

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen penilaian kinerja guru berjalan baik. Hal ini didukung oleh penilaian secara langsung dan pendapat kepala sekolah dengan instrumen penilaian kinerja guru. Berdasarkan dengan hasil penelitian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah selesai dilaksanakan ini adalah:

1. Perencanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin dalam proses perencanaan terdapat penetapan jadwal, instrumen penilaian, metode penilaian kinerja guru, menetapkan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru yang melalui rapat dan melibatkan berbagai komponen yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah guru serta pengawas. Dengan adanya perencanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin mengembangkan profesionalisme guru, meningkatkan mutu pembelajaran, membantu mengambil keputusan serta meningkatkan akuntabilitas guru.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin dilaksanakan oleh kepala sekolah setiap satu semester sekali secara tertulis, tetapi secara tidak tertulis penilaian kinerja guru dilakukan setiap hari. Instrumen penilaian kinerja guru yang dijadikan pedoman penilaian kinerja guru meliputi penggunaan IT dalam pembelajaran oleh guru, proses pembelajaran sesuai dengan RPP oleh 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.

3. Evaluasi penilaian kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin adalah penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mengetahui area yang perlu diperbaiki, guru dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pengembangan profesional dalam evaluasi dapat menjadi dasar untuk pengembangan profesional guru melalui pelatihan atau program pengembangan lainnya. Dengan adanya evaluasi maka mendapatkan hasil kinerja yang baik, kinerja yang perlu ditingkatkan, potensi dan kekuatan serta kebutuhan pengembangan bagi guru maupun kepala sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka disarankan kepada:

1. Bagi kepala sekolah SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin untuk selalu mempertahankan dan terus meningkatkan manajemen penilaian kinerja guru yang sesuai dengan prosedur dan tahapan-tahapan yang harus dinilai sehingga perencanaan penilaian kinerja guru tersebut akan lebih efektif jika melihat apa yang menjadi visi, misi dan tujuan SMK Muhammadiyah 3 Banjarmasin.
2. Bagi guru yang sudah menunjukkan kinerja maksimal tetap harus dipertahankan, namun barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerjanya dengan baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya.

Setelah penilaian kinerja guru ini akan lebih baik jika diimbangi peningkatan dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Penilaian kinerja guru ini akan menjadi modal dasar bagi guru untuk karis khususnya kenaikan pangkat yang nilainya diakumulasikan dengan nilai pengembangan profesi berkelanjutan. Artinya manakala bahwa penilaian kinerja guru ini tidak berdampak guru tersebut, maka sama halnya yang bersangkutan tidak memerlukan peningkatan karir bahkan peningkatan kesejahteraannya sendiri.

3. Bagi yayasan sekolah agar menjadikan panduan implementasi penilaian kinerja guru ini untuk sekolah lain yang dinilai belum berjalan, sekaligus bahan pemetaan sekolah yang melaksanakan penilaian kinerja guru di Banjarmasin.
4. Bagi peneliti lain untuk meneliti lebih jauh terkait manajemen penilaian kinerja guru yang tentunya memiliki perbedaan dengan penulis buat yang berfokus pada upaya yang dilakukan dalam kinerja guru ataupun manajemen kepala sekolahnya saja.