



## MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU PAI DALAM KOMPETENSI GURU DI SMP IT ASY SYADZILI PAKIS MALANG

Shofiana Khoirunnisa<sup>1</sup>, Abdul Jalil<sup>2</sup>, Fita Mustafida<sup>3</sup>  
Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Malang  
[shofiana28@gmail.com](mailto:shofiana28@gmail.com)<sup>1</sup>, [djalilharomain@gmail.com](mailto:djalilharomain@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[fita.mustafida@unisma.ac.id](mailto:fita.mustafida@unisma.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstract

*Teacher performance assessment is carried out to realize professional teachers who are expected to contribute directly to the improvement of the quality of learning conducted. In the implementation of teacher performance assessment, of course, in carrying out the required good management in managing the implementation of teacher performance assessment to achieve the goals that have been set in addition to being able to organize the implementation of performance assessment in a structured manner can also produce maximum performance assessment results. The results of the maximum teacher performance assessment will provide convenience to evaluate some shortcomings in the implementation of teacher performance assessment.*

**Kata Kunci:** *management, assessment of teacher performance, teacher competence*

### A. Pendahuluan

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 10 menyatakan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Kemdikbud, 2005). Untuk dapat mewujudkan guru yang profesional lembaga pendidikan bisa mengukur melalui pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membentuk mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Penilaian kinerja guru memiliki manfaat dalam meningkatkan kualitas pendidik bagi sekolah (Depdiknas, 2008).

Dalam hal peningkatan kualitas pendidikan peranan sekolah dan peranan orang tua dan masyarakat sangatlah penting dalam pengembangan tingkat kualitas pendidikan. Dikarenakan sebuah instansi/sekolah harus diberikan kepercayaan dalam hal mengatur berbagai aspek untuk mencapai kesenjangan instansi/sekolah tersebut dalam hal pengelolaan manajemen yang lebih baik (Fauziyah, Hanif&mustafida, 2019).

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru tentunya tidak terlepas dari manajemen yang baik dalam mengelola pelaksanaan penilaian kinerja guru dengan usaha - usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa tahapan - tahapan yang harus dipenuhi antara lain, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Dengan manajemen pelaksanaan yang baik, selain dapat mengorganisir pelaksanaan penilaian kinerja secara terstruktur juga dapat menghasilkan hasil penilaian kinerja yang maksimal. Hasil penilaian kinerja guru yang maksimal akan memberikan kemudahan untuk melakukan evaluasi terhadap beberapa kekurangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Maka dari itu dalam manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dalam kompetensi guru, akan diketahui kepala sekolah SMP IT Asy-Syadzili dalam memajemen, mengelola dan mengkoordinir pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan secara terkoordinir mulai dari perencanaan pelaksanaan kinerja guru yang dirumuskan secara matang mulai dari merumuskan tanggal sampai mensosialisasikan pelaksanaan penilaian kinerja guru, kemudian kepala sekolah membentuk tim dari beberapa guru yang ditunjuk untuk menjadi tim penilai penilaian kinerja guru, selanjutnya akan dilaksanakan penilaian kinerja guru dengan tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Sehubungan dengan uraian diatas, dalam penelitian ini penulis akan menyajikan penelitian dengan judul Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Kompetensi Guru Di SMP IT Asy-Syadzili. Serta apa saja yang menjadi faktor pendorong dan penghambat penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di SMP IT Asy-Syadzili.

## **B. Metode**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif karena peneliti ingin menyajikan data yang menggambarkan objek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan mengenai manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili Pakis, Malang. Menurut (Moelong, 2009) penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang

diamati. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif sering disebut juga dengan penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*).

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian memiliki pengaruh penting dalam memperoleh suatu informasi atau data sedetail mungkin. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai pengumpul data dan instrumen aktif dalam pengumpulan data di lapangan. Peneliti berpartisipasi langsung dari mulai pelaksanaan sampai pembuatan laporan penelitian. Peneliti didampingi oleh teman sejawat yang memberikan masukan, dokumentasi dalam proses penelitian ini. Kehadiran peneliti sebagai pengamat penuh, dengan peneliti bekerja sama dengan kepala sekolah dan juga guru PAI yang bertindak sebagai obyek penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengambilan data dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan maka teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini melalui kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi data sehingga peneliti lebih mudah dalam menemukan hasil penelitian ini. Sedangkan untuk pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan metode triangulasi data untuk mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Yang kemudian data tersebut dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan kesimpulan.

### **C. Hasil dan Pembahasan**

Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satunya ditentukan dari terselenggaranya penilaian kinerja guru:

#### **1. Manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili**

Untuk mengetahui bagaimana manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili maka peneliti melakukan penggalan data dengan wawancara mendalam dengan kepala sekolah. Data-data yang akan dipaparkan berkaitan dengan mendeskripsikan sesuai dengan fungsi manajemen sebagai berikut :

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Dalam tahapan perencanaan, penilai maupun guru yang akan dinilai harus melakukan beberapa hal sebelum proses penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dilaksanakan yaitu yang pertama kepala sekolah akan menetapkan tanggal penilaian kinerja guru dilaksanakan, yang kedua kepala sekolah akan membuat tim penilai untuk melaksanakan penilaian kinerja guru beserta tanggungjawab masing-masing, dan selanjutnya kepala sekolah

yang membuat jadwal untuk memberitahu guru-guru yang akan dinilai supaya bisa menyiapkan bahan-bahan untuk penilaian kinerja guru.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam tahapan pengorganisasian, penilai maupun guru yang akan dinilai akan melakukan pengorganisasian. tahapan pengorganisasian (*organizing*) yang dilaksanakan dalam penilaian kinerja guru dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu yang pertama kepala sekolah akan mengadakan rapat koordinasi dengan tim penilai untuk membahas beberapa hal terkait dengan pelaksanaan penilaian kinerja guru, yang kedua kepala sekolah melakukan sosialisasi kepada semua guru terkait tanggal dan sistematisa pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Dalam tahapan pelaksanaan, tahapan pelaksanaan (*actuating*) dalam penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu yang pertama guru yang dinilai akan mempersiapkan hal-hal apa saja yang akan dibutuhkan dan diperlukan untuk penilaian kinerja guru, kedua guru yang akan dinilai akan melakukan koordinasi dengan tim penilai perihal kesiapan sebelum pelaksanaan penilaian kinerja guru, ketiga setelah semua persiapan lengkap guru yang akan dinilai akan melakukan penilaian kinerja guru sesuai dengan jadwal sebelumnya yang sudah ditentukan. Dan selanjutnya setelah penilaian kinerja guru dilaksanakan guru akan melakukan koordinasi kembali dengan tim penilai untuk membicarakan beberapa kekurangan yang terjadi ketika proses penilaian kinerja sedang berlangsung. Setelah itu tim penilai akan melakukan penilaian yang kemudian hasilnya akan diserahkan kepala sekolah untuk ditinjau ulang.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Tahapan pengawasan (*Controlling*) dalam penilaian kinerja guru dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu yang pertama pelaksanaan penilaian kinerja guru sudah berjalan dengan efektif, efisien, serta mampu mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut pengawasan dalam penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat kontrol langsung. Kepengawasan ini dilakukan oleh tim penilai, dan juga kepala sekolah.

## **2. Penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili**

Penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dilakukan sekali dalam satu tahun anggaran. SMP IT Asy-Syadzili melakukan penilaian kinerja guru mulai tahun 2016/2017 yang dilaksanakan di akhir tahun Oktober sampai dengan

Desember. Dalam menyelenggarakan penilaian kinerja guru kepala sekolah memiliki peran yaitu harus membuat program kerja yang dimana di dalamnya memuat beberapa hal antara lain kapan penilaian kinerja guru akan dilaksanakan, kemudian kepala sekolah membentuk tim penilai untuk memberikan penilaian terhadap guru yang akan dinilai, kepala sekolah akan melakukan rapat koordinasi dengan tim penilai untuk membahas beberapa hal teknis yang akan terjadi di lapangan saat proses pelaksanaan penilaian kinerja guru, dan selanjutnya kepala sekolah beserta tim penilai akan membentuk jadwal guru-guru yang akan melakukan penilaian kinerja guru.

Di SMP IT Asy-Syadzili penilaian kinerja guru memiliki beberapa tahap penilaian yaitu tahap sebelum pengamatan, tahap selama pengamatan, tahap setelah pengamatan, dan selanjutnya dilakukan tahap pemantauan. Pada tahapan sebelum pengamatan yaitu diperlukan pemahaman guru terkait pedoman penilaian kinerja guru, penilai maupun guru hendaknya memahami semua aspek yang ditulis dijabarkan dalam bentuk indikator kerja dalam format penilaian dan menyatakan kesetujuannya sebelum mengikuti proses penilaian kinerja guru. Selain itu penilai maupun guru menentukan kapan waktu untuk melaksanakan penilaian tersebut. Dalam tahap selama pengamatan dan setelah pengamatan, penilaian menggunakan cara pengamatan dan cara pemantauan. Dalam pengamatan digunakan penilai untuk mengamati aktivitas guru dan peserta didik dalam proses pengamatan, karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi guru dengan peserta didik, dan penilaian dan evaluasi. Dan yang selanjutnya dalam tahap pemantauan penilai akan melihat dari mengenal karakteristik peserta didik, memahami dan mengembangkan potensi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik, komunikasi antar guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat, dan yang terakhir mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

### **3. Faktor pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili**

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili, adapun beberapa faktor yang mendukung dan menghambat berdasarkan hasil

wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah maupun guru pai yaitu diketahui hasil bahwa adanya faktor penghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili yaitu terbatasnya gerak sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru dikarenakan sekolah berada dalam naungan yayasan, kurangnya persiapan yang dilakukan guru dalam menjalani penilaian kinerja guru, kurangnya sosialisasi atau pemberitahuan ketika akan dilaksanakan penilaian kinerja guru. Disamping beberapa faktor penghambat tersebut pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili memiliki beberapa faktor pendukung yaitu kepala sekolah memiliki koordinasi yang baik dengan guru dapat dilihat dari peran kepala sekolah SMP IT Asy-Syadzili yang menjadi salah satu tim penilai yang dimana kepala sekolah mempersiapkan segala sesuatu dengan baik demi kelancaran proses pelaksanaan penilaian kinerja guru. Seperti yang termuat dalam (Rosidah, Jalil & Muslim, 2020) bahwa kepala madrasah memiliki peranan penting salah satunya adalah dalam meningkatkan profesionalitas seorang guru. Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan temuan penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan dalam beberapa pembagian fokus penelitian antara lain: (1) Manajemen penilaian kinerja guru yang dilakukan di SMP IT Asy-Syadzili dipaparkan berkaitan dengan mendeskripsikan sesuai dengan fungsi manajemen sebagai berikut perencanaan; yaitu mempersiapkan hal-hal apa saja yang dibutuhkan sebelum proses pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan contohnya penetapan tanggal, pembentukan tim penilai penilaian kinerja guru, pembentukan jadwal guru, dan menyiapkan bahan-bahan untuk penilaian kinerja guru. Pengorganisasian (*Organizing*) meliputi hal-hal berikut mengadakan rapat koordinasi, dan sosialisasi kepada semua guru. Pelaksanaan (*Actuating*) meliputi hal-hal berikut mempersiapkan bahan, melakukan koordinasi dengan penilai, pelaksanaan penilaian kinerja guru, dan penilaian. Pengawasan (*Controlling*) dilakukan oleh tim penilai dan juga kepala sekolah. (2) Penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dilaksanakan sekali dalam satu tahun anggaran mulai tahun 2016/2017 yang dilaksanakan di akhir tahun pada Bulan Oktober sampai dengan Bulan Desember. Di SMP IT Asy-Syadzili penilaian kinerja guru memiliki beberapa tahapan yaitu sebelum pengamatan, selama pengamatan, setelah pengamatan dan pemantauan. (3) Faktor penghambat dan pendukung penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili, faktor yang menghambat yaitu terbatasnya gerak sekolah dalam

melakukan penilaian kinerja guru, kurangnya persiapan guru, dan kurangnya sosialisasi. Sedangkan untuk faktor pendukung yaitu koordinasi dan motivasi yang baik dari kepala sekolah.

### **Daftar Rujukan**

- Depdiknas, D. T. K. (2004). *Standar Kompetensi Guru*. Depdiknas.
- Fauziyah, S., Hanif, M., & Mustafida F. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Ma'arif Batu*. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(7). <http://riset.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/3252/2934>
- Guru, P. P. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Moelong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Rosidah, U., Jalil, A., & Muslim, Moh. (2020). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MA Miftahul Ulum Kec. Gondang Kab. Mojokerto*. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(6). <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/7618/6125>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.