



---

## PENILAIAN KINERJA GURU DAN KEPALA SEKOLAH DI MI UNGGULAN AL AMANAH DEPOK

*Performance Assessment of Teachers and Principals at MI Unggul Al Amanah Depok*

**<sup>1)\*</sup>Hasyim Asy'ari, <sup>2)</sup>Adinda Zalva Lestari, <sup>3)</sup>Alif Khozinatul, <sup>4)</sup>Muhammad Fahreza,  
<sup>5)</sup>Imam Baidhlowi**

<sup>1\*,2,3,4</sup> UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, <sup>5</sup> Universitas Islam Majapahit Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia

\*Email: <sup>1\*)</sup>hasyim.asyari@uinjkt.ac.id, <sup>2)</sup>lestarizalva21@mhs.uinjkt.ac.id, <sup>3)</sup>alifkhozinatul\_21@mhs.uinjkt.ac.id,  
<sup>4)</sup>muhammad.fahreza21@mhs.uinjkt.ac.id, <sup>5)</sup>imambaidlowi@unim.ac.id

\*Correspondence: Hasyim Asy'ari

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i03.863

### ABSTRAK

Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar industri, dan kemudian memberi tahu mereka dengan informasi ini. Untuk mengidentifikasi dengan jelas apa yang harus dipahami pekerja dan apa yang harus dilakukan saat bekerja, standar sangat penting di tempat kerja. Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk digunakan sebagai alat untuk mengeksplorasi dan mengklarifikasi suatu fenomena dengan menyusuri jalur yang menggambarkan variabel yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini peneliti berupaya mendeskripsikan penilaian kinerja guru dan kepala sekolah di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penelitian ini akan memaparkan seluruh kegiatan belajar mengajar di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah Depok dalam penilaian kinerja kepala sekolah dan guru. penilaian kinerja guru dilakukan pada setiap bulan sekali atau tiga bulan sekali yang dibarengi dengan penilaian siswa, untuk melihat bagaimana kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Sedangkan penilaian Kinerja Kepala Sekolah dilakukan secara berkala dan kumulatif setiap tahun atau setiap empat tahun. Dari hasil wawancara di atas, melihat laporan kegiatan yang ada di kelas, melihat absensi guru, dan melihat laporan siswa apakah sudah lengkap atau belum. Atas dasar itu maka kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

**Kata Kunci:** Penilaian; Kinerja; Penilaian Kinerja; Kinerja Kepala Sekolah; Kinerja Guru

### ABSTRACT

*Performance Appraisal is the process of evaluating how well employees are doing their job compared to industry standards, and then informing them with this information. Standards are needed in performance appraisal to clearly identify what employees should know and what employees should do at work. This study uses a qualitative descriptive method designed as an effort to explore and clarify phenomena by describing variables related to the problems studied. In this case the researcher seeks to describe the assessment of the performance of teachers and principals at the Superior Al Amanah Madrasah Ibtida'iyah. . Teacher performance assessments are carried out every month or once every three months, accompanied by student assessments,*

*to see how the teacher's performance is in carrying out their duties as a teacher. Meanwhile, the Principal's Performance Assessment is carried out periodically and cumulatively every year or every four years. From the results of the interviews above, look at the activity reports in class, look at teacher absences, and see whether student reports are complete or not. On that basis, performance is defined as the work results achieved by a person or group of people in an organization according to their respective authorities and responsibilities in order to achieve the goals of the organization concerned.*

**Keywords:** *Assessment; Performance; Performance Appraisal; Principal Performance; Teacher Performance*

---

## PENDAHULUAN

Pemerintah menerbitkan panduan terkait penilaian kinerja pendidik serta guru yang adalah salah satu taktik kepemimpinan serta pengendalian buat menjaga pemenuhan tugas secara profesional, pengembangan karir, peningkatan kualifikasi, penjaminan mutu dan remunerasi profesional ketua sekola salah satu penilaian kinerja guru serta pendidik artinya penilaian kinerja ketua sekolah/madrasah. pada penilaian kinerja kepala sekolah, fokusnya adalah bagaimana kemampuan profesional kepala sekolah bisa dikembangkan secara sistematis melalui peningkatan mutu yang berkelanjutan. Madrasah Ibtidaiyah adalah salah satu jenjang pendidikan dasar formal di bawah naungan kementerian.(Suryani, Arief, & \_, 2021)

Riwayat pekerjaan kepala sekolah adalah pertimbangan yang sangat penting ketika menjadi pemimpin dalam pendidikan. Dalam skenario yang berbeda, evaluasi kinerja kerja kepala sekolah dilakukan dalam rangka memberikan saran kepada kepala sekolah dalam rangka meningkatkan dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka di kelas. Kepemimpinan sekolah sering disebut sebagai komponen sekolah terbaik, paling efektif, paling diinginkan, dan internasional. (Bafadal, 2016)

Kinerja seseorang guru bisa dikatakan baik bila memenuhi empat kriteria: pedagogik, personal, sosial dan profesional. Bila semua itu dilakukan, maka guru bisa diklaim bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Setiap pengajar memiliki karakteristik serta keterampilannya masing-masing, sehingga tidak bisa diasumsikan bahwa seluruh guru wajib memiliki keterampilan yang sama. sesuai analisis diketahui bahwa pengajar sangat beragam pada pelaksanaan aktivitas serta dapat disimpulkan bahwa guru sangat beragam (Setyawan & Zuhaery, 2022). Setiap tahun, PK Guru dilakukan secara konsisten dan formal dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip sebagai berikut: obyektif, adil, akuntabel, transparan, partisipatif, terukur, komitmen, dan berkelanjutan (Hartanto & Purwanto, 2019). Namun, perlu dicatat bahwa pelaksanaan PKG saat ini akan secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan kita karena hanya membutuhkan satu langkah ke depan dan upaya minimal untuk mendapatkan akses ke sumber daya fungsional dan ilmiah bagi guru. Alhasil, dalam pelaksanaan rencana tersebut, PKG dalam hal ini agak keluar dari langkah dengan ide-ide yang diungkapkan dalam bab buku tentang "Penilaian Kinerja Guru" yang dirilis oleh Dewan Nasional Pendidikan pada Tahun 2010. (Sutrisno & Abidin, 2014)

Evaluasi adalah proses di mana informasi dikumpulkan, diproses, dianalisis, dan ditafsirkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Oleh karena itu, tujuan dari setiap kegiatan evaluasi adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja pimpinan madrasah/madrasah tidak memiliki aspek yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapai, seperti: kualitas pekerjaan, kuantitas, konsistensi hari kerja, dll. Yang terjadi dan dilakukan oleh kepala sekolah adalah proses yang disebut "input to target konversi output." (Asyari, 2020). Sebagai supervisor, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat memberikan pengarahan kepada para tenaga pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. (Riyanto, Sasongko, Kristiawan, Susanto, & Anggereni, 2021)

---

Prestasi juga dapat disebut sebagai kinerja pekerjaan, pelaksanaannya, efisiensinya, hasilnya, atau efisiensinya. Menurut beberapa sumber, pekerjaan didefinisikan sebagai tindakan, prestasi, dan keterampilan yang digunakan seseorang ketika melakukan tugas tertentu atau melakukan pekerjaan (Muslim & Wekke, 2018). Setiap orang diberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaannya sebagai kerja prestasi oleh seorang karyawan sesuai dengan persyaratan perusahaan. Dengan demikian, pekerjaan adalah hasil dari upaya seseorang untuk bekerja sesuai dengan kebijakan organisasi mereka (Tangkuman, Tewal, & dkk, 2015). Secara umum, "kinerja" didefinisikan sebagai ambang batas keberhasilan seseorang ketika menjalankan tugasnya. Robbins menyatakan bahwa pekerjaan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan ketika mereka dipekerjakan sesuai dengan kriteria relevan yang diperlukan untuk setiap posisi yang diberikan (Siregar, Kusmanto, & Isnaini, 2016). Peningkatan mutu pendidikan harus terukur melalui fakta, informasi, dan kesaksian. Laporan kinerja guru sangat akurat dalam menentukan mutu pendidikan, sehingga semakin banyak penjangkauan, pendidikan layanan dan pembelajaran dilakukan dengan taktik yang efisien, efektif dan bertanggung jawab. Mengevaluasi keefektifan guru membutuhkan kepribadian dasar dan keterampilan profesional yang dapat dijelaskan (Fitriadi, Marsidin, & Sabandi, 2020).

Kriteria kinerja mengacu pada kegiatan yang menilai dan mengevaluasi kinerja dan keterampilan serta melihat pertumbuhan karyawan. Fungsi yang satu ini memang perlu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mengukur kinerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kriteria kinerja harus diterapkan secara terus-menerus agar perusahaan dapat menentukan seberapa mirip perkembangan kinerja masing-masing karyawan. Jika tidak, produktivitas karyawan bisa turun, yang tentunya bisa berdampak buruk bagi bisnis. Kriteria kinerja mengukur kemajuan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Setiap indikator kinerja diukur dengan menggunakan kriteria standar eksklusif. Ada kriteria atau metrik untuk mengukur kinerja. Kriteria ini berarti sebagai berikut: Kuantitatif (berapa banyak), kualitatif (seberapa baik), penerapan tugas atau penyelesaian produk secara tepat waktu, efisiensi dalam menggunakan titik awal organisasi, bagaimana pekerjaan dilakukan menjadi standar kinerja, dampak pada usaha, bagaimana tugas diselesaikan, historis standar dan nol atau standar kuantitatif. (Syarkani, 2017)

Penilaian kinerja adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja. Penilaian kinerja memberi tahu karyawan apa yang dibutuhkan manajer mereka sehingga mereka dapat saling memahami dengan lebih baik. Penilaian kinerja menitikberatkan pada evaluasi sebagai proses mengukur sejauh mana hasil kerja seseorang atau sekelompok individu dapat bermanfaat dalam mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja juga dikenal sebagai penilaian karyawan, penilaian kinerja dan penilaian hasil (Sciences, 2016). Dengan kata lain, mengevaluasi kinerja karyawan merupakan serangan terhadap seluruh organisasi serta hubungan masing-masing dan setiap karyawan dengan orang yang menjadi target evaluasi. Karyawan (dalam hal ini, guru dan kepala sekolah) memiliki jalur komunikasi terbuka dengan semua orang, termasuk musuh mereka dan masyarakat umum. Tidak peduli seberapa buruk pekerjaan mereka, masyarakat umum harus terlibat di dalamnya. Pada saat itu, saya memahami bahwa mereka yang menghapus guru dan administrator sekolah harus menerapkan dua sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terbuka untuk masyarakat umum (Israwan, 2014). Menurut Dessler, tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja kerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu dalam kaitannya dengan standar kinerja. Menurut Robbins & Coulter, sistem manajemen kinerja adalah sistem yang menentukan standar kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Bagaimana seharusnya seorang manajer mengevaluasi kinerja karyawan? Berikut adalah beberapa fungsi dari metode evaluasi karyawan yang komprehensif yang diperlukan (Widyaningrum, 1386). Jika standar kerja dipertanyakan, karyawan atau, dalam hal ini, organisasi karyawan, akan dikenakan tindakan disipliner. Dengan menggunakan metode ini, karyawan

akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas tersebut dibandingkan jika mereka menggunakan sungguh-benar-benar karena mereka juga akan merasa lebih kuat tentang apa yang telah dikemukakan oleh pihak lain. Menurut Kirkpatrick di Wibowo, ada sejumlah standar kerja yang efektif, antara lain: Standar dirancang berdasarkan pekerjaan; Baku harus bisa dicermati; Baku harus dipahami; standar harus dipersiapkan untuk; Baku harus spesifik dan terukur; standar harus berorientasi pada waktu; Dan standar harus wajib tertulis agar Baku berubah. (Ayun, 2011)

Prestasi tersebut dapat ditunjukkan oleh semua orang, seperti seorang Kepala Sekolah, Guru, atau Direktur juga dapat dipekerjakan oleh unit kerja atau organisasi yang bersangkutan, seperti lembaga pendidikan, sekolah, kursus, dan lain-lain. Sekilas ini, pekerjaan didefinisikan sebagai diselesaikan oleh individu, sekelompok individu, atau organisasi dalam konteks tertentu sambil mempertahankan rasa urgensi di antara semua anggota untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kepala sekolah adalah orang atau tenaga pengajar yang berperan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan sekolah, dalam keberhasilan proses belajar mengajar di kelas guru dalam jabatan lain. siswa, staf sekolah, dan penduduk setempat. Gaya kepemimpinan dan kemampuan membina hubungan, keterampilan kepemimpinan sekolah termasuk dalam menghadapi permasalahan yang timbul di sekolah, kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kepribadian, keterampilan prosedur belajar mengajar di sekolah. (Iskandar, 2013)

Guru adalah pelatih dan pendidik yang membimbing siswa dalam pelaksanaan disiplin mengajar dan merangsang minat siswa untuk sukses di kelas. Kualitas seorang guru tidak hanya tergantung pada bagaimana dia mengajar di kelas. Selain pelajaran, ada peraturan yang harus diterapkan oleh setiap guru. Untuk meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara terus-menerus. Evaluasi pekerjaan adalah pengukuran organisasi terhadap tugas dan tanggung jawab setiap individu. Nilai penting evaluasi kinerja guru berkaitan dengan penentuan kontribusi atau prestasi individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab guru (Kurnia, 2018). Nurdin dalam buku tersebut juga menyatakan bahwa betapapun adalah kurikulum yang baik, tetapi hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan guru dan siswa lain di kelas. Seperti dapat dilihat dari kedua pernyataan di atas, masing-masing menunjukkan bahwa pengaruh kinerja guru terhadap prestasi siswa sangat signifikan (Nasution, n.d.). Keahlian dan profesionalisme instruktur sangat penting dalam keberhasilan pembelajaran siswa. Karena peningkatan kualitas dan uji kompetensi guru bukanlah prioritas pemerintah, maka penting untuk menggalang dana agar jumlah siswa yang terdaftar di perguruan tinggi Indonesia dapat meningkat. (Mawati, Hamrin, Sauri, & Barlian, 2021)

Evaluasi kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah meliputi pengumpulan, analisis, dan penafsiran data mengenai kualitas pekerjaan kepala sekolah. Fokus utama perhatian pimpinan sekolah adalah melaksanakan fokus pimpinan sekolah dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi manajemen taman kanak-kanak dievaluasi oleh manajemen taman kanak-kanak, kinerja manajemen sekolah dasar oleh manajemen sekolah dasar dan kinerja manajemen sekolah menengah atas oleh manajemen sekolah menengah atas (ABBAS, 2019). Hasil kajian tentang kinerja dapat diberikan oleh guru besar, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan diskusi tersebut terkait tujuan dan fungsinya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat umum dan meningkatkan mutu pendidikan dengan meningkatkan guru kinerja. Kenian Penilaian manajerial kepala sekolah dapat dilakukan melalui monitoring, evaluasi, dan pelaporan pada setiap program sekolah (Triwiyanto, 2015). Menurut penilaian Mendiknas Report tentang keterampilan manajerial, temuan yang paling penting adalah bahwa kepala sekolah harus dapat menjalankan fungsi manajerial dan bahwa kinerjanya harus terlihat saat melaksanakan tawaran tugas manajerial tersebut di atas. (Zhahira, 2022)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) jika seorang guru memiliki standar tinggi untuk belajar yang sesuai dengan bidangnya dan berkomitmen untuk melaksanakan tugasnya secara otomatis, mereka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, faktor pendorong (motivation) yang mendorong seseorang yang ingin mencapai tujuan pendidikannya (Ahmad, 2017). Pelaksanaan evaluasi guru meliputi evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Setidaknya dua evaluasi kinerja dilakukan selama satu tahun akademik, yaitu pada awal dan akhir tahun pelajaran. Artinya, kinerja guru dievaluasi setiap semester. Nilai atau skor yang tidak dilaporkan dalam penilaian didasarkan pada parameter metrik penilaian menurut aturan sistem, tetapi dengan asumsi penguasaan teori belajar mengajar dari masing-masing anggota nominasi kinerja tim penilaian guru. Model penilaian kompetensi pedagogik ini dapat menimbulkan metode penilaian yang subjektif dan kemungkinan terjadinya kesalahan observasi dan kontrol dalam menilai keefektifan guru (Suhartanto, Kusriani, & Henderi, 2016). "Penilaian dalam rangka pembinaan karir, ke pangkatan, dan jabatannya dari tiap butir kegiatan tugas utama guru. Pelaksanaan tugas guru tidak dapat dipisahkan oleh kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan seperti amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional." (Husnul Hikam, Nasution, & Ichsan, 2016)

Hasil penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan, pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan kariernya seperti peraturan yang berlaku (Ferdinan, n.d.). Dari perspektif pemanfaatan kinerja itu sendiri, evaluasi kinerja berfungsi sebagai umpan balik tentang berbagai masalah seperti keterampilan, kelelahan, kekurangan dan potensi, yang pada gilirannya berguna untuk menentukan tujuan, jalur, perencanaan, dan pengembangan karier. (Sukanto, 2018)

Handoko berpendapat bahwa performance appraisal adalah suatu pameran dimana suatu organisasi menganalisa atau menganalisis pencapaian anggota organisasi, salah satunya adalah peningkatan kinerja. Keuntungannya adalah sebagai berikut: Pengembangan karir, perencanaan dan pengembangan kerir, penyimpangan dalam proses sumber daya manusia, informasi yang salah, kesalahan perencanaan kerja, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal (Suhartono, 2010). Kami mengantisipasi bahwa hasil penelitian kami tentang guru kinerja akan berguna untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan peningkatan mutu dan guru kinerja sebagai titik awal pelaksanaan proses pendidikan untuk menghasilkan orang-orang gila yang berpikiran jernih, komprehensif, dan mampu naik ke puncak (Ditjen PMTK, 2010 : 3). Hasil evaluasi guru berguna untuk penyusunan program pengembangan keprofesional. Selain itu, hasil evaluasi kinerja guru juga berguna untuk menentukan kredit guru dalam pengembangan karir guru. Kemendiknas menyebutkan beberapa manfaat evaluasi kinerja guru dalam Asrori Ardiansyah 2011 sebagai berikut: Pengembangan pribadi melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan karir melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan hubungan staf-manajer, pendalaman pengetahuan akademik. Selain itu, ada hubungan produktif antara evaluasi, perencanaan, dan pertumbuhan sekolah; kesempatan belajar yang lebih baik bagi guru; dan efisiensi sekolah dan peningkatan moral.. (Masnun, 1386)

Bagi seorang guru, mengevaluasi tugas siswa adalah alat yang berguna untuk memahami tugas siswa yang telah dievaluasi dan untuk mengidentifikasi keaton dan kelemahan individu dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Evaluasi Tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah dimaksudkan untuk: Memperoleh pengetahuan tentang tugas pokok, kewajiban, dan rasa tanggung jawab sekolah sehubungan dengan tugas penyelenggaraan dan pengelolaan/pengawasan yang diberikan kepada mereka, serta penyelesaian tugas-tugas tersebut dan rasa tanggung jawab kepala sekolah secara keseluruhan., menetapkan program untuk Meningkatkan keterampilan profesional kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah yang dipimpinnya, dan program umpan balik untuk

meningkatkan pribadi dan pekerjaannya serta pengembangan lebih lanjut dalam kaitannya dengan pengembangan profesional dan profesional. Dampak positif dari pekerjaan guru pada evaluasi kerja. Kepemimpinan madrasah yang positif dapat menginspirasi semua orang di komunitas sekolah untuk bekerja sama memajukan misi, tujuan, dan sasaran institusi (Bimrew Sendekie Belay, 2022).

Banyak manfaat yang dapat dicapai melalui penilaian kinerja, seperti: Meningkatkan kinerja perusahaan, menyesuaikan kompensasi, keputusan investasi, kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, tantangan eksternal, umpan balik pada sumber daya manusia. Hasil evaluasi pengembangan digunakan oleh pengelola balai pelatihan dalam menentukan promosi, penghargaan, mutasi, dan pelatihan lanjutan. Dalam skenario yang berbeda, untuk administrator sekolah sendiri, hasil evaluasi kinerja fakultas dapat berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan inisiatif pendidikan, terutama yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja fakultas. (Astuti, 2006)

Keberhasilan mutu pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh kepemimpinan pimpinan madrasah dan letak guru, serta pemahaman (kualifikasi) keilmuan guru dan pemaknaan keilmuan guru terhadap mata pelajaran. ia mengajar dan pengalaman mengikuti pelatihan yang diikutinya. Namun kenyataannya, kinerja guru tidak sepenuhnya didukung oleh manajemen kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang ekstensif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dan kepala sekolah.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kajian penelitian ini akan difokuskan pada penilaian kinerja guru dan kepala sekolah di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah Depok.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini penting untuk dapat menganalisis tentang penilaian kinerja kepala sekolah dan guru di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah Depok. Dengan melakukan penelitian ini, kita dapat belajar lebih banyak tentang bagaimana melaksanakan kinerja para guru dan guru di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah dan memahami berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kinerja para guru dan guru tersebut. Tidak hanya itu, penelitian kami di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah telah memungkinkan kami untuk mengidentifikasi individu-individu tertentu yang kemungkinan berkonflik dengan pimpinan sekolah dan guru yang bersangkutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif metode untuk mengeksplorasi dan belajar tentang suatu fenomena dengan menggambarkan hubungan variabel dengan serangkaian masalah tertentu. Dalam hal ini, siswa berkomitmen untuk menuliskan catatan instruktur dan kepala sekolah di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah.

Menurut prinsip dan karakteristik metode deskriptif, yakni menggali data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan dan dilakukan oleh informan atau sumber data (Sulaiman Saat; Siti Mania, 2020) ]Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penelitian ini akan memaparkan seluruh kegiatan belajar mengajar di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah Depok dalam penilaian kinerja kepala sekolah dan guru. Teknik penentuan informan yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan data penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan yang diwawancarai adalah kepala madrasah dan guru sebanyak 1 (satu) orang.

Padatnya pembelajaran di madrasah tersebut sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menggunakan waktu mereka lebih lama. Nama informan disamarkan untuk memberikan kebebasan dalam memberikan pandangan dan pengalaman mereka. Wawancara dilakukan secara langsung ke lokasi Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah Depok.

Keadaan belajar mengajar tersebut sangat efektif dalam keadaan apapun disana. Selain itu, juga sistem pembelajaran yang dilakukan masih sistem manual di mana para siswa mencatat dan menulis di

buku apa yang telah di jelaskan atau dipaparkan oleh guru. Disana juga menggunakan sistem menghafal atau menyeterorkan hafalan Al-Qur'an.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang komitmen waktu guru dan kepala sekolah di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah. Kajian terhadap berbagai pustaka memperoleh berbagai informasi tentang tugas seorang guru dan kepala sekolah, seperti dari buku referensi, jurnal ilmiah, atau artikel di media elektronik, termasuk internet.

Survei ini dilakukan di Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al Amanah. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang Penilaian Kinerja Guru dan Kepala Sekolah, tinjau temuan penelitian. dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan pejabat sekolah dan guru.

Menurut bukti, keberhasilan sekolah tergantung pada kepala sekolahnya karena dia adalah orang terpenting yang bertugas mengawasi pengajaran di lembaga itu. Tanggung jawab utama kepala sekolah adalah meluncurkan setiap peluncuran program. Kepala Sekolah akan menjadi panutan bagi siswa, mendorong mereka untuk bekerja keras untuk memajukan karir mereka dan menunjukkan rasa hormat kepada guru mereka Untuk memahami kemajuan pekerjaan guru, sistem pengukuran harus ada untuk melacak semua kegiatan guru, juga dikenal sebagai pengukuran kerja guru (PKG).

Berikut hasil wawancara oleh ibu Niswah selaku Wakil Kepala Madrasah Ibtida'iyah Bidang Kemahasiswaan dan Bapak Sholeh selaku Kepala Madrasah Ibtida'iyah, Ibu Niswah mengatakan "Penilaian kinerja guru pada Madrasah Ibtida'iyah Unggulan Al-Amanah biasanya dilakukan pada setiap bulan sekali atau tiga bulan sekali dibarengi dengan penilaian siswa" dan Bapak Sholeh juga Mengatakan "Setiap tahun, kepala sekolah melakukan peninjauan penuh dan kumulatif atas tugas kinerja mereka. Berbeda dengan hal tersebut, Guru Kinerja Penilaian dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Menurut informasi di atas, penilaian kinerja guru dilakukan setiap bulan, atau setiap tiga bulan, bersamaan dengan siswa penilaian, untuk mengkaji bagaimana fungsi kinerja guru ketika melakukan tugas guru. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, di sisi lain, dilakukan setiap tahun atau setiap 4 tahun secara sistematis dan kooperatif.

Ibu Niswah juga mengatakan bahwa "Cara penilaian guru-guru dilakukan dengan melihat laporan administrasi, melihat laporan-laporan kegiatan yang ada di kelas apakah kegiatan di kelas berjalan lancar atau tidak, dengan melihat absensi guru, dan melihat laporan siswa apakah sudah lengkap atau belum". Bapak Sholeh mengatakan "Penilaian dilakukan terhadap setiap butir tugas guru utama berupa karir, ke pangkatan, dan jab pada mereka. Every kinerja guru di sekolah akan mendapatkan penilaian yang nantinya penilaian itu dapat mempengaruhi jenjang karir guru di sekolah, seperti disebut kenaikan pangkat."

Dari hasil wawancara di atas, jelas bahwa ada beberapa metode yang digunakan dalam guru-guru penilaian, seperti melihat catatan administrasi, catatan proyek berbasis kelas, catatan guru absensi, dan catatan siswa untuk menentukan apakah lengkap atau tidak lengkap. Dan penilaian terhadap tugas utama guru dilakukan dalam rangka pembinaan karir, ke pangkatan dan juga jabatannya, yang menawarkan dalam satu kinerja guru di sekolah penilaian yang nantinya akan berpengaruh dengan jenjang.

Ibu Niswah juga mengatakan bahwa "Penilaian kinerja kepala sekolah biasanya dilakukan oleh pihak kemendag dan juga yayasan. Sedangkan untuk penilaian kinerja guru biasanya dilakukan oleh bidang kurikulum dan juga kepala sekolah". Bapak Sholeh Mengatakan bahwa "Penilaian guru dan seorang Kepala Sekolah dilakukan oleh pengawas dengan menggali informasi dari pihak-pihak

bawahan, guru dan tenaga kependidikan, mitra kerja seperti komite sekolah, dan atasan pengawas sekolah yang mengetahui perilaku.”

Menurut informasi yang diberikan, jelas bahwa kemendag dan otoritas yayasan meluangkan waktu mereka ketika melaksanakan kinerja kepala sekolah, tetapi bahwa wakil yang bertanggung jawab atas kurikulum dan kepala sekolah melaksanakan kinerja guru karena merekalah satu-satunya yang mengetahui setiap item yang ada di sekolah. Penilaian kepala sekolah juga akan dilaksanakan dalam menggali informasi dari bawahan, tenaga pendidik, mitra kerja, dan pernyataan yang menanyakan apakah kredensial dan bidang pekerjaan kepala sekolah sesuai untuk melaksanakan tugasnya.

Selain itu, Bapak Sholeh menyatakan bahwa "Ada prinsip-prinsip penting dalam membimbing pekerjaan seorang guru, di antaranya adalah bahwa pekerjaan harus objektif dan hasilnya harus adil, akuntabel, transparan, partisipatif, terukur, komitmen, dan berkelanjutan."

Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat kami simpulkan bahwa Penilaian Kinerja Guru memuat ketentuan-ketentuan penting yang harus diikuti oleh seluruh organisasi yayasan yang memiliki reputasi baik, termasuk, namun tidak terbatas pada: Harus Objektif: Hasil harus sesuai dengan asumsi yang dibuat dalam tanda hubung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Adil: Setiap mentor bisnis harus menggunakan prosedur formal dan kontrak bisnis yang etis tanpa kecuali. Peningkat: Organisasi yang melakukan penilaian harus mampu menyajikan hasil yang akurat. Penilai, guru yang dinilai, serta organisasi dan kelompok orang lain, semuanya dapat memahami proses penilaian serta hasilnya. Sebelum pengamatan dan persetujuan, guru dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang melibatkan wawancara; namun, kinerja guru harus dievaluasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Selanjutnya, guru, apakah itu penilai atau dinilai, harus mampu melakukannya dengan cara yang konsisten dengan prosedur sehingga proses evaluasi kinerja dapat diselesaikan dengan sukses.

Berdasarkan data observasi dan wawancara dari Madrasah Ibtid'iyah Unggulan Al-Amanah, saya belajar bahwa evaluasi kinerja kepala sekolah dan guru yaitu dua proses terpisah yang terjadi selama pelaksanaan proyek saat ini. Kepala sekolah sangat menyadari pentingnya kinerja guru dan melakukan penilaian kinerja guru dalam rangka membantu siswa mengembangkan kinerja guru.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa untuk memahami bagaimana perkembangan kemajuan guru kinerja, sistem pengukuran harus ada untuk mencatat semua kegiatan guru, juga dikenal sebagai pengukuran guru kinerja. Gaji Guru di Madrasah Ibtid'iyah Unggulan Al-Amanah biasanya dilakukan pada setiap bulan sekali atau tiga bulan sekali dibarengi dengan penilaian siswa dan Bapak Sholeh juga Mengatakan Setiap tahun, kepala sekolah melakukan peninjauan penuh dan kumulatif atas tugas kinerja mereka. Di sisi lain, Kinerja Guru Penilaian dilakukan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.

Penilaian kinerja kepala sekolah biasanya dilakukan oleh pihak kemendag dan juga yayasan. Sedangkan untuk penilaian kinerja guru biasanya dilakukan oleh bidang kurikulum dan juga kepala sekolah. Pengawas melakukan penilaian guru dan seorang Kepala Sekolah berkaitan dengan pengumpulan data dari pejabat akademi academe, pendidik, komite sekolah, dan target sekolah yang memahami bahaya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2019). Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. *Didaktika*, 11(1), 12.
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142.
- Astuti, dyah ayu lestari. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang. *Manajemen FE UGM Yogyakarta*, 6(1), 24.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40.
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja ( Performance Appraisal ) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- Bafadal, I. (2016). Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Rangka. *Manajemen Pendidikan*, 25(1), 1–9.
- Bimrew Sendekie Belay. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Syntax Transformation*, 3(8.5.2017), 2003–2005.
- Ferdinan. (n.d.). Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama. *Tarbawi*, 1(2), 129–138.
- Fitriadi, F., Marsidin, S., & Sabandi, A. (2020). Kebijakan Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan di Sekolah dasar Menuju Abad ke 21. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 187–193.
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2019). *Supervisi dan penilaian kinerja guru*.
- Husnul Hikam, Mu. A., Nasution, S. A., & Ichsan, U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Ta'dibi*, 5(2), 78–89.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.
- Israwan, F. (2014). *Penilaian Kinerja Guru Dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri ( Stain ) Jurai Sowo Metro Tahun 2014*.
- Kurnia, Y. \_ . (2018). Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 1(3), 70–75.
- Masnun. (1386). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. (1).
- Mawati, A. T., Hamrin, H., Sauri, S., & Barlian, U. C. (2021). Implementasi Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan SMA Kota Bandung. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 410–419.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nasution, S. P. (n.d.). *Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. 190–209.

Riyanto, M., Sasongko, R. N., Kristiawan, M., Susanto, E., & Anggereni, D. T. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Perencanaan, Implementasi, Penilaian dan Tindak Lanjut Supervisi Akademik. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 21–30.

Sciences, H. (2016). *Teori Kinerja Karyawan* (Vol. 4).

Setyawan, D., & Zuhaery, M. (2022). Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Muhammadiyah Kecamatan Tempel. *Academy of Education Journal*, 13(1), 164–178.

Siregar, A. B., Kusmanto, H., & Isnaini. (2016). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 13–19.

Suhartanto, A., Kusrini, K., & Henderi, H. (2016). Decision Support System Untuk Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Komputer Terapan*, 2(2), 149–158.

Suhartono, I. (2010). Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional ke Manajemen Kinerja Baru. *Among Makarti*, 3(5), 105–118. Retrieved from

Sukanto, P. S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pt Harjamukti Jaya Mandiri Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 5(1), 109–118.

Sulaiman Saat; Siti Mania. (2020). *Metode Penelitian*.

Suryani, E., Arief, Z. A., & \_ K. (2021). Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 26.

Sutrisno, & Abidin, Z. (2014). Kata kunci: penilaian kinerja, mutu guru. *Research and Development Journal of Education*, 1(01).

Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.

Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.

Triwiyanto, T. (2015). Kata Kunci: monitoring, evaluasi, pelaporan, penilaian kinerja, manajerial kepala sekolah. *Cakrawala Pendidikan*, (1), 67–77.

Widyaningrum, M. E. (1386). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).