

Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Bagi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hayah

Dinda Wulandari¹, Asep Surya Lesmana², Aep Saefullah³, Tetty Nur Intan Rifia⁴, Ika Fatmasari⁵, Eka Dea Safitri⁶, Laela Punky Azzahra⁷, M.Tafsiruddin⁸
STIE Ganesha Jakarta

wdinda975@gmail.com¹, surya@stieganisha.ac.id², aep@stieganisha.ac.id³,
tetty@stieganisha.ac.id⁴, ifatmasari3@gmail.com⁵, ekadeasafitri@gmail.com⁶,
lailazahra.lz26@gmail.com⁷, muh.tafsir77@gmail.com⁸

Abstract. This study aims to examine the implementation of performance evaluation system for teachers in Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Hayah. Teacher performance evaluation is important in improving the quality of education and the effectiveness of learning in madrasah. This study used qualitative research methods with a case study approach. The research participants included 20 teachers of MI Al-Hayah, by collecting data through in-depth interviews, classroom observations, and document analysis related to performance evaluation. The results show that the implementation of the performance evaluation system at MI Al-Hayah still faces several challenges, such as a lack of understanding of the purpose of the evaluation, lack of management support, and limited resources. The results show that the implementation of an effective performance evaluation system provides significant benefits for teachers and administrative personnel at MI Al-Qur'an Al-Hayah. This performance evaluation system provides a clear picture of the quality of individual performance, identifies strengths and weaknesses, and provides constructive feedback for professional development. In addition, the system also contributes to increased motivation and work accountability.

Keywords: Education, Evaluation, Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji penerapan sistem evaluasi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Hayah. Evaluasi kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan efisiensi pembelajaran di madrasah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peserta penelitian terdiri dari 20 orang guru MI Al-Hayah yang mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi kelas dan kajian literatur terkait penilaian kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem evaluasi kinerja di MI Al-Hayah masih menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya pemahaman tentang tujuan evaluasi, kurangnya dukungan pimpinan dan keterbatasan sumber daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki sistem evaluasi kinerja yang efektif akan memberikan manfaat yang signifikan bagi guru dan tenaga administrasi di MI Al-Quran Al-Hayah. Sistem peringkat kinerja ini memberikan gambaran yang jelas tentang kualitas kinerja individu, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pertumbuhan profesional. Selain itu, sistem ini juga membantu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kata Kunci : Pendidikan, Evaluasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi utama bagi perkembangan masyarakat dan generasi mendatang. Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan salah satu jenis lembaga pendidikan yang berperan penting dalam pembentukan kepribadian dan pendidikan agama bagi anak usia dini (Saefullah, Aisha, et al., 2023). Di MI, guru memiliki peran krusial dalam menanamkan materi dan nilai-nilai moral kepada siswa (Saefullah, Aisha, et al., 2023).

Namun demikian, untuk menjamin mutu pendidikan yang baik dan berkelanjutan, penilaian hasil kerja guru merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan. Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang mengukur seberapa sukses guru dalam memenuhi tujuan pembelajaran, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, serta melakukan tindakan perbaikan (Saefullah, Fahri, et al., 2023). Sekolah penting untuk membangun masyarakat yang berkualitas dan kompetitif, dan untuk menyediakan lingkungan belajar yang efektif. Untuk mencapai kedua tujuan tersebut, sekolah harus memiliki sistem evaluasi kinerja guru dan staf administrasi yang kuat (Abidin, 2017).

Proses evaluasi keefektifan seluruh rencana bisnis adalah tinjauan kinerja. Evaluasi sangat penting untuk mengukur kinerja tugas dan menentukan sejauh mana tujuan telah tercapai. Karena pentingnya keterlibatan guru, maka profesi guru terus berkembang sesuai dengan peran fungsionalnya. Oleh karena itu, penilaian kompetensi guru perlu dilakukan untuk memastikan proses pembelajaran yang baik di semua tingkatan. Proses evaluasi ini diperlukan untuk memastikan bahwa fungsi dan tugas jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan kode etik dan kode etik yang berlaku (Fauzi et al., 2022).

Penilaian kinerja guru juga dimaksudkan untuk mendemonstrasikan aktivitas guru di kelas dan membantu mereka meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, karena martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesional yang berkualitas. Tujuan penilaian pekerjaan guru bukan untuk mempersulit guru (Alhaddad, 2019).

Penelitian terdahulu telah membahas perihal ini antara lain mengenai implementasi manajemen mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah al-Munawaroh Bandar Lampung oleh (Dinda, 2021), hasil temuan yaitu (1) Pada saat merencanakan mutu pendidikan, yaitu kepala madrasah melakukan kegiatan untuk menetapkan dan mengembangkan standar terlebih dahulu, (2) Dalam pelaksanaannya, yaitu madrasah melaksanakan apa yang telah direncanakan ke depan untuk menjamin mutu pendidikan, (3) Sambil menilai mutu pendidikan pendidikan, madrasah melakukan pemantauan dan pengendalian secara berkala atau berkala terhadap proses yang dilakukan, (4) dan terakhir hasil akhir atau tindak lanjut, yaitu mempertahankan perbaikan evaluasi jika ada untuk menyusun rencana perbaikan. (Fauzi et al., 2022) mengkaji tentang manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam peningkatan mutu kinerja guru. Temuannya adalah manajemen kepemimpinan Kepala Jurusan Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyah Jaha Labuan adalah 1) pembelajaran maksimal di tengah pandemi Covid-19; 2) pemantauan berkelanjutan dan kemampuan untuk melakukan pembelajaran daring semua guru yang dipetakan; 3) mengatasi kelemahan dan kekurangan

guru dalam proses pembelajaran daring; 4) sebagian besar guru mengikuti kegiatan pelatihan dan webinar secara daring melalui zoom meeting; dan 5) PKG diambil oleh semua guru dan kelemahan hasil PKG dipantau secara serius oleh guru. Sedangkan hasil pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyyah Jaha Labuan meliputi 1) guru yang memahami dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru; 2) meningkatkan kapasitas dan kapasitas pengelolaan pembelajaran guru; 3) meningkatkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan melacak kelemahan yang teridentifikasi; dan 4) peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan prestasi siswa.

Selanjutnya (Noor, 2018) dan (Saefullah et al., 2022) membahas peningkatan kinerja guru melalui supervisi edukatif kolaboratif secara periodik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan supervisi teman sejawat dan kolaboratif edukatif dapat meningkatkan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar dan menindaklanjuti hasil penilaian prestasi belajar siswa.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Qur'an Al Hayah menyadari pentingnya peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Untuk itu, MI Al-Qur'an Al Hayah berupaya menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif bagi guru dan stafnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan meng evaluasi sistem evaluasi kinerja yang ada di MI Al Hayah dan menemukan manfaat dan kendala dari penerapan sistem ini. Diharapkan hasilnya akan memberikan wawasan dan saran yang berguna bagi MI Al Hayah dan institusi pendidikan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi kasus di MI Al-Qur'an Al Hayah (Rukajat, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang supervisi kinerja guru, pergerakan dan kepemimpinan supervisi kepala madrasah, pengendalian efektivitas supervisi kinerja guru, ide-ide kreatif dan inovatif dalam mewujudkan efektivitas supervisi kinerja guru di MI Al- Qur'an Al Hayah. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi Pustaka.

Penelitian dilakukan selama 2 bulan sejak Oktober hingga Desember 2023 kepada Guru di MI Al- Qur'an Al Hayah yang terdiri dari Kepala Sekolah, wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum, Guru-guru MI Al- Qur'an Al Hayah.

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data menggunakan berbagai data yang mungkin memiliki keterkaitan, kemudian dilakukan analisis lebih lanjut dan analisis menyeluruh. Proses analisis data dijelaskan sebagai berikut: Pertama, Pengumpulan Data. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian: deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif mencatat apa yang dilihat, didengar, disaksikan, dan dialami oleh peneliti tanpa opini dan interpretasi peneliti terhadap fenomena yang dialami. Sedangkan catatan reflektif berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti terhadap temuan yang diperoleh dan menjadi bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Kedua, Reduksi Data (Data Reduction). Kegiatan reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain: membuat rekapitulasi hasil wawancara kemudian melakukan observasi terhadap hasil pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Ketiga, Data Display (Penyajian Data): Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk dijadikan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Keempat, Kesimpulan dan Verifikasi: Merupakan tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Profil MI Al-Qur'an Al-Hayah

A. Latar Belakang

Secara kelembagaan, pendidikan yang ditawarkan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qur'an Al-Hayah bertujuan untuk membekali peserta didik untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi dalam aspek yang lebih luas, bertujuan untuk mencapai pemerataan dan perluasan pendidikan, meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan serta keseimbangan dalam mencapai pembangunan di Indonesia. pendidikan dan perbaikan administrasi pendidikan. Dengan demikian, upaya pencapaian tujuan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor, antara lain sarana dan prasarana, kondisi sosial ekonomi orang tua, potensi guru, dan metode pengajaran. Pedagogi digunakan dalam proses pendidikan. Pemerintah terus berupaya membenahi segala faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan.

MI Al-Qur'an Al-Hayah lahir sebagai jawaban atas keinginan orang tua dan masyarakat tentang pentingnya menghafal Al-Qur'an sejak dini untuk dijadikan sebagai bekal sebelum anak mempelajari ilmu-ilmu lainnya. Sehingga mereka memiliki pijakan yang kokoh dan perangai yang berbeda karena Al Quran adalah sumber dari segala ilmu. Perlu diketahui bahwa MI Al-Qur'an Al-Hayah merupakan perwakilan dari Sekolah Dasar Al-Qur'an yang diresmikan

pada tahun 2014 dan dalam perjalanannya kemudian dialihfungsikan sebagai bagian dari implementasi Al-Qur'an. dijadwalkan. - Dididik di bawah naungan Kementerian Agama (Widi Irawan ,2023:4)

B. VISI & MISI

1. Visi MI Al-Quran Al-Hayah

Visi “MENJADIKAN GENERASI QURANI YANG BERAKHLAK MANDIRI dan BERPRESTASI”

Kami memilih visi ini dengan berorientasi pada tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Visi MIQ Al-Hayah tersebut menjadi pedoman bagi setiap civitas akademika untuk mewujudkannya dalam mencapai tujuan Madrasah.

2. Misi MI Al-Quran Al-Hayah

Untuk mewujudkan visi madrasah tersebut, diperlukan misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Misi MI Al-Qur'an Al-Hayah adalah sebagai berikut:

- a. Mencetak hafizh-hafizhah Al-Quran 30 Juz pada usia sekolah dasar yang terbiasa mempelajari dan menjalankan nilai pendidikannya
- b. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik
- c. Menyelenggarakan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat dan minat siswa

C. TUJUAN MIQ AL-HAYAH

Berdasarkan visi dan misi madrasah, secara garis besar tujuan MI Al-Qur'an Al-Hayah adalah sebagai berikut :

1. Menjadi pusat pendidikan dan kebudayaan yang berguna bagi kehidupan masyarakat, bangsa, masyarakat dan Negara
2. Memiliki sarana dan prasarana yang lengkap merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan pendidikan.
3. Memiliki guru berkeelayakan berkualitas maupun kuantitasnya sehingga dapat meningkatkan pendidikan seoptimal mungkin.
4. Kualitas belajar mengajar yang tinggi sehingga Sekolah dapat mencetak lulusan yang siap dipakai di lingkungan masyarakat, berwirausaha atau melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi
5. Adanya komunikasi timbal balik antara kepala sekolah, guru, staf, dan para siswa yang akan menciptakan suasana belajar yang kondusif.

6. Adanya hubungan yang serasi antar sekolah, instansi pemerintah, dewan sekolah serta masyarakat di lingkungan sekolah.
7. Adanya kepemimpinan kepala sekolah yang dinamis dan ditunjang oleh seluruh wakasek dan staf lainnya.
8. Adanya organisasi sekolah yang baik, tertib dan sistematis. (Widi Irawan 2023:6)

2. Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja

Dalam penelitian ini, sistem evaluasi kinerja yang diterapkan di MI Al-Qur'an Al-Hayah meliputi beberapa unsur, antara lain:

1. Menentukan target kinerja:

Dalam sistem evaluasi kinerja telah ditetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk menilai kinerja guru dan tenaga kependidikan.

2. Pengumpulan data kinerja:

Data kinerja guru dan tenaga kependidikan dikumpulkan secara berkala dengan menggunakan alat evaluasi yang telah disiapkan.

3. Analisis dan evaluasi efisiensi operasional:

Data kinerja yang terkumpul dianalisis dan dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana guru dan tenaga administrasi telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Komentar:

Hasil evaluasi kinerja dikirimkan secara berkala kepada guru dan staf administrasi, baik melalui rapat review individu maupun melalui laporan tertulis. Umpan balik ini dimaksudkan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

5. Peningkatan kinerja:

Guru dan staf administrasi didorong untuk meningkatkan kinerja mereka berdasarkan umpan balik yang diberikan dan melalui program pengembangan profesional yang relevan.

3. Persepsi Guru dan Tenaga Administrasi terhadap Sistem Evaluasi Kinerja

Dalam penelitian ini guru dan tenaga kependidikan diwawancarai dan diminta pendapatnya tentang sistem evaluasi kinerja yang diterapkan di MI Al-Qur'an Al-Hayah. Mayoritas responden mengatakan sistem penilaian kinerja memberi mereka manfaat, seperti:

- a. Meningkatkan kesadaran terhadap tujuan kerja dan ekspektasi yang harus dicapai.
- b. Memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan kinerja.
- c. Meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Namun, beberapa responden juga menyampaikan beberapa masalah atau tantangan yang mereka hadapi dalam penerapan sistem evaluasi kinerja, seperti kurangnya dukungan dan bimbingan dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi.

4. Efektivitas Sistem Evaluasi Kinerja

Dalam penelitian ini, efektivitas sistem evaluasi kinerja dievaluasi berdasarkan evaluasi guru dan tenaga kependidikan dan data kinerja yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa sistem penilaian kinerja efektif dalam meningkatkan kualitas dan motivasi kerja mereka. Mereka melaporkan peningkatan dalam pencapaian tujuan pekerjaan, kemampuan menghadapi tantangan, dan pengembangan keterampilan profesional.

Pembahasan

A. Penilaian Kinerja Guru

1. Konsepsi Kinerja dan Pelayanan

Aktivitas guru diartikan dalam bahasa Inggris sebagai “performance”, yang berarti penampilan kerja, performance, bentuk kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan, menyelesaikan tugas, tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana, kinerja dapat dipahami sebagai kinerja seseorang yang diekspresikan dalam penampilan, tindakan, dan prestasi kerja sebagai akumulasi kemampuannya (Muslikh et al., 2017, p. 3)

Sederhananya, kinerja adalah kinerja fungsi yang diperlukan seseorang, atau tindakan, pencapaian, atau yang ditunjukkan oleh seseorang melalui keterampilan yang sebenarnya (Whitmore, 2010). Kinerja adalah hasil kerja yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2013). Kinerja adalah sejauh mana hasil karyawan dicapai secara efisien dan efektif (Simamora, 2012). Menurut (Dessler, 2013) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, khususnya perbandingan hasil kerja yang tampak nyata dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Basari et al., 2023, p. 2) kinerja adalah (1) bentuk peningkatan kinerja pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif; (2) memberikan pengetahuan baru yang akan membantu karyawan memecahkan masalah yang kompleks melalui rangkaian kegiatan dan tugas yang terbatas dan teratur sesuai dengan tanggung jawab organisasi; (3) meningkatkan hubungan interpersonal karyawan dalam aktivitas kerja di organisasi

2. Kinerja Guru

Permeneg PAN dan RB Edisi 16 Tahun 2009 mendefinisikan penilaian kinerja guru sebagai penilaian terhadap setiap unsur kegiatan utama seorang guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan (sunan supranata, 2016). Penilaian ini dilakukan melalui observasi dan pemantauan. Pelaksanaan fungsi utama seorang guru tidak lepas dari kemampuan seorang guru dalam menguasai pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pendidik karir. Hal tersebut merupakan perwujudan dari keterampilan yang diperlukan sebagaimana yang ditetapkan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan dan Kompetensi Guru. Kecakapan guru sangat menentukan tercapainya mutu proses pembelajaran atau orientasi siswa dan pelaksanaan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang berkaitan dengan fungsi guru sekolah/madrasah. PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk menentukan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas utamanya dengan mengukur kemahiran keterampilan yang ditunjukkan dalam kinerjanya. Hasil pelaksanaan PK Guru memiliki dua fungsi yaitu; (1) dijadikan dasar pengembangan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru sebagai pengajar dalam pembelajaran; dan (2) digunakan untuk mengisi SKS guru dalam promosi dan penempatan (sunan supranata, 2016).

Prestasi guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas akademik di sekolah dan bertanggung jawab kepada siswa yang dipimpinnya dengan cara meningkatkan hasil belajar siswa (Alhaddad, 2019, p. 4). Dengan demikian, kinerja guru dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu tindakan yang ditunjukkan oleh guru dalam atau dalam proses pencapaian kegiatan pembelajaran dan juga seorang guru. dapat melayani siswanya dengan baik. Pelayanan sendiri merupakan rangkaian kegiatan atau gerakan yang tidak berwujud dan tidak menciptakan produk fisik untuk membantu orang lain dengan cara tertentu guna menciptakan kepuasan dan keberhasilan (Aep Saefullah, 2022, p. 4).

Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk menentukan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dengan mengukur kecakapan dalam keterampilan yang ditunjukkan oleh kinerja (performance). Evaluasi kinerja guru dilakukan secara sistematis setiap tahun dan menyoroti 14 (empat belas) kompetensi guru dalam pembelajaran dan 17 (tujuh belas) kompetensi guru pembimbing, serta melaksanakan tugas tambahan lain yang terkait dengan fungsi sekolah/madrasah. Evaluasi kinerja guru adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru, terutama terkait dengan kompetensi guru. Yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan tersebut agar pendidik dapat melaksanakan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja guru merupakan tolok ukur bagi sekolah/madrasah untuk menentukan pengembangan dan peningkatan karir guru (Alhaddad, 2019, p. 4)

Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dari pemaparan diatas dapat kita ambil pemahaman bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontiniu.

3. Tujuan Penilaian

PK Guru dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
2. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional.
3. Menentukan persentase perolehan hasil penilaian kinerja untuk perhitungan angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun berjalan.
4. Menjadi dasar untuk menyusun program pengembangan keprofesiannya sebagai guru pembelajar. (Tambrin et al., 2021, p. 8)

4. Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik karir memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menguji dan mengevaluasi peserta didiknya. Selain tugas pokok tersebut, guru juga dapat memiliki tugas lain yang berkaitan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu penilaian hasil kerja guru tidak hanya terbatas pada aspek formal yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsinya, tetapi juga mencakup banyak aspek terutama yang berkaitan dengan kompetensi. Kompetensi guru tersebut adalah kapasitas pedagogik,

kapasitas personal, kapasitas profesional dan kompetensi sosial. Secara umum, ada 2 aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru. Ketiga aspek tersebut adalah:

a. Penilaian kinerja bagi guru mata pelajaran atau guru kelas

Penilaian ini meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

b. Penilaian kinerja bagi guru BK/Konselor.

Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling/konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. (Ritonga & Prasetyo, 2019, p. 4)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa MI Al-Qur'an Al Hayah menyadari pentingnya peningkatan mutu pendidikan dan berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, mereka berusaha keras untuk menghasilkan sistem evaluasi kinerja yang efektif untuk guru dan staf administrasi mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi penerapan sistem evaluasi kinerja di MI Al-Qur'an Al Hayah, serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan penerapan sistem ini. Penerapan sistem evaluasi kinerja yang efektif di MI Al-Qur'an Al Hayah diharapkan membawa manfaat yang signifikan, seperti mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dan staf administrasi, merancang program pelatihan yang sesuai, meningkatkan tanggung jawab dan akuntabilitas pribadi, dan meningkatkan kualitas pelatihan. pendidikan dan prestasi. Terbentuknya sistem evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan MI Al-Qur'an Al-Hayah berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja dan motivasi mereka. Meskipun masih terdapat beberapa tantangan, sistem evaluasi kinerja ini memberikan kerangka kerja yang efektif untuk memantau dan meningkatkan kinerja guru dan staf administrasi. Dengan rekomendasi yang diberikan, diharapkan sistem evaluasi kinerja ini dapat terus ditingkatkan dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi sekolah dan seluruh pemangku kepentingan. Peneliti memberikan saran untuk penelitian kedepan yaitu a) memperjelas kriteria penilaian kinerja yang digunakan agar lebih objektif dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat, b) meningkatkan partisipasi guru dan tenaga administrasi dalam menyusun

indikator kinerja agar lebih relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, c) memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi guru dan tenaga administrasi, dan d) melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem evaluasi kinerja untuk memastikan keberlanjutan dan perbaikan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. A. (2017). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Tinggi Dalam Upaya Peningkatan Mutu (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta Menengah Di Surabaya). *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.95>
- Aep Saefullah. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI DAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT DI KANTOR DESA KADUGEDE KECAMATAN KADUGEDE KABUPATEN KUNINGAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 1–20. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.129>
- Alhaddad, M. R. (2019). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN RAUDHATUL ULUM SAKATIGA PALEMBANG*. 2(2).
- Basari, D. J., Sebgag, S., Noval, S. M. R., Mudrikah, A., & Mulyanto, A. (2023). Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 14–30. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>
- BUKU 2 PK Guru Terbaru 2016.pdf*. (n.d.).
- BUKU 2 PK Guru Terbaru.pdf*. (n.d.).
- Dinda, F. M. (2021). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-MUNAWAROH BANDAR LAMPUNG* [Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/15815/>
- Fauzi, A., Suryapermana, N., & Rohman, A. J. (2022). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 5(2), 80–91.
- Muslikh, M., Wardhani, R., & Nafiiyah, N. (2017). SISTEM PENILAIAN KINERJA GURU PADA MI TARBIYATUS SHIBYAN MENGGUNAKAN BOOTSTRAP FRAMEWORK. *Jouticla*, 1(2). <https://doi.org/10.30736/jti.v1i2.51>
- Noor, M. (2018). Peningkatan Kinerja Guru melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif secara Periodik. *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.18592/aladzkapgmi.v8i1.2177>
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v3i1.611>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*. [books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qy1qDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qy1qDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2)

1&dq=qualitative+research&ots=88DoywE3LR&sig=dmupYWPGJOKzUvBuocQH
Uq4gZuQ

- Saefullah, A., Aisha, N., Lesmana, A. S., Holiza, N. E., & Ibad, K. (2023). Peran Orang Tua, Masyarakat dan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa SDN 03 Sukadana. *Journal on Education*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2305>
- Saefullah, A., Fahri, F., Arda, D. P., Fadli, A., Saksana, J. C., & Moeljono, M. (2023). Sosialisasi dan penyusunan Raperda Pendidikan Dasar di Kabupaten Pesisir Selatan. *Abdimas Dewantara*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.30738/ad.v6i1.14658>
- Saefullah, A., Nurzanah, E., Andhini, A. N., & Mitagani, E. F. (2022). Sosialisasi Peran Dosen dan Mahasiswa dalam Kampus Mengajar Angkatan 4 Tahun 2022 di SDN 03 Sukadana. *ABDISOSHUM; Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 454–464. <https://doi.org/10.55123/abdisoshum.v1i4.1259>
- Tambrin, M., Wasliman, I., Hanafiah, H., & Mudrikah, A. (2021). Implementation and Evaluation of Teachers' Performance Supervision at Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School). *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(4), 645. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i4.32941>