

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin berdiri pada tahun 2003 di jalan Mangga III Rt. 22 No. 48 Banjarmasin. Kepala Dinas Pendidikan kota Banjarmasin yaitu Bapak Drs. H. Bambang Budiyanto, M.Si. Nomor 436.1/097-DM/Dipendik/2003. Di bawah naungan pimpinan cabang Muhammadiyah 9 kota Banjarmasin yang saat itu diketuai oleh Bapak Prof. Dr. H. Abdullah Ma'ruf, SH., MM. Sebelum dibuka SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin telah berdiri terlebih dahulu SMP Muhammadiyah 7 Banjarmasin dan pada akhir tahun ajaran 2002/2003 SMP tersebut di tutup dan di awal tahun ajaran 2013/2014 dibukalah SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.

b. Visi, Misi, dan Tujuan SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

a) Visi

Visi merupakan langkah penting dalam memastikan keberhasilan sesuatu tujuan yang ingin dicapai. Visi SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin yaitu terwujudnya peserta didik yang berkarakter, berimtaq, keberkejaan, melanjutkan, dan berwirausaha serta berwawasan global berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah.

b) Misi

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan misi dirumuskan berdasarkan visi di atas:

- a) Mewujudkan pendidikan karakter dengan pembelajaran berbasis *Teaching Factory* (TEFA).
- b) Membina kemandirian dan kreatifitas untuk menumbuhkan jiwa wirausaha.
- c) Mengembangkan pembelajaran berbasis ilmu pengetahuan, dan teknologi berlandaskan Al-qur'an dan As- Sunnah.
- d) Meningkatkan sistem pembelajaran yang berkualitas dan produktif
- e) Mengembangkan Teaching Factory (TEFA) untuk menghasilkan wirausahawan dan tenaga kerja yang terampil dan kompeten.

c) Tujuan Satuan Pendidikan

Dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidikan dan kependidikan sesuai dengan program pembelajaran yang ada. Maka dari itu tujuan satuan pendidikan mengupayakan pemenuhan kebutuhan sarana media pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan kurikulum tingkat satuan pendidikan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kualitas SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin untuk menuju sekolah yang terampil, dan berakhlak mulia.
- b) Meningkatkan prestasi belajar siswa dan mengoptimalkan proses pembelajaran di dalam maupun luar kelas.
- c) Menumbuhkembangkan semangat siswa untuk lebih bergairah dalam kegiatan

belajar di dalam maupun luar kelas.

- d) Menunjang proses pembelajaran siswa di dalam maupun luar kelas.
- e) Menumbuhkan semangat siswa dalam proses pembelajaran di dalam maupun luar kelas menjadi senang dan tidak jenuh
- f) Meningkatkan Minat dan bakat siswa di dalam maupun luar kelas.

2. Penyajian Data

a. Manajemen Penilaian Kinerja Guru yang diterapkan di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Manajemen penilaian kinerja guru di sekolah adalah suatu sistem yang dirancang untuk menilai, membimbing, dan mengembangkan kinerja guru secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru merupakan bagian integral dari manajemen sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berikut ini daftar nama guru beserta tugas guru.

Tabel 4.1 Daftar nama guru SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

NAMA	Mengajar/Bertugas
1. Dr. Mungin, S.Pd, MA	Kepala Sekolah
2. Aulia Yulinda, S.Pd, M.Pd	Bahasa Inggris dan Asing lainnya
3. Muhammad Lud Ikagraha, S.Pd, M M	Kewirausahaan dan komunikasi bisnis
4. Salidah, S.Pd.I	Produktif MPLB/Pendidikan agama islam
5. Jumilah, SE	Bendahara/Kewirausahaan
6. M. Ihwan, S.Pd	Matematika
7. Mochamad rachman, S.Pd	Bahasa inggris, Penjas
8. Abdul Azis, S.Kom	Produktif teknik komputer dan jaringan
9. Latifah, S.Kom	Produktif DKV
10. Siti Syahmillah, S.Pd	Fisika
11. Muhammad Arly Armajaya, S.Kom	Produktif teknik komputer dan jaringan
12. Adittyia Imansyah, S.Kom	Produktif DKV
13. Lutfiah, S.Pd.I	Pendidikan agama islam dan AL-Qur'an

14. Muhammad Syarif, S.Pd	Seni budaya
15. Aulia Fitriana, S.Pd	Ipa, Kimia
16. Noorlia Hidayati, S.Kom	Produktif teknik komputer dan jaringan
17. Elysa Aulia Rahmah, S.Pd	Matematika
18. Fathurrazi, S.Pd	Bimbingan penyuluhan/Bimbingan konseling
19. Akhmad Muzakir, S.Pd	Produktif akutansi
20. Thika Anisha, S.Pd	Produktif MPLB
21. Aulia Rahmi, S.T	Produktif ketenagalistrikan
22. Alamsyah, S. Ag, M. Ag	Tahfiz
23. Roliansah, SE	Kemuhammadiyah
24. Rizka Aulia, S.Pd	Produktif MPLB
25. Aisyag Ayu Murtianingsih Damanto, S.Pd	APJDM, akun lembaga/ Inst. Pemerintahan, Keasrsipan
26. Muhammad Syaipul Bahri, S.Pd	Bahasa Indonesia
27. Bayu Setya, S.Pd	PPKN
28. Mursidul Amin, S.Pd	Sejarah Indonesia
29. Muslimah, S.Pd	Guru
30. Selfi Novia Pratiwi, S.Pd	Bahasa Indonesia
31. Eka Larasatie Purnomo, S.Pd	Bimbingan penyuluhan/Konseling
32. Randi, S.Pd	Bimbingan penyuluhan/Konseling
33. Muchamad Hadiyanto, S.Pd	Guru
34. Herry Setiawan, S.T	Produktif ketenagalistrikan dan olahraga
35. Muhammad Rifani, S.Pd	KA. TU/ Operator
36. Muhammad qosim	Paman sekolah/Kebersihan
37. Muhammad Baginda Noor	Bagian Umum
38. Ahmadi	Satpam
39. Widodo Setio Sejati S.Pd	Staf TU
40. Lasri El Yasin	Kebersihan

1) Perencanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Perencanaan merupakan salah satu tahapan yang penting dalam manajemen kepala sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui perencanaan yang baik maka efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai bersama.

Perencanaan penilaian kinerja guru sebagai proses sistematis yang

melibatkan penentuan standar, indikator, dan metode yang akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja seorang guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, serta mendukung pengembangan profesionalisme guru.⁴⁹

Melalui perencanaan yang baik maka efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai bersama. Kepala sekolah yang notabnya penanggungjawab atas keberhasilan suatu sekolah

Proses perencanaan yang baik harus melalui pertimbangan-pertimbangan dari berbagai sisi. Kepala sekolah SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin mampu melaksanakan perannya dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Mungin beliau menyatakan.

Perencanaan penilaian kinerja guru untuk mencapai sebuah keinginan yang ingin disepakati, yang ingin dicapai karena kalau tidak ada penilaian maka sekolah tidak bisa mencapai apa yang ingin dicapai sesuatu tujuan. Maka dari itu kita harus memiliki komitmen bekerja disiplin secara kolaborasi, maka tanpa adanya penilaian maka tujuan tidak akan tercapai, kalo seumpama guru sering terlambat dan tidak ditegur dengan baik, maka tujuan pembelajaran yang akan dicapai tidak akan tercapai. Artinya perencanaan penilaian itu untuk mencapai apa yang kita inginkan di sekolah ini. Contoh perencanaan penilaian kinerja guru yang ada yaitu dapat mengetahui kompetensi guru, mengembangkan profesionalisme guru, meningkatkan mutu pembelajaran, membantu mengambil keputusan serta meningkatkan akuntabilitas guru.⁵⁰

Kepala sekolah dalam wawancara menjelaskan bahwasannya dalam

⁴⁹ Razak Hadinata, Sandy Franata, and Arif Abdul Gani, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan" 1, no. 12 (2024).

⁵⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

perencanaan program penilaian kinerja guru menghasilkan, penetapan jadwal, penetapan instrumen, metode penilaian kinerja guru, dan menetapkan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru. perencanaan penilaian kinerja guru adalah agar tujuan yang ingin dicapai dapat berjalan dengan baik melalui perencanaan penilaian kinerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

1. Penetapan jadwal

Kepala sekolah SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin menjelaskan bahwa penetapan jadwal pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru di dalam perencanaan dilakukan oleh kepala sekolah. Lebih lanjut menjelaskan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru tersebut dilaksanakan satu kali dalam satu tahun, namun prosesnya dilakukan sepanjang tahun.⁵¹

2. Penetapan instrumen penilaian kinerja guru

Penetapan instrumen penilaian kinerja guru bertujuan untuk kevalidan hasil dari penilaian kinerja guru. Selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa yang dinilai kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin meliputi:

- a) Kemampuan pedagogik
- b) Kemampuan profesional
- c) Kemampuan sosial.⁵²

3. Metode penilaian kinerja guru

Proses perencanaan penilaian kinerja guru perlu adanya metode pelaksanaannya Bapak Mungin selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa metode penilaian kinerja guru yang dilakukan adalah melalui pengamatan dan pemantauan. Lebih lanjut

⁵¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

⁵² Mungin, Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

beliau menjelaskan bahwa pengamatan merupakan kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui dokumen.⁵³

4. Menetapkan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru

Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru merupakan langkah yang harus diambil setelah adanya penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh wakasek SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin menjelaskan bahwa penetapan tindak lanjut dari hasil kinerja guru diperlukan agar ada langkah yang jelas mengenai hasil penilaian, misalnya jika hasil penilaian kinerja guru kurang baik maka tindak lanjut yang harus diambil adalah melakukan pembinaan terhadap guru yang bersangkutan.⁵⁴

2) Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Setelah memahami konsep perencanaan penilaian kinerja guru, langkah selanjutnya adalah pelaksanaannya. Proses ini melibatkan berbagai tahapan yang saling berkaitan, mulai dari pengumpulan data hingga pemberian umpan balik. Pelaksanaan penilaian kinerja guru biasanya melakukan tahapan-tahapan seperti pengumpulan data, yang biasanya dalam proses pengumpulan data ini mencakup seperti observasi kelas, analisis portofolio, penilaian diri, umpan balik dari siswa dan rekan sejawat.

Pelaksanaan memiliki arti pengaktualisasian sebuah perencanaan menjadi sebuah realitas. Kepala sekolah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru

⁵³ Mungin, Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

⁵⁴ Aulia. Hasil Wawancara Dengan Ibu Aulia.

merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rencana yang telah disusun akan memiliki nilai jika dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Pelaksanaan penilaian kinerja guru, memerlukan berbagai pengarahan dan dorongan motivasi atas kepala madrasah terhadap bawahannya agar setiap komponen madrasah dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Analisis data, dalam hal ini biasanya sekolah melakukan data seperti membandingkan data, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mengidentifikasi aspek-aspek yang sudah baik dan perlu diperbaiki pada kinerja guru.

Pemberian umpan balik dan penyusunan rencana pengembangan dan selanjutnya pelaporan yang mencakup dokumen resmi yaitu hasil dari penilaian dan rencana pengembangan perlu didokumentasikan secara resmi dan komunikasi hasil penilaian perlu dikomunikasikan kepada guru yang bersangkutan, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Mungin menyatakan.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin ini dilaksanakan setiap satu semester sekali secara tertulis, tetapi secara tidak tertulis penilaian kinerja guru dilakukan setiap hari, contohnya seperti guru yang datang terlambat atau sering melakukan kejanggalan beberapa kalai itu akan ditegur atau dilakukan pembinaan, setelah pembinaan apabila tidak ada perubahan maka akan diberikan surat peringatan.⁵⁶

Pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3

⁵⁵ wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*.

⁵⁶ Mungin, Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

Banjarmasin meliputi:

a. Waktu penilaian guru

Kepala sekolah SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin menjelaskan berkaitan dengan waktu penilaian kinerja guru dilaksanakan satu tahun sekali (satu semester) namun dalam proses pelaksanaannya dilaksanakan sepanjang tahun. Hal ini didasari oleh banyaknya guru yang harus dinilai kinerjanya di sekolah.

b. Instrumen penilaian kinerja guru

Kepala sekolah SMK Muhammadiyah mengatakan bahwa instrumen penilaian kinerja guru yang dijadikan pedoman penilaian kinerja guru meliputi intrumen dalam kemampuan guru dalam kemampuan pedagogik, kemampuan guru dalam mengembangkan kreatifitas pembelajaran (profesional), kemampuan guru dalam hal sosial, kemampuan guru dalam menjaga kedisiplinan. Penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam proses perencanaannya dilakukan dalam rapat yang melibatkan semua komponen sekolah. Dalam perencanaan tersebut disepakati berbagai instrumen yang dinilai salah satunya adalah kemampuan guru.

c. Metode penilaian kinerja guru

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan melalui metode pengamatan dan pemantauan. Pengamatan merupakan kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Selanjutnya pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai.

d. Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru

Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru merupakan langkah yang harus diambil setelah adanya penilaian kinerja guru yang dilaksanakan. Wakasek SMK Muhammadiyah menjelaskan bahwa penetapan tindak lanjut dari hasil kinerja guru diperlukan agar ada langkah yang jelas mengenai hasil penilaian, misalnya jika hasil penilaian kinerja guru kurang baik maka tindak lanjut yang harus diambil adalah melakukan pembinaan terhadap guru yang bersangkutan. Beberapa tindak lanjut yang ditetapkan dalam perencanaan penilaian kinerja guru, meliputi, pembinaan-pembinaan menjadi langkah yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin. Pembinaan dilakukan untuk guru yang hasil dari penilaian kinerja guru kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut pelaksanaan penilaian kinerja guru ini diharapkan sekolah dapat melakukan penilaian kinerja guru menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin dan juga dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin ini dilaksanakan oleh kepala sekolah setahun sekali dengan proses penilaian sepanjang tahun. Waktu penilaian kinerja ini berdasarkan hasil perencanaan dalam rapat yang melibatkan berbagai komponen sekolah.

3) Pengawasan dan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Pengawasan terhadap proses penilaian kinerja guru merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa sistem berjalan dengan efektif, adil, dan menghasilkan data yang akurat. Pengawasan yang baik akan menjamin kualitas

penilaian, menjaga objektivitas, dan meminimalisir terjadinya suatu kesalahan.

Pengawasan penilaian kinerja guru dalam hal ini bertujuan untuk memastikan keterlaksanaan penilaian bahwa sudah sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan. Menjaga objektivitas, hal ini mencegah terjadinya penilaian yang subjektif atau didasarkan pada faktor-faktor yang tidak relevan.

Meningkatkan kualitas. Memastikan bahwa data yang dihasilkan dari penilaian akurat dan dapat di andalkan. Memberikan umpan balik, memberikan umpan balik kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses penilaian, baik kepada penilai maupun yang dinilai. Meningkatkan akuntabilitas menjamin bahwa proses penilaian transparan dan akuntabel.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bersama bapak Mungin beliau menyatakan.

Pengawasan Penilaian Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin ini terutama saya sebagai kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi proses penilaian kinerja guru di sekolah ini, adapula tim penilai yang terdiri dari berbagai pihak, seperti wakil kepala sekolah, guru senior, atau pengawas sekolah. Pengawasan penilaian kinerja guru di sekolah ini yang perlu di awasi seperti standar kinerja guru, instrumen penilaian, proses penilaian, data yang dikumpulkan dalam penilaian, analisis data setiap guru dan dokumentasi, karena dokumentasi penilaian kinerja harus disimpan dengan baik.⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasannya SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin terutama kepala sekolah sangat berusaha menerapkan pengawasan penilaian kinerja guru yang efektif dan mengharapkan kualitas penilaian kinerja guru dapat terus ditingkatkan,

⁵⁷ Rubiyah Astuti, "Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp di Kota Metro Lampung" 1, no. 2 (2016).

⁵⁸ Mungin, Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja guru merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur, menilai, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja seorang guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Evaluasi ini tidak hanya sekedar untuk menilai, namun juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Adapun tujuan dari evaluasi penilaian kinerja guru, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan mengetahui area yang perlu diperbaiki guru dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Mendorong pengembangan profesional, hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru. Memperkuat akuntabilitas, evaluasi dapat digunakan untuk mengukur kinerja institusi pendidikan dan memastikan bahwa guru bertanggung jawab atas hasil pembelajaran siswa.

Membuat keputusan personalia, hasil dari evaluasi dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau pengembangan karir guru.⁵⁹

Dalam melakukan evaluasi penilaian kinerja guru langkah-langkah yang dilakukan seperti, perencanaan, pengumpulan data, analisis data, pemberian umpan balik dan penyusunan rencana pengembangan.

⁵⁹ Agus Arifandi and Fathan Fihris, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Membudayakan Nilai-Nilai Religius," *Jurnal Tinta* 3, no. 1 (March 20, 2021): 61–79, <https://doi.org/10.35897/jurnaltinta.v3i1.650>.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama bapak Mungin selaku kepala sekolah beliau menyatakan:

Evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin hal yang wajib dilaksanakan di sekolah karena dengan adanya evaluasi penilaian kinerja guru dapat memastikan bahwa proses pembelajaran di kelas berjalan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi ini juga membantu saya sebagai kepala sekolah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap guru, dengan begitu, kepala sekolah dapat merancang program pengembangan profesional yang tepat untuk meningkatkan kompetensi guru. Dalam hal ini evaluasi ini dapat meningkatkan kinerja disekolah, dengan meningkatkan kinerja guru, secara tidak langsung kepala sekolah juga meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Setelah itu hasil evaluasi ini dapat membantu kepala sekolah membuat keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan kurikulum, dan perbaikan proses pembelajaran.⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan adanya evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin, kepala sekolah berharap dengan adanya evaluasi dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Dengan melakukan evaluasi secara berkala dan sistematis, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap guru memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan visi dan misi.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, analisis dapat dilakukan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Manajemen Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Manajemen penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang penting dan perlu terutama kepala sekolah dan pengawas serta guru. Kinerja Guru merupakan

⁶⁰ Mungin, Hasil Wawancara Dengan Bapak Mungin.

kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran.⁶¹

Manajemen penilaian kinerja guru merupakan program yang dijalankan di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin. Penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di laksanakan sekali dalam satu tahun, namun prosesnya dilaksanakan sepanjang tahun. Bagian ini disajikan hasil penelitian yang diperoleh dari SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin. Penyajian data dan temuan penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi dokumen yang terbagi menjadi tiga 3 bagian utama yaitu: perencanaan penilaia kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin, pelaksanaan penilaia kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin, evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.

a. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Perencanaan penilaian kinerja guru merupakan langkah krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Rencana yang matang dan sistematis akan memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil, objektif, dan memberikan manfaat bagi peningkatan profesionalisme guru.

⁶¹ Erwandi M, Supyan Sauri, and Hanafiah, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung."

Dalam perencanaan penilaian kinerja guru pastinya memiliki tujuan dalam penilaian seperti mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, memfasilitasi pengembangan profesional dan mengambil keputusan terkait pengembangan karir.⁶²

Perencanaan penilaian kinerja guru tentunya melewati langkah-langkah seperti menentukan indikator kinerja seperti indikator yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berjangka waktu untuk setiap komponen kinerja.

Contoh: Untuk komponen pedagogik, indikatornya bisa "Mampu merancang pembelajaran yang inovatif dan melibatkan siswa aktif"

Memilih dan sesuaikan instrumen dengan indikator yang telah ditentukan, instrument yang umum digunakan yaitu skala penilaian, daftar cek, rubrik, observasi dan portofolio. Selanjutnya menentukan bobot penilaian, berikan bobot untuk setiap komponen kinerja sesuai dengan pentingnya masing-masing komponen. Buat jadwal penilaian dan tentukan frekuensi penilaian, baik secara berkala maupun khusus dan libatkan semua pihak. Libatkan guru, kepala sekolah, pengawas, dan jika memungkinkan, siswa dan orang tua dalam proses perencanaan.⁶³

Penjelasan di atas berarti perencanaan merupakan hal yang penting dalam setiap program yang akan dilaksanakan oleh pemimpin sebuah lembaga pendidikan Islam. Sebaik apapun program yang tanpa didahului dengan sebuah perencanaan

⁶² Hadinata, Franata, and Gani, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan," 157.

⁶³ Tiamsa Gultom, "Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020," *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3 (2020): 29–43.

hasilnya akan jauh dari tujuan. Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan dalam upaya manajemen kepala madrasah dalam penilaian kinerja guru. Kepala sekolah dalam perencanaan program tersebut melibatkan berbagai komponen yaitu:

- a. Wakil kepala sekolah
- b. Tenaga pendidikan
- c. Semua guru.

Kepala sekolah dengan kemampuannya mampu merangkul semua pihak untuk terlibat dalam perencanaan program penilaian kinerja guru berimbas pada perasaan ikut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan program tersebut. Kepala sekolah yang seperti ini merupakan interpretasi dari tugas seorang kepala sekolah yang mampu menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin yang meliputi tugas sebagai *manajer, leader, administrator, social, dan climator*.

Perencanaan penilaian kinerja guru ditemukan beberapa fakta dalam perencanaan, yaitu: penetapan jadwal, penetapan instrumen penilaian, metode penilaian kinerja guru, menetapkan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru. Alat ukur sangat diperlukan dalam perencanaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam hal perencanaan penilaian kinerja guru. Hasil dari identifikasi di cek untuk diketahui tingkat keberhasilannya adalah melalui identifikasi kesenjangan program pengembangan sekolah serta standar capaian program penilaian kinerja guru yang terdapat dalam rencana kerja madrasah, maka akan dapat dilihat mana yang belum terlaksana dengan baik.

- a. Penetapan Jadwal

Penetapan jadwal pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru di dalam perencanaan dilakukan oleh kepala sekolah. Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru tersebut dilaksanakan satu kali dalam satu tahun, namun prosesnya dilakukan sepanjang tahun.

b. Penetapan instrumen penilaian kinerja guru

Penetapan instrumen penilaian kinerja guru bertujuan untuk kevalidan hasil dari penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin meliputi: kemampuan guru dalam kemampuan pedagogik, kemampuan guru dalam mengembangkan kreatifitas pembelajaran (profesional), kemampuan guru dalam hal sosial, kemampuan guru dalam menjaga kedisiplinan. Penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam proses perencanaanya dilakukan dalam rapat yang melibatkan semua komponen sekolah. Dalam perencanaan tersebut disepakati berbagai instrumen yang dinilai salah satunya adalah kemampuan guru.

c. Metode penilaian kinerja guru

Metode penilaian kinerja guru yang dilakukan adalah melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan merupakan kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui dokumen.

d. Menetapkan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru

Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru merupakan langkah yang harus diambil setelah adanya penilaian kinerja guru yang dilaksanakan. Penetapan tindak lanjut dari hasil kinerja guru diperlukan agar ada langkah yang jelas

mengenai hasil penialain, misalnya jika hasil penilaian kinerja guru kurang baik maka tindak lanjut yang harus diambil adalah melakukan pembinaan terhadap guru yang bersangkutan. Tindak lanjut yang ditetapkan dalam perencanaan penilaian kinerja guru adalah pembinaan dan *reward*.

Berdasarkan pada hasil penelitian dan teori ini, kesesuaian keduanya di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin sudah sesuai. Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan penilaian kinerja guru yang ada di sekolah ini telah mengupayakan dengan baik oleh sekolah agar dapat menjamin kelancaran perencanaan yang ingin dicapai dalam proses penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 banjarmasin.

b. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Kegiatan tahap pelaksanaan untuk mengontrol kepada kepala sekolah dan guru yang akan dinilai.

Tahap pemberian nilai. Nilai ini adalah untuk menentukan hasil bagaimana hasil ini kepala sekolah dan guru. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati dan terpantau. Tahap pelaporan, pengawas sekolah dalam hal ini adalah penilai untuk melaporkan hasil penilaian kinerja guru.

Sistem penilaian kinerja guru ini dapat dilaksanakan dan diikuti oleh semua guru, asalkan sesuai dengan validitas yang ada. Bagi guru yang belum mengikuti penilaian kinerja guru, diwajibkan untuk ikut, tujuannya adalah untuk memperbaiki kualitas diri.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru untuk mempermudah guru dalam meningkatkan keprofesiannya dalam mendidik, memperluas wawasan pengetahuan bagi guru, menambah kreatifitas guru, tujuannya adalah apabila guru memiliki profesi yang bagus, maka siswa juga akan mendapatkan hal yang positif dari seorang guru. Selain itu penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk memajukan mutu suatu lembaga sehingga pembelajaran bisa berjalan sesuai dengan visi dan misinya.⁶⁴

Kepala sekolah dalam pelaksanaan penilaian inerja guru mengacu pada perencanaan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah selama ini dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru selalu berpedoman pada perencanaan yang meliputi: jadwal, instrumen penilaian, metode penilaian kinerja guru, dan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru. Pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin meliputi:

a. Waktu penilaian guru

Waktu penialain kinerja guru dilaksanakan satu tahun sekali namun dalam proses pelaksanaannya dilaksanakan sepanjang tahun. Hal ini didasari oleh banyaknya guru yang harus dinilai kinerjanya di sekolah. Penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan satu tahun sekali namun, dalam proses pelaksanaan penilaian dilakukan sepanjang tahun. Berdasarkan penjelasan informan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin dilaksanakan oleh kepala sekolah setahun sekali dengan proses penilaian sepanjang tahun. Waktu penilaian kinerja

⁶⁴ Aswaruddin, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru."

ini berdasarkan hasil peencanaan dalam rapat yang melibatkan berbagai komponen sekolah.

b. Instrumen penilaian kinerja guru

Instrumen penilaian kinerja guru yang dijadikan pedoman penilaian kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin meliputi: kemampuan guru dalam kemampuan pedagogik, kemampuan guru dalam mengembangkan kreatifitas pembelajaran (profesional), kemampuan guru dalam hal sosial, kemampuan guru dalam menjaga kedisiplinan. Penilaian kenerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam proses perencanaanya dilakukan dalam rapat yang melibatkan semua komponen sekolah.

c. Metode penilaian kinerja guru

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan melalui metode pengamatan dan pemantauan. Pengamatan merupakan kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Selanjutnya pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan kepala sekolah, wakasek yang dinilai atau wawancara dengan warga sekolah seperti guru.

Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas dan/atau di luar kelas tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis bukti-bukti baik yang berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakasek dan guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukur atau teramati dengan cara membandingkan hasil

analisis atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

d. Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru

Tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru merupakan langkah yang harus diambil setelah adanya penilaian kinerja guru yang dilaksanakan. Penetapan tindak lanjut dari hasil kinerja guru diperlukan agar ada langkah yang jelas mengenai hasil penilaian, misalnya jika hasil penilaian kinerja guru kurang baik maka tindak lanjut yang harus diambil adalah melakukan pembinaan terhadap guru yang bersangkutan. Tindak lanjut yang ditetapkan dalam perencanaan penilaian kinerja guru adalah pembinaan dan penghargaan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan teori di atas pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin sudah signifikan, kepala sekolah sangat mengharapkan dengan adanya perencanaan diharapkan semua guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya menjalankan tugas sebagai pendidik.

Karena dalam penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan membutuhkan perencanaan yang matang, dengan menerapkan teori-teori yang relevan dan menggunakan instrumen penilaian yang tepat, diharapkan pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi peningkatan kualitas pendidikan.

c. Pengawasan dan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin

Dalam pengawasan dan monitoring penilaian kinerja guru, kepala sekolah memainkan peran sentral dalam memberikan arahan, memberikan umpan balik, dan

memberikan dukungan kepada guru. Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara berkala untuk mengamati langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Observasi kelas tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Selain melakukan pengawasan secara internal, kepala sekolah juga menghadapi tantangan dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pengawasan penilaian kinerja guru di hadapan pemangku eksternal, seperti dinas pendidikan, komite sekolah, atau masyarakat.

Oleh karena itu kepala sekolah perlu memastikan bahwa proses pengawasan penilaian kinerja guru dilakukan secara objektif serta terdokumentasi dengan baik, dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan laporan evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan transparan, serta melalui partisipasi aktif dalam pertemuan dengan pemangku kepentingan eksternal untuk membahas hasil evaluasi kinerja guru dan langkah-langkah yang akan diambil untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.⁶⁵

Secara keseluruhan hasil penelitian ini dengan teori di atas menunjukkan bahwa pengawasan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin dilakukan melalui serangkaian proses yang melibatkan berbagai pihak. Dengan adanya pengawasan kepala sekolah dapat memfokuskan dan dapat menetapkan standar penilaian kinerja guru yang jelas untuk dapat teratur melakukan evaluasi

⁶⁵ Faisal Rahman Dongoran et al., "Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al- Farabi Tanjung Selamat," n.d.

terhadap penilaian kinerja guru. Pengawasan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin berharap dapat meningkatkan kualitas pendidikan, memastikan bahwa data yang dihasilkan dari penilaian akurat dan dapat diandalkan. Memberikan umpan balik, memberikan umpan balik kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses penilaian, baik kepada penilai maupun yang dinilai. Meningkatkan akuntabilitas menjamin bahwa proses penilaian transparan dan akuntabel.

Evaluasi merupakan salah satu instrumen penting yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan program atau kegiatan apapun. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan memberikan dampak dan manfaat yang luar biasa dalam hal meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Dalam evaluasi sendiri akan diketahui apa yang harus dilaksanakan ke depan agar lebih baik dalam pelaksanaan kegiatan atau program. Selain itu evaluasi menjadi umpan balik bagi kepala sekolah untuk memperbaiki penilaian kinerja guru.

Evaluasi proses dalam evaluasi ini dilaksanakan untuk memperoleh informasi atau menilai terhadap reaksi guru terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan. Evaluasi proses ini menggunakan kriteria penilaian seperti waktu pelaksanaan, instrumen penilaian, metode, dan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru.

Evaluasi hasil merupakan hasil proses yang ditekankan pada hasil penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin. Hasil evaluasi penilaian kinerja guru adalah siswa lebih mudah memahami materi dalam pembelajaran, siswa belajar lebih efektif dan efisien, siswa senang dalam proses pembelajaran,

guru memiliki sikap disiplin. Evaluasi hasil menggunakan kriteria penilaian adalah kualitas pelaksanaan program dan kepuasan siswa.⁶⁶

Berdasarkan dengan penjelasan di atas evaluasi dalam penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah sudah sesuai dengan yang terjadi di lapangan dengan mengetahui area yang perlu diperbaiki, guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Evaluasi memberikan masukan yang berharga bagi guru untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilannya. Evaluasi menjadi bukti bahwa proses pembelajaran di sekolah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, atau pengembangan karir guru.

⁶⁶ Yumi Alamia and Asti Putri Kartiwi, "Evaluasi Program Penilaian Kinerja Guru Dalam Pembelajaran," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 15, no. 3 (December 30, 2021): 111–18, <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i3.20568>.