

## Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung

Deddy Erwandi M<sup>1</sup>, Supyan Sauri<sup>2</sup>, Hanafiah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Nusantara

Email: [deddyerwandi@gmail.com](mailto:deddyerwandi@gmail.com)<sup>1</sup>, [uyunsupyan@uninus.ac.id](mailto:uyunsupyan@uninus.ac.id)<sup>2</sup>,  
[hanafiah@uninus.ac.id](mailto:hanafiah@uninus.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi karena kualitas dan kinerja guru rendah dalam menghadapi pekerjaan guru mengalami kejenuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress yang muncul dari beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, mengakibatkan stress pada guru-guru. Tujuan umum penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang manajemen penilaian kinerja guru (PKG) dalam meningkatkan kompetensi guru SMP di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif analisis dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Peraturan MENPANRB No. 16 Th. 2009, menyatakan bahwa: "Penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya." G.R. Terry. "Manajemen merupakan proses yang khas bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien." Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan menunjukkan aspek-aspek perencanaannya telah dijalankan menyesuaikan dengan kondisi dan kemampuan sekolah (SMP) yang bersangkutan, 2) Pengorganisasian menunjukkan sesuai dengan azas-azas pengorganisasian, 3) Pelaksanaan sudah masuk kriteria program-program dalam pelaksanaan kinerja guru, 4) Evaluasi sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan cara pada akhir pembelajaran fasilitator melakukan penilaian (supervisi), 5) Kendalanya adalah kurangnya kemampuan kepala sekolah mengadakan supervisi secara efektif dan kurangnya motivasi dari guru itu sendiri, 6) Solusinya adalah kepala sekolah memberikan motivasi dan dorongan kepada para guru agar semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Simpulan pada penelitian ini adalah manajemen penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kompetensi guru SMP di Kota Bandung telah dilaksanakan dengan baik dan dapat meningkatkan kompetensi guru.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Penilaian Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Sekolah Menengah Pertama (SMP)*

### Abstract

This research is motivated because the quality and performance of teachers is low in dealing with the work of teachers experiencing boredom, tension, and even experiencing stress that arises from a workload that is too difficult, heavy and excessive, time and work equipment are inadequate, resulting in stress on teachers. . The general objective of this research is to describe and analyze the management of teacher performance appraisal (PKG) in improving the competence of junior high school teachers in Bandung. This study uses a qualitative approach through descriptive analysis method with observation, interview and documentation techniques. MENPANRB Regulation No. 16 yrs. 2009, states that: "The assessment of each item of the teacher's main task activities in the context of career development, rank and position." G.R. Terry. "Management is a typical process aimed at achieving a goal effectively and efficiently." Competence is knowledge, skills, and abilities that are mastered by someone who has become a part of him so that he can perform cognitive, affective, and psychomotor behaviors as well as possible. The results of the study show that: 1) Planning shows that the planning aspects have been carried out according to the conditions and abilities of the school (SMP) concerned, 2) Organizing shows that it is in accordance with organizing principles, 3) Implementation has entered the criteria for programs in performance implementation. the teacher, 4) the evaluation is in accordance with the established procedure by means of the facilitator conducting an assessment (supervision) at the end of the lesson, 5) The obstacle is the lack of ability of the principal to supervise effectively and the lack of motivation from the teacher himself, 6) The solution is that the principal provides motivation and encouragement to teachers to be enthusiastic in improving their

performance. The conclusion in this study is that the management of teacher performance assessment to improve the competence of junior high school teachers in Bandung has been carried out properly and can improve teacher competence.

**Keywords:** *Management, Teacher Performance Assessment, Teacher Competence, Junior High School (SMP)*

## **PENDAHULUAN**

Masalah kinerja guru merupakan pekerjaan penting bagi guru dan kepala sekolah pada lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan akan maju dan berkembang adalah hasil dari kinerja guru itu sendiri. Output pada suatu pendidikan itu berhasil, artinya kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikannya berhasil. Masalah kinerja guru juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan kompetensi guru itu sendiri.

Masalah 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”. Asf & Mustofa, (2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru adalah “individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya”. Asf & Mustofa, (2013:160). Selain itu manajemen penilaian kinerja guru di sekolah sangat penting artinya sebab dengan adanya manajemen penilaian kinerja guru yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali sangat berdampak terhadap kinerja dan profesionalisme guru.

Selain itu, bahwa masalah kualitas kinerja guru disebabkan oleh faktor manajemen perlakuan penanganan guru yang kurang berkualitas, hal ini terlihat dari ketidakmampuan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengatur para guru. Maka upaya yang paling tepat untuk mencegah dan mengatasinya adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen pendidikan khususnya terhadap guru. Kualitas manajemen penilaian kinerja guru dapat meningkat apabila para manajer pendidikan berusaha untuk meningkatkan kemampuan manajerial penilaian kinerja guru.

Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah melalui peningkatan kualitas manajemen kinerja kepala sekolah kaitannya implementasi manajemen penilaian kinerja guru. Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu implementasi manajemen penilaian kinerja guru yang baik dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan ke arah yang lebih baik. Dari uraian masalah tersebut, maka faktor peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam manajemen penilaian kinerja guru di SMPIT Luqmanul Hakim Bandung dan SMPIT Al-Irsyad Kota Bandung.

Implementasi penilaian kinerja guru berdampak pada meningkatnya kualitas manajemen kelas oleh guru merupakan roh pendidikan juga merupakan jiwa institusi satuan pendidikan yang mutunya wajib ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini dapat dimengerti, karena peserta didik mendapatkan pengalaman belajar formal terbanyak selama guru dalam menjalankan tugasnya bertambah baik pula. Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, seperti kepala sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik.

Dalam hal ini bukan hanya untuk kepentingan guru, namun juga untuk pengembangan peserta didik dan demi masa depan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka implementasi Penilaian Kinerja Guru yang diperankan oleh kepala sekolah harus dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional dalam rangka membangun profesi guru sebagai profesi yang berkualitas dan bermartabat, yakni untuk meningkatkan kualitas ketercapaian visi dan misi SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al-Irsyad Kota Bandung, sangatlah tepat melalui proses perbaikan manajerial kelas yang berkualitas. Hal inilah maka perlu dilaksanakan optimalisasi implementasi manajemen penilaian kinerja guru (PKG) secara teratur dan berkelanjutan.

Secara umum ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal, yaitu quality of work –kualitas hasil kerja, promptness – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, initiative–prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan capability–kemampuan menyelesaikan pekerjaan, communication–kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. T.R. Mitchell (2008: 16). Dalam konteks demikian jika Kinerja Guru dapat dinilai dengan manajemen penilaian yang handal, maka PKG bukan hanya menuntut membaiknya layanan kualitas pembelajaran, namun juga akan membekali guru itu sendiri beberapa kemampuan pelengkap. Kemampuan tersebut antara lain; kualitas hasil pekerjaan, disiplin ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pengembangan inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Berdasarkan data pengamatan di lapangan (sebelum pelaksanaan PKG, bulan September 2021) melalui data supervisi kelas di SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al-Irsyad Kota Bandung, dapat ditemukan identifikasi masalah guru antara lain; terdapat sebagian besar guru yang belum membuat bahkan mengembangkan perencanaan/perangkat pembelajaran (silabus dan RPP), proses pembelajaran belum menggunakan RPP, kurang memaksimalkan implementasi perencanaan proses pembelajaran, perangkat yang hanya dibuat sebagian guru belum diimplementasikan pada tataran pembelajaran di kelas. Penggunaan alat peraga dan media pembelajaran sangat rendah, metode, teknik, dan pendekatan.

Setelah diadakan supervisi terjadwal seluruh guru oleh pengawas dan kepala sekolah, hasil supervisi kelas, di SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al-Irsyad Kota Bandung berdasarkan data dari pengawas, kepala sekolah: ternyata; secara representatif kompetensi pedagogik guru rata–rata masih rendah. Penilaian Kinerja Guru belum terimplementasi dengan maksimal. Kompetensi manajemen kelas belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM) pembelajaran berdasarkan data pengamatan di lapangan (sebelum pelaksanaan PKG, bulan September 2021) melalui data supervisi kelas di SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al-Irsyad Kota Bandung, dapat ditemukan identifikasi masalah guru antara lain; terdapat sebagian besar guru yang belum membuat bahkan mengembangkan perencanaan/perangkat pembelajaran (silabus dan RPP), proses pembelajaran belum menggunakan RPP, kurang memaksimalkan implementasi perencanaan proses pembelajaran, perangkat yang hanya dibuat sebagian guru belum diimplementasikan pada tataran pembelajaran di kelas. Penggunaan alat peraga dan media pembelajaran sangat rendah, metode, teknik, dan pendekatan pembelajaran sangat tidak bervariasi. Belum ada upaya meningkatkan kualitas aktivitas pembelajaran, pengembangan teknik guru dalam evaluasi pembelajaran juga sangat rendah.

Data nilai prestasi hasil belajar siswa (UH, UTS, US-UN) rata-rata di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), bahkan rekapitulasi Nilai UN guru empat mapel UN yaitu “C dan D”. Manajemen supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan pengawas hasil yang diperoleh belum maksimal. Hal ini disebabkan kurang atau belum menguasai fungsi pengawasan atau supervisi yang harus dilaksanakan. Pada hal agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya supervisi dari atasan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di organisasi pendidikan formal tersebut atau di lingkungan di mana kepala sekolah tersebut ditugaskan. Pentingnya supervisi dilakukan karena kenyataan seseorang tidak selamanya bekerja dengan baik jika tidak adanya pengawasan atau pemantau dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Untuk itu kepala sekolah perlu memperbaiki manajemen penilaian terhadap guru yakni dengan Optimalisasi Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang didasari manajemen bukan hanya MBS, namun TQE bahkan MMTP. Ditegaskan juga oleh pendapat, “Jarang ada manusia yang berbakti sungguh-sungguh terhadap tugasnya, karena itulah dibutuhkan kontrol/supervisi/penilaian kinerja yang handal, agar pelaksanaan tidak menyimpang, berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan”. Pidarta, M. (1977:15).

Perlu manajemen Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan khususnya dipandu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah atau guru senior yang kompeten, yang ditunjuk oleh kepala sekolah (yang telah mengikuti pelatihan penilaian). Implementasi Penilaian Kinerja Guru di SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al-Irsyad Kota Bandung juga sekaligus melengkapi pelaksanaan supervisi akademik yang telah dilaksanakan. Supervisi yang ada ternyata hanya mengukur satu kompetensi yakni kompetensi pedagogik, belum menilai kompetensi kepribadian, sosial, dan keprofesionalan. Pada akhirnya dengan hadirnya implementasi pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru ini diharapkan dapat memacu kualitas keempat kompetensi guru yang berdampak terproduk guru profesional, prestasi hasil belajar meningkat, lulusan berkualitas, akhirnya pendidikan yang bermutu.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Penilaian Kinerja Guru sangat penting untuk diperhatikan dan di evaluasi dan diimplementasikan karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti dapat mengambil judul penelitian tentang: Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung.

## **METODE**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode penelitian merupakan sebuah proses yang terorganisir dan bertahap untuk memperoleh data-data yang diperlukan peneliti menggunakan metode yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti yang dianggap mampu mengungkapkan data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi secara alamiah tidak dibuat-buat. Melalui penggunaan metode deskriptif ini, diharapkan peneliti akan memperoleh gambaran yang jelas mengenai manajemen penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kompetensi guru di SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al Irsyad Kota Bandung. Berdasarkan tujuan dan fokus penelitian, hasil temuan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini melalui data dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang dilakukan di SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al Irsyad Islamiyyah Kota Bandung tentang Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

#### **1. SMPIT Luqmanul Hakim**

PKG sangat penting dilakukan. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru di SMPIT Luqmanul Hakim ini, diawali dengan menyusun program-program pembelajaran meliputi penyusunan profil kinerja guru, hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri dan sekolah menyusun PKB yang arahkan untuk mencapai standar kompetensi. Bagi guru yang telah mencapai atau di atas standar, program PKB ini dijadikan untuk meningkatkan atau memperbaharui pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku keprofesiannya (KS1,Ww, 4.05.2022,11.20-13.00).

Perencanaan penilaian kinerja guru dibuat sedemikian rupa pada hakikatnya adalah membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran di samping memang merencanakan pembelajaran yang dikemas dengan baik akan membantu peserta didik mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan target yang ditentukan dan yang paling penting adalah meningkatkan kompetensi guru itu sendiri (G1,Ww,05.05.2022, 10.30-11.20).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang peneliti lakukan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) di SMPIT Luqmanul Hakim dilaksanakan telah berdasarkan mekanisme Penilaian Kinerja Guru. Hasil dari pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru ini, bukan hanya dapat meningkatkan kualitas gurunya saja akan tetapi yang lebih penting adalah dapat meningkatkan Kompetensi Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru.

Penilaian Kinerja Guru dilakukan dengan teknik tes dan nontes. Untuk mengetahui tingkat penguasaan dan kompetensi guru secara kognitif dilakukan teknik tes, teknik non tes berupa penilaian sikap atau tingkah laku hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan guru secara psikomotorik dan afektif. (G1,Ww,06.05.2022,13.00)

Berdasarkan wawancara, dokumentasi dan observasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran di SMPIT Luqmanul Hakim telah teragenda dengan baik, evaluasi selain dilakukan langsung oleh kepala sekolah juga dilakukan oleh Pengawas Sekolah dan stakeholder yang sudah ditugaskan kepala sekolah. Evaluasi Penilaian Kinerja Guru sangat penting dilakukan, agar mengetahui kekurangan dan kelebihan pada setiap guru. Dari evaluasi ini, peningkatan kompetensi guru di SMPIT Luqmanul Hakim benar-benar berdasarkan hasil dari Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan diketahui bahwa, sekolah dalam hal ini kepala sekolah telah melakukan beberapa solusi untuk mengatasi kendala atau hambatan yang dihadapi dalam penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Adapun beberapa solusi yang dilakukan untuk mengatasi

hambatan tersebut adalah dengan upaya kepala sekolah dalam menetapkan dan merancang bentuk supervisi untuk lebih mendisiplinkan guru-guru dan membuat kegiatan yang mendukung seperti pendekatan personal, memberikan motivasi dan memberikan pembinaan dalam peningkatan kinerja guru. Karena kepala sekolah ingin melakukan kegiatan supervisi yang benar-benar meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar secara sungguh sungguh dan berjalan baik sehingga mutu pembelajaran di SMPIT Luqmanul Hakim dapat meningkat.

## **2. SMPIT Al Irsyad Islamiyyah**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara sebagaimana diungkapkan di atas dapat diketahui bahwa, guru-guru di SMPIT Al Irsyad dalam pelaksanaan PKG telah direncanakan sedemikian baiknya, mulai dari pembekalan yang dilakukan oleh pengawas sekolah, kepala sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan terkait yang mengadakan kegiatan pembinaan terhadap guru melalui workshop atau seminar serta selalu melaksanakan evaluasi diri semua guru dituntut untuk memiliki perencanaan penilaian kinerja yang terbaru mengingat betapa pentingnya untuk menyukseskan proses penilaian kinerja dan pencapaian tujuan pembelajaran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengorganisasian kegiatan PKG pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran sejauh ini sudah bagus, tapi memang tidak bisa dipungkiri ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sesuai, namun hal ini saya tempatkan sesuai dengan skill yang di miliki atau kemampuan yang dimilikinya. (KS2,Ww. 18.05.2022,10.20) . Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi juga memberikan informasi kepada peneliti bahwa pengorganisasian Penilaian Kinerja Guru dilakukan guru telah berdasarkan prosedur dan instrumen Penilaian Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) di SMPIT Al Irsyad dilaksanakan telah berdasarkan mekanisme Penilaian Kinerja Guru. Hasil dari pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, bukan hanya dapat meningkatkan kualitas gurunya saja akan tetapi yang lebih penting adalah dapat meningkatkan Kompetensi Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru.

Berdasarkan wawancara, dokumentasi dan observasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran di SMPIT Al Irsyad evaluasi dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu dilakukan setiap tahun. Guru dan tenaga kependidikan hadir dalam rapat tahunan. Dari rapat tersebut sosialisasi program maupun pengkoordinasiannya akan lebih efektif. Selain itu dari rapat yang diadakan akan terjadi pertimbangan keputusan maupun adanya masukan-masukan yang berharga. Dalam hal in, evaluasi PKG di SMPIT Al Irsyad telah teragenda dengan baik, evaluasi selain dilakukan langsung oleh kepala sekolah juga dilakukan oleh pengawas sekolah dan stakeholder yang sudah ditugaskan kepala sekolah.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian ini, peneliti menulis pembahasan mengacu pada pertanyaan dan deskripsi hasil penelitian dengan berdasarkan pada landasan teori yang telah peneliti paparkan pada bab II dan temuan penelitian dalam jurnal/tesis serta dari pendapat para ahli. Adapun dalam setiap pembahasannya akan mencakup hasil penelitian dari kedua objek penelitian yang telah peneliti lakukan, yakni SMPIT Luqmanul Hakim dan SMPIT Al Irsyad Islamiyyah Bandung.

Perencanaan pembelajaran merupakan usaha yang dilakukan dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang dan hal-hal yang akan dikerjakan dalam proses pembelajaran agar tercapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Guru-guru SMP harus merencanakan proses penilaian yang akan dilaksanakannya sebaik mungkin, agar kegiatan penilaian dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan sempurna. Karena untuk mencapai tujuan dalam penilaian persoalan yang paling utama adalah perencanaan. Karena perencanaan merupakan sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **SIMPULAN**

Memaksimalkan dan melakukan penjaminan mutu sekolah dan kualitas lulusan, maka fungsi evaluasi pada suatu kegiatan mutlak dilakukan sebagai alat ukur keberhasilan suatu program. Salah satu faktor utama

yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dan kinerjanya dengan penuh tanggung jawab dan kompeten. Pelaksanaan suatu kegiatan tidak terlepas dari suatu masalah atau kendala. Walaupun demikian masalah tersebut harus bisa diatasi, karena adanya masalah atau hambatan tersebut kita dituntut untuk terus berpikir dan mengarahkan seluruh kemampuan kita untuk bisa memecahkan masalah tersebut dan mencari jalan keluar atau solusi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Roihan. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam STAINU Purworejo*. Vol 2. No 2. 2019.
- Suryani, dkk. (2021). Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Teknologi Pendidikan UIKA Bogor*. Vol 10. No 1. 2021.
- Hartono. (2019). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Pada Guru. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0*. Vol 4. No 2. 2019
- Hendri R. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan Sekolah Menengah Atas Yayasan Karsa Madya, Tanjungsari, Sumedang Jawa Barat*. Vol 1. No 2. 2020.
- M. Muspawi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Prodi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Batanghari Jambi*. Vol 2. No 1. 2021.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Fakultas Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala*. Vol 3.No. 3, 2015.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Journal of Education Management and Administration Review Program Pascasarjana, Universitas Galuh Ciamis*. Vol 4. No 1. 2020.
- Risbon, S. (2021). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Tasikmalaya*. Vol 12. No 1. 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab VI, Bagian 4 Pendidikan Tinggi, Pasal 19 ayat 1. Bandung: Media Purana.