

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

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. Keberhasilan seorang guru memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.¹

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru tentunya tidak terlepas dari manajemen yang baik dalam mengelola pelaksanaan penilaian kinerja guru dengan usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa tahapan yang harus dipenuhi antara lain, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Pelaksanaan kegiatan manajemen penilaian kinerja guru melalui proses perencanaan yang baik akan menghasilkan pelaksanaan kegiatan yang sukses dan akan membuat suatu kegiatan dapat mencapai tujuannya.² Proses ini akan tercermin pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah.³

¹Deddy Erwandi M, Supyan Sauri, and Hanafiah, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung" 4, no. 3 (2022): 2100.

²Erwandi M, Supyan Sauri, and Hanafiah, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung," 6009.

³Elpisah, E., & Hartini, H. (2019). Principal Leadership Style and its Effect on Teachers Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,14. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.15>

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.⁴

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1. Bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional. Harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.⁶

Dalam strategi menyatukan manajemen kinerja menurut Wibowo dalam buku *Budaya Organisasi*, manajemen harus menunjukkan komitmennya pada inisiatif, mengembangkan pandangan berorientasi masa depan yang berpusat pada pencapaian sasaran, mengumumkan sistem *reward* yang menyukai perilaku yang

⁴Shofiana Khoirunnisa, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru PAI Dalam Kompetensi Guru di SMP IT Asy-Syadzili Malang," 2021, 105.

⁵Shofiana Khoirunnisa, Abdul Jalil, and Fita Mustafida, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru PAI dalam Kompetensi Guru di SMP IT Asy Syadzili Pakis Malang" 6 (2021): 1.

⁶Khoirunnisa, Jalil, and Mustafida, 2.

diperlukan untuk inisiatif memperoleh sukses, dan memperagakan solusi dengan soperasionalisasi dan otomatisasi berbagai proses manajemen kinerja. Dengan implementasi *action plan* sebagai pedoman, pekerja lebih suka memulai dan memodifikasi perilaku mereka, merangkul budaya berorientasi kinerja, dan bekerja secara aktif membuat *performance driven organization* menjadi kenyataan.⁷

Manajemen kinerja dapat diidentifikasi dari Q.S At-Taubah/09:105 berikut ini.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Pada ayat di atas ini merupakan bahwa Islam mengajarkan orang untuk memperhatikan urusan dunia mereka, bukan hanya urusan akhirat. Ketika seseorang bekerja, mereka berusaha mencari nafkah. Hal ini juga dianggap ibadah. Melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk diri sendiri dan bagi orang lain maka dari itu kinerja guru berhubungan dengan ayat ini, karena sebuah pekerjaan yang bermanfaat akan berdampak bagi kesejahteraan hidup.

Kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang

⁷Wibowo, (2022) Budaya Organisasi.hlm,76

bersangkutan.

Penilaian sangat dibutuhkan bagi dinamika pertumbuhan sekolah secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kinerja guru yang buruk dapat menurunkan kualitas mutu pendidikan dan menghambat pencapaian visi dan misi pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dan dijaga dengan baik agar tidak merosot. Bahkan harus selalu memperhatikan perbaikan terus-menerus.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.⁸

Penilaian kinerja guru biasanya ada beberapa kendala atau hambatan yang biasanya muncul yaitu, standar yang tidak jelas, pengaruh masalah itu sendiri (*hallo effect*), terlalu longgar (*leniency*) atau terlalu ketat (*strictness*). Berbagai masalah atau hambatan tersebut bisa diatasi dengan cara latihan bagi para penilai, umpan balik dan pemilihan penilaian kinerja secara tepat. Latihan bagi para penilai dengan cara mempelajari dan menanyakan dengan jelas apa saja yang ada pada aspek penilaian kinerja guru, umpan balik bertujuan agar tidak terjadinya miskomunikasi agar selalu terarah dan tau apa saja perkembangannya, sedangkan pemilihan

⁸ Titik Fachthiah and M Nator, "Fungsi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 76 Oku Bumi Kawa Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Oku," n.d., 78.

penilaian kinerja yang tepat yaitu kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sesuai dengan kemampuannya.⁹

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas penilaian kinerja guru. Metode penelitian ini merupakan tinjauan literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara keseluruhan dari 4 kompetensi utama, *competencies, namely pedagogic, personality, social, and professional competencies*.¹⁰

SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin adalah salah satu sekolah yang terletak di kota Banjarmasin dengan sekolah yang mendapatkan akreditasi A dan kurikulum yang digunakan adalah kurikulum merdeka terdapat 40 guru di sekolah tersebut. Berdasarkan peninjauan pendahuluan yang dilakukan, sekolah ini memiliki kinerja guru yang kedisiplinannya tinggi, karena didukung oleh peran kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang mengawasi kinerja para guru. Dalam pelaksanaan rapat bulanan yang rutin dilaksanakan dengan melibatkan para guru untuk membantu menjalankan jalannya pembelajaran di sekolah, adanya sistem penghargaan dan hukuman yang baik seperti diikutkan dalam kegiatan yang mampu membuat berkembang dan kepala sekolah yang memantau kegiatan para guru di sekolah.

Perencanaan penilaian kinerja guru memiliki tahap-tahap dan proses penilaian kinerja guru yaitu. Penetapan kriteria penilaian, tahap awal dalam proses

⁹Titik Fachtiyah and M Nasor, "Fungsi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 76 Oku Bumi Kawa Kecamatan Lempung Jaya Kabupaten Oku," n.d.64.

¹⁰ Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 43. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>

penilaian kinerja guru adalah menetapkan kriteria yang akan digunakan untuk menilai kinerja mereka. Pengumpulan data, data yang relevan dengan kinerja guru dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti observasi langsung di kelas, penilaian dari murid, kolaborasi dengan rekan kerja, dan dokumentasi kinerja seperti rencana pembelajaran dan bukti hasil belajar. Analisa data, data yang terkumpul dievaluasi dan dianalisis untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam kinerja guru. Pemberian umpan balik, perencanaan pengembangan, pelaksanaan pengembangan, evaluasi kembali.¹¹

Pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku, aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah apakah guru tersebut melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik dan apakah sesuai dengan sebagaimana tugas seorang guru.

Evaluasi penilaian kinerja guru biasanya kepala sekolah mengadakan rapat dengan para guru dan kepala sekolah akan membuat perbandingan antara fakta dan data serta memberikan skor dan nilai untuk meminta persetujuan hasil pada guru yang dinilai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Manajemen Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dan pengertian yang benar

¹¹ Gupta D and Bajpai N, “Valuasi Kinerja Guru Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pengajaran Di Perguruan Tinggi.,” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 8, no. 1 (n.d.).80-81.

terhadap penelitian, maka perlu ditegaskan oleh peneliti beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini.

1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu istilah manajemen yang digunakan ini berasal dari istilah bahasa Inggris “*management*”. Manajemen mengandung arti sebagai proses kerja secara sistematis dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹² Manajemen diartikan sebagai suatu proses yang jelas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta untuk melaksanakan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sumber daya dan sumber-sumber lainnya.¹³ Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara berkala minimal satu kali dalam satu tahun. Adapun langkah dan tahap-tahap penilaian kinerja guru yaitu. Persiapan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi

Menurut George R. Terry manajemen adalah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (*management is a distinct process consisting of*

¹² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Putra, 2012), hlm. 18.

¹³ Juhji Juhji et al., “Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam,” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 111.

*planing, organizing, actuating, and controlling, utilizing in each both science and art, and followed in order to accomplish predetermined objectives).*¹⁴

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah dan pengawasan untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.¹⁵ Kinerja menurut John Witomere merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kemudian menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

¹⁴ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.90-91).

¹⁵ Asep Irawan, "Peran Kepala Sekolah dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDN 01 Sumber Rejeki Mataram Bandar Mataram," *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 2 (June 23, 2022): 276–301, <https://doi.org/10.58577/dimar.v3i2.60>.

Meliputi penilaian terhadap kemampuan mengajar, kemampuan berkomunikasi dengan siswa dan orang tua, kontribusi terhadap pengembangan kurikulum, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan aspek lain yang relevan dengan kinerja guru dalam konteks pendidikan. Selain itu juga guru adalah pendidik yang harus melaksanakan tugas-tugas nya seperti mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Tugas utama guru yang dilaksanakan tidak terlepas dari kesanggupan guru saat menguasai ilmu pengetahuan, menerapkan ilmu dan keterampilan, serta keahlian yang diperlukan terkait standar kompetensi dan kualitas orientasi siswa dan kegiatan belajar mengajar, serta menjalankan tugas tambahan yang berkaitan dengan sekolah atau madrasah, terkhusus bagi guru dengan tugas tambahan demi guru mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan.¹⁶

sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan dapat ditentukan dengan ketrampilan guru, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan yang mendukung kemajuan sekolah. Oleh karena itu, untuk mengetahui kualitas guru sesuai dengan penguasaan kompetensinya sehingga dibuatlah sistem penilaian kinerja guru. Artinya, sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan

¹⁶ Munawir, Amirah Yasmin, and Ahmad Jauharul Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1b (April 26, 2023): 627–34, <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>.

dalam unjuk kerjanya. Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian kinerja guru adalah sebagai upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan maupun nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.¹⁷

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin?
3. Bagaimana evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui:

1. Bagaimana perencanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3

¹⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Banjarmasin?

3. Bagaimana evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3

Banjarmasin?

E. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam bidang penilaian kinerja guru.

2. Secara Praktis

Hal ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi kepala sekolah agar dapat melaksanakan manajemen penilaian kinerja guru yang baik kepada para guru dan meyakini bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja para guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.
- b. Bagi para guru agar dapat meningkatkan profesionalitas dalam menjalankan tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.
- c. Bagi yayasan agar dapat menjadi acuan untuk fasilitas dalam usaha meningkatkan kualitas kinerja guru.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan peninjauan penelitian yang akan dilakukan, peneliti mencari

berbagai referensi tentang penelitian terdahulu yang relevan terkait manajemen penilaian kinerja guru antaranya sebagai berikut:

1. Skripsi Kholirul Ma'shumah, Institut Agama Islam Negeri Surakarta dengan judul "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus). Penelitian ini memiliki perbedaan pada program khusus yang dilaksanakan di sekolah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura dalam meningkatkan kinerja guru tetap menggunakan beberapa peran seperti educator, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, akan tetapi kepala sekolah lebih menekankan dan memprioritaskan perannya sebagai managerial, karena dalam managerial kepala sekolah mampu memberikan planning dan evaluasi seperti membentuk SC dan OC dan menghendel jalanya rapat pertemuan antar kepala bidang maupun dengan wali kelas serta memberikan evaluasi-evaluasi setiap minggunya. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan mengetahui kualitas kinerja guru di sekolah.¹⁸
2. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Chairiah Lismaya Fitri, Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh, dengan judul "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Di MTS Negeri Kota Banda Aceh". Penelitian ini memiliki persamaan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan penilaian kinerja guru disusun oleh

¹⁸ Khoiril Ma'shumah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura Tahun Ajaran 2017/2018" (Surakarta, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2018).

seluruh guru mata pelajaran di awal tahun yang dimuat dalam bentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang berfungsi sebagai acuan bagi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan penilaian kinerja guru secara representatif kompetensi pedagogik guru rata-rata masih rendah, penilaian kinerja guru belum terlaksana dengan maksimal sehingga kompetensi manajemen kelas belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM) pembelajaran. Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu lebih memfokuskan kepada manajemen kepala sekolah SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.¹⁹

3. Mohammad Yusrus Sana Mahasiswa UIN Walisongo Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan. Judul "Penilaian Kinerja Guru Megenai Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus". Persamaan penelitian tersebut bersifat kualitatif dengan subyek penelitian kepala sekolah dan guru-guru dan menegedepankan penilaian kinerja guru di sekolah. Terdapat perbedaan dalam skripsi tersebut tentang program-program kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik yang profesionalisme. mengajar dengan melakukan pengadaan tentang pelatihan guru, pengembangan SDM sekolah dengan mengadakan seminar, workshop dan pelatihan disekolah. Kemudian menyajikan hasil dari faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus. Perbedaan dalam penelitian saya lebih memfokuskan terkait Manajemen Penilaian Kinerja Guru, titik fokus pada penilitian kompetensi pedagogik guru serta faktor –

¹⁹ Chairiah Lismaya Fitri, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Di MTS Negeri Kota Banda Aceh" (tesis, Banda Aceh, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Darussalam, 2019).

faktor penilaian kinerja guru yang ada di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin. Jadi yang menjadi kajian dari peneliti ini hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja guru.²⁰

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan maka disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisi konteks penelitian, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan,

Bab II berisi tentang kajian teori dan kerangka berpikir kajian teori yang terdiri dari pengertian, tujuan dan manfaat penilaian kinerja guru, instrumen penilaian kinerja guru, manajemen penilaian kinerja guru, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi penilaian kinerja guru.

Bab III Metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data.

Bab IV berisi hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai manajemen penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

²⁰Muhammad Yusrus Sana, "Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru SMP NU Putri Nawa Kartika" (Skripsi, Kudus, Program Sarjana FITK UIN Walisongo, 2006).