

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 12, Januari, 2024

Licensed by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10472452)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10472452>

## Manajemen Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan

Aswaruddin<sup>1</sup>, Razak Hadinata<sup>2</sup>, Sandy Franata<sup>3</sup>, Arif Abdul Gani<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [razakhdnt@gmail.com](mailto:razakhdnt@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi karena kualitas dan kinerja guru rendah dalam menghadapi pekerjaan guru mengalami kejenuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress yang muncul dari beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, mengakibatkan stress pada guru-guru. Tujuan umum penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang manajemen penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi guru SMP Muhammadiyah 48 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif analisis dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Manajemen merupakan proses yang khas bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan menunjukkan Aspek-aspek perencanaannya telah dijalankan menyesuaikan dengan kondisi dan kemampuan sekolah (SMP) yang bersangkutan, 2) Pengorganisasian menunjukkan sesuai dengan asas-asas pengorganisasian, 3) Pelaksanaan sudah masuk kriteria program-program dalam pelaksanaan kinerja guru, 4) Evaluasi sudah Sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan cara pada akhir pembelajaran fasilitator melakukan Penilaian (supervisi), 5) Kendalanya adalah kurangnya kemampuan kepala sekolah mengadakan supervisi Secara efektif dan kurangnya motivasi dari guru itu sendiri, 6) Solusinya adalah kepala sekolah memberikan Motivasi dan dorongan kepada para guru agar semangat dalam meningkatkan kerjanya.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Penilaian Kinerja Guru, Kompetensi Guru.*

### Abstract

*This research is motivated by the low quality and performance of teachers in dealing with work. Teachers experience boredom, tension, and even experience stress which arises from workloads that are too difficult, heavy and excessive, inadequate work time and equipment, resulting in stress for teachers. . The general aim of the research is to describe and analyze teacher performance assessment management in improving teacher competence at SMP Muhammadiyah 48 Medan. This research uses a qualitative approach through descriptive analysis methods with observation, interview and documentation techniques. Management is a typical process aimed at achieving a goal effectively and efficiently. Competency is the knowledge, skills and abilities mastered by someone who have become part of themselves so that they can carry out cognitive, affective and psychomotor behaviors as well as possible. The results of the research show that: 1) Planning shows that the planning aspects have been carried out in accordance with the conditions and capabilities of the school (SMP) concerned, 2) Organizing shows that it is in accordance with the principles of organizing, 3) Implementation has met the criteria for programs in implementing performance teacher, 4) The evaluation is in accordance with established procedures by means at the end of the lesson the facilitator carries out an assessment (supervision), 5) The obstacle is the lack of ability of the principal to carry out supervision effectively and the lack of motivation from the teacher himself, 6) The solution is for the principal to provide Motivation and encouragement for teachers to be enthusiastic in improving their performance.*

**Keywords:** *Management, Teacher Performance Assessment, Teacher Competency.*

---

#### Article Info

Received date: 10 December 2023

Revised date: 20 December 2023

Accepted date: 27 December 2023

## PENDAHULUAN

Masalah kinerja guru adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan

pendidikan”. Asf & Mustofa, (2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru adalah “individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya”. Asf & Mustofa, (2013:160). Selain itu manajemen penilaian kinerja guru di sekolah sangat penting artinya sebab dengan adanya manajemen penilaian kinerja guru yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali sangat berdampak terhadap kinerja dan profesionalisme guru. Selain itu, bahwa masalah kualitas kinerja guru disebabkan oleh faktor manajemen perlakuan penanganan guru yang kurang berkualitas, hal ini terlihat dari ketidakmampuan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengatur para guru. Maka upaya yang paling tepat untuk mencegah dan mengatasinya adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen pendidikan khususnya terhadap guru. Kualitas manajemen penilaian kinerja guru dapat meningkat apabila para manajer pendidikan berusaha untuk meningkatkan kemampuan manajerial penilaian kinerja guru.

Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah melalui peningkatan kualitas manajemen kinerja kepala sekolah kaitannya implementasi manajemen penilaian kinerja guru. Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu implementasi manajemen penilaian kinerja guru yang baik dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan ke arah yang lebih baik. Dari uraian masalah tersebut, maka faktor peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam manajemen penilaian kinerja guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan Implementasi penilaian kinerja guru berdampak pada meningkatnya kualitas manajemen kelas oleh guru merupakan roh pendidikan juga merupakan jiwa institusi satuan pendidikan yang mutunya wajib ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini dapat dimengerti, karena peserta didik mendapatkan pengalaman belajar formal terbanyak selama guru dalam menjalankan tugasnya bertambah baik pula. Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, seperti kepala sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik.

Dalam hal ini bukan hanya untuk kepentingan guru, namun juga untuk pengembangan peserta didik dan demi masa depan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka implementasi Penilaian Kinerja Guru yang diperankan oleh kepala sekolah harus dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional dalam rangka membangun profesi guru sebagai profesi yang berkualitas dan bermartabat, yakni untuk meningkatkan kualitas ketercapaian visi dan misi SMP Muhammadiyah 48 Medan, sangatlah tepat melalui proses perbaikan manajerial kelas yang berkualitas. Hal inilah Maka perlu dilaksanakan optimalisasi implementasi manajemen penilaian kinerja guru (PKG) secara teratur dan berkelanjutan.

Secara umum ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal, yaitu *quality of work* –kualitas hasil kerja, *promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, *initiative*–prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan *Capability*–kemampuan menyelesaikan pekerjaan, *communication*–kemampuan membina kerjasama dengan Pihak lain. T.R. Mitchell (2008: 16). Dalam konteks demikian jika Kinerja Guru dapat dinilai dengan manajemen Penilaian yang handal, maka PKG bukan hanya menuntut membaiknya layanan kualitas pembelajaran, namun juga akan membekali guru itu sendiri beberapa kemampuan pelengkap. Kemampuan tersebut antara lain; Kualitas hasil pekerjaan, disiplin ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pengembangan inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Penilaian Kinerja Guru sangat penting untuk diperhatikan dan di evaluasi dan diimplementasikan karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

## METODE

Penelitian yang dilakukan ini bersifat deskriptif-analitik dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Nasution, 1988; dan Moleong, 1998). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi (Koertjaraningrat, 1983). Sebagai alat pengumpul data dan informasi yang diperlukan, teknik tersebut diharapkan dapat menghasilkan data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi mengenai Manajemen Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penilaian Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 48 Medan

Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar” (Rusman, 2008 : 581). Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W Smith (Rusman, 2009 : 50) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”.

Undang-undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.” Wujud perilaku kinerja guru yang dimaksud adalah kegiatan dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar”, (Rusman, 2010 : 50).

PKG sangat penting dilakukan. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan ini, diawali dengan menyusun program-program pembelajaran meliputi penyusunan profil kinerja guru, hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri dan sekolah menyusun PKB yang arahkan untuk mencapai standar kompetensi. Bagi guru yang telah mencapai atau di atas standar, program PKB ini dijadikan untuk meningkatkan atau memperbaharui pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku keprofesionalnya.

Perencanaan penilaian kinerja guru dibuat sedemikian rupa pada hakikatnya adalah membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran di samping memang merencanakan pembelajaran yang dikemas dengan baik akan membantu peserta didik mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan target yang ditentukan dan yang paling penting adalah meningkatkan kompetensi guru itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang peneliti lakukan di atas dapat Disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) di SMP Muhammadiyah 48 Medan berdasarkan mekanisme Penilaian Kinerja Guru. Hasil dari pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru ini, bukan hanya dapat meningkatkan kualitas gurunya saja akan tetapi yang lebih penting adalah dapat meningkatkan kompetensi Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru.

Penilaian Kinerja Guru dilakukan dengan teknik tes dan nontes. Untuk mengetahui tingkat penguasaan dan kompetensi guru secara kognitif dilakukan teknik tes, teknik non tes berupa penilaian sikap atau tingkah laku Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan guru secara psikomotorik dan afektif. Berdasarkan wawancara, dokumentasi dan observasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran di SMP Muhammadiyah 48 Medan telah teragenda dengan baik, evaluasi selain dilakukan langsung oleh kepala sekolah juga dilakukan oleh Pengawas Sekolah dan stakeholder yang sudah ditugaskan kepala sekolah.

### Evaluasi Penilaian Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan

Evaluasi penilaian Kinerja Guru sangat penting dilakukan, agar mengetahui kekurangan dan kelebihan pada setiap guru. Dari evaluasi ini, peningkatan kompetensi guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan benar-benar berdasarkan hasil dari penilaian Kinerja Guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan diketahui bahwa, sekolah dalam hal ini kepala sekolah telah melakukan beberapa solusi untuk mengatasi kendala atau hambatan yang dihadapi dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Adapun beberapa solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan upaya kepala sekolah dalam menetapkan dan merancang bentuk supervisi untuk lebih mendisiplinkan guru-guru dan membuat

kegiatan yang mendukung seperti pendekatan personal, memberikan motivasi dan memberikan pembinaan dalam peningkatan kinerja guru. Karena kepala sekolah ingin melakukan kegiatan supervisi yang benar-benar meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar secara sungguh-sungguh dan berjalan baik sehingga mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 48 Medan dapat meningkat.

Guru-guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan dalam pelaksanaan PKG telah direncanakan sedemikian baiknya, mulai dari pembekalan yang dilakukan oleh pengawas sekolah, kepala sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan terkait yang mengadakan kegiatan pembinaan terhadap guru melalui workshop atau seminar serta selalu melaksanakan evaluasi diri semua guru dituntut untuk memiliki perencanaan penilaian kinerja yang terbaru mengingat betapa pentingnya untuk menyukseskan proses penilaian kinerja dan pencapaian tujuan pembelajaran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengorganisasian kegiatan PKG pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran sejauh ini sudah bagus, tapi memang tidak bisa dipungkiri ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sesuai, namun hal ini saya tempatkan sesuai dengan skill yang dimiliki atau kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi juga memberikan informasi kepada peneliti bahwa pengorganisasian Penilaian Kinerja Guru dilakukan guru telah berdasarkan prosedur dan instrumen Penilaian Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) di SMP Muhammadiyah 48 Medan dilaksanakan telah berdasarkan mekanisme penilaian Kinerja Guru. Hasil dari pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, bukan hanya dapat meningkatkan kualitas gurunya saja akan tetapi yang lebih penting adalah dapat meningkatkan Kompetensi Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru.

SMP Muhammadiyah 48 Medan evaluasi dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu dilakukan setiap tahun. Guru dan tenaga kependidikan hadir dalam rapat tahunan. Dari rapat tersebut sosialisasi program maupun pengkoordinasiannya akan lebih efektif. Selain itu dari rapat yang diadakan akan terjadi pertimbangan Keputusan maupun adanya masukan-masukan yang berharga. Dalam hal ini, evaluasi PKG di SMP Muhammadiyah 48 Medan teragenda dengan baik, evaluasi selain dilakukan langsung oleh kepala sekolah juga dilakukan oleh pengawas sekolah dan stakeholder yang sudah ditugaskan kepala sekolah.

## SIMPULAN

Memaksimalkan dan melakukan penjaminan mutu sekolah dan kualitas lulusan, maka fungsi evaluasi pada suatu kegiatan mutlak dilakukan sebagai alat ukur keberhasilan suatu program. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dan kinerjanya dengan penuh tanggung jawab dan kompeten. Pelaksanaan suatu kegiatan tidak terlepas dari suatu masalah atau kendala. Walaupun demikian masalah tersebut harus bisa diatasi, karena adanya masalah atau hambatan tersebut kita dituntut untuk terus berpikir dan mengarahkan seluruh kemampuan kita untuk bisa memecahkan masalah tersebut dan mencari jalan keluar atau solusi.

## REFERENSI

- Roihan. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga. *Jurnal Kajian pendidikan Islam dan Studi Islam STAINU Purworejo*. Vol 2. No 2.
- Suryani, dkk. (2021). Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Teknologi Pendidikan UIKA Bogor*. Vol 10. No 1.
- Hartono. (2019). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Pada Guru. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0*. Vol 4. No 2.
- Hendri R. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan Sekolah Menengah Atas Yayasan Karsa Madya, Tanjungsari, Sumedang Jawa Barat*. Vol 1. No 2.

- M. Muspawi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Prodi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Batanghari Jambi*. Vol 2. No 1.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Fakultas Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala*. Vol 3.No. 3, 2015.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Journal of Education Management and Administration Review Program Pascasarjana, Universitas Galuh Ciamis*. Vol 4. No 1.
- Risbon, S. (2021). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Tasikmalaya*. Vol 12. No 1.