelaksanaan PKG.

3 Evaluasi Penilaian Kinerja Guru di MA Persis Lempong – Garut

Evaluasi artinya menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Dirumuskan solusi alternatif yang dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan meningkatkan kualitas keberhasilan pada masa yang akan datang. Evaluasi sebagai fungsi manajemen merupakan aktivitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan di dalam proses keseluruhan organisasi untuk mencapai hasil sesuai rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan mengetahui berbagai kesalahan atau kekurangan, perbaikan selanjutnya dapat dilakukan dengan mudah dan dapat dicari *problem solving* yang tepat dan akurat.⁴²

³⁹ Muhaemin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Sulawesi; Read Institute Press, 2014), hlm 75-76

⁴⁰ Edi Wibowo (Guru Senior/Guru Mapel B. Indonesia), Wawancara pada tanggal (11/12/2023)

⁴¹ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset; Memilih diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm 231

⁴² Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung, CV Pustaka Setia, 2021), Cet ke-4, hlm 40

Adapun evaluasi penilaian kinerja guru di MA Persis Lempong – Garut meliputi evaluasi hasil penilaian. Evaluasi hasil penilaian ini menjadi salah satu hal yang paling penting, mengingat bahwa evaluasi tersebut dijadikan standar dalam pengembangan proses pembelajaran selanjutnya. Pada tahun berikutnya di MA Persis Lempong sendiri evaluasi hasil penilaian menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi guru untuk menunjang guru dalam profesionalisme kerjanya. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman guru, serta keterampilan melalui program pelatihan, workshop, IHT, dan lain sebagainya.

C. Kesimpulan

Kinerja guru merupakan gambaran sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Selain itu, tujuan utama dengan adanya penilaian kinerja guru ialah untuk mengetahui tingkat kemampuan guru dalam mengembangkan kompetensi paedagogik, profesional kepribadian dan sosial memberikan akses yang mereka butuhkan sehingga menjadi guru profesional, meningkatkan kinerja guru pada periode mendatang. Berdasarkan hasil penelitian terhadap manajemen penilaian kinerja guru (PKG) dalam proses pembelajaran. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja guru di MA Persis Lempong terbagi kepada; Perencanaan Penilaian Kinerja Guru, yang meliputi; (1) *Tahap Persiapan PKG*, (2) *Tahap Pembentukan Tim PKG*, (3) *Tahap Penetapan Jadwal PKG*. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, yang meliputi; (1) *Waktu Penilaian Kinerja Guru*, (2) *Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, (3) *Metode Penilaian Kinerja Guru*. Dan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru di MA Persis Lempong – Garut.

Referensi

- Abdullah, Yurni, Rahmawati, and Damhuri. “Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran di SDN 04 Duhiadaa.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 2 (August 10, 2020): 88–105. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i2.1294>.
- Alhaddad, Muhammad Roihan. “MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN RAUDHATUL ULUM SAKATIGA PALEMBANG” 2, no. 2 (2019).
- Candra Wijaya & Muhammad Rifa’i, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien*, Medan Perdana Publishing.
- Edi Wibowo (Guru Senior/Guru Mapel B. Indonesia), Wawancara pada tanggal (11/12/2023)

- Hafidulloh, et., all, (2021), *Manajemen Guru; Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta; Bintang Pustaka Madani).
- John W. Creswell, (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset; Memilih diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).
- Muhaemin, (2014). *Ilmu Pendidikan Islam*, (Sulawesi; Read Institute Press).
- Munawir, Munawir, Amirah Yasmin, and Ahmad Jauharul Wadud. "Memahami Penilaian Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1b (April 26, 2023): 627–34. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (February 8, 2021): 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya), Cet ke 34.
- Putri, Rizki Amalia. "ANALISIS MANAJEMEN KINERJA GURU (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi di Sidoarjo)." *Accounting and Management Journal* 1, no. 1 (March 6, 2018). <https://doi.org/10.33086/amj.v1i1.71>.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung, CV Pustaka Setia, 2021, Cet ke-4.
- Sagala, Dwika Hanum, Umi Masnah Sihombing, and Vivin Fitriyani Zebua. "Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Program Pembelajaran di Sekolah MIS Terpadu Mutiara Hikmah" 6 (2022).
- Suhadi Winoto. 2020, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta CV. Building Nusantara.
- Suriansyah, Ahmad. et., all. 2014, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta; Rajawali Press
- Syafaatu Rosidah, Alvi, Wahyu Izza Rahman, Maharani Aulia, Rafi Ariansyah, and Imron Fauzi. "Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Dasar Antara Tantangan dan Peluang." *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (December 1, 2022): 1–23. <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.64>.
- Syopian Siregar, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif; dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin, 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : PT. Ciputat Press.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, (2020). *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta).
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah. Kinerja Guru Madrasah.

Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 1843 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru Madrasah.

Surat Keputusan Kepala Madrasah MA Persis Lempong Nomor MA.S/D-4/17/PKG/Kep/033/X/2023 Tanggal 23 Oktober 2023 Tentang Tim Penilaian Kinerja Guru Tahun 2023.

Edi Wibowo, Administrasi Daftar Ceck List Dokumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Aliyah Tahun 2023.

Gina Ihsan Sajidah, Administrasi Dokumen Remedial dan Pengayaan, PKG Madrasah Aliyah Tahun 2023

Yayang Rahmat (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal (05/12/2023).

Wardiansyah, Deni. (Waka Kurikulum), Wawancara pada tanggal (05/12/2023).