

MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU TERHADAP PELAYANAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN PULAU TALIABU

Pardin

MAN Pulau Taliabu, Maluku Utara, Indonesia

e-mail: pardinmn@gmail.com

Abstract

The management of teacher performance assessment influences the quality of education at MAN Pulau Taliabu. Teachers with good evaluations sometimes do not fully contribute to teaching and self-development. This study focuses on the management of teacher performance assessment and the quality of education at MAN Pulau Taliabu, using field methods and qualitative analysis. Data were obtained through observation, interviews, and documentation. The purpose of this study is to understand the management of teacher performance assessment's impact on the quality of education in the school and contribute to theoretical and practical understanding. The research findings indicate that the management of teacher performance assessment at MAN Pulau Taliabu has been effective; collaborative efforts are needed to pay attention to human resources with educational quality standards. Conclusion: teacher performance assessment contributes to the quality of education and achieves good accreditation through eight educational quality standards..

Keywords: *Teacher Performance Assessment Management, Educational Quality Service*

Abstrak

Manajemen penilaian kinerja guru mempengaruhi mutu Pendidikan di MAN Pulau Taliabu. Guru dengan penilaian baik kadang tidak berkontribusi penuh dalam pembelajaran dan pengembangan diri. Penelitian ini fokus pada manajemen penilaian kinerja guru dan mutu Pendidikan di MAN Pulau Taliabu dengan metode lapangan dan analisis kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami manajemen penilaian kinerja guru terhadap mutu Pendidikan di sekolah dan berkontribusi pada pemahaman teoritis dan praktis. Hasil penelitian menunjukkan manajemen penilaian kinerja guru di MAN Pulau Taliabu telah berjalan baik, perlu kerja sama untuk memperhatikan sumber daya manusia dengan standar mutu Pendidikan. Kesimpulan: penilaian kinerja guru berkontribusi pada mutu Pendidikan dan mendapatkan Akreditasi baik melalui delapan standar mutu Pendidikan.

Kata Kunci : *Manajemen Penilaian Kinerja Guru, Pelayanan Mutu Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan, sebagai fondasi pembangunan suatu bangsa, sedang dihadapkan pada realitas yang mengkhawatirkan saat ini. Tantangan-tantangan di bidang pendidikan semakin

kompleks. Salah satu isu yang mengemuka adalah permasalahan kualitas pendidikan itu sendiri. Meskipun Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar, namun upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia masih terhambat. Kondisi ini

sungguh disayangkan. Idealnya, pertumbuhan populasi harus sejalan dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, harapan untuk mewujudkan cita-cita nasional dalam pendidikan Indonesia dapat tercapai, yaitu menciptakan manusia Indonesia yang berkualitas dan utuh. (Hamza B. Uno, 2007)

Pendidikan melibatkan transfer nilai, pengetahuan, dan keterampilan dari generasi senior ke generasi muda, memungkinkan generasi muda untuk menghadapi kehidupan. Dalam skenario tertentu, tujuannya juga termasuk kemampuan generasi muda untuk meningkatkan taraf hidup melebihi generasi sebelumnya. Peran generasi tua dapat mencakup sebagai pengajar aktif atau pemandu. Definisi ini mencakup berbagai bentuk pendidikan, termasuk formal, non-formal, dan informal. Hal ini juga mencakup pendidikan yang bersifat pribadi antara orang tua dan anak, serta pendidikan yang bersifat umum yang biasanya diatur oleh kebijakan politik sesuai dengan sistem negara tertentu..

Pendidikan, sebagai upaya yang disengaja, memerlukan tujuan yang jelas. Tanpa tujuan yang terdefinisi dengan baik, pelaksanaan pendidikan akan mengalami hambatan. Tujuan pendidikan menjadi panduan dalam mengarahkan proses pendidikan dan mencapai hasil yang diinginkan. Penentuan proses pendidikan menuntun kepada kondisi yang diinginkan setelah proses tersebut berlangsung. Kondisi ini dipengaruhi oleh pandangan hidup individu dan tujuan negara di mana individu tersebut tinggal. Pandangan individu tentang tujuan pendidikan dapat berbeda dari pandangan kapitalis, dan tujuan pendidikan suatu negara bisa berbeda dari negara lainnya. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dapat diukur melalui efektivitas manajemen penilaian kinerja guru. (Adiyana Adam, 2016)

Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 dan UU.No 14 Tahun 2005, kinerja guru diatur dengan jelas. Kinerja guru meliputi

pelaksanaan tugas pokok, pemenuhan beban kerja, serta penguasaan kompetensi dalam melaksanakan amanah pendidikan. Guru berperan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan formal, termasuk pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (E. Mulyasa, 2008).

Manajemen Penilaian Kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membimbing dan memajukan para guru profesional, yang dijalankan oleh guru, berlangsung melalui guru, dan ditujukan untuk guru. Pentingnya terutama terlihat dalam upaya pemetaan kompetensi dan prestasi seluruh guru pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja ini memiliki dampak positif bagi guru, kepala sekolah, dan pengawasan, membantu mereka merenungkan tugas dan peran mereka dalam memberikan layanan masyarakat serta meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja para guru. (E. Mulyasa, 2013)

Aktivitas manajemen kinerja guru juga terdapat dalam firman Allah SWT. Q.S Al-Ahqaaf:19 Yang

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (Q.S Al-Ahqaaf:19).

Ayat tersebut mengajarkan bahwa Allah akan membalas tindakan setiap manusia berdasarkan perbuatannya. Ini berarti jika seseorang melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan menunjukkan dedikasi yang baik terhadap organisasinya, hasil yang positif akan mengikuti usahanya, memberikan manfaat kepada organisasi tersebut. Lebih lanjut, ayat tersebut mengajarkan pentingnya bersyukur atas semua nikmat yang diberikan. (Adiyana Adam et al., 2022)

Melalui pendidikan, individu

dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diperlukan untuk berkontribusi secara produktif dalam pekerjaan. Di era globalisasi ini, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten sangatlah penting. Sistem pendidikan nasional juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan dasar pendidikan kepada setiap warga negara, sehingga mereka dapat aktif dalam kehidupan sosial, berkontribusi dalam masyarakat, bangsa, dan negara. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran krusial dalam menyelenggarakan proses pembelajaran sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan.(Adiyana Adam. Wahdiah, 2023)

Kualitas pendidikan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh mutu proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, mengingat guru memiliki peran langsung dalam memberikan arahan dan dukungan kepada siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru dihadapkan pada tuntutan untuk memahami sepenuhnya bagaimana manajemen kinerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan..

Mutu pendidikan merujuk pada kualitas kemampuan, barang, atau layanan yang disediakan oleh institusi pendidikan. Kualitas pendidikan dapat terlihat dari aspek proses dan hasilnya. Keberhasilan suatu pendidikan dalam hal mutu proses dinyatakan jika pembelajaran dilaksanakan secara efisien dan siswa mengalami pengalaman pembelajaran yang signifikan, dengan penguasaan pengetahuan yang bermanfaat untuk diri mereka dan orang lain, dengan dukungan yang memadai dari sumber daya manusia, dana, sarana, dan prasarana. Manajemen kinerja guru menjadi sangat penting karena dinamika tingkah laku dan perilaku siswa terus berkembang seiring waktu. Aktivitas manajemen mencakup pengaturan aspek individu dan fasilitas. Pengaturan individu mencakup hal-hal seperti tingkah laku, disiplin, minat/perhatian, semangat belajar, dan

dinamika kelompok. Sementara itu, pengaturan fasilitas melibatkan faktor-faktor seperti ventilasi, pencahayaan, kenyamanan, susunan tempat duduk, dan penempatan siswa(Bernawi dan Muhammad Arifin,2012)

Kinerja dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk meningkatkan hasil kerjanya. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan melalui program pengawasan pengajaran untuk memantau aktivitas dan perilaku dalam proses belajar mengajar di sekolah. Penilaian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan meramalkan kinerja guru di masa mendatang. (Bernawi dan Muhammad Arifin,2012)

Guru menggunakan beragam metode dan jenis penilaian, selain penilaian resmi yang diadakan di sekolah. Mereka mengumumkan hasil penilaian dan implikasinya kepada siswa, mengenai pemahaman mereka terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari. Namun, tidak ada bukti fisik atau keluhan konkret terhadap hasil penilaian kinerja guru kepada siswa, baik dalam konteks penilaian resmi maupun yang lebih informal setelah diungkapkan.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan posisi dan pengakuan kredit jabatan seorang guru adalah penilaian atas kerjanya.

Penilaian ini bertujuan untuk menjaga profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penilaian kinerja guru juga berpengaruh pada pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan pemberian tunjangan profesi. Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pekerjaan mereka, kepatuhan terhadap jadwal, inisiatif dalam tugas, kemampuan berkomunikasi, dan upaya mereka dalam membimbing siswa untuk menjadi individu yang bermoral dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki.(Adiyana Adam, 2023)

Walaupun hasil penilaian kinerja guru di berbagai sekolah menunjukkan nilai yang positif bagi sebagian besar guru,

terkadang terlihat bahwa guru-guru yang mendapat penilaian kinerja baik justru kurang aktif dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, seringkali absen dalam jam mengajar, kurang memahami karakteristik siswa, enggan untuk mengikuti pelatihan atau menghasilkan karya ilmiah, dan sebagainya. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai kinerja yang diberikan belum tentu mencerminkan kinerja sebenarnya dari para guru.

Terdapat beberapa tanda kelemahan yang bisa ditemukan pada guru dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik. Ini mencakup pemahaman yang kurang mendalam terhadap metode pembelajaran, kurangnya ketrampilan dalam mengatur suasana di kelas, keterbatasan dalam melaksanakan serta menggunakan hasil dari penelitian tindakan kelas, kurangnya dorongan untuk mencapai hasil yang baik, kurangnya pengendalian diri, kurangnya komitmen terhadap profesinya, dan kesulitan dalam mengatur waktu. (E.Mulyasa.2013).

Pendidikan berkualitas merujuk pada kemampuan untuk mempersiapkan individu dengan kualitas yang baik. Individu ini mampu menguasai pengetahuan, memiliki keterampilan, dan menguasai teknologi, menjadikan mereka unggul baik dalam masa sekarang maupun masa depan. Menurut Sopiadin, aspek-aspek mutu pendidikan termasuk fasilitas sekolah yang memadai, keberadaan guru yang kompeten, moral yang tinggi, dan hasil ujian yang memuaskan.

Masalah kualitas pendidikan telah menjadi fokus perhatian pemerintah sejak lama, dengan pengendalian mutu pendidikan pada dasarnya berhubungan dengan pengendalian kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam sistem tersebut. Informasi tentang perkembangan peserta didik, efektivitas guru, dukungan sekolah terhadap program pendidikan, semuanya diperlukan untuk memastikan pencapaian hasil yang optimal.

Dari pengamatan awal di lokasi

penelitian, beberapa masalah terkait manajemen penilaian kinerja guru dalam pelayanan mutu pendidikan terungkap. Terlihat bahwa manajemen penilaian kinerja guru masih belum optimal, beberapa guru belum melakukan persiapan sebelum mengajar, kelas belum selalu dapat diatur dengan baik ketika ada siswa yang menyebabkan kekacauan, variasi strategi pembelajaran juga belum diimplementasikan dengan baik sehingga pembelajaran terasa monoton bagi siswa. Selain itu, terdapat kasus perilaku keras guru terhadap siswa, baik di dalam maupun di luar kelas.

Selain itu, masalah terkait standar mutu di MAN Pulau Taliabu juga muncul sebagai isu penting dalam mendukung peningkatan kompetensi lulusan. Kekurangan tenaga pendidik menjadi isu utama yang harus diatasi dengan cepat. Hal ini tercermin dalam kekurangan ahli dalam bidang kesehatan, yang mengakibatkan pengawasan praktek di laboratorium kesehatan masih dilakukan oleh guru mata pelajaran umum. Selain itu, fasilitas pendidikan seperti tempat olahraga, tempat ibadah, dan perpustakaan juga masih kurang memadai, mempengaruhi kualitas pendidikan di MAN Pulau Taliabu.

Terkait standar pelaksanaan proses pendidikan di MAN Pulau Taliabu dalam kegiatan pembelajaran, setiap guru di berbagai bidang studi diharapkan untuk menyiapkan perangkat pembelajaran dan media pembelajaran. Namun, ada beberapa guru di bidang studi tertentu yang tidak menggunakan sarana tersebut, mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam proses pembelajaran. Bahkan, sebagian guru bahkan tidak melaksanakan kegiatan belajar mengajar hingga ujian akhir semester. Selain itu, dalam konteks materi dan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang baik, diperlukan pelatihan terkait penerapan kurikulum 2013. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan proses belajar mengajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat

ini. Beberapa guru masih memiliki pemahaman yang belum sepenuhnya mendalam terkait penerapan kurikulum 2013, yang pada gilirannya mempengaruhi jalannya pembelajaran di dalam kelas. Bahkan dalam hal administrasi sekolah, terdapat keterbatasan dalam pengelolaan yang dihadapi oleh staf tata usaha. Oleh karena itu, proses penginputan data dan pengaturan administrasi diambil alih oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Top of Form

Proses terkait perhitungan besar biaya operasional untuk pendidikan selama setahun merupakan masalah yang sangat krusial, karena beberapa staf pengajar hanya menerima honorarium tanpa melibatkan diri dalam proses mengajar. Di samping itu, pengelolaan pendanaan belum optimal, karena beberapa kebutuhan pendidikan belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik. Contohnya, beberapa fasilitas di sekolah seperti peralatan laboratorium, ketersediaan kursi dan meja, serta buku-buku mata pelajaran masih belum memadai.

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Manajemen Penilaian Kinerja Guru Terhadap Pelayanan Mutu Pendidikan Di MAN Pulau Taliabu. Tujuan penelitian ini adalah: untuk Mengetahui manajemen penilaian kinerja guru terhadap pelayanan mutu pendidikan di MAN Pulau Taliabu

Untuk menambah referensi dan sebagai rujukan penulis mengungkapkan beberapa penelitian terdahulu yang pertama ditulis oleh:

1. Rahma Lika Inas Zhafiroh, NIM.1403036056 yang berjudul: Manajemen Penilaian Kinerja guru Dalam Kompetensi Pedagogik Di MIN Kota Semarang. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Dikampus 3 Universitas Islam Negeri Walisongo. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik yang dimiliki guru mempunyai peran penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini tidak terlepas dari kinerja guru dalam meningkatkan stabilitas pendidikan

sebagai usaha memperbaiki kualitas guru dalam peningkatan mutu pendidikan.

. Terdapat perbedaan dan kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan saya lakukan. Kesamaannya adalah keduanya mengangkat isu kinerja guru. Namun, perbedaannya terletak pada fokusnya. Penelitian sebelumnya bertujuan untuk memahami bagaimana manajemen penilaian kinerja guru dalam konteks kompetensi pedagogik, serta hambatan yang dihadapi dan solusinya. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen penilaian kinerja guru berkontribusi terhadap mutu pelayanan pendidikan.

2. Nurul Fitra, NIM.1602060031 yang berjudul: Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 7 Palopo, Di Kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pengaruh manajemen berbasis sekolah dapat menstabilkan kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Kesamaan dari kedua penelitian ini adalah bahwa keduanya membahas mengenai kinerja guru. Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan. Penelitian sebelumnya bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru. Di sisi lain, penelitian yang akan saya lakukan memiliki fokus pada bagaimana manajemen penilaian kinerja guru berperan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

3. Zaki Irfan, NIM.0307162108 yang berjudul: Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kecamatan BAMBEL Kabupaten Aceh Tenggara, Dikampus Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru berpengaruh pada profesionalitas guru.. Ada beberapa kesamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Kesamaannya adalah keduanya membahas tentang penilaian kinerja guru.

Namun, perbedaannya terletak pada fokus dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berupaya untuk memahami bagaimana penilaian kinerja guru dilakukan di MTs Nurul Islam, Kecamatan BAMBEL, Kabupaten Aceh Tenggara. Sementara itu, dalam penelitian ini, penulis berupaya untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen penilaian kinerja guru berkontribusi terhadap kualitas layanan pendidikan di MAN Pulau Taliabu.

METODE[Times New Roman 12, bold, spasi 1]

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian kualitatif, yakni pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang fenomena atau perilaku tertentu dalam konteks masyarakat atau kelompok sosial. Output dari penelitian ini berupa data deskriptif yang menghasilkan penjelasan atau interpretasi yang komprehensif dan mendalam mengenai aspek-aspek tertentu. (Lexi J. Maleong, 2004)

Data adalah bahan nyata yang menjadi dasar analisis atau kesimpulan. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung, dan data sekunder yang diambil dari informasi administrasi dan dokumen. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data melibatkan reduksi data serta penyajian dan pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen penilaian kinerja guru diberbagai sekolah menunjukkan nilai yang baik untuk seluruh guru. Tentunya ini memberikan harapan yang baik bagi sekolah untuk menjamin prestasi dan kualitas kelulusan siswanya. Namun sering dijumpai bahwa guru yang memiliki penilaian kinerja yang baik ternyata malas membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, sering meninggalkan jam mengajar, tidak mengenal karakteristik siswa, enggan melakukan pembangunan diri dengan melakukan diklat

atau membuat karya ilmiah, dan sebagainya Berdasarkan hasil observasi di MAN Pulau Taliabu terlihat bahwa manajemen penilaian Kinerja guru masih kurang efektif, guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, guru dalam melaksanakan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang sering bersikap keras terhadap siswa baik didalam kelas maupun luar kelas. (hasil Observasi, 2012)

Berbicara tentang manajemen penilaian kinerja guru tentunya penulis membutuhkan pandangan dari orang-orang yang merupakan informan. Berikut ini merupakan data yang penulis peroleh dari hasil penelitian yang dilakukan dengan beberapa informan selama kurang lebih dua bulan dengan rentan waktu mulai dari 24 Januari sampai dengan 24 Maret 2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah di MAN Pulau Taliabu, menjelaskan bahwa:

Manajemen penilaian kinerja guru yang dilakukan di MAN Pulau Taliabu sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) yang diatur dalam pemerintah nomor 46 tahun 2011 dengan memperhatikan orientasi pelayanan guru, kita harus melihat integritas dan komitmen terhadap tata tertib untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Selain itu, saya juga akan mengukur kinerja guru melalui supervisi, baik itu supervisi akademik dan supervisi dikelas dengan cara menilai proses belajar mengajar, menilai perangkat pembelajaran yang harus sesuai dengan kompetensi dasar dan kompetensi inti, guru juga dituntut untuk melakukan proses pembelajaran harus sesuai dengan RPP yang telah dibuat dan disepakati secara bersama.

Ada juga sebagian guru yang kurang efektif dalam mengimplementasikan proses kinerja guru dalam hal belajar mengajar di kelas tetapi persoalan tersebut akan dilakukan pembinaan melalui pelatihan khusus. Saya

juga akan memberikan motivasi serta dukungan kepada guru dan pegawai untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah secara bersama-sama. Penilaian guru yang dilakukan di MAN Pulau Taliabu ini juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja setiap guru, dan meningkatkan mutu pembelajaran dikelas karena penilaian kinerja guru itu pada proses penarapannya dilakukan dalam jangka waktu enam bulan sekali. Dari hasil penilaian tersebut maka akan dilakukan evaluasi apabila kinerjanya kurang bagus diberikan sanksi berupa teguran dan Tindakan lainnya tetapi jika kinerja bagus akan diberikan penghargaan berupa ucapan terima kasih, pujian dan hadiah serta akan dibuat kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) setiap tahun. Prinsip penilaian kinerja guru lebih ditekankan pada aspek psikologi dan aspek professional yang dimiliki oleh setiap guru. Serta prosedur penilaian kinerja guru di buat dalam program wajib sekolah(wawancara Kep.MAN Taliabu.2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru di MAN Pulau Taliabu sudah baik. Hal tersebut diukur melalui penerapan proses penilaian oleh kepala sekolah yang merujuk pada sasaran kinerja pegawai (SKP) melalui orientasi pelayanan, integritas guru dan komitmen terhadap tat tertib yang berlaku. Selain itu juga dilakukan dengan cara supervisi akademik dan supervisi dikelas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kompetensi pembelajaran dikelas.

Hal serupa disampaikan juga oleh bapak Wakasek Kurikulum yang mengatakan bahwa:

MAN Pulau Taliabu untuk sekarang ini sangat membutuhkan proses manajemen penilaian kinerja guru untuk bisa melihat setiap guru dalam menerapkan beberapa point penilaian seperti perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, pembukaan dan penutupan pembelajaran, penilaian keterampilan timbal balik antara guru dan siswa, kemudian ada juga penguatan serta pemberian motivasi kepada siswa bisa berjalan dengan baik atau

belum. Selain itu, yang kerap kali muncul permasalahan seperti masih saja ada beberapa orang guru yang tidak disiplin waktu dalam menghadiri kelas untuk melakukan proses belajar mengajar hal tersebut akan berimbas pada sistem pembelajaran dikelas. Adapun cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan proses

penilaian kinerja guru seperti memeriksa RPP guru, silabusnya, alat pembelajarannya. Dilihat juga melalui proses mengajar mulai dari membuka pelajaran, menjelaskan inti pelajaran, mengambil kesimpulan pelajaran, memberikan Lembar Kerja Siswa (LKS) kepada siswa, dan menutup pelajaran(hasil wawancara dengan Waka Kurikulum,2022). Hasil wawancara dengan Wakasek Kurikulum menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu disiplin dalam melakukan proses penilaian kinerja guru akan tetapi masih ada beberapa orang guru yang masih kurang disiplin dalam melakukan proses pembelajaran dikelas sehingga akan berdampak terhadap sistem pembelajaran dikelas.

Adapun penyampain oleh Wakasek Kesiswaan dan ketua Jurusan yang mengatakan bahwa: Jika kita ingin mengetahui lebih jelas lagi tentang keberhasilan dari penilaian kinerja guru maka tidak terlepas dari aktivitas siswa-siswi dalam kehidupan sehari-sehari meliputi kemampuan siswa dalam memahami pelajaran, pengalaman, kedisiplinan siswa, kerapian siswa, untuk itu saya selaku wakasek kesiswaan melihat bahwa siswa- siswi sudah mengimpelemtasikan hal tersebut walaupun belum maksimal. Penilaian kinerja guru yang diterapkan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan proses pembelajaran di MAN Pulau Taliabu Karena dari hasil penilaian tersebut kita sebagai guru dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan kita agar bisa memperbaiki setiap kekurangan untuk mengembangkan kemampuan sebagai guru untuk mencapai tujuan MAN Pulau Taliabu(Wawancara dengan Kep MAN .2022).

Hasil wawancara dengan Wakasek Kesiswaan dan Ketua Jurusan menunjukkan bahwa manajemen penilaian kinerja guru

bukan hanya memiliki dampak baik terhadap guru itu sendiri akan tetapi juga berdampak baik kepada siswa-siswi di MAN Pulau Taliabu. Hal tersebut dilihat dari tingkat kedisiplinan siswa, kerapian siswa dan kemampuan serta aktivitas sehari-hari dilingkungan sekitarnya.

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara di atas yang berkaitan dengan manajemen penilaian kinerja guru maka dapat di jelaskan bahwa di MAN Pulau Taliabu sudah bisa dikatakan cukup dalam menjalankan penilaian kinerja guru. Meskipun masih ada beberapa orang guru yang masih kurang setelah dievaluasi akan tetapi ada usaha dari pihak sekolah untuk selalu melakukan proses pembinaan melalui kegiatan supervisi dan MGMP yang bertujuan memperbaiki segala bentuk kekurangan demi mencapai tujuan bersama di MAN Pulau Taliabu. Selanjutnya tinggal hanya sekolah lebih memperkuat usaha dalam menjaga hubungan kerja sama yang lebih baik lagi. Mengingat MAN Pulau Taliabu juga merupakan salah satu sekolah yang bergengsi khususnya di Kabupaten Pulau Taliabu.

Berdasarkan hasil observasi di MAN Pulau Taliabu. Terlihat jelas masih banyak kekurangan dari tenaga pendidik sehingga berdampak pada pelayanan mutu Pendidikan (Hasil Observasi, 2022).

Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Kepala Sekolah MAN Pulau Taliabu Menyampaikan Bahwa : MAN Pulau Taliabu mengutamakan empat standar mutu pendidikan yang berkaitan dengan peran guru dalam penilaian kinerja mereka. Ini mencakup standar kelulusan siswa berdasarkan hasil dua tahun terakhir, penerapan isi kurikulum yang baik dalam pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang efektif di dalam kelas, serta penilaian hasil keseluruhan dari penerapan standar mutu. Melalui upaya tersebut, hasil wawancara mengindikasikan bahwa sekolah telah berupaya maksimal untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang tercermin dalam kategori baik secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini pun menunjukkan

bahwa mutu Pendidikan di MAN Pulau Taliabu sudah baik. Namun lebih ditekankan pada kesiapan setiap guru dalam melakukan proses pembelajaran dengan lebih memperhatikan empat standar mutu Pendidikan yang berkaitan dengan peran guru. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa pelayanan mutu Pendidikan di MAN Pulau Taliabu sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian penilaian dari badan penjaminan mutu dengan kategori Akreditasi baik. Selanjutnya penilaian tersebut diperoleh melalui penerapan delapan standar mutu Pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Manajemen Penilaian Kinerja Guru di MAN Pulau Taliabu sudah berjalan cukup baik. Meskipun masih ada beberapa orang guru yang masih kurang setelah dievaluasi akan tetapi ada usaha dari pihak sekolah untuk selalu melakukan proses pembinaan melalui kegiatan supervisi dan MGMP yang bertujuan memperbaiki segala bentuk kekurangan demi mencapai tujuan bersama di MAN Pulau Taliabu. Mutu Pendidikan di MAN Pulau Taliabu sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian penilaian dari badan penjaminan mutu dengan kategori Akreditasi baik. Selanjutnya penilaian tersebut diperoleh melalui penerapan delapan standar mutu Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyana Adam. Wahdiah. (2023). Analilis Dinamika Perkembangan Kurikulum di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* I, 9(6), 723–735.
- Adiyana Adam. (2016). Perkembangan kebutuhan terhadap Media Pembelajaran. *Foramadiahi, Jurnal Kajian Pendidikan & Keislaman*, 8(1), 5–6.
- Adiyana Adam. (2023). INTEGRASI MEDIA DAN TEKNOLOGI DALAM PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *Amanah Ilmu*, 3(1), 13–23.
- Adiyana Adam, Asfianti Basama, Hadilla, M., & Sadek, I. (2022). Urgensi Pendidikan Islam dalam Pembentukan Akhlak Al-Kharimah Generasi Milenial di Desa Togoliua. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 155–161. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6640438>
- Annur. Saipul, *Metodologi Penelitan Pendidikan*, Palembang, Grafindo Telindos Press, 2008
- Arikunto. Suhrsrimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Azizy. Qodri, Ph. D, *Pendidikan Untuk Membangun Etika Sosial*, Cetakan II, Semarang, Aneka Ilmu, 2003
- Bungin. Burhan, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer)*, Jakarta, Pustaka Raja Grafindo Persada. 2003
- Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta, Gava Media, 2013
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2002
- E. Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung, Remaja Rosdakarya offset, 2013
- Hadari. Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Cetakan I, Yogyakarta, Gajah Madah University Press, 2000
- Jenderal Direktorat, *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru ; Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta, Kemendikbud, 2012
- Maleong J. Lexi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan I, Bandung, Pustaka Remaja Rosda Karya, 2004
- Nasution. M.N, *Manajemen Mutu terpadu*, Cetakan. III, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004
- Nawawi. Hadar, *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Jakarta, Pustaka Bumi Aksara, 1996
- Nurhattati. Fuad & Matin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, Cetakan I, Jakarta, Pustaka, RajaGrafindo Persada, 2016
- Nurbuko. Cholid, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003
- Poster. Cyril, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan*, Cetakan I, Jakarta, Lembaga Indonesia Adidaya, 2000
- Puspa. Mia Widyaningsih Moh. Yahya Ashari san, *Hubungan Antara Hasil penilaian Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTs di Pondok pesantren Darul Ulum Jombang*, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Volume, Nomor 1.
- Raflis. Kosasi & Soetjipto, *Profesi Guru*, Cetakan I, Jakarta, renika Cipta, 2000
- Rohiat, *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*, Cetakan I, Bandung, Refika Aditama, 2008
- Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Cetakan II, Semarang, Pustaka Putra, 2012
- Tito Sukamto & Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,

- Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013
- Tim Redaksi Sinar Grafika, Undang-Undang Sisdiknas 2003, Jakarta, Sinar Grafika, 2007
- Uno. Hamza B, Profesional Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Usman. Husaini, Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan, Cetakan I, Jakarta, Bumi Aksara, 2006
- Utsman. el-Muhammady Muhammad, Pemurnian Tasawuf oleh Imam Al-Ghazali, [www/Scribd.com/doc/diunduh](http://www.Scribd.com/doc/diunduh) pada pukul, 01:55, tanggal 4 September 2022.