

**MANAJEMEN KINERJA GURU DI UNIT PELAKSANA
TEKNIS (UPT) SMA NEGERI 10 LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

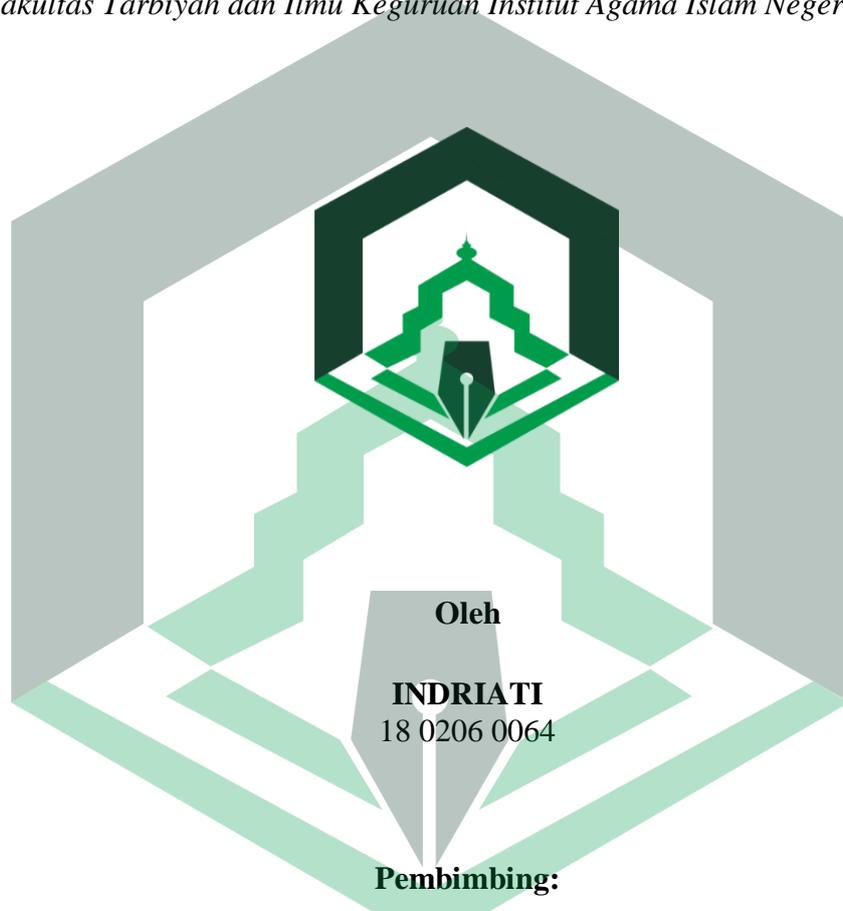
INDRIATI
18 0206 0064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**MANAJEMEN KINERJA GURU DI UNIT PELAKSANA
TEKNIS (UPT) SMA NEGERI 10 LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



- 1. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Pd.**
- 2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indriati
Nim : 18 0206 0064
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditujukan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 16 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Indriati

Nim 18 0206 0064

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yang ditulis oleh Indriati (18 0206 0064), mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 19 Oktober 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 20 Oktober 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------------|---------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd. | Ketua Sidang |  |
| 2. Dr. Kaharuddin, S.Ag., M.Pd. | Penguji I | () |
| 3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II | () |

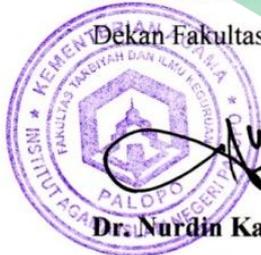
Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd

NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ

سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Penasehat Akademik dan Pembimbing I sebelumnya, beserta

Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo, Bapak Sumardin Raupu., S.Pd., M.Pd. sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dr. Fatmaridah Sabani., M.Pd. dan Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Kaharuddin, M.Ag., M.Pd. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta Tenaga kependidikan IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Hj. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala sekolah unit pelaksana teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu Kabupaten Luwu, beserta Guru-Guru dan Staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

9. Terkhusus kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Mukaddimun dan Ibunda Sulhati, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

10. Terkhusus Teman-teman ku tercinta Wahyuni, Febry Hasman, dan Putri yang selalu membantu dan mendukung saya selama proses penyusunan skripsi ini.

11. Semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo Angkatan 2018 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini mendapat imbalan pahala yang berlipat dari Allah Swt.

Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan orang yang membacanya.

Palopo, 16 Juli 2022



Indriati

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf dan transliterasinya huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṡ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah

ع	'Ain	'	Apostrofterbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yang meliputi:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوَّلَ : *hauला* bukan *hawla*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ وَاوْ	<i>fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammah dan ya</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*

الْحِكْمَةُ

: *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا :rabbanâ

نَجِيْنَا : najjaânâ

الْحَقُّ : al-ḥaqq

الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعْمَ : nu'ima

عَدُوُّ : 'aduwwun

Jika huruf *bertasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَسِيٌّ : 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الْشَّمْسُ : al-syamsu (bukanasy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalzalâh (bukanaz-zalzalâh)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karim

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fi rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarkan

Syahru Ramadan al-lazî unzila fih al-Qur'an

Naşr al-Din al-Tūsi

Naşr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maşlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Naşr Hamid (bukan: Zaid, Naşr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

swt.	= subhānahū wa ta'ālā
saw.	= allallāhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR HADIS	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori	11
1. Kinerja Guru.....	11
2. Perencanaan Kinerja guru	16
3. Evaluasi Kinerja guru	19
a. Pengertian evaluasi kinerja.....	19
b. Tujuan evaluasi kinerja	20
c. Cara dan Alat evaluasi kinerja.....	21
d. Program evaluasi kinerja guru.....	23
4. Strategi dalam meningkatkan Kinerja Guru	23
C. Kerangka Pikir.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
B. Fokus Penelitian	30
C. Definisi Istilah	31
D. Desain Penelitian	31
E. Data dan Sumber Data Penelitian.....	32
F. Instrumen Penelitian	33
G. Teknik Pengumpulan Data	37

H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	39
I. Teknik Analisis Data	43
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	47
A. Deskripsi Data	47
B. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan ayat 1 QS Al-An'am 6:135.....	11
---------------------------------------	----



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang niat	13
----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Pengkodean infroman	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Indikator penilaian kinerja guru	55
Gambar 4.2 Rekap hasil penilaian kinerja guru	58
Gambar 4.3 Rekap hasil Penilaian kinerja guru mata pelajaran	59



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Gambaran Profil Sekolah
- Lampiran 2 Instrumen Penelitian
- Lampiran 3 Program peningkatan mutu di SMA Negeri 10 Luwu
- Lampiran 4 Notulen Rapat dan Berita Acara
- Lampiran 5 Instrumen Penilaian Kinerja Guru
- Lampiran 6 Dokumentasi
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Surat Selesai Meneliti
- Lampiran 9 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 10 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 11 Halaman Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 12 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 13 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Indriati, 2022, “*Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu*”. Skripsi studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Fatmaridah Sabani dan Ali Naharuddin Tanal.

Skripsi ini membahas tentang Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Adapun yang membuat penulis tertarik untuk membuat skripsi ini di dasarkan pada hasil observasi dan wawancara awal yang penulis lakukan dengan kepala sekolah unit pelaksana teknis (UPT) SMA Negeri 10 luwu, dimana Kinerja guru di unit pelaksana teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu ada yang kerjanya baik dan ada yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui manajemen kinerja guru yang meliputi bagaimanakah perencanaan kinerja guru, bagaimanakah evaluasi kinerja guru, dan bagaimanakah strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan telaah dokumen. Sumber data penelitian yaitu wawancara dengan kepala sekolah dan guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu sebagai sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu observasi dan telaah dokumen. Adapun Analisis data yaitu Reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yaitu kepala sekolah memberikan tugas atau beban kerja berupa bertanggung jawab kepada sekolah dalam hal kegiatan belajar mengajar (KBM). Namun di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu ada hal yang tidak ditemukan yaitu tidak adanya perjanjian kinerja. (2) Evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu sudah terprogram dengan baik terlihat dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan umpan balik. Namun peneliti terkendala terkait data hasil penilaian kinerja guru tidak dapat peneliti jangkau karena datanya bersifat rahasia. (3) Strategi peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah berupa pembinaan kinerja guru dengan pengadaan pelatihan, dan pemberian motivasi kepada guru. kendala yang dihadapi guru kurang menguasai *Information and Communication Technology* (ICT).

Kata Kunci: Manajemen Kinerja Guru, Unit Pelaksana Teknis (UPT)

ABSTRACT

Indriati, 2022, "*Management of Teacher's Performance at the Technical Implementation Unit (UPT) SMA Negeri 10 Luwu*". The Thesis of Islamic Education Management Study Program State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Fatmaridah Sabani and Ali Naharuddin Tanal

This thesis discusses Teacher Performance Management in the Technical Implementation Unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu. What makes the author interested in making this thesis is based on the results of observations and preliminary interviews that the author conducted with the principal of the technical implementation unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu, where the performance of teachers in the technical implementation unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu is performing well and some are not good. This study aims: To determine teacher performance management which includes how to plan teacher performance, how to evaluate teacher performance, and how to improve teacher performance in the Unit Technical Implementation (UPT) sma Negeri 10 Luwu.

This research was conducted using a qualitative approach research method with a type of case study research. The data collection techniques used are observation, interviews and document review. The source of the research data is interviews with principals and teachers at the Technical Implementation Unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu as a primary data source and secondary data sources, namely observation and document review. The data analysis is data reduction, data presentation, and conclusions.

The results showed that (1) Teacher performance planning at the Technical Implementation Unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu, namely the principal gives the task or workload in the form of being responsible to the school in terms of teaching and learning activities. However, in the Technical Implementation Unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu, there is something that is not found, namely the absence of a performance agreement. (2) The evaluation of teacher performance at the Technical Implementation Unit (UPT) of SMA Negeri 10 Luwu has been well programmed as can be seen from the planning, implementation, assessment, and feedback. However, the researcher was constrained regarding the data from teacher performance assessment results that researchers cannot reach because the data is confidential. (3) Strategies for improving teacher performance in the form of teacher performance coaching by providing training, and providing motivation to teachers. The obstacle faced by teachers is not mastering Information and Communication Technology (ICT).

Keywords: Teacher Performance Management, Technical Implementation Unit (UPT)

تجريدي

إندرياتي ، 2022 ، "إدارة أداء المعلم في وحدة التنفيذ الفني (UPT) التابعة ل SMA Negeri 10 Luwu". أطروحة حول دراسات إدارة التعليم الإسلامي، معهد بالوبو الإسلامي الحكومي. بتوجيه من فطاردة سباني وعلي نهار الدين تانال.

تتناقش هذه الأطروحة إدارة أداء المعلم في وحدة التنفيذ الفني (UPT) التابعة ل SMA Negeri 10 Luwu. ما يجعل المؤلف مهتماً بإجراء هذه الأطروحة يعتمد على نتائج الملاحظات والمقابلات الأولية التي أجراها المؤلف مع مدير وحدة التنفيذ الفني (UPT) في SMA Negeri 10 Luwu ، حيث أداء المعلمين في وحدة التنفيذ الفني (UPT) من SMA Negeri 10 Luwu يؤدي بشكل جيد وبعضها ليس جيداً. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد إدارة أداء المعلم والتي تشمل كيفية تخطيط أداء المعلم، وكيفية تقييم أداء المعلم، وكيفية تحسين أداء المعلم في الوحدة. التنفيذ الفني (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

تم إجراء هذا البحث باستخدام طريقة بحث النهج النوعي مع نوع من أبحاث دراسة الحالة. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلات ومراجعة الوثائق. مصدر بيانات البحث هو مقابلات مع مديري المدارس والمعلمين في وحدة التنفيذ التقني (UPT) التابعة ل SMA Negeri 10 Luwu كمصدر بيانات أساسي ومصادر بيانات ثانوية ، أي الملاحظة ومراجعة الوثائق. تحليل البيانات هو الحد من البيانات ، وعرض البيانات ، والاستنتاجات.

أظهرت النتائج أن (1) تخطيط أداء المعلم في وحدة التنفيذ الفني (UPT) التابعة ل SMA Negeri 10 Luwu ، أي أن المدير أعطى مهام أو أعباء عمل في شكل مسؤولية للمدرسة من حيث أنشطة التعليم والتعلم (KBM). ومع ذلك ، في وحدة التنفيذ الفني (UPT) التابعة ل SMA Negeri 10 Luwu ، هناك شيء غير موجود ، وهو عدم وجود اتفاق أداء. (2) تم برمجة تقييم أداء المعلمين في وحدة التنفيذ التقني (UPT) التابعة ل SMA Negeri 10 Luwu بشكل جيد كما يتضح من التخطيط والتنفيذ والتقييم والتغذية المرتدة. ومع ذلك ، فإن الباحثين مقيدون فيما يتعلق بالبيانات من نتائج تقييم أداء المعلمين التي لا يمكن للباحثين الوصول إليها لأن البيانات سرية. (3) استراتيجيات لتحسين أداء المعلمين يقوم بها مسؤولو المدارس في شكل تدريب على أداء المعلمين من خلال توفير التدريب وتوفير الحافز للمعلمين. العقبات التي يواجهها المعلمون لا تتقن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT).

الكلمات المفتاحية: إدارة أداء المعلم، وحدة التنفيذ الف

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sumber daya utama bagi kemajuan suatu bangsa, terutama bangsa Indonesia. Akan tetapi, kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara lainnya. Berdasarkan data *World Population Review*, pada tahun 2021 lalu Indonesia masih berada di peringkat ke-54 dari total 78 negara yang masuk dalam pemeringkatan tingkat pendidikan dunia. Adapun jumlah guru mengalami peningkatan dari tahun 2020/2021 laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, ada 2,91 juta guru layak mengajar di Indonesia. Sedangkan jumlah peserta didik tidak mengalami peningkatan. Diharapkan dengan jumlah guru yang banyak dapat tercapai kegiatan pembelajaran yang optimal. Kuantitas guru, di sisi lain, tidak sebanding dengan kualitas mereka.¹

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan,² karena guru memainkan peran yang begitu penting dalam pendidikan, maka sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

¹Maura Aisyah. “Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui” 22 Juni 2018, <https://www.ruangguru.com/blog/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>, di akses 14 Agustus 2021.

²Mohamad Muspawir. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 1, Nomor 21, (Februari 2021) h. 101-106, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1265>, di akses 14 Juni 2022

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, tingkat pendapatan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah.³

Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus memiliki ide yang cemerlang, sebab dengan ide yang cemerlang dapat membantu kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, dengan ide ini kepala sekolah dapat berkreasi dan berinovasi sehingga guru dapat bekerja secara maksimal, dengan optimalnya guru dalam bekerja, maka kegiatan belajar dan mengajar dapat berjalan secara baik, sehingga berdampak positif terhadap hasil belajar siswa.

Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap sukses atau tidaknya sekolah yang dipimpin, kepala sekolah merupakan faktor kunci, karena kepala sekolah memegang peranan penting dalam pengelolaan sekolah. Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu tugas dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah.⁴

Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan berbagai cara, antara lain mendukung kinerja guru, mengawasi kinerja guru, memberikan dorongan, dan memantau kinerja guru. Selanjutnya Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan mengadakan rapat pembagian tugas, mengarahkan guru menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP),

³Didi pianda. *Kinerja Guru (kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Cetakan I (sukabumi: CV Jejak, 2018) h.25-26

⁴Marianita M, Yuneti A. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*. Volume 2, Nomor 1, (Juni 2019) h. 84, doi:10.31539/alignment.v2i1.732, di akses 14 Juni 2022

meningkatkan kapasitas guru melalui program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta memantau dan mengevaluasi kinerja guru.⁵

Hambatan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain tidak mampu melakukan supervisi secara efektif, tidak semua guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, tidak semua guru mengikuti aturan, dan sebagian guru tidak mampu mengikuti dan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Kurangnya disiplin, rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan menjadi kendala bagi guru. Bisa juga datang dari rekan kerja dan pimpinan, serta lingkungan kerja.⁶

Agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Menurut Bacal dalam Sudrajat bahwa manajemen kinerja dipandang sebagai: “*Sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya*”. Sebagai sebuah proses terpadu dalam mendefinisikan, menilai dan memperkuat tingkah laku kerja pegawai dan hasilnya. Proses ini meliputi praktek-praktek dan metode-metode dalam menyiapkan tujuan, penilaian kinerja (*performance appraisal*), dan sistem penghargaan.⁷ Manajemen kinerja guru berkaitan erat dengan pelaksanaan

⁵Yustika Agustriana. Skripsi: “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah*”, (Aceh 2021) , di akses 1 Juli 2021 <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/17209/>

⁶Mohamad Muspawi. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 21, Nomor 1 (Februari 2021).h.105 https://www.researchgate.net/publication/350279333_Strategi_Peningkatan_Kinerja_Guru/link/6058a637299bf17367606a6b/download di akses 14 Juni 2022

⁷Sudrajat.”Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 25, Nomor 1 (April 2018) h. 110 <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/11576>, di akses 14 Juni 2022

kerjanya di sekolah. Manajemen Kinerja Guru adalah pengelolaan kinerja seorang guru untuk mencapai target atau tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.⁸

Keberhasilan kepala sekolah berbanding lurus dengan keberhasilan sekolah. Titik fokus dan ritme sekolah ditentukan oleh kepala sekolah. Untuk mencapai tujuan dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja guru, yang kemudian diterapkan untuk meningkatkan sejauh mana instruktur dapat meningkatkan tingkat belajar siswa yang dibutuhkan.

Baik atau buruknya sebuah sekolah ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah *vocal point* dari institusi tersebut. Kinerja guru merupakan faktor penting yang harus diperiksa oleh guru dan pemangku kepentingan lainnya. Hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru. Alhasil, kinerja guru harus prima, kepribadian dan prestasi siswa dibentuk oleh kinerja guru. Karena dunia pendidikan terus berkembang dan berubah, maka sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

⁸Marianita M, Yuneti A. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*. Volume 2, Nomor 1, (Juni 2019) h. 84, doi:10.31539/alignment.v2i1.732, di akses 14 Juni 2022

Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu merupakan salah satu sekolah yang diminati di Kabupaten Luwu, sekolah ini selalu berupaya meningkatkan manajemen kerjanya terutama dalam kinerja guru. Informasi awal dari kepala sekolah bapak Andi Burhan menyampaikan bahwa dalam meningkatkan sebuah kinerja dalam suatu kelompok bukanlah hal yang mudah, ini membutuhkan langkah-langkah yang tepat untuk menentukan kinerja yang baik dalam suatu sekolah. Selain itu, sekolah dengan meningkatkan kinerja guru akan berpengaruh pada kepribadian dan prestasi siswa di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 luwu selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja guru, walaupun kinerja gurunya belum stabil, ada yang kerjanya baik dan ada pula yang kurang baik. Oleh karena itu, untuk memperoleh kompetensi dan produktivitas, berbagai pelatihan dan program yang dirancang untuk guru harus dilaksanakan di sekolah. Hasil belajar siswa dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja guru.⁹ Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu”.

B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup manajemen kinerja guru serta terbatasnya waktu penelitian maka batasan masalah yang akan dikaji secara mendalam pada penelitian ini memfokuskan tentang perencanaan, evaluasi, dan

⁹Hasil wawancara oleh Andi Burhan, selaku kepala sekolah di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu, pada tanggal 21 Juni 2021.

strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu?
2. Bagaimanakah evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu?
3. Bagaimanakah strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu?
2. Untuk mengetahui bagaimanakah evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu?
3. Untuk mengetahui bagaimanakah strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu?

E. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan memiliki kelebihan atau manfaat.

Berikut ini adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Guna menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah khususnya pada peningkatan kinerja guru yang dipengaruhi oleh manajemen kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sambungan pemikiran bagi pemimpin maupun pendidik untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya bagi pemimpin peningkatan kinerja guru dan bagi guru prestasi peserta didik.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembang penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi manajemen kinerja guru dalam peningkatan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini mengkaji tentang Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti tetapi setiap dalam penelitian yang ada terdapat keunikan sendiri antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan tempat penelitian, obyek penelitian, dan literatur yang digunakan peneliti sendiri berbeda. Penelitian yang mendasari ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Muspawi, tahun 2021 sebuah jurnal yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Guru”, hasil penelitian diperoleh: Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi siswa terbentuk. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: 1 Membina kinerja guru, 2) Mengawasi kinerja guru, 3) Memberikan motivasi, 4) Mengevaluasi kinerja guru.¹

¹Mohamad Muspawir. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 1, Nomor 21, (Februari 2021) h. 101-106, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1265> di akses 25 Mei 2022

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu 2018 sebuah jurnal berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil temuan ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja guru.²
3. Penelitian yang dilakukan oleh Marianita dan Army Yuneti, tahun 2019 jurnal yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hasil penelitian kepala sekolah telah menerapkan strategi kepemimpinan dengan baik, dengan cara memahami kondisi dan keadaan guru, kreatif dalam menerapkan gaya kepemimpinan, memiliki kiat-kiat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru. Simpulan dari penelitian ini adalah penelitian ini digunakan

²Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Volume 4, Nomor 2 (2 Desember 2018): h. 159 <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1758/1445> di akses 25 Agustus 2022

untuk meningkatkan kinerja siswa SMA, dan memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja guru.³

Dari penelitian terdahulu dan rencana penelitian penulis tentu memiliki persamaan dan perbedaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mohamad Muspawi, 2021	Strategi Peningkatan Kinerja Guru	Membahas tentang strategi meningkatkan kinerja guru	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (<i>Library Research</i>)
2.	Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember	Membahas tentang kinerja guru	Penelitian ini menggunakan metode kausalitas
3.	Marianita dan Army Yuneti, tahun 2019	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Membahas tentang kinerja guru	Analisa data bersifat induktif

³Marianita, Yuneti. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, Volume 2, Nomor 1, (Juni 2019) h. 83-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.732> di akses 2 Desember 2021

B. Deskripsi Teori

1. Kinerja guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja tidak hanya mengimplikasikan hasil kerja, tetapi juga cara pelaksanaannya. Dalam pandangan islam kinerja adalah orang yang memberikan jiwa serta tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan instansi akan memperoleh hasil yang baik di dunia dan akhirat. Sebagaimana firman Allah swt dalam QS. Al-An'am (6):135

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عٰمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ
لَهُ عٰقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ (٦)

Terjemahnya:

“Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.⁴

Pada ayat di atas menjelaskan bahwa memberikan kinerja terbaik dengan seluruh kemampuan akan memperoleh hasil yang baik pula. M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah menjelaskan, Allah memerintahkan bahwa wahai Nabi Muhammad saw. Katakanlah: wahai kaumku yang merupakan orang-orang yang semestinya memikul tanggung jawab melaksanakan dengan sempurna kewajiban-kewajiban serta membela dalam kesulitan sebagaimana dipahami dari makna kata (قوم) "qaum", berbuatlah sepenuh kemampuan kamu apapun yang kamu akan

⁴Kementrian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: Menara kudus 2006) h. 145

perbuat, sesungguhnya akupun berbuat pula sepanjang kemampuanku. Berbuatlah sepenuh kemampuanmu menghalangi dakwah yang kusampaikan, akupun akan melakukan sekuat kemampuanku untuk meningkatkan dakwahku dan kelak kamu pasti mengetahui, siapakah di antara kita yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini.⁵

Guru merupakan bagian penting dari setiap sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Inti dari pembelajaran adalah jika kontak antara guru dan siswa buruk, semua elemen lain (kurikulum, infrastruktur, harga, dan sebagainya) tidak relevan. Pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input pendidikan ditegaskan oleh fakta bahwa semua komponen lain, terutama kurikulum, akan bertahan jika diterapkan oleh guru. Banyak ahli percaya bahwa jika kualitas guru di suatu sekolah tidak meningkat, maka sekolah tersebut tidak akan berkembang atau berubah.

Guru adalah pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, mengarahkan, dan mengembangkan peserta didik pada pendidikan anak usia dini, dasar, dan menengah. Akibatnya, instruktur melakukan segala upaya untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka agar berdampak pada siswa mereka. Akibatnya, guru harus mampu meningkatkan kinerjanya, yang merupakan kunci keberhasilan dan modal pendidikan.⁶

⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-MISHBAH, Pesan, Kesan, dan Keserasian AL-Qur'an*, (Lentera Hati : Jakarta, 2001) h. 292

⁶Marianita M, Yuneti A. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, Volume 2, Nomor 1, (Juni 2019) h. 83-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.732> di akses 2 desember 2021

Kinerja guru merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Guru yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya selain manusia yang melihatnya, ada Allah yang bahkan memberikan sebuah penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan niat yang mulia. Dalam sebuah hadis yang Nabi saw bersabda:

حَدَّثَنَا الْحُمَيْدِيُّ عَبْدَ اللَّهِ بْنُ الزُّبَيْرِ، قَالَ: حَدَّثَنَا سُفْيَانُ، قَالَ: حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ الْأَنْصَارِيُّ، قَالَ: أَخْبَرَنِي مُحَمَّدُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ التَّمِيمِيُّ، أَنَّهُ سَمِعَ عَلْقَمَةَ بْنَ وَقَّاصِ اللَّيْثِيِّ، يَقُولُ: سَمِعْتُ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَى الْمِنْبَرِ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ: «إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا، أَوْ إِلَى امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا، فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ».

Artinya:

Dari Amirul Mu'minin, Abu Hafsh Umar bin al-Khathab ra., dia berkata: Aku mendengar Rasulullah saw. bersabda: *"Sesungguhnya amal itu hanyalah beserta niat, dan setiap manusia mendapatkan sesuai dengan apa-apa yang diniatkannya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya itu adalah kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia yang diinginkannya atau wanita yang ingin dinikahnya, maka hijrahnya itu kepada apa-apa yang ia inginkan itu"*.⁷

Hadits di atas menjelaskan bahwa apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat merupakan bagian dari iman karena dia merupakan pekerjaan hati, dan iman

⁷Al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al Mughirah bin Bardizbah, *Shahih al-Bukhari*, Jilid I, No. hadis 1, (Kairo: Dar at-Taqw, t.th) hal. 5

menurut pemahaman Ahli Sunnah Wal Jamaah adalah membenarkan dalam hati, diucapkan dengan lisan dan diamalkan dengan perbuatan.⁸ Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Kinerja guru dapat dinilai dari penugasan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif kapasitas diri serta kemampuan berkomunikasi. Diknas merumuskan dua belas kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, yaitu: 1) Menyusun rencana pembelajaran; 2) Melaksanakan pembelajaran; 3) Menilai prestasi belajar; 4) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; 5) Memahami landasan kependidikan; 6) Memahami kebijakan pendidikan; 7) Memahami tingkat perkembangan siswa; 8) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran; 9) Menerapkan kerja sama dalam pekerjaan; 10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; 11) Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan 12) Mengembangkan profesi.⁹

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, dapat dijabarkan sebagai berikut: a) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan

⁸Wajidi Sayadi, Pesan-pesan Nabi saw tentang pendidikan, *Hadis Tarbawi* (Jakarta: PT. Pustaka Firdaus, 2009). h. 43

⁹Didi Pianda. *Kinerja Guru (kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cetakan I (sukabumi: CV Jejak, 2018) h.16

pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya, b) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, c) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, d) Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.¹⁰

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor iklim kerja. Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru, karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah status sosial ekonomi guru. Apabila keuangan rumah tangga guru tidak tercukupi, guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang.¹¹ Oleh karena itu penting memberikan motivasi terhadap guru, guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memiliki kecenderungan etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

¹⁰Mohamad Muspawir. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 1, Nomor 21, (Februari 2021) h. 101-106, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1265> di akses 14 Juni 2022

¹¹Pramesti D, Muhyadi. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA," *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, Volume 5, No 1, (Maret 2018) h. 44 <http://journal.uny.ac.id/index.php/hsjpi> di akses 14 Juni 2022

Pemberian motivasi oleh kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, karena motivasi merupakan sumber semangat bagi guru. Di dalam islam diajarkan untuk memberikan motivasi agar selalu berusaha dalam meningkatkan dan mengembangkan profesionalitasnya.

2. Perencanaan Kinerja

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, biaya dan aktivitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada. Sedangkan perencanaan secara umum merupakan istilah yang sering dijumpai dalam disiplin ilmu manajemen, termasuk manajemen pendidikan. Menurut Usman perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Inti dari perencanaan adalah pembuatan keputusan.¹²

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Dengan demikian, perencanaan kinerja guru adalah seluruh kegiatan guru yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan.

Perencanaan merupakan kegiatan yang sekuensial, dan karena itu kegiatan-kegiatan dalam proses penyusunan perencanaan memerlukan tahapan-tahapan. Adapun tahapan-tahapan perencanaan dapat dilakukan sebagai berikut:

¹²Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* (Depok: PT Raja Grafindo persada, 2018), h. 28-31

- a. Pendahuluan atau langkah persiapan
- b. Perumusan tujuan dan sasaran
- c. Penentuan dan penggarisan kebijakan serta prioritas dalam perencanaan
- d. Evaluasi rencana
- e. Menguraikan rencana
- f. Mengimplementasikan rencana
- g. Balikan pelaksanaan rencana.¹³

Menurut James A.F. Stoner dalam Khmad ada empat langkah dasar untuk membangun suatu perencanaan yang baik, antara lain: Pertama, tetapkan tujuan atau seperangkat tujuan; Kedua, definisikan situasi saat ini; Ketiga, identifikasikan hal-hal yang membantu dan menghambat pelaksanaan tujuan-tujuan; Keempat, kembangkan rencana atau perangkat tindakan untuk mencapai tujuan.¹⁴

Suatu perencanaan yang baik juga perlu mengaitkan dengan proses penilaian kinerja. Istilah yang sering digunakan yaitu sistem perencanaan dan evaluasi kinerja, yaitu sistem yang berusaha mengaitkan proses penilaian kinerja formal terhadap strategi-strategi organisasi dengan menentukan evaluasi pada awal periode tentang jenis-jenis dan tingkat kinerja yang harus dicapai untuk mencapai strategi.¹⁵ Untuk mencapai tujuan di masa depan dibutuhkan perencanaan yang matang dan suatu perencanaan dikatakan baik apabila mengaitkan dengan proses penilaian kinerja.

¹³Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. h. 33

¹⁴Khmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen kinerja*. (Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2020) h. 19

¹⁵Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. h. 35

Adapun beberapa tujuan, fungsi dan manfaat dalam perencanaan antara lain yaitu:

1) Tujuan perencanaan

Tujuan menurut Silalahi dalam Farid, tujuan perencanaan adalah jalan atau cara untuk mengantisipasi dan merekam perubahan (*a way to anticipate and offset change*), perencanaan memberikan pengarahannya (*direction*) kepada administrator-administrator maupun non-administrator, perencanaan juga dapat menghindari atau setidaknya memperkecil tumpang-tindih dan pemborosan (*wasteful*) pelaksanaan aktivitas-aktivitas, perencanaan menetapkan tujuan-tujuan dan standar-standar yang akan digunakan untuk memudahkan pengawasan.¹⁶

2) Fungsi perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan sebuah persiapan yang diatur secara sistematis mengenai aktivitas kegiatan yang dilaksanakan guna memperoleh suatu tujuan. Dengan demikian, aktivitas kegiatan dalam persiapan (perencanaan) memiliki fungsi untuk menentukan sebuah strategi atau standar program guna mencapai hasil dan tujuan. Menurut Handoko dalam Farid, fungsi perencanaan yaitu, a) Penetapan atau pemilihan tujuan-tujuan organisasi; dan b) Penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program prosedur, metode, sistem anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.¹⁷

¹⁶Farid Wajdi, *Buku Ajar Perencanaan Pengajaran Panduan di Perguruan Tinggi*. (Malang: Ahlimedia press, 2020) h. 10-11

¹⁷Farid Wajdi, *Buku Ajar Perencanaan Pengajaran Panduan di Perguruan Tinggi*, h. 10-

3) Manfaat perencanaan

Perencanaan yang matang akan bermanfaat apabila mempengaruhi aktivitas suatu kegiatan. Menurut Husaini dalam Farid, di antara manfaat perencanaan yaitu: standar pelaksanaan dan pengawasan, pemilihan berbagai alternatif terbaik, penyusunan skala prioritas baik sasaran maupun kegiatan, menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi, membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait, dan alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas perencanaan adalah sebuah persiapan yang diatur secara sistematis mengenai aktivitas kegiatan yang dilaksanakan guna memperoleh hasil, tujuan, fungsi dan manfaat. Agar tercipta rancangan yang matang untuk masa depan yang efektif dan efisien.

3. Evaluasi kinerja

a. Pengertian evaluasi kinerja

Evaluasi mempunyai makna hampir sama dengan *assessment* dan *measurement* (pengukuran). Membahas evaluasi tidak akan terlepas dari pengukuran dan penilaian. Menurut Bruce dalam Arifandi evaluasi juga diartikan sebagai proses menyediakan informasi untuk membuat keputusan. Evaluasi diartikan juga sebagai proses menetapkan pertimbangan nilai

¹⁸Farid Wajdi, *Buku Ajar Perencanaan Pengajaran Panduan di Perguruan Tinggi*, h. 10-

berdasarkan pada peristiwa tentang suatu program atau produk.¹⁹ Evaluasi secara umum diartikan sebagai suatu pengukuran atau penilaian terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa dilakukan pada pertengahan bulan, akhir bulan atau pertengahan tahun atau akhir tahun.²⁰ Kata kunci dari pengertian evaluasi adalah proses, pertimbangan, pengukuran dan nilai. Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan.

Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai, bisakah mereka terus bekerja dengan meningkatkan kompetensinya, atau jika perlu haruskah mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja.²¹ Evaluasi adalah suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan dan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai.

b. Tujuan evaluasi kinerja

Tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil dan untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan. Di sekolah, akhir-akhir ini, evaluasi difokuskan pada pengembangan kinerja guru (*teacher performance*), misalnya sebagaimana yang dicontohkan oleh sekolah-sekolah unggul sebagai berikut: (1) Membuat jaringan sistem evaluasi pada setiap

¹⁹Arifandi ASD. "Evaluasi Kinerja Guru," *Jurnal Pemikiran Keislama*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h 112, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 15 Desember 2021

²⁰Arifandi ASD. "Evaluasi Kinerja Guru," *Jurnal Pemikiran Keislaman*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h 112, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 15 Desember 2021

²¹Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* (Depok: PT Raja Grafindo persada, 2018), h. 148-149.

program sekolah, (2) Memberikan layanan pelatihan bagi evaluator, (3) Menggunakan evaluasi sebagai dasar identifikasi kebutuhan guru dalam rangka pengembangan staf atau supervisi, dan (4) Menjadikan guru sebagai partner yang aktif dalam proses evaluasi. Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk tujuan pelatihan, sertifikasi, pengangkatan, dan penempatan.²² Evaluasi yang dilakukan di sekolah difokuskan pada pengembangan kinerja guru (*teacher performance*), untuk menentukan kemampuan dan kelayakan seorang guru.

c. Cara dan alat evaluasi kinerja

Ada tiga tahapan pokok dalam melakukan evaluasi. Pertama, mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa setiap pegawai mengetahui dan memahami jbaran tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Kedua, melakukan penilaian, yang berarti membandingkan kinerja pegawai yang sesungguhnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Ketiga, melakukan umpan balik, yang berarti menyampaikan hasil evaluasi sehingga pegawai mengetahui posisi kinerja dirinya dan ia akan melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi kinerja tersebut.²³

Pada langkah kedua dari tahapan pokok evaluasi adalah melakukan penilaian. Dalam kegiatan penilaian, pimpinan atau evaluator dapat menggunakan berbagai cara atau metode dan alat atau instrumen untuk mengukur kinerja riil setiap pegawai dan membandingkannya dengan standar kerja yang ditentukan. Cara atau metode tersebut secara umum dikelompokkan menjadi dua yaitu tes dan

²²Arifandi ASD. "Evaluasi Kinerja Guru," *Jurnal Pemikiran Keislaman*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h.114, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 15 desember 2021

²³Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h.154

non-tes. Tes adalah seperangkat alat atau instrumen untuk mengukur kemampuan seseorang.²⁴

Dalam evaluasi kinerja pegawai, tes digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, atau disebut tes kinerja/unjuk kerja (*performance test*). Sedangkan non tes adalah seperangkat alat untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi kemampuan seseorang pegawai tanpa menggunakan perangkat tes. Dalam evaluasi kinerja pegawai, nontes digunakan untuk menggambarkan kondisi pegawai selengkap mungkin dalam melaksanakan tugas pekerja.²⁵

Adapun tahap pelaksanaan evaluasi kinerja guru dilakukan secara serentak kepada seluruh karyawan baik guru maupun pegawai setiap tahun. Agar pelaksanaan evaluasi kinerja guru dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah mensosialisasikan kepada seluruh guru dan karyawan mengenai waktu, metode, serta prosedur yang digunakan dalam proses evaluasi. Tahap pengawasan program kinerja guru setiap satu tahun sekali setelah program evaluasi tersebut dilakukan guna mengetahui kekurangan untuk perbaikan di masa yang akan datang.²⁶ Kesimpulannya tiga tahapan pokok dalam melakukan evaluasi. Pertama, mendefinisikan pekerjaan, Kedua, melakukan penilaian, Ketiga, melakukan umpan balik. evaluasi kinerja guru dilaksanakan secara menyeluruh dan serentak.

²⁴Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h.155

²⁵Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, h.155

²⁶Arifandi ASD. "Evaluasi Kinerja Guru," *Jurnal Pemikiran Keislaman*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h.118, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 15 Desember 2021

d. Program evaluasi kinerja guru

Program evaluasi kinerja guru meliputi empat komponen yaitu: perencanaan program evaluasi kinerja, pengorganisasian program evaluasi kinerja, pelaksanaan program evaluasi kinerja, serta evaluasi program. Kinerja guru menunjukkan bahwa mereka bersungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program mengajarnya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu.²⁷ Adanya program evaluasi kinerja guru dapat membuat guru bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

4. Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

“Strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai (Kamus Besar Bahasa Indonesia)”.²⁸ Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani “*Strategos*” artinya memimpin. Strategi dalam konteks awalnya ini diartikan sebagai *generalship*. Menurut Martinis Yamin dalam Yasyakur organisasi strategi adalah seperangkat pandangan-pandangan, pendirian-pendirian, prinsip-prinsip,

²⁷Arifandi ASD. “Evaluasi Kinerja Guru,” *Jurnal Pemikiran Keislaman*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h.119, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 15 Desember 2021

²⁸Setiawan E. Arti kata strategi , *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. 2012, <https://kbbi.web.id/strategi>, di akses 27 September 2022

dan atau norma-norma yang ditetapkan untuk keperluan. Menurut Handoko dalam Yasyakur dalam manajemen, strategi diartikan sebagai program dan komitmen atas pemahaman-pemahaman untuk pencapaian tujuan.²⁹

Strategi ialah suatu keputusan yang diambil oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh anggota suatu lembaga dalam pencapaian tujuan. Pemimpin dalam suatu lembaga terutama lembaga pendidikan harus mampu merumuskan dan menentukan strategi lembaga, sehingga lembaga yang bersangkutan tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, akan tetapi tangguh melakukan penyesuaian dan perubahan yang diperlukan sehingga lembaga semakin meningkat efektifitas dan produktifitasnya untuk mewujudkan situasi demikian, pemimpin harus menguasai strategi strategi yang tepat dan sesuai bagi organisasi yang dipimpinnya.³⁰

Peran kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru, maka kepala sekolah harus mampu merumuskan dan menentukan strategi sehingga sekolah tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, akan tetapi dapat meningkatkan kinerja guru, agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun langkah-langkah strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru, yaitu:

²⁹Moch. Yasyakur. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara," *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan*, Volume 2, Nomor 05, (Maret 2019), h. 412-413 <https://core.ac.uk/download/pdf/267884794.pdf>, diakses 15 Juni 2022

³⁰Moch. Yasyakur , "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara," *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan*, Volume 2, Nomor 05, (Maret 2019), h. 412-413 <https://core.ac.uk/download/pdf/267884794.pdf>, di akses 15 Juni 2022

- 1) Mendorong guru agar mampu memecahkan berbagai persoalan pembelajaran yang terjadi,
- 2) Memberi edukasi kepada guru agar memahami tujuan pendidikan itu sendiri,
- 3) Memberi pengakuan ataupun penghargaan terhadap prestasi yang telah diraih guru,
- 4) Memberi kewenangan kerja serta memberi kebebasan kreatifitas dalam membuat rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi terhadap peserta didik,
- 5) Membantu guru dalam proses kenaikan pangkatnya,
- 6) Membagi tugas kepada guru sesuai dengan kadarnya,
- 7) Melaksanakan supervisi yang tepat sesuai dengan kebutuhan guru di sekolah tersebut,
- 8) Memberikan pelayanan sebaik mungkin dan selalu berusaha membangun keharmonisan dalam lingkungan kerja,
- 9) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan menjaga kebersihan dan berusaha menyediakan sarana dan prasarana teknologi yang terbaru agar tidak ketinggalan zaman,
- 10) Mengontrol setiap perkembangan guru dan sekolah,
- 11) Menganalisis setiap persoalan yang muncul di sekolah, dan
- 12) Menentukan alternatif apabila ada masalah yang dihadapi oleh guru, dan tentunya dengan kekompakan antara kepala sekolah dan guru.³¹

³¹Darmadi. *Membangun Pradigma Baru Kinerja Guru*, 2018, h. 18

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan melakukan pembinaan, menegakkan disiplin guru, membuat peraturan, memberikan sanksi dan penghargaan, pengadaan pelatihan, menyediakan segala fasilitas dan peralatan pendukung, memberi motivasi, kepala sekolah menjadi sumber inspirasi dan teladan bagi bawahannya, menjalin komunikasi yang harmonis dengan warga sekolah, melakukan koordinasi kegiatan, serta mengadakan pengendalian dan pengawasan.³²

Terdapat dua hambatan yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja guru di sekolah diantaranya hambatan internal (kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, rasa malas untuk melakukan perubahan, masih rendahnya kemauan dan pemahaman guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya itu sendiri, kurangnya disiplin guru terhadap peraturan dan tata tertib sekolah, serta para guru masih kurang menguasai dan mengoptimalkan penggunaan *information and communication technology* (ICT) dalam meningkatkan kinerjanya), dan hambatan eksternal kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam menegakkan peraturan dan kebijakan yang telah dibuat, masih rendahnya perlibatan/partisipasi warga sekolah dalam berbagai kegiatan dan program pengembangan sekolah, kurang

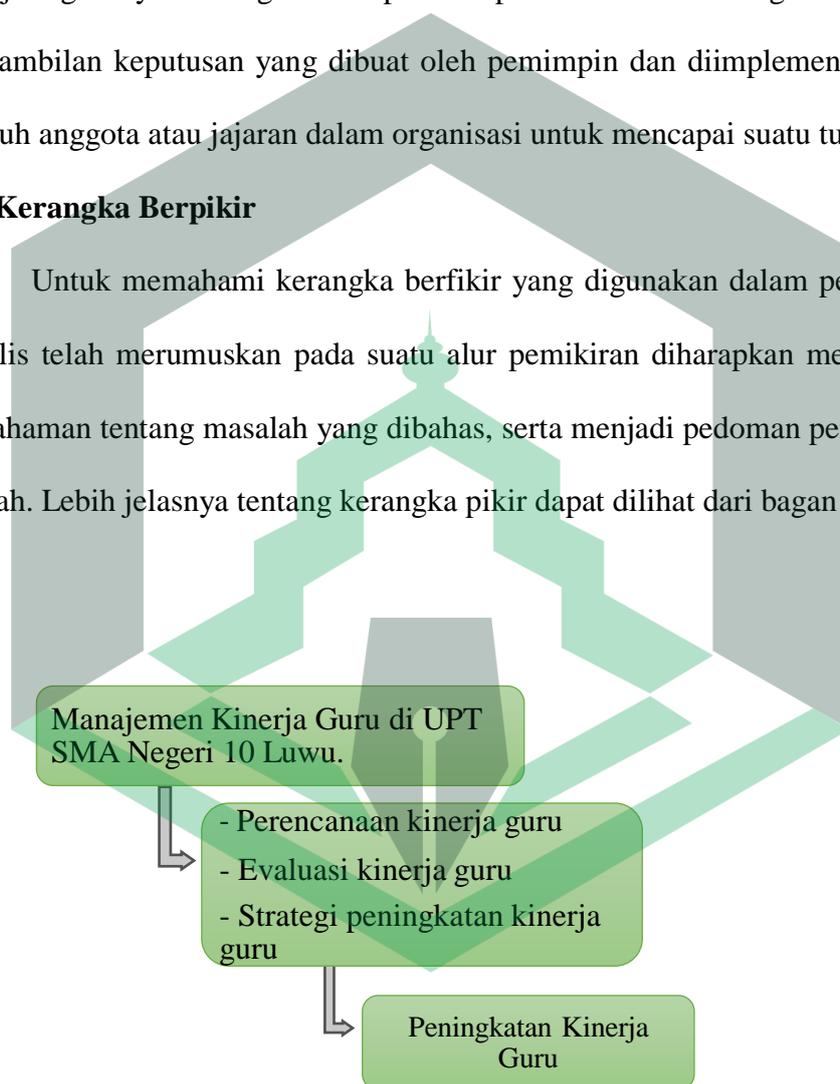
³²Murniati Ar, Nasir Usman, Ulfah Irani Z. "Strategi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal pencerahan*, Volume 15, Nomor 1, (Juli 2021) h. 65. <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/52> di akses 15 Juni 2022

efektifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan, dan masih kurangnya fasilitas dan sarana pendidikan.³³

Meningkatkan kinerja guru sangat penting karena memiliki pengaruh besar di sekolah, sebagai kepala sekolah perlu membuat strategi dalam meningkatkan kinerja gurunya. Strategi merupakan proses atau serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dan diimplementasikan oleh seluruh anggota atau jajaran dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

C. Kerangka Berpikir

Untuk memahami kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini, penulis telah merumuskan pada suatu alur pemikiran diharapkan mempermudah pemahaman tentang masalah yang dibahas, serta menjadi pedoman penelitian agar terarah. Lebih jelasnya tentang kerangka pikir dapat dilihat dari bagan berikut:

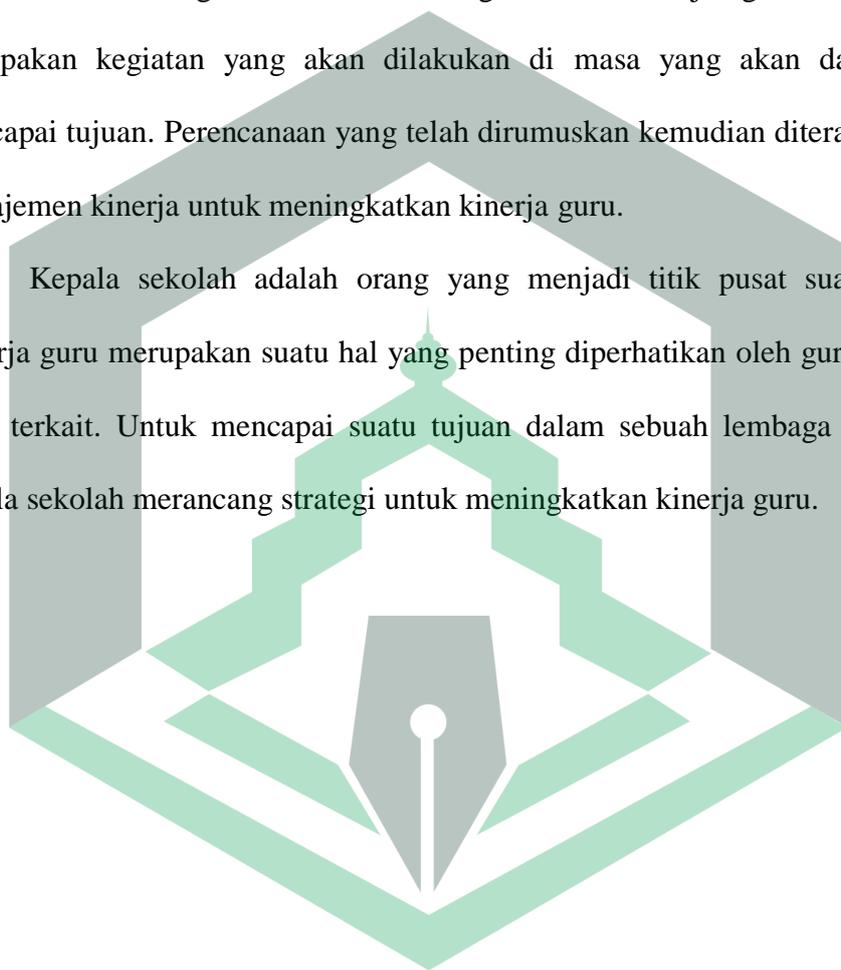


Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

³³Murniati Ar, Nasir Usman, Ulfah Irani Z. "Strategi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal pencerahan*, Volume 15, Nomor 1, (Juli 2021) h. 67. <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/52> di akses 15 Juni 2022

Kerangka pikir di atas dijelaskan bahwa manajemen kinerja guru adalah salah satu upaya pengelolaan kinerja seorang guru untuk mencapai target atau tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Untuk mengetahui apakah target dan tujuan dapat tercapai, maka sekolah perlu melakukan suatu perencanaan, merumuskan strategi, melakukan mengevaluasi kinerja guru. Perencanaan merupakan kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang telah dirumuskan kemudian diterapkan dalam manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah adalah orang yang menjadi titik pusat suatu sekolah. Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting diperhatikan oleh guru dan pihak yang terkait. Untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah merancang strategi untuk meningkatkan kinerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Kirl dan Miller dalam Bado, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia, baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.¹

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

¹Basri Bado, *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*. (Jakarta: Tahta Media Grub, 2022), hal. 41

Adapun jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus menurut Rahardjo dalam Hidayat menyimpulkan bahwa studi kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Pada umumnya, target penelitian studi kasus adalah hal yang aktual (*real-life*) dan unik. Bukan sesuatu yang sudah terlewati atau masa lampau.² Kasus yang diteliti tentang manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada kepala sekolah dan guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada penelitian ini penulis berfokus pada perencanaan kinerja guru, evaluasi kinerja guru, dan strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Manajemen pada penelitian ini penulis berfokus pada manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Lokasi penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu Jl. Poros-Belopa km.10, Desa Tana Rigella, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi-Selatan. Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu merupakan salah satu sekolah yang selalu berupaya meningkatkan kinerja gurunya. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

²Taufik Hidayat, *Pembahasan Studi Kasus Sebagai Bagian Metodologi Penelitian*. (Agustus 2019), h.3 <https://www.researchgate.net/publication/335227300>, di akses pada 16 Juni 2022

C. Definisi Istilah

1. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan, dan pegawai. Manajemen kinerja adalah suatu metode untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan.

2. Kinerja

Kinerja tidak hanya mengimplikasikan hasil kerja, tetapi juga cara pelaksanaannya. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.

3. Kinerja guru

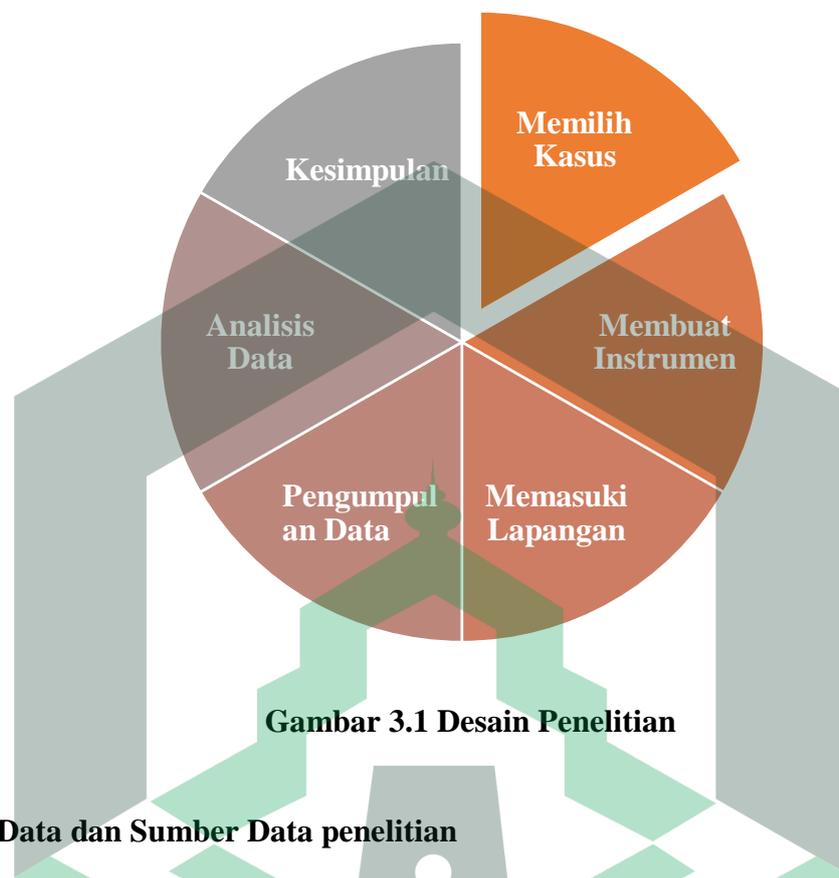
Kinerja guru merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada atau kinerja guru adalah seluruh aktivitas guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang diembannya.

D. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah acuan peneliti dalam pelaksanaan penelitian, sehingga proses evaluasi berjalan sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan, dan pencapaian tahapan atau sasaran dapat lebih teratur dan sistematis. Hal ini dilakukan agar dapat diperoleh penelusuran dan hasil penelitian yang benar.

Desain penelitian ini dimulai dengan memilih kasus kemudian membuat instrumen, memasuki lapangan, pengumpulan data, analisis data, Penelitian ini

berpuncak pada peneliti menyimpulkan hasil penelitian, seperti yang ada pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

E. Data dan Sumber Data penelitian

Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen, baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Arikunto dalam Rahmawida menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Menurut Umar dalam Rahmawida sumber data adalah faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data selain jenis data yang telah dibuat.³

³Rahmawida Putri, et al. *Metodologi Penelitian*. (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), h. 180

Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya dari apa yang diamati. Apabila peneliti menggunakan wawancara, maka sumber datanya dari responden atau orang yang menjawab pertanyaan peneliti. Sumber data tambahan dapat diperoleh dari dokumen dan sumber tertulis lainnya. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data pada dua sumber yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama, data ini diperoleh dari narasumber atau informan melalui wawancara. Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan data yang telah didapatkan dari hasil wawancara dengan informan yaitu dari kepala sekolah dan guru sebagai sumber data mengenai manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara seperti hasil bacaan artikel, buku, internet, dan lain-lain. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, dan telaah dokumen sebagai data pendukung yang dapat menerangkan tentang pengelolaan manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan dalam sebuah kegiatan penelitian sebagai pengukuran dan pengumpulan data. Instrumen yang

digunakan yaitu; Pertama kisi-kisi instrumen ini menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dengan indikator serta sumber data dari mana data akan diambil, metode yang digunakan, dan lokasi. Kedua validasi instrumen untuk menguji ketepatan instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data.

1. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.1 kisi-kisi instrumen

Aspek yang diamati	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data	Lokasi
Perencanaan kinerja guru	1. langkah persiapan	Wawancara	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.
	2. rumusan tujuan & sasaran	Wawancara	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.
	3. penentuan & penggarisan kebijakan serta prioritas dalam perencanaan	Wawancara	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.
	4. evaluasi	wawancara	Kepsek	Unit Pelaksana

		dan telaah dokumen	& Guru	Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu
	5.menguraikan perencanaan	Wawancara dan telaah dokumen	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu
	6.mengimplementasik an rencana	Wawancara	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu
	7.balikan pelaksanaan rencana	Wawancara	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu
Evaluasi kinerja guru	1. mekanisme evaluasi	wawancara dan telaah dokumen	Kepsek & Guru	Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

	2. kendala	wawancara dan telaah dokumen	Kepsek & Guru	Unit Teknis	Pelaksana (UPT) SMA Negeri 10 Luwu
Strategi peningkatan kinerja guru	1. bentuk strategi	Wawancara dan telaah dokumen	Kepsek & Guru	Unit Teknis	Pelaksana (UPT) SMA Negeri 10 Luwu
	2. kendala	Wawancara dan telaah dokumen	Kepsek & Guru	Unit Teknis	Pelaksana (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

2. Validasi Instrumen

Validasi instrumen memiliki tujuan untuk menguji ketepatan instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Suatu tes atau instrumen dikatakan memiliki validasi tinggi apabila hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran, yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur serta alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Oleh karena itu, agar data yang diperoleh tepat sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan penelitian,

validasi instrumen dianggap wajib untuk dilakukan sebelum penelitian. Validator instrumen penelitian ini yaitu Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi menurut Sugiyono dalam Umriati menyatakan bahwa, observasi adalah dasar sebuah ilmu pengetahuan bagi para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, hidung, dan kulit.⁴

Metode observasi seringkali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada subjek penelitian. Teknik observasi sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis hendaknya dilakukan pada subjek yang secara aktif mereaksi terhadap objek. Penelitian dengan observasi dilakukan untuk melihat dan meninjau secara langsung di lapangan mengenai manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, serta data pendukung lain yang diperlukan, yaitu profil sekolah.

⁴Umriati, Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. (Makassar: Sekolah tinggi theologia jaffaray, 2020), h. 72

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan. Menurut Esterberg dalam Rizal wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Susan dalam Rizal mengemukakan bahwa dengan wawancara peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.⁵

Beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang diinterview bisa mengungkapkan isi hatinya. Teknik wawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang diinterview bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.

Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara untuk memperoleh data mengenai manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Wawancara dilakukan dengan terbuka, pelaksanaan wawancara juga dilakukan dengan mengisi pedoman wawancara yang telah disiapkan peneliti agar mendapatkan data konkrit sehingga memudahkan untuk menganalisis.

⁵Muhammad Rizal Pahleviannur, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Kabupaten Sukoharjo: Pardina pustaka, 2022), h. 124

3. Telaah Dokumen

Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data dengan dokumen yang ditemukan dipelajari dan dianalisis, baik dokumen dalam bentuk tulisan atau gambar. Telaah dokumen atau juga dikenal dengan istilah studi dokumen dapat memberikan informasi yang berharga pada program yang sedang dievaluasi dan harus dilakukan pada tahap awal proses evaluasi. Dalam hal ini dokumen yang dianalisis dalam penelitian ini berupa dokumen yang berhubungan dengan manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif, karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi.

Untuk mengecek atau memeriksa keabsahan data mengenai manajemen kinerja guru di UPT SMA Negeri 10 Luwu berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data, meliputi: *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Adapun perincian dari teknik di atas adalah sebagai berikut:

1. Keterpercayaan (*Credibility*)

Standar keterpercayaan dipergunakan untuk membuktikan, bahwa data seputar manajemen kinerja guru yang diperoleh dari beberapa data di lapangan

benar-benar mengandung nilai kebenaran (*truth value*). Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data Keterpercayaan (*credibility*) penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini keabsahan data dicapai dengan triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁶

Pengujian terhadap kredibilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan triangulasi sumber. Dengan demikian, dalam pengecekan keabsahan data mutlak diperlukan dalam penelitian kualitatif agar supaya data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dengan melakukan verifikasi terhadap data. Verifikasi terhadap data tentang manajemen kinerja guru di UPT SMA Negeri 10 Luwu dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengoreksi metode yang digunakan untuk memperoleh data. Dalam hal ini peneliti telah melakukan cek ulang terhadap metode yang digunakan untuk menjaring data, metode yang dimaksud adalah observasi, wawancara dan telaah dokumen.
- b. Mengecek kembali hasil laporan penelitian yang berupa uraian data dan hasil wawancara peneliti.
- c. Triangulasi untuk menjamin obyektifitas dalam memahami dan menerima informasi, sehingga hasil penelitian akan lebih obyektif, dengan demikian hasil dari penelitian ini benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan: Research and Development*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h.342

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi yaitu pemeriksaan silang dari berbagai sumber yang digunakan. Terdapat dua macam triangulasi, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁷

Triangulasi ini dilakukan dengan cara menggabungkan atau membandingkan data-data yang telah terkumpul sehingga data yang diperoleh benar-benar absah dan objektif. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Pertama, penulis menerapkan triangulasi dengan sumber, penulis membandingkan dan mengecek balik informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang berbeda.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Menurut Moleong dalam Evita keteralihan dalam penelitian kualitatif dapat dicapai karena adanya kesamaan antara konteks pemberi informasi dengan penerima.⁸ Untuk melakukan keteralihan tersebut peneliti melakukan pemeriksaan dan pengecekan data, peneliti melakukan keteralihan dengan mengusahakan pembaca laporan penelitian ini agar mendapat gambaran yang jelas tentang penelitian sehingga, dapat mengetahui situasi hasil penelitian ini untuk

⁷Abd. Rahman Rahim. *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. (yogyakarta: Zahir Publishing, 2020) h.100

⁸Evita Yuliatul Wahidah. "Resiliensi Akademik Perspektif Psikologi Islam," *Proceeding National Conference Psikologi UMG*. Volume 1, Nomor 1 (2018) h.115 <http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/902> di akses 28 Agustus 2022

diberlakukan dan diterima, dan penelitian ini diharapkan dapat dipahami oleh pembaca lain, sebab dengan memahami tujuan yang dilakukan maka peneliti ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang.

3. Kebergantungan (*Dependability*)

Kebergantungan dilakukan untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam konseptualisasi rencana penelitian, pengumpulan data, interpretasi temuan, dan pelaporan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.⁹ Standar kebergantungan ini dimaksudkan untuk membuktikan hasil penelitian ini mencerminkan kemantapan dan konsistensi dalam keseluruhan proses penelitian, baik dalam kegiatan pengumpulan data, maupun dalam melaporkan hasil penelitian. Di sini peneliti berupaya untuk bersikap konsisten terhadap seluruh proses penelitian. Seluruh kegiatan penelitian ditinjau ulang dengan memperhatikan data yang telah diperoleh dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian dan kepercayaan data yang ada. Ketergantungan ditujukan terhadap sejauh mana kualitas proses dalam membuat penelitian, dimulai dari pengumpulan data, analisis data, pemikiran temuan dan pelaporan yang diminta oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

4. Kepastian (*Confirmability*)

Menurut Melong dalam Evita kepastian atas kesahihan data yang diperoleh secara objektif tergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan temuan seseorang. Jika data tersebut

⁹Evita Yuliatul Wahidah. "Resiliensi Akademik Perspektif Psikologi Islam," *Proceeding National Conference Psikologi UMG*, Volume 1, Nomor 1 (2018) h.116 <http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/902> di akses 28 Agustus 2022

telah disepakati oleh beberapa atau banyak orang maka dapat dikatakan objektif, namun penekanannya tetap pada datanya.¹⁰ Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, penelitian menggunakan teknik mencocokkan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan yang diperoleh.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan Telaah dokumen dengan cara melalui tahapan-tahapan tertentu sehingga menghasilkan kesimpulan yang mudah untuk dipahami. Menurut Miles & Huberman dalam Dute analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.¹¹

1. Reduksi Data

Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilih.

¹⁰Evita Yuliatul Wahidah. "Resiliensi Akademik Perspektif Psikologi Islam," *Proceeding National Conference Psikologi UMG*, Volume 1, Nomor 1 (2018) h.116 <http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/902> di akses 28 Agustus 2022

¹¹Hasruddin Dute. *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Masyarakat Pluralistik*. (Jakarta: Publica Indonesia, 2021), h. 37

Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.¹²

Tahapan awal setelah mendapatkan berbagai data yang dilapangan, kemudian semua data akan peneliti analisis kembali dengan memilah-milah data yang diperlukan dan membuang data yang tidak diperlukan, sehingga data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan lebih terfokus. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Peneliti perlu memilih data tersebut mana yang relevan dan penting serta yang berkaitan dengan manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

¹²Hasruddin Dute. *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Masyarakat Pluralistik.*, 2021, h. 38-39

2. Penyajian Data

Miles dan Huberman dalam Dute membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.¹³

Penyajian data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan makna dari data-data yang sudah diperoleh kemudian disusun secara sistematis dari bentuk yang kompleks menjadi lebih sederhana namun selektif.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles dan Huberman dalam Dute hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali

¹³Hasruddin Dute. *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Masyarakat Pluralistik.*, 2021, h. 38-39

serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.¹⁴ Dalam hal ini, kesimpulan awal peneliti dapat berubah sesuai data yang diperoleh setelah analisis lapangan. Semua data yang dipilih disusun untuk selanjutnya dibuat kesimpulan.



¹⁴Hasruddin Dute. *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Masyarakat Pluralistik.*, 2021, h. 39-40

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Penelitian tentang Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, yang berfokus pada perencanaan, evaluasi kinerja guru dan strategi peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Pada penelitian kualitatif peneliti dituntut dapat menggali data dari informan berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh sumber data. Peneliti tidak berasumsi, namun berdasarkan apa yang terjadi di lapangan dengan menggunakan wawancara kepada informan. Untuk itulah peneliti memaparkan, menjelaskan, dan menggambarkan data yang telah diperoleh.

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengenai kondisi sekolah. Fasilitas di sekolah sangat memadai dalam menunjang kinerja guru dapat berjalan dengan lancar. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan, mulai 4 Juli 2022 sampai dengan 30 Agustus 2022. Hasil penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara, maupun telaah dokumen yang relevan dengan merumuskan masalah terkait dengan penelitian “Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu”.

Untuk data yang dipaparkan lebih jelas, sistematis dan terarah maka pada bab ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu: 1. Deskripsi data 2. Pembahasan.

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.1 Pengkodean informan

No	Nama informan	Jabatan	Kode
1	Drs. H. Andi Burhan, MM.,	Kepala Sekolah	Infoman1
2	Akhmad, M.Pd.,	Guru	Informan2
3	Irma Asta, ST.,	Guru	Informan3

Pengkodean infroman dimaksudkan untuk memudahkan pembaca mengetahui siapa yang diwawancarai dalam hasil penelitian. Pihak yang diwawancarai antara lain adalah kepala sekolah dan guru. Andi Burhan sebagai kepala sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, peneliti memilih mewawancarai kepala sekolah, dengan alasan pasti mengetahui perencanaan, evaluasi dan strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Untuk itu peneliti perlu mengetahui bagaimana perencanaan, evaluasi, dan strategi yang diterapkan.

Peneliti juga mewawancarai Akhmad dan Irma Asta sebagai guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, peneliti merasa perlu mengetahui bagaimana pandangan guru terhadap perencanaan kinerja guru, evaluasi kinerja guru dan strategi peningktan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pada hasil wawancara peneliti akan membahas sesuai dengan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya.

Hasil temuan peneliti disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Untuk mendeskripsikan mengenai manajemen kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.

1. Perencanaan Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

Untuk melaksanakan perencanaan kinerja guru, kepala sekolah memiliki perencanaan kinerja untuk guru dan disiapkan secara matang. Kepala sekolah berperan penting untuk mengelola sekolah termasuk mengelola kinerja guru yang ada di dalamnya. Seperti wawancara yang telah dilakukan dengan informan 1 tentang perencanaan kinerja guru mengatakan bahwa, perencanaan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan setiap awal tahun. Salah satu perencanaan kepala sekolah yang telah diterapkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengenai kinerja guru adalah dengan memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan tingkatan pendidikan dan pengalamannya. Sehingga, ia akan lebih profesional dalam kinerjanya.¹ Hal tersebut didukung informan 2 mengatakan bahwa perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan dengan pemberian tugas atau beban kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman guru tersebut.²

Sebagai bentuk perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT)

¹Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

²Hasil *Wawancara* dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

SMA Negeri 10 Luwu yaitu kepala sekolah memberikan tugas atau beban kerja berupa bertanggung jawab kepada sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM), yang meliputi:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Mengisi daftar nilai anak didik.
- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran.
- h. Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar peserta didik.
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- p. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.³

³Hasi Telaah Dokumen pada tanggal 17 Agustus 2022

2. Evaluasi Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

a. Perencanaan

1) Tujuan

Evaluasi adalah suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan dan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap guru. Perencanaan evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Sasaran dari evaluasi adalah guru kelas/mata pelajaran dalam keberhasilannya mendidik peserta didik. Sebanyak 49 guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yang dievaluasi guna mengetahui sejauhmana kinerjanya dapat meningkat. Dengan evaluasi kinerja guru, diharapkan profesionalitas guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu semakin meningkat.

Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru guna mengetahui sejauh mana kinerja guru dapat meningkat. Kegiatan evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui hasil dari evaluasi kinerja guru yang telah dilakukan. Informan 1 menjelaskan dalam wawancara, bahwa ia melakukan evaluasi terhadap kinerja guru untuk mengetahui bagaimana perkembangan tingkat kinerja guru, juga melihat guru-guru yang dianggap kurang meningkat kinerjanya akan dibenahi dengan cara diberikan pembinaan dan pelatihan.⁴ Hal

⁴Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

tersebut didukung oleh informan 2 mengatakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja guru untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dapat meningkat.⁵

2) Subjek evaluasi (evaluator)

Dalam melakukan kegiatan evaluasi dibutuhkan evaluator untuk menilai sejauh mana tingkat produktivitas guru. Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yang dievaluasi adalah guru dan yang bertugas sebagai evaluator yaitu, kepala sekolah, pengawas, dan guru. Seperti yang diungkapkan informan 1 dalam wawancara, evaluasi kinerja guru biasanya dilakukan pengamatan dan pemantauan secara langsung oleh kepala sekolah, pengawas, dan juga melibatkan guru senior yang di anggap mampu untuk membantu dalam mengevaluasi kinerja guru.⁶

Informan 2 juga mengatakan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan oleh evaluator yaitu kepala sekolah, pengawas dan guru.⁷ Hal tersebut juga didukung oleh informan 3 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengatakan bahwa, dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru biasanya dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, dan guru yang ditunjuk langsung oleh kepala sekolah untuk mengevaluasi kinerja guru.⁸

⁵Hasil Wawancara dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

⁶Hasil Wawancara dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

⁷Hasil Wawancara dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

⁸Hasil Wawancara dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

3) Waktu pelaksanaan evaluasi

Evaluasi guru secara terjadwal dilakukan dua kali selama satu tahun ajaran atau di awal dan akhir semester, yakni bulan Januari-Desember. Seperti yang diungkapkan oleh informan 1 dalam wawancara ia mengatakan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan pada awal dan akhir semester.⁹ Informan 2 menambahkan bahwa kegiatan evaluasi atau penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan secara berkala pada awal dan akhir semester.¹⁰ Hal tersebut juga didukung oleh informan 3 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengatakan bahwa kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru pada awal dan akhir semester.¹¹

4) Instrumen penilaian kinerja guru

Instrumen penilaian kinerja yang diberlakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yaitu, diwajibkannya seorang guru untuk memiliki empat kompetensi pokok yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.¹² Pertama pedagogik terdiri dari beberapa indikator yaitu: Menguasai karakteristik peserta didik, Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, Pengembangan kurikulum, Kegiatan pembelajaran, Pengembangan potensi peserta didik, Komunikasi dengan peserta didik, Penilaian dan evaluasi.¹³ Kedua kepribadian yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: Bertindak sesuai dengan

⁹Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

¹⁰Hasil *Wawancara* dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

¹¹Hasil *Wawancara* dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

¹²Hasil Telaah *Dokumen* pada tanggal 10 Agustus 2022

¹³Hasil Telaah *Dokumen* pada tanggal 10 Agustus 2022

norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru. Ketiga sosial ini terdiri dari beberapa indikator yaitu: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Keempat profesional ini terdiri dari beberapa indikator yaitu: Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Selain itu terdapat juga instrumen penilaian kinerja guru yaitu kuesioner penilaian kinerja guru dengan responden yaitu: guru sejawat 10 orang, peserta didik 10 orang, dan orang tua peserta didik 3 orang.

Setiap indikator ada yang dilakukan dengan pengamatan saja dan ada yang dilakukan dengan pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui diskusi sebelum pengamatan, pengamatan selama pelaksanaan proses pembelajaran, dan diskusi setelah pengamatan. Sedangkan, pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, atau wawancara dengan warga sekolah.¹⁴

¹⁴Hasil Telaah Dokumen pada tanggal 10 Agustus 2022

Lembar pernyataan kompetensi, indikator, dan cara menilai PK Guru Pembelajaran (Guru Kelas/ Mata pelajaran)

Sumber :

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
BSNP versi 6.0. 11/2008 Kerangka Indikator untuk Pelaporan Pencapaian Standar Nasional Pendidikan; Standar Kualifikasi
Permeneptan dan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

No	Indikator	Cara menilai
A. Pedagogik		
1	Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
3	Pengembangan kurikulum	Pengamatan
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
5	Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
6	Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan
7	Penilaian dan evaluasi	Pengamatan
B. Kepribadian		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Pengamatan dan Pemantauan
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan Pemantauan
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan Pemantauan
C. Sosial		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan dan Pemantauan
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik	Pemantauan
D. Profesional		
13	Pengusasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	Pemantauan
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pemantauan

Gambar 4.1 Indikator penilaian kinerja guru

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana. Pelaksanaan evaluasi kinerja menerangkan mengenai bagaimana proses evaluasi kinerja tersebut dilaksanakan. Pelaksanaan evaluasi kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan secara berkala, sekali dalam satu semester yang berarti dalam satu tahun dua kali dilakukan pada bulan Januari-Desember.

Evaluasi kinerja guru dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yaitu dengan pengamatan dan pemantauan langsung seperti yang diungkapkan informan 1 dalam wawancara, evaluasi kinerja guru dilakukan pengamatan dan pemantauan secara langsung oleh kepala sekolah, pengawas, dan guru senior, juga melakukan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).¹⁵

¹⁵Hasil Wawancara dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

Hal ini juga didukung oleh perkataan informan 3 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu berikut ini dalam wawancara, dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru biasanya berupa Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pengamatan langsung oleh kepala sekolah, pengawas, dan guru senior.¹⁶

Kepala sekolah membuat format penilaian kinerja, mensosialisasikan dan melaksanakan evaluasi kinerja kepada seluruh guru mata pelajaran di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Sebelum evaluator melakukan pengamatan dan pemantauan secara langsung, evaluator memberikan info terlebih dahulu kepada guru yang akan dievaluasi. Kuesioner penilaian kinerja dibagikan setelah dilaksanakannya evaluasi secara langsung, kemudian dari hasil evaluasi tersebut direkap untuk mengetahui hasil kinerja guru.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru juga diadakan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan MGMP dilaksanakan setelah evaluasi secara langsung selesai dilakukan. Dengan adanya Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) diharapkan semua guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan mempersatukan persepsi dengan guru mata pelajaran sejenisnya. Serta pelaksanaan pengisian kuesioner penilaian kinerja guru oleh responden yaitu guru sejawat, peserta didik, dan orang tua peserta didik.

c. Penilaian

Penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional. Berdasarkan data hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen,

¹⁶Hasil Wawancara dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

peneliti menemukan bahwa penilaian kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu sudah terencana dan terprogram dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya instrumen penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Penilaian kinerja guru di UPT SMA Negeri 10 Luwu dilakukan dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai standar penilaian kompetensi. Standar penilaian kompetensi terdiri dari empat kompetensi pokok yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Setelah mengisi instrumen penilaian kompetensi selanjutnya, direkap serta dihitung untuk menghasilkan nilai/skor penilaian kompetensi (PK).¹⁷

Penilaian kinerja guru juga dilakukan pengisian kuesioner dengan responden yaitu: guru sejawat 10 orang, peserta didik 10 orang, dan orang tua peserta didik 3 orang. Dari hasil penilaian responden tersebut menampilkan hasil penilaian kinerja guru. Kuesioner dengan guru sejawat ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari guru teman sejawat tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan guru teman sejawat.¹⁸ Kuesioner dengan responden peserta didik bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari peserta didik tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan peserta didik. Sedangkan, kuesioner dengan responden orang tua peserta didik, bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari orang tua peserta didik tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-

¹⁷Hasil Telaah Dokumen pada tanggal 10 Agustus 2022

¹⁸Hasil Telaah Dokumen pada tanggal 10 Agustus 2022

hari, dan komunikasi guru dengan orang tua peserta didik. Setelah kuesioner diisi akan menghasilkan jumlah skor guru yang dinilai.¹⁹

Selanjutnya yaitu membuat laporan penilaian dan evaluasi kinerja guru mata pelajaran, laporan tersebut sebelumnya telah disetujui oleh penilai dan guru yang dinilai. Hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran kemudian direkap. Rekap hasil penilaian kinerja guru dinilai sesuai kompetensi yang telah ditetapkan serta dihitung sesuai dengan konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0–100 sesuai Permeneg PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009 dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{NILAI PK GURU (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai PK Guru Tertinggi}} \times 100$$

LAMPIRAN 1 C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

A. Nama : 0
NIP : 0
NUPTK/NRG : 0
Tempat/Tanggal Lahir : 0
Pangkat/Jabatan/Golongan : 0
TMT Sebagai Guru : 00 January 1900
Masa Kerja :
Jenis Kelamin : 0
Pendidikan Terakhir/Specialisasi : 0
Program Keahlian yang diampu : 0
B. Nama Instansi/Sekolah : SMA NEGERI 10 LUWU
Alamat : JLN.POROS PALOPO-BELOPA
Telp./Fax : KM 8 PALOPO
Kelurahan : TAMARIGELLA
Kecamatan : BUA
Kabupaten/Kota : LUWU
Provinsi : SULAWESI SELATAN

Periode Penilaian	Formatif	Sumatif	Tahun
Januari 2021 s/d Desember 2021	-	√	2021
	Kemajuan	-	

NO	KOMPETENSI	NILAI*)
A. PEDAGOGIK		
1	Mengenal Karakteristik Peserta Didik	3
2	Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik	4
3	Pengembangan Kurikulum	3
4	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	4
5	Pengembangan Potensi Peserta Didik	3
6	Komunikasi dengan Peserta Didik	3
7	Penilaian dan Evaluasi	3
B. KEPERIBADIAN		
8	Bertindak Sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial dan Kebudayaan Nasional	4
9	Menunjukkan Prilaku yang Dewasa dan Teguh	4
10	Etos Kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, Rasa Bangga Menjadi Guru	4
C. SOSIAL		
11	Bersikap Inklusif, Bertindak Obyektif Serta Tidak Diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan Sesama Guru, Tenaga Kependidikan, Orang Tua, Peserta Didik, dan Masyarakat	4
D. PROFESIONAL		
13	Penguasaan Materi, Struktur, Konsep dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang Diampu	4
14	Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan yang Reflektif	0
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		47
Konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0 - 100		
$\text{NILAI PK GURU (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai PK Guru Tertinggi}} \times 100$		83,93

*) Nilai Diisi Berdasarkan Laporan dan Evaluasi PK Guru. Nilai Minimum Per Kompetensi = 1 dan Nilai Maksimum = 4

Guru yang Dinilai, Penilai, LUWU, 16 November 2021
Kepala Sekolah,

0 NIP. 0 NIP. Drs H. ANDI BURHAN, MM
NIP. 196612311992031000

Gambar 4.2 Rekap hasil penilaian kinerja guru

¹⁹Hasil Telaah Dokumen pada tanggal 10 Agustus 2022

Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya. Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{ANGKA KREDIT 1 TAHUN} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \left(\frac{\text{JM}}{\text{JMW}}\right) \times \text{NPK}}{4}$$

Hasil dari penilaian kompetensi dan kuesioner menghasilkan nilai PKG guru. Nilai akhir PKG dihasilkan dengan mengkalikan nilai PKG dan presentase nilai PKG dari kehadiran guru yang dinilai.²⁰

Nilai PK Guru Mata Pelajaran	47,00
Konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0 – 100 sesuai Permenneg PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009 dengan rumus $\text{NILAI PK GURU (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai PK Guru Tertinggi}} \times 100$	83,93
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya	BAIK 100%
Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus berikut ini $\text{ANGKA KREDIT 1 TAHUN} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \left(\frac{\text{JM}}{\text{JMW}}\right) \times \text{NPK}}{4}$	0,00

Gambar 4.3 Rekap hasil Penilaian kinerja guru mata pelajaran

d. Umpan balik

Umpan balik dari evaluasi kinerja guru yang sudah dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu selama ini adalah memberikan penghargaan berupa piagam kepada guru yang kinerjanya baik atau meningkat dan bagi guru yang kinerjanya kurang meningkat diberikan pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 Unit Pelaksana Teknis (UPT)

²⁰Hasil Telaah Dokumen pada tanggal 10 Agustus 2022

SMA Negeri 10 Luwu mengatakan bahwa, ia memberikan penghargaan kepada guru yang kinerjanya baik atau meningkat, itu diberikan setelah selesai dijalankannya evaluasi kinerja guru. Guru yang kinerjanya kurang meningkat diberikan pembinaan.²¹ Hal tersebut didukung oleh informan 2 mengatakan bahwa kinerja guru yang meningkat diberikan penghargaan, dan guru yang kurang meningkat kinerjanya diberikan pembinaan.²² Informan 3 mengatakan bahwa guru yang kinerjanya baik diberikan penghargaan, dan guru yang kinerjanya kurang baik diberikan pembinaan.²³

3. Strategi Peningkatan Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT)

SMA Negeri 10 luwu

Meningkatkan kinerja guru sangat penting karena memiliki pengaruh besar di sekolah, sebagai kepala sekolah perlu membuat strategi dalam meningkatkan kinerja gurunya. Strategi merupakan proses atau serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dan diimplementasikan oleh seluruh anggota atau jajaran dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Bentuk strategi peningkatan kinerja guru yang diterapkan disekolah yaitu sebagai berikut:

a. Pembinaan

Pembinaan dilakukan untuk memperbaiki kinerja kearah yang lebih baik lagi agar kinerja guru dapat meningkat. Bentuk pembinaan yang diberikan yaitu

²¹Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

²²Hasil *Wawancara* dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

²³Hasil *Wawancara* dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

dengan pengadaan pelatihan seperti, bimbingan teknis, *In House Training* (IHT) menyelenggarakan pemanfaatan internet dan aplikasi sipintar untuk pembelajaran, diadakannya kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi guru melalui diskusi, serta mengikuti seminar, workshop, diklat di dalam maupun di luar sekolah. Dengan memberikan pembinaan kepada para guru diharapkan guru menjadi lebih minat dan terlatih terhadap bidang kerjanya, sehingga kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu meningkat.

Pembinaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan oleh kepala sekolah, guru, pembinaan maupun pengawas. Dengan memberikan pembinaan secara langsung, hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu ia mengatakan bahwa pembinaan ini diberikan kepada guru dengan cara pembinaan atau didampingi secara langsung baik itu dari kepala sekolah, pengawas, guru, dan pembina.²⁴

Hal tersebut didukung informan 3 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu ia mengatakan bahwa, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memberikan pembinaan secara langsung. Namun dalam melakukan pembinaan, guru dapat melakukan sendiri dengan kesadaran diri dan keaktifan untuk mengembangkan potensi diri guru.²⁵

²⁴Hasil Wawancara dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 8 Agustus 2022

²⁵Hasil Wawancara dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 8 Agustus 2022

Kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya, maka diperlukan pembinaan dengan pengadaan pelatihan agar kinerja guru dapat meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu selalu mengadakan pelatihan kepada guru berupa bimbingan teknis, *in house training*, Menyelenggarakan IHT Pemanfaatan Internet dan Aplikasi Sipinter untuk pembelajaran, diadakannya kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi guru melalui diskusi, serta mengikuti seminar, workshop, diklat di dalam maupun di luar sekolah.²⁶

Hal tersebut didukung oleh informan 2 mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru ia memberikan pelatihan-pelatihan seperti bimbingan teknis, *in house training* dengan memanggil narasumber dari luar sekolah, seminar, memberikan motivasi, dan penyelenggaraan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).²⁷ Menurut kepala sekolah seminar, pelatihan-pelatihan, dan motivasi yang ia berikan akan sangat berguna demi meningkatkan kinerja guru.

Hal tersebut terbukti dari ungkapan informan 3 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengatakan, semua guru dianjurkan oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, kepala sekolah juga memberikan motivasi.²⁸

²⁶Hasil Wawancara dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

²⁷Hasil Wawancara dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

²⁸Hasil Wawancara dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

b. Motivasi

Pemberian motivasi kepada guru memiliki pengaruh besar untuk lebih semangat lagi meningkatkan kinerjanya, berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 mengatakan bahwa ia memberikan motivasi berupa penghargaan untuk meningkatkan kinerja gurunya.²⁹ Informan 2 menambahkan bahwa peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan dengan memberikan motivasi/mendorong guru agar mampu memecahkan berbagai persoalan pembelajaran yang terjadi, melaksanakan evaluasi, memberi penghargaan terhadap prestasi yang telah diraih guru, dan membantu guru agar kinerjanya dapat meningkat.³⁰

c. Kendala peningkatan kinerja guru

Dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja guru tidak menutup kemungkinan terdapat kendala dalam peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, hasil wawancara dengan informan 1 mengatakan bahwa kendala dalam peningkatan kinerja guru yaitu ada sebagian guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu masih kurang menguasai dan mengoptimalkan penggunaan *Information and Communication Technology* (ICT) dalam meningkatkan kinerjanya.³¹ Informan 2 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengatakan bahwa kendala dalam

²⁹Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

³⁰Hasil *Wawancara* dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

³¹Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

peningkatan kinerja guru yaitu keterbatasan sarana dan prasarana, kemauan guru dalam meningkatkan kinerjanya.³²

B. Pembahasan

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini dapat dirumuskan dalam tiga hal pokok yaitu perencanaan kinerja guru, evaluasi kinerja guru, dan strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Ketiga hal tersebut dielaborasi secara runtut dengan ulasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, biaya, dan aktivitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Perencanaan kinerja guru adalah seluruh kegiatan guru yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan di masa depan dibutuhkan perencanaan yang matang dan terprogram dengan baik.

Perencanaan yang telah diterapkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengenai kinerja guru adalah dengan memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan kualifikasi tingkatan pendidikan dan pengalamannya, sehingga ia akan lebih profesional dalam kerjanya. Bentuk

³²Hasil *Wawancara* dengan Akhmad, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMAN 10 Luwu, Pada tanggal 21 Juli 2022

pemberian tugas kepada guru berupa bertanggung jawab kepada sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM).

Hal ini senada dengan temuan penelitian pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja guru terhadap kinerja guru semakin efektif beban kerja guru yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin tidak efektifnya beban kerja guru maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru.³³ Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Janawi yang dikutip oleh Umar yang menyebutkan bahwa kompetensi profesional merupakan hal yang sangat mendasar yang harus dimiliki tenaga pendidik. Seorang pendidik dianggap profesional, apabila memiliki keahlian dan keterampilan teori serta praktek dalam kegiatan belajar mengajar.³⁴ Jika guru diharuskan mengajar mata pelajaran diluar bidangnya untuk mencapai beban kerja yang ditargetkan, hal tersebut sama dengan guru telah mengesampingkan kompetensi profesional yang semestinya dipertahankan, serta mengakibatkan tidak efektifnya kinerja guru dalam pembelajaran.

Hal tersebut menunjukkan bahwa guru diberikan beban kerja oleh kepala sekolah sesuai dengan keahliannya dan tingkatan pendidikan gurunya sehingga para guru akan lebih mudah dalam bekerja untuk mendidik peserta didiknya dengan baik dan sesuai yang diinginkan sekolah. Namun ada beberapa hal yang kiranya tidak ditemukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu,

³³Dadang Wahyudin. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 5, nomor 2, (Desember 2020) h. 147. doi:10.32678/annidhom.v5i2.4672, di akses 18 Agustus 2022

³⁴Umar. Pengantar Profesi Keguruan, (Depok: Rajagrafinso Persada, 2019), h. 90

yaitu tidak adanya instrumen perjanjian kinerja, sehingga disarankan dibuatnya instrumen perjanjian kinerja.

Berdasarkan uraian hasil temuan tersebut maka disimpulkan perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yaitu dengan pemberian tugas atau beban kerja kepada guru. Tugas pokok guru yaitu bertanggung jawab kepada sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

2. Evaluasi Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

Evaluasi salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar melaksanakan suatu pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan aktivitas pembelajaran yang dapat mendorong peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa guru melakukan tugasnya sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya. Untuk melakukan evaluasi kinerja guru dilakukan dengan beberapa tahapan.

a. Perencanaan

Perencanaan secara umum merupakan istilah yang sering dijumpai dalam disiplin ilmu manajemen, termasuk manajemen pendidikan. Menurut Usman perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan di masa yang akan datang untuk

mencapai tujuan, inti dari perencanaan adalah pembuatan keputusan.³⁵ Perencanaan adalah sebuah persiapan yang diatur secara sistematis mengenai aktivitas kegiatan yang dilaksanakan guna memperoleh hasil, tujuan, fungsi, dan manfaat, agar tercipta rancangan yang matang untuk masa depan yang efektif dan efisien. Di dalam perencanaan harus dapat diketahui kapan, di mana, dan bagaimana melaksanakan program.

Hal tersebut senada dengan temuan peneliti yang telah dideskripsikan sebelumnya bahwa di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu kepala sekolah melakukan perencanaan dengan membentuk tim evaluator, membuat instrumen penilain kinerja, pembentukan jadwal, dan penyampaian kepada guru. Tim evaluator terdiri dari kepala sekolah, pengawas, dan guru senior, dengan sasaran evaluasi adalah 49 guru kelas/mata pelajaran dalam keberhasilannya mendidik peserta didik. Evaluasi dijadwalkan pada awal dan akhir semester yaitu dari bulan Januari-Desember, dengan cara pengamatan dan pemantaun langsung, diadakannya MGMP, serta mengisi kuesioner penilaian. Dalam evaluasi kinerja guru difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Tujuan adanya evaluasi kinerja adalah untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas, menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional, serta mengetahui sejauhmana kinerja guru meningkat.

³⁵Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* (Depok: PT Raja Grafindo persada, 2018), h. 28-31

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu sebagai upaya mewujudkan kinerja guru yang profesional, maka perlu ada perencanaan yang matang dievaluasi kinerja. Perencanaan ini penting karena akan mempengaruhi langkah-langkah selanjutnya.

b. Pelaksanaan

Setelah melalui perencanaan, maka langkah selanjutnya adalah pelaksanaan. Pelaksanaan evaluasi kinerja merupakan fungsi administrasi yang dilaksanakan agar tugas, fungsi tanggungjawab, dan wewenang yang telah direncanakan berjalan sesuai yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan dalam sebuah manajemen adalah aktualisasi perencanaan yang dicanangkan oleh organisasi.³⁶ Tahap pelaksanaan evaluasi kinerja guru dilakukan secara serentak kepada seluruh karyawan baik guru maupun pegawai setiap tahun. Agar pelaksanaan evaluasi kinerja guru dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah mensosialisasikan kepada seluruh guru dan karyawan mengenai waktu, metode, serta prosedur yang digunakan dalam proses evaluasi.³⁷

Hal ini senada dengan hasil temuan peneliti bahwa, pelaksanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Dilaksanakan secara serentak kepada semua guru mata pelajaran di awal dan akhir semester pada bulan

³⁶Harjali. "Implementasi Evaluasi Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, Nadwa," *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume. 10, Nomor. 1, (April 2016) h.89 <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/Nadwa/article/view/909>, di akses 20 Agustus 2022

³⁷Arifandi ASD. "Evaluasi Kinerja Guru," *Jurnal Pemikiran Keislaman*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h.118, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 15 Desember 2021

Januari-Desember. Mensosialisasikan dan melaksanakan evaluasi kinerja kepada seluruh guru mata pelajaran Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, kemudian pengamatan dan pemantauan secara langsung dilaksanakan di dalam kelas pada saat guru melakukan pembelajaran. Selanjutnya, pengisian kuesioner penilaian kinerja guru oleh responden dengan format yang telah dibuat oleh tim evaluator. Dari hasil evaluasi tersebut direkap untuk mengetahui hasil kinerja guru, serta diadakan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai asosiasi atau himpunan guru memegang peranan strategis untuk meningkatkan dan memperkuat kompetensi guru melalui diskusi dan pelatihan. Peran utamanya adalah memfasilitasi guru dalam bidang studi yang sama dalam bertukar pendapat dan pengalaman.³⁸

Dengan demikian disimpulkan Pelaksanaan evaluasi kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dilakukan pada awal dan akhir semester. Pengamatan dan pemantauan secara langsung, kepala sekolah membuat format penilaian kinerja, mensosialisasikan, dan melaksanakan evaluasi kinerja kepada seluruh guru mata pelajaran Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Dari hasil evaluasi tersebut direkap untuk mengetahui hasil kinerja guru. Diadakan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pelaksanaan pengisian kuesioner penilaian kinerja guru.

³⁸Sri Hidayati. *Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA*. (Jakarta : pskp.kemdikbud, 2020) h. 2

c. Penilaian

Perencanaan evaluasi kinerja adalah salah satunya penyusunan instrumen penilaian kinerja, yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dan mengetahui sejauhmana kinerja guru dapat meningkat. Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru adalah melakukan penilaian atas kinerja guru. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatan kedepannya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³⁹ Dalam kegiatan penilaian, pimpinan atau evaluator dapat menggunakan berbagai cara atau metode dan alat atau instrumen untuk mengukur kinerja riil setiap pegawai dan membandingkannya dengan standar kerja yang ditentukan. Cara atau metode tersebut secara umum dikelompokkan menjadi dua yaitu tes dan non-tes. Tes adalah seperangkat alat atau instrumen untuk mengukur kemampuan seseorang.⁴⁰

Hal tersebut senada dengan temuan peneliti yang telah dideskripsikan sebelumnya bahwa di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dalam

³⁹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 16, Tahun 2007, tentang, "Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru", <http://ppg.fkip.unsyiah.ac.id/wp-content/uploads/2019/12/Peraturan-Menteri-Pendidikan-Nasional-Nomor-16-Tahun-2007-tentang-Standar-Kualifikasi-Akademik-dan-Kompetensi-Guru.pdf>, di akses 21 Agustus 2021

⁴⁰Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. h.155

melakukan penilaian kinerja guru terdapat empat kompetensi pokok yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, yang semua indikatornya dinilai dengan cara pemantauan dan pengamatan. Penyebaran dan pengisian kuisioner, kuisioner yang berisi skala banding penilaian antar faktor atau kriteria penilaian kinerja disebarakan kepada responden sesuai dengan yang ditentukan, di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu kuesioner disebarakan dan diisi oleh guru teman sejawat, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Dari hasil evaluasi dan penilain selanjutnya dibuat laporan kemudian direkap untuk menghasilkan nilai/skor dan guru yang dievaluasi. Namun setelah melakukan penelitian, peneliti terkendala terkait data hasil penilain kinerja guru, tidak dapat peneliti jangkau karena datanya bersifat rahasia. Sehingga informan hanya memberikan hasil kinerja seperti gambar yang ada pada hasil.

Berdasarkan uraian hasil temuan tersebut maka disimpulkan penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu terencana dan terprogram dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya standar penilaian kinerja guru yang terdiri dari instrumen penilaian kompetensi, kuesioner penilaian guru, laporan dan evaluasi penilaian kinerja guru, serta rekap hasil penilaian kinerja guru.

d. Umpan balik

Umpan balik menurut Shute dalam Mudarwan umpan balik yang digunakan dalam pendidikan berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Umpan balik yang efektif dan berkualitas tinggi merupakan kunci bagi peningkatan mutu pendidikan, sehingga makna dan penerapannya secara

efektif diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan juga pengajaran di sekolah. Umpan balik dapat dilakukan baik secara verbal maupun non-verbal. Umpan balik verbal biasanya diungkapkan menggunakan kata-kata pujian bagus sekali, betul, pintar, atau memberikan penghargaan. Umpan balik non-verbal tidak menggunakan tindakan secara lisan, namun tindakan secara langsung seperti menggunakan sentuhan misalnya menggunakan gerak isyarat dan menepuk-nepuk pundak.⁴¹ Umpan balik dari evaluasi kinerja guru yang sudah dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu selama ini adalah memberikan penghargaan berupa piagam kepada guru yang kinerjanya baik atau meningkat, dan bagi guru yang kinerjanya kurang meningkat akan diberikan pembinaan.

Suatu rencana akan berjalan sempurna apabila telah dilakukan evaluasi. Evaluasi bukan hanya menilai tetapi juga sebagai perbaikan. Dengan melihat sejauh mana keberhasilan serta apa kendala yang dirasakan selama ini untuk kemudian dilakukan perbaikan agar rencana yang dirumuskan semakin baik dan sempurna. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada komunikasi yang baik antara tim evaluator dengan yang dievaluasi.

⁴¹Mudarwan. "Pemberian Umpan Balik untuk Meningkatkan Penguasaan Konsep, Keterampilan Membuat Slide Presentasi dan Motivasi dalam Pembelajaran TIK di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Penabur*, Volume 17, Nomor 30 (Juni 2018) h. 39 <https://bpkpenabur.or.id/media/2ctlp13h/hal-34-48-pemberian-umpan-balik.pdf>, di akses 21 Agustus 2022

3. Strategi Peningkatan Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki peranan besar dalam mendidik peserta didiknya, namun untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi dibutuhkan guru yang kinerjanya baik. Peran kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru, maka kepala sekolah harus mampu merumuskan dan menentukan strategi sehingga sekolah tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, akan tetapi dapat meningkatkan kinerja guru, agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan melakukan pembinaan, menegakkan disiplin guru, membuat peraturan, memberikan sanksi dan penghargaan, pengadaan pelatihan, menyediakan segala fasilitas dan peralatan pendukung, memberi motivasi, kepala sekolah menjadi sumber inspirasi dan teladan bagi bawahannya, menjalin komunikasi yang harmonis dengan warga sekolah, melakukan koordinasi kegiatan, serta mengadakan pengendalian dan pengawasan.⁴²

Terdapat dua hambatan yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja guru di sekolah diantaranya hambatan internal (kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, serta para guru masih kurang menguasai dan mengoptimalkan penggunaan *Information and Communications technology* (ICT) dalam meningkatkan kinerjanya), kurangnya ketegasan kepala

⁴²Murniati Ar, Nasir Usman, Ulfah Irani Z. "Strategi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal pencerahan*, Volume 15, Nomor 1, (Juli 2021) h. 65. <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/52> di akses 15 Juni 2022

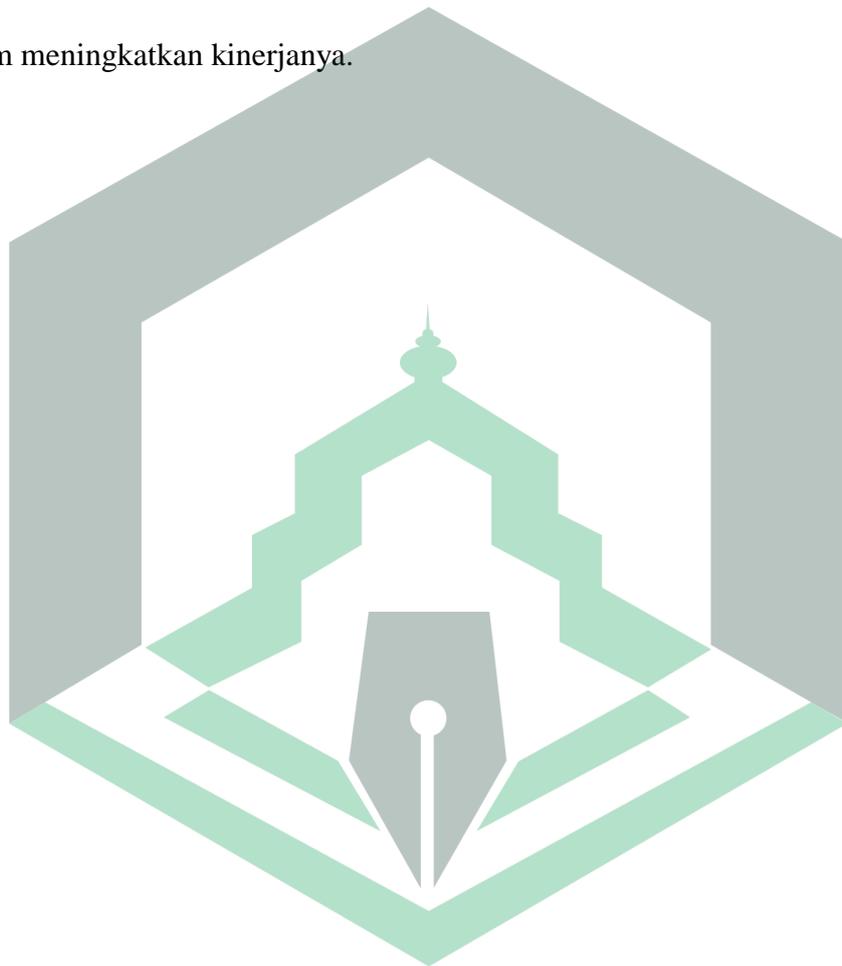
sekolah dalam menegakkan peraturan dan kebijakan yang telah dibuat, masih rendahnya pelibatan/partisipasi warga sekolah dalam berbagai kegiatan dan program pengembangan sekolah, kurang efektifnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan, dan masih kurangnya fasilitas dan sarana pendidikan.⁴³

Hal tersebut senada dengan hasil temuan peneliti di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu bentuk strategi peningkatan kinerja gurunya yaitu pembinaan berupa pengadaan pelatihan berupa bimbingan teknis, *In House Training* (IHT) menyelenggarakan pemanfaatan internet dan aplikasi sipinter untuk pembelajaran, diadakannya kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi guru melalui diskusi, serta mengikuti seminar, workshop, diklat di dalam maupun di luar sekolah. Dari hasil uraian temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, guru, pengawas, dan pembina, tetapi dapat juga dilakukan oleh guru sendiri dengan kesadaran untuk meningkatkan potensi dirinya.

Pemberian motivasi agar guru mampu memecahkan persoalan pembelajaran yang terjadi serta memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau kinerjanya meningkat, di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu pemberian motivasi kepada guru agar guru mampu untuk memecahkan berbagai persoalan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, memberi penghargaan, dan diharapkan kinerja guru dapat meningkat. Namun di Unit

⁴³Murniati Ar, Nasir Usman, Ulfah Irani Z. "Strategi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal pencerahan*, Volume 15, Nomor 1, (Juli 2021) h. 67. <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/52> di akses 15 Juni 2022

Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu terdapat kendala yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, kendala yang dihadapi Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu dalam meningkatkan kinerja gurunya keterbatasan sarana dan prasarana, sebagian guru masih lemah dalam menguasai *Information and Communication Technology* (ICT), dan kemauan guru itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu.” Maka secara umum dapat disimpulkan :

4. Perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 dilakukan setiap awal tahun. Perencanaan kepala sekolah yang telah diterapkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu mengenai kinerja guru adalah dengan pemberian tugas atau beban kerja kepada guru meliputi membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengadakan pengembangan program pembelajaran, dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.
5. Evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu sudah terprogram dengan baik terlihat dari, evaluasi dilakukan secara berkala setiap awal dan akhir semester pada bulan januari-desember. Kompetensi, indikator, dan prosedur dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yaitu Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan cara pengamatan dan pemantauan langsung oleh evaluator, serta pengisian kuesioner penilaian. Tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh kinerja guru meningkat, serta pemberian penghargaan sebagai bentuk umpan balik guru yang kerjanya baik.

6. Strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yaitu pembinaan kinerja guru dengan pengadaan pelatihan dan pemberian motivasi kepada guru. Kendala yang dihadapi sebagian guru masih lemah dalam menguasai *Information and Communication Technology* (ICT), dan kemauan guru itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan manajemen kinerja guru, khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang manajemen kinerja guru maka perlu memodifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah *time series* datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.
2. Bagi sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 luwu, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya mengembangkan manajemen kinerja guru lebih baik, serta mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru, dan dokumen-dokumen yang bersangkutan dengan manajemen kinerja guru dilengkapi dan sebisa

mungkin tersedia dalam bentuk tertulis. Kemudian diharapkan kepada guru agar semangat dalam meningkatkan kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustriana Y. Skripsi: “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah*”, (Aceh 2021) , <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/17209/>
- Aisyah M. Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui, 2018. <https://www.ruangguru.com/blog/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>
- Al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al Mughirah bin Bardizbah, *Shahih al-Bukhari*, Jilid I, No. hadis 1, Kairo: Dar at-Taqw, t.tn.
- Arifandi ASD. “Evaluasi Kinerja Guru. *Edukasi*,” *Jurnal Pemikiran Keislama*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>
- Bado, Basri. *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah* Jakarta: Tahta Media Grub, 2022.
- Darmadi. *Membangun Pradigma Baru Kinerja Guru*, Bogor: Guepedia Publisher, 2018.
- Dute, Hasruddin. *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Masyarakat Pluralistik*. Jakarta: Publica indonesia, 2021.
- Fauzi K, Rusdi Hidayat., dan Nugroho A. *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2020.
- Harjali H. “Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo,” *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 10, Nomor 1 201779-107. doi:10.21580/nw.2016.10.1.909
- Hidayat T, “*Pembahasan Studi Kasus Sebagai Bagian Metodologi Penelitian*”, (Agustus 2019), <https://www.researchgate.net/publication/335227300>
- Kemnterian Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahan*, Menara Kudus, Jakarta, 2006.

Marianita, dan Yuneti. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, Volume 2, Nomor 1, (Juni 2019) <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.732>

Mudarwan. “Pemberian Umpan Balik untuk Meningkatkan Penguasaan Konsep, Keterampilan Membuat Slide Presentasi dan Motivasi dalam Pembelajaran TIK di Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan Penabur*, Volume 17, Nomor 30 (Juni 2018), <https://bpkpenabur.or.id/media/2ctlp13h/hal-34-48-pemberian-umpan-balik.pdf>

Murniati Ar, Nasir Usman., dan Ulfah Irani Z. “Strategi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal pencerahan*, Volume 15, Nomor 1, (Juli 2021), <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/52>

Muspawir, M. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 1, No. 21, (Februari 2021) h. 101-106, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1265>

Pahleviannur M. Rizal, Anita De Grave, Dani Nur Saputra, Dedi Mardianto, Lis Hafrida, Vidriana Oktoviana Bano, Eko Edy Susanto, Ardhana Januar Mahardhani, Amruddin, Mochamad Doddy Syahirul Alam, Mutia Lisyia, Dasep Bayu Ahyar, dan Debby Sinthania. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Kabupaten Sukoharjo: Pardina pustaka, 2022.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 16 Tahun 2007 tentang “Standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru” <http://ppg.fkip.unsyiah.ac.id/wp-content/uploads/2019/12/Peraturan-Menteri-Pendidikan-Nasional-Nomor-16-Tahun-2007-tentang-Standar-Kualifikasi-Akademik-dan-Kompetensi-Guru.pdf>

Pianda D. *Kinerja Guru kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cetakan I, Sukabumi: CV Jejak, 2018.

Pramesti D, dan Muhyadi Muhyadi, “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA,” *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, Volume 5, No 1, (Maret 2018), <http://journal.uny.ac.id/index.php/hsjpi>

- Priyono, Bayu H, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Volume 4, Nomor 2, (Desember 2, 2018). 144-160
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1758/1445>
- Putri R, Dewi Rosmalia, Fahmi, Pardomuan Robinson Sihombing, Sawaluddin Siregar, I Ketut Suardika, Wahyu Dwi Warsitasari, Hairil Akbar, Rismayani, dan M. Zahari. *Metodologi Penelitian*, Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini , 2022.
- Rahim, Abd Rahman. *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*, yogyakarta: Zahir Publishing, 2020
- Sari M, Tri Siswati, Arico Ayani Suparto, Jonata, Ida Fitriana Ambarsari, Nur Azizah, Wahyuningsih Safitri, Nur Hasanah, Agusti, dan EviGravitiani. *Metodologi penelitian*, Padang: PT. Global eksekutif teknologi, 2022.
- Sayadi, W. Pesan-pesan Nabi saw tentang pendidikan, *Hadis Tarbawi*, Jakarta: PT. Pustaka Firdaus, 2009.
- Setiawan E. "Arti kata strategi". Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Kbbi.web.id. Tahun 2012. <https://kbbi.web.id/strategi>
- Shihab, M. Quraish. "Tafsir Al-MISHBAH, Pesan, Kesan, dan Keserasian AL-Qur'an," Jakarta: Lentera Hati, 2001.
- Sri Hidayati. *Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA*, pskp.kemdikbud, Jakarta, 2020.
- Sudrajat S. "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 25, Nomor 1, (April, 2018)
<https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/11576>
- Sugiyono. *Metode Penelitian & Pengembangan: Research and Development* Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ulfatin N, dan Triwiyanto T. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Depok: PT Raja Grafindo persada, 2018.

Umar. *Pengantar Profesi Keguruan*, Depok: Rajagrafinso Persada, 2019.

Umriati, Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*, Makassar: Sekolah tinggi theologia jaffaray, 2020.

Wahidah, Evita Y. "Resiliensi Akademik Perspektif Psikologi Islam," *Proceeding National Conference Psikologi UMG 2018*, Volume 1, Nomor 1(2018) 11-140, <http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/902>

Wahyudin D. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 5, Nomor 2 (Desember 2020) doi:10.32678/annidhom.v5i2.4672

Wajdi, Farid. *Buku Ajar Perencanaan Pengajaran Panduan di Perguruan Tinggi*. Malang: Ahlimedia press, 2020.

Yasyakur M. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara," *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan*, Volume 2, Nomor 05, (Maret 2019), h. 412-413 <https://core.ac.uk/download/pdf/267884794.pdf>





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat berdirinya Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu

Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu merupakan salah satu sekolah negeri di kabupaten luwu tepatnya di jl. Poros palopo belopa km. 10 kecamatan. Bua dengan no. NPNS 40306086, dan memiliki akreditasi A. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2003 dengan nama Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 1 Bua dan diresmikan pada tanggal 2 february 2003 yang dipimpin kepala sekolah oleh Drs. H.Saleh kemudian pada saat peralihan kewenangan dari kabupaten ke provinsi tepatnya tahun 2019 sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 1 Bua berganti nama menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu yang sekarang dipimpin oleh Dr.H.Andi Burhan.,MM. Jumlah guru sekitar 45 ASN dan 20 tenaga honor.

b. Visi dan misi

1. Visi

“Terwujudnya sekolah unggul yang prima (Panutan, Religius, Inovatif, Mandiri dan Amanah).”

2. Misi

Untuk mewujudkan visi sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu melaksanakan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan pada Allah SWT.
2. Mengoptimalkan kegiatan belajar mengajar
3. Meningkatkan disiplin, tanggung jawab dan rasa peduli terhadap pendidikan

4. Mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap personil sekolah
5. Menjalani kerja sama dengan semua pihak yang terkait

c. Tenaga pendidik

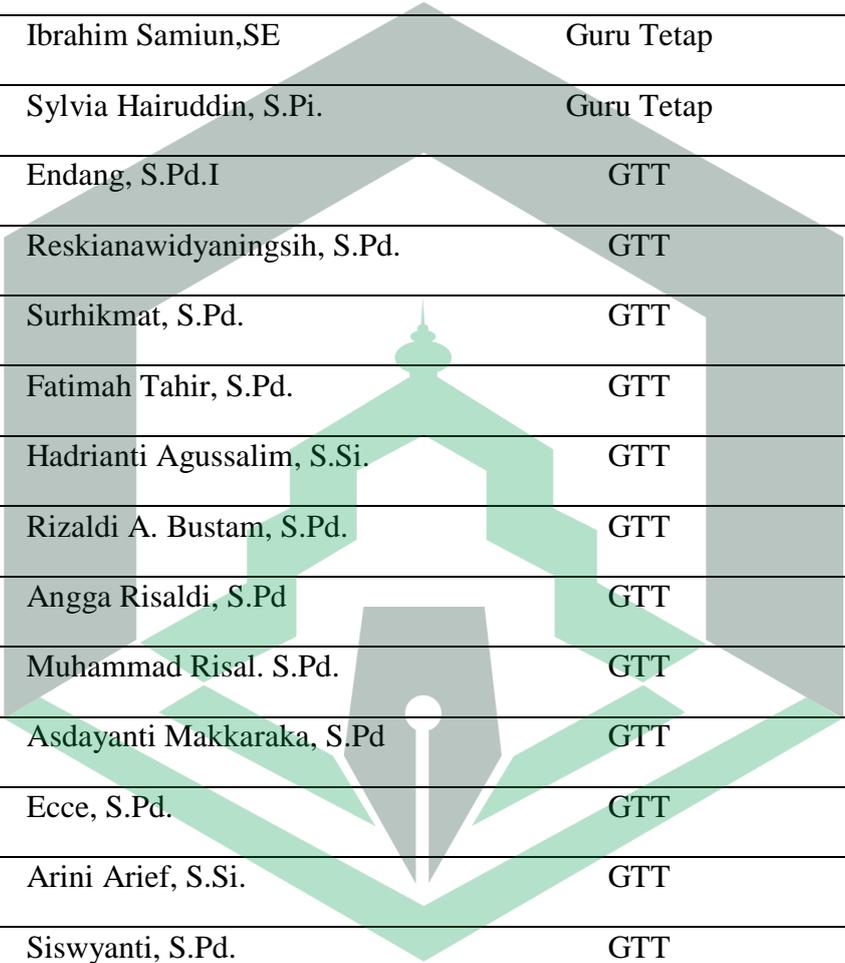
Pendidik sebagai guru peserta didik memiliki pengaruh dalam upaya mendidik dan membimbing peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Pendidik merupakan komponen yang harus ada pada suatu lembaga pendidikan, bahkan seorang pendidik sangat memegang peranan penting dalam pengembangan proses pendidikan.

NAMA	PERIODE
1. Drs. H. Muh. Saleh, M.Pd	<i>Tahun 2003 s/d 2008</i>
2. Drs. Salman	<i>Tahun 2008 s/d 2010</i>
3. Drs. Ibnu Hajar, M.MPd	Tahun 2010 s/d 2013
4. Drs. Arifin, M.Pd.	Juli 2013 s/d Desember 2017
5. Drs. H. Andi Burhan, MM.	Desember 2017 s/d saat ini

Sumber data: Wakasek bid. Akademik SMA Negeri 10 Luwu

NO	NAMA	JABATAN	STATUS
1	Drs. H. Andi Burhan, MM.	Kepala Sekolah	PNS
2	Aan Rachyanto, S.Pd	Wakasek bid. Akademik	PNS
3	Drs. Nasbaint	Wakasek bid. Kesiswaan	PNS
4	Talmiadi.	Wakasek bid. Sarpras	PNS

	Achmad,S.Pd.I.,M.Pd.I		
5	Akhmad,S.Pd.,M.Pd.	Wakasek bid. Humas	PNS
6	Suriati, S.Pd	Guru Tetap	PNS
7	Hj. St. Rahmawati,S.Pd	Guru Tetap	PNS
8	Ritha Mule, S.Pd.	Guru Tetap	PNS
9	Hendrik Paembonan,S.Pd	Guru Tetap	PNS
10	Irawati A. Bustam, S.Pd.,M.Pd.	Guru Tetap	PNS
11	Hamrina, S.Pd	Guru Tetap	PNS
12	Rosita, S.Pd	Guru Tetap	PNS
13	Nurkaedah D, S.Pd.,M.Pd.	Guru Tetap	PNS
14	Indriyana Warastuti,S.Pd	Guru Tetap	PNS
15	Indrawati Zain, S.Pd	Guru Tetap	PNS
16	Djamaluddin,SE	Guru Tetap	PNS
17	Rahmawati, S.Pd	Guru Tetap	PNS
18	Sarce Popang Palili,S.Si	Guru Tetap	PNS
19	Drs. Muchtar	Guru Tetap	PNS
20	Andi Ramlah,S.T	Guru Tetap	PNS
21	Wahyuni Sahidin, S.Pd	Guru Tetap	PNS
22	Irma Asta,S.T	Guru Tetap	PNS
23	Drs. Payang	Guru Tetap	PNS
24	Hamsir, SE	Guru Tetap	PNS
25	Asti Ali, S.Pd	Guru Tetap	PNS
26	Andi Sriyanti, S.Pd.,MM.	Guru Tetap	PNS
27	Fatimah Ab.Hakim,S.Si	Guru Tetap	PNS



28	Ashari Thamrin, S.Pd.	Guru Tetap	PNS
29	Ernawati,S.Pd	Guru Tetap	PNS
30	Andri Indrawati,S.Pd	Guru Tetap	PNS
31	Rahmayati, S.Pd	Guru Tetap	PNS
32	Chaerul Ali , S.Pd	Guru Tetap	PNS
33	Ibrahim Samiun,SE	Guru Tetap	PNS
34	Sylvia Hairuddin, S.Pi.	Guru Tetap	PNS
35	Endang, S.Pd.I	GTT	Honorer
36	Reskianawidyaningsih, S.Pd.	GTT	Honorer
37	Surhikmat, S.Pd.	GTT	Honorer
38	Fatimah Tahir, S.Pd.	GTT	Honorer
39	Hadrianti Agussalim, S.Si.	GTT	Honorer
40	Rizaldi A. Bustam, S.Pd.	GTT	Honorer
41	Angga Risaldi, S.Pd	GTT	Honorer
42	Muhammad Risal. S.Pd.	GTT	Honorer
43	Asdayanti Makkaraka, S.Pd	GTT	Honorer
44	Ecce, S.Pd.	GTT	Honorer
45	Arini Arief, S.Si.	GTT	Honorer
46	Siswyanti, S.Pd.	GTT	Honorer
47	Herawati, S.Pd.I	GTT	Honorer
48	Wiwik Indrawati, S.Pd.	GTT	Honorer
49	Nur hikmah, S.Pd.	GTT	Honorer
50	Adrianti, S.Pd.	GTT	Honorer
51	Destika Syahmi, S.Pd.	GTT	Honorer

52	Fitriani, S.Pd.	GTT	Honerer
53	Handrian, S.Pd.	GTT	Honerer
54	Andi Surahma Halik, S.Pd.	GTT	Honerer

PEGAWAI TATA USAHA (Tenaga Kependidikan)

1	Andi Erlina, S.Sos.	Pegawai Tetap	PNS
2	Andi Usama Perdana	Pegawai Tetap	PNS
3	Syamsuddin, S. Kom	Pegawai Tetap	PNS
4	Hilda	PTT	Honerer
5	Rahma	PTT	Honerer
6	Marledi	PTT	Honerer
7	Edwin	PTT	Honerer
8	Siti Fatimah, S.Kom.	PTT	Honerer
9	Aris	PTT	SATPAM
10	Kamaruddin	PTT	SATPAM
11	Syukur	PTT	Honerer

Sumber data: Wakasek bid.Akademik SMA Negeri 10 Luwu

d. Peserta didik

Peserta didik adalah salah satu komponen dalam dunia pendidikan yang eksistensi tidak bisa dipisahkan dalam proses belajar mengajar. Dalam sebuah proses belajar mengajar peserta didik harus dijadikan sebagai pokok persoalan atau subjek dalam gerak kegiatan interaksi belajar mengajar. Memosisikan peserta didik sebagai subjek dan objek dalam proses pembelajaran merupakan paradikma baru dalam era reformasi dunia pendidikan.

Jenis	Kelas						Jumlah
	X MIPA	X IPS	XI MIPA	XI IPS	XII MIPA	XII IPS	
Laki-laki	99	67	121	41	102	73	503
Perempuan	110	38	68	36	89	38	379
Jumlah	209	105	189	77	191	111	882

Sumber data: Wakasek bid.Kurikulum SMA Negeri 10 Luwu

Lampiran 2: Instrumen Penelitian

Pertanyaan untuk kepala sekolah:

1. Bagaimana standar kinerja untuk guru di sekolah ini?
2. Bagaimana mekanisme perencanaan kinerja guru yang meliputi:
 - a. Kapan perencanaan kinerja untuk guru di lakukan?
 - b. Apakah di sekolah ini dilakukan kegiatan semacam perjanjian kinerja?
 - c. Bagaimana orientasi kinerja dilakukan di sekolah ini?
3. Bagaimana penentuan dan penggarisan kebijakan serta prioritas dalam perencanaan kinerja guru?
4. Bagaimanakah evaluasi rencana dan menguraikan rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
5. Bagaimanakah implementasi rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
6. Bagaimana balikan pelaksanaan rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
7. Bagaimana Mekanisme evaluasi kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
8. Kapan dilakukan evaluasi kinerja di sekolah?
9. Bagaimanakah bentuk evaluasi kinerja guru di sekolah ini?
10. Bagaimanakah hasil evaluasi kinerja guru di sekolah ini?
11. Bagaimana bentuk strategi peningkatan kinerja guru di sekolah ini?
12. Apakah ada kendala dalam peningkatan kinerja guru di sekolah ini?

Pertanyaan untuk guru:

1. Bagaimana standar kinerja untuk guru di sekolah ini?

2. Bagaimana mekanisme perencanaan kinerja guru yang meliputi:
 - a. Kapan perencanaan kinerja untuk guru dilakukan?
 - b. Apakah di sekolah ini dilakukan kegiatan semacam perjanjian kinerja?
 - c. Bagaimana orientasi kinerja dilakukan di sekolah ini?
3. Bagaimana penentuan dan penggarisan kebijakan serta prioritas dalam perencanaan kinerja guru?
4. Bagaimanakah evaluasi rencana dan menguraikan rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
5. Bagaimana balikan pelaksanaan rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
6. Bagaimana Mekanisme evaluasi kinerja guru dilakukan di sekolah ini?
7. Kapan dilakukan evaluasi kinerja di sekolah?
8. Bagaimanakah bentuk evaluasi kinerja guru di sekolah ini?
9. Bagaimana bentuk strategi peningkatan kinerja guru di sekolah ini?
10. Apakah ada kendala dalam peningkatan kinerja guru di sekolah ini?

No	Aspek yang diamati	Observasi	
		Ya	Tidak
1.	Kondisi fisik sekolah		
	a. Gedung	✓	
	b. Taman	✓	
	c. Parkir	✓	
	d. Pagar	✓	
	e. Jalan masuk	✓	
	f. Jumlah ruang kelas	✓	
	g. Ruang kepala sekolah	✓	
	h. Ruang UKS	✓	

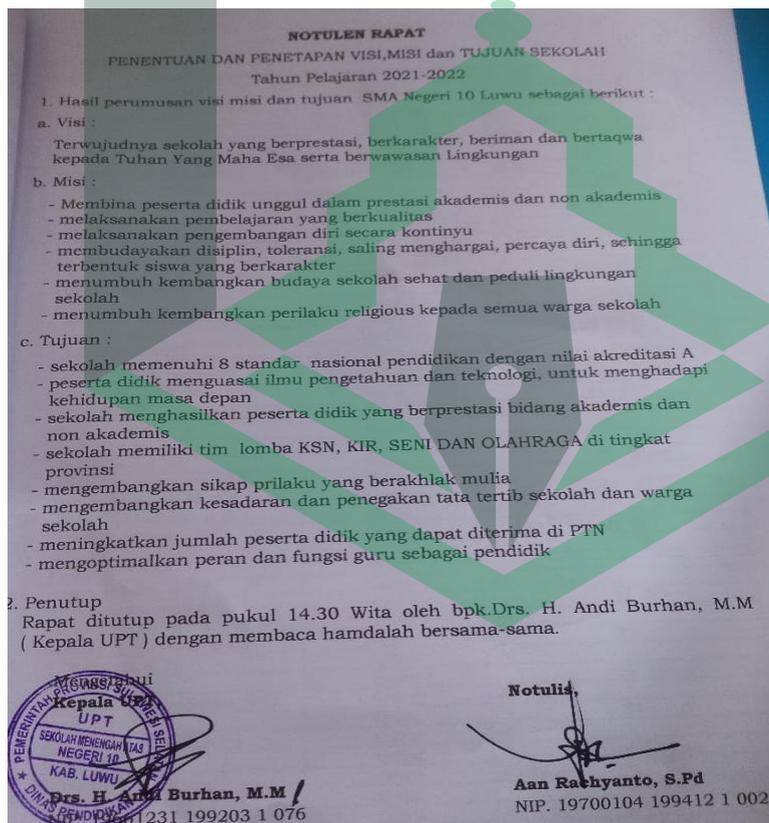
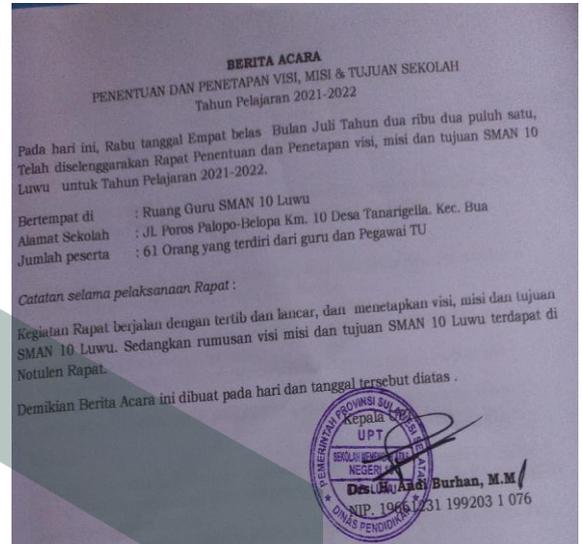
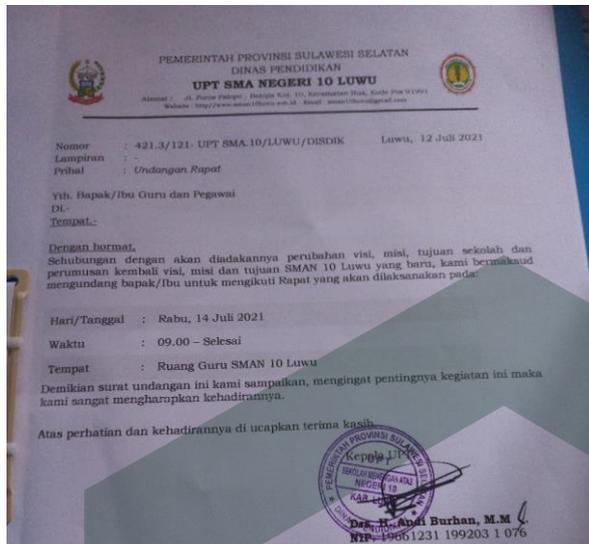
	i. Ruang guru	✓	
	j. Ruang BK	✓	
	k. Ruang TU	✓	
	l. Perpustakaan	✓	
	m. Kantin	✓	
	n. Laboratorium	✓	
	o. Tempat ibadah	✓	
2.	Fasilitas KBM, media		
	a. Modul	✓	
	b. Buku Paket	✓	
	c. LCD	✓	
	d. Papan Tulis	✓	
	e. Alat Tulis	✓	
	f. Penghapus	✓	
	g. Meja Kursi	✓	
	h. Ketersediaan Alat bantu mengajar lainnya	✓	

Lampiran 3: Program peningkatan mutu di SMA Negeri 10 Luwu

Program peningkatan mutu di SMA Negeri 10 Luwu direncanakan sebagai berikut:

KOMPETENSI YANG DIHARAPKAN	STRATEGI/ PELAKSANAAN
Para Guru dan Karyawan senantiasa memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi	Mendatangkan nara sumber yang memberi pelatihan tentang MOTIVATION FOR TEACHER & QUALITY MANAGEMENT
Para Guru dan Karyawan dan Peserta Didik memiliki ESQ Yang terpuji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan Workshop tentang SPIRITUAL MOTIVATION QUOTIENT 2. Mengikuti pelatihan ESQ
Para Guru dan Karyawan mampu menerapkan Pengembangan Teknologi Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan In House Training di 2. bidang IT Tutor sebaya oleh guru mata pelajaran IT
Para Guru dan Karyawan mampu berbahasa Inggris secara lisan maupun tertulis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan pelatihan 2. Mendatangkan narasumber / 3. Native Speaker Bekerjasama dengan lembaga Bahasa terkait
Para Guru dan Karyawan memahami kepribadian dan potensi diri masing masing	Mengadakan kerjasama dng lembaga Psikologi Terapan. Mendatangkan nara sumber dalam rangka hipno teaching, Neuro Linsuistic Program (NLP)
Seluruh warga SMA Negeri 10 Luwu menjalankan aktivitas PBM yang berbasis kinerja dan kompetensi	Melakukan konsep dan Implementasi program kerja SMA Negeri 10 Luwu

Lampiran 4: Notulen Rapat dan Berita Acara



Lampiran 5: Instrumen Penilaian Kinerja Guru



LAMPIRAN 1 C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

A. Nama : 0
 NIP : 0
 NUPTK/NRG : 0
 Tempat/Tanggal Lahir : 0
 Pangkat/Jabatan/Golongan : 0
 TMT Sebagai Guru : 00 January 1900
 Masa Kerja :
 Jenis Kelamin : 0
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : 0
 Program Keahlian yang diampu : 0
 B. Nama Instansi/Sekolah : SMA NEGERI 10 LUWU
 Alamat : JLN.POROS PALOPO-BELOPA
 Telp./Fax : KM 8 PALOPO
 Kelurahan : TANARIGELLA
 Kecamatan : BUA
 Kabupaten/Kota : LUWU
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

Periode Penilaian	Formatif	-	Tahun
Januari 2021 s/d Desember 2021	Sumatif	√	2021
	Kemajuan	-	

NO	KOMPETENSI	NILAI *)
A. PEDAGOGIK		
1	Mengenal Karakteristik Peserta Didik	3
2	Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik	4
3	Pengembangan Kurikulum	3
4	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	4
5	Pengembangan Potensi Peserta Didik	3
6	Komunikasi dengan Peserta Didik	3
7	Penilaian dan Evaluasi	3
B. KEPERIBADIAN		
8	Bertindak Sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial dan Kebudayaan Nasional	4
9	Menunjukkan Pribadi yang Dewasa dan Teladan	4
10	Etos Kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, Rasa Bangga Menjadi Guru	4
C. SOSIAL		
11	Bersikap Inklusif, Bertindak Obyektif, Serta Tidak Diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan Sesama Guru, Tenaga Kependidikan, Orang Tua, Peserta Didik, dan Masyarakat	4
D. PROFESIOANAL		
13	Penguasaan Materi, Struktur, Konsep dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang Diampu	4
14	Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan yang Reflektif	0
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		47
Konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0 - 100		
$NILAI\ PK\ GURU\ (100) = \frac{Nilai\ PK\ Guru}{Nilai\ PK\ Guru\ Tertinggi} \times 100$		83,93

*) Nilai Diisi Berdasarkan Laporan dan Evaluasi PK Guru. Nilai Minimum Per Kompetensi = 1 dan Nilai Maksimum = 4

Guru yang Dinilai,

Penilai,

LUWU, 16 November 2021
Kepala Sekolah,

0
NIP.

0
NIP.

Drs H. ANDI BURHAN, MM
NIP. 196612311992031000



**KUESIONER PENILAIAN KINERJA
GURU MATAPELAJARAN/KELAS
RESPONDEN ORANG TUA PESERTA DIDIK**

A. IDENTITAS

1. Nama Sekolah : SMA NEGERI 10 LUWU
 2. Nama Guru : 0
 3. Mata Pelajaran/Kelas : /
 4. Hari dan Tanggal : 0

B. TUJUAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari orang tua peserta didik tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan orang tua peserta didik

C. PETUNJUK

1. Mengisi identitas di atas dengan lengkap dan benar
 2. Membaca dengan teliti pernyataan yang tertulis pada kolom (3).
 3. Memberikan jawaban dengan jujur atas pernyataan pada kolom (3) dengan memberi nilai pada :
 a. Kolom (4), apabila tidak pernah (TP) Skor = 0
 b. Kolom (5), apabila kadang-kadang (KD) Skor = 1
 c. Kolom (6), apabila sering (SR) Skor = 2

NO	KOMPONEN	PERNYATAAN	PENILAIAN		
			TP	KD	SR
1	2	3	4	5	6
1	Komunikasi	1. Guru memberitahukan perkembangan belajar putra/putri saya	0	1	②
		2. Guru memberi kesempatan berkomunikasi dengan saya yang berkaitan dengan perilaku atau kesulitan belajar	0	①	2
		3. Guru bekerja sama dengan orang tua untuk menyelesaikan kesulitan belajar putra/putri saya	0	1	②
2	Kepercayaan Dalam Memberikan Pendidikan Kepada Peserta Didik	1. Guru berperan sebagai orang tua bagi putra/putri saya di sekolah	0	1	②
		2. Guru mengubah perilaku putra/putri saya menjadi lebih baik	0	1	②
		3. Guru memberikan bimbingan dalam pembelajaran kepada putra/putri saya yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari	0	1	②
		4. Guru disenangi oleh putra/putri saya dan teman-temannya	0	1	②
		5. Guru mengembalikan hasil belajar (PR, tugas, hasil ulangan) putra/putri saya dilengkapi dengan catatan	0	1	②
Jumlah Skor			15		
Skor Maksimum = Jumlah indikator x 2			16		
Nilai Kinerja= (Jumlah skor/skor maksimum) x 100			93,75		
Sebutan			Baik		



KUESIONER PENILAIAN KINERJA
GURU KELAS/MATA PELAJARAN
RESPONDEN PESERTA DIDIK

A. IDENTITAS
 1. Nama Sekolah : SMA NEGERI 10 LUWU
 2. Nama Guru : 0
 3. Mata Pelajaran/Kelas : /
 4. Hari dan Tanggal : 0

B. TUJUAN
 Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari peserta didik tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi

C. PETUNJUK
 1. Mengisi identitas di atas dengan lengkap dan benar
 2. Membaca dengan teliti pernyataan yang tertulis pada kolom (3).
 3. Memberikan jawaban dengan jujur atas pernyataan pada kolom (3) dengan memberi nilai pada :
 a. Kolom (4), apabila tidak pernah (TP) Skor = 0
 b. Kolom (5), apabila kadang-kadang (KD) Skor = 1
 c. Kolom (6), apabila sering (SR) Skor = 2

NO	KOMPONEN	PERNYATAAN	PENILAIAN		
			TP	KD	SR
1			4	5	6
1	Penguasaan Materi	1. Guru menyampaikan materi pelajaran dengan contoh dalam kehidupan sehari-hari	0	1	2
		2. Guru menjelaskan materi pelajaran dari buku paket dan sumber	0	1	2
		3. Guru memberikan contoh atau permasalahan yang berhubungan dengan keadaan saat ini	0	1	2
		4. Guru menjawab pertanyaan dengan jelas	0	1	2
		5. Guru menjawab pertanyaan dengan benar	0	1	2
		6. Guru mengajar sesuai dengan materi pelajaran	0	1	2
2	Kemahiran Dalam Mengajar	1. Guru menyampaikan kegiatan yang akan dilakukan selama	0	1	2
		2. Guru memberikan motivasi kepada saya dan teman-teman	0	1	2
		3. Guru menyampaikan materi pelajaran dengan mudah dimengerti	0	1	2
		4. Guru mengajar dengan cara yang bervariasi misalnya diskusi,	0	1	2
		5. Guru berbicara dengan jelas ketika menyampaikan materi pelajaran	0	1	2
		6. Guru meminta belajar secara berkelompok	0	1	2
		7. Guru mengajar dengan cara yang menyenangkan dan menarik	0	1	2
		8. Guru terampil menggunakan alat bantu saat mengajar	0	1	2
		9. Guru membimbing saya dan teman-teman ketika mengalami	0	1	2
		10. Guru membuat suasana nyaman saat melaksanakan pembelajaran.	0	1	2
		11. Guru memberi kesempatan kepada saya dan teman-teman untuk	0	1	2
		12. Guru menghargai kemampuan saya dan teman-teman	0	1	2
		13. Guru memberitahukan nilai hasil belajar	0	1	2
		14. Guru memberikan tugas dalam pembelajaran	0	1	2
3	Perilaku Guru Sehari-Hari	1. Guru mengajak saya dan teman-teman untuk berperilaku baik	0	1	2
		2. Guru memberi contoh perilaku yang sesuai aturan	0	1	2
		3. Guru menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya	0	1	2
		4. Guru berpakaian rapi sesuai aturan sekolah	0	1	2
		5. Guru menghargai perbedaan asal, suku, ras dan agama	0	1	2
		6. Guru berpakaian sopan	0	1	2
		7. Guru berbicara dengan santun	0	1	2
		8. Guru ramah	0	1	2
		9. Guru sabar	0	1	2
		10. Guru memulai pembelajaran tepat waktu	0	1	2
		11. Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu	0	1	2
		12. Guru memberikan tugas apabila berhalangan hadir	0	1	2

bersambung ke hai

sambungan halaman

KOMPONEN	PERNYATAAN	PENILAIAN		
		TP	KD	SR
2	3	4	5	6
	13. Guru menjaga lingkungan sekolah tanpa asap rokok	0	1	2
	14. Guru menjaga kebersihan lingkungan sekolah	0	1	2
	15. Guru memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan berdoa	0	1	2
Hubungan Sosial Dengan Peserta Didik	1. Guru memperhatikan kebutuhan belajar saya dan teman-teman	0	1	2
	2. Guru menyebutkan nama saya dan teman-teman selama kegiatan pembelajaran atau kegiatan lainnya)	0	1	2
	3. Guru memberi perhatian kepada saya dan teman-teman	0	1	2
	4. Guru memelihara komunikasi yang baik dengan semua peserta didik	0	1	2
	5. Guru mudah dihubungi pada saat diperlukan untuk diskusi	0	1	2
	6. Guru akrab dengan saya dan teman-teman	0	1	2
	7. Guru ikut serta dalam berbagai macam kegiatan sekolah (upacara, kegiatan keagamaan, senam bersama)	0	1	2
Jumlah Skor				0
Jumlah indikator x 2				84
Skor / (skor maksimum) x 100				0,00
Keterangan				Kurang





Lampiran MP1A

**KUESIONER PENILAIAN KINERJA
GURU KELAS/MATA PELAJARAN
RESPONDEN GURU TEMAN SEJAWAT**

A. IDENTITAS

1. Nama Sekolah : SMA NEGERI 10 LUWU
 2. Nama Guru : 0
 3. Mata Pelajaran/Kelas : /
 4. Hari dan Tanggal : 0

B. TUJUAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari guru teman sejawat tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan guru teman sejawat

C. PETUNJUK

1. Mengisi identitas di atas dengan lengkap dan benar
 2. Membaca dengan teliti pernyataan yang tertulis pada kolom (3)
 3. Memberikan jawaban dengan jujur atas pernyataan pada kolom (3) dengan memberi nilai pada :
 a. Kolom (4), apabila tidak pernah (TP) Skor = 0
 b. Kolom (5), apabila kadang-kadang (KD) Skor = 1
 c. Kolom (6), apabila sering (SR) Skor = 2

NO	KOMPONEN	PERNYATAAN	PENILAIAN		
			TP	KD	SR
1	Perilaku Guru Sehari-Hari	1. Guru mentaati peraturan yang berlaku di sekolah	0	1	2
		2. Guru bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan	0	1	2
		3. Guru berpakaian rapi dan/atau sopan	0	1	2
		4. Guru rajin mengikuti upacara bendera	0	1	2
		5. Guru berperilaku baik terhadap saya dan guru lain	0	1	2
		6. Guru bersedia menerima kritik dan saran dari saya atau guru lain	0	1	2
		7. Guru dapat menjadi teladan bagi saya dan teman-teman	0	1	2
		8. Guru pandai mengendalikan diri	0	1	2
		9. Guru ikut aktif menjaga lingkungan sekolah bebas dari asap rokok	0	1	2
		10. Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler	0	1	2
		11. Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan peningkatan prestasi sekolah	0	1	2
2	Hubungan Guru Dengan Teman Sejawat	1. Guru bersikap ramah kepada saya atau orang lain	0	1	2
		2. Guru berbahasa santun kepada saya atau orang lain	0	1	2
		3. Guru memberi motivasi kepada saya atau teman-teman guru lain	0	1	2
		4. Guru pandai berkomunikasi secara lisan atau tertulis	0	1	2
		5. Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan	0	1	2
		6. Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan luar sekolah	0	1	2
		7. Guru mudah bekerjasama dengan saya atau guru lainnya	0	1	2
		8. Guru bersedia diajak berdiskusi tentang segala hal terkait kepentingan peserta didik dan sekolah	0	1	2
		9. Guru bersedia membantu menyelesaikan masalah saya dan guru lainnya	0	1	2
		10. Guru menghargai kemampuan saya dan guru lainnya	0	1	2
3	Perilaku Profesional Guru	1. Guru memiliki kretivitas dalam pembelajaran	0	1	2
		2. Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan Teknologi Informasi (TI) yang memadai	0	1	2
		3. Guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap	0	1	2
		4. Guru ada di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas	0	1	2
		5. Guru memulai pembelajaran tepat waktu	0	1	2
		6. Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu	0	1	2
		7. Guru memberikan tugas kepada peserta didik apa bila berhalangan hadir untuk mengajar	0	1	2
		8. Guru memberi informasi kepada saya atau guru lain jika berhalangan hadir untuk mengajar	0	1	2
		9. Guru memperlakukan peserta didik dengan penuh kasih sayang	0	1	2
Jumlah Skor			0		
Skor Maksimum = Jumlah indikator x 2			60		
Nilai Kinerja= (jumlah skor/skor maksimum) x 100			0,00		
Sebutan			Kurang		

Lampiran 6: Dokumentasi

Dokumentasi dengan kepala sekolah



Dokumentasi dengan guru



Lampiran 7: Surat Izin Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN LUWU**
BADAN KESATUAN BANGSA & POLITIK
Jalan Andi Djemma No.1 (Komp. Perkantoran Pemerintah Kab. Luwu) Belopa 91983
Telp. 0471-3314552 Fax 0471-3314552, e-mail: kesbang.luwu@gmail.com

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY
Nomor : 072/ 27 -Sek/Kesbang/VII/2022

Berdasarkan Surat dari Institut Agama Islam Negeri Palopo Nomor : 1165/In.19/FTIK/HM.01/06/2022, tanggal 28 Juni 2022 perihal Permohonan Surat Izin Penelitian

Maka dengan ini diberikan Rekomendasi Surat Ijin Penelitian kepada :

1. Nama : Indriati
2. Pekerjaan : Mahasiswi
3. NIM : 18 0206 0064
4. Alamat : Dusun Pantai Bahari Desa. Raja Kec.Bua
5. Nama Lembaga : Institut Agama Islam Negeri Palopo
6. Penanggung Jawab : Dekan
7. Maksud dan Tujuan : Melaksanakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul "Manajemen Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Luwu".
8. Status Penelitian : Baru
9. Anggota Peneliti : -
10. Lokasi : Kecamatan Bua

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Research/survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas Pemerintah;
2. Sebelum melaksanakan research/survey langsung kepada responden harus terlebih dahulu melaporkan kepada Pemerintah wilayah setempat;
3. Setelah research/survey selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada BAKESBANGPOL Kabupaten Luwu;
4. Surat Rekomendasi reseach/survey ini berlaku tanggal 04 Juli s/d 04 September 2022 (2 bulan)

Di Keluarkan di Belopa
Pada Tanggal 04 Juli 2022

KEPALA BADAN

H.KAMAL.S.Pd.MM
PKT / Pembina Tk. I
NIP. : 196512311991031100

Lampiran 8: Surat Selesai Meneliti



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

UPT SMA NEGERI 10 LUWU

Alamat: Jl. Poros Palopo – Belopa Km.10, Tanarigella' Kec. Bua, Kab. Luwu 91991

Website: <http://sman10luwu.sch.id> Email: smanegeri10luwu@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.3/018 - UPT SMAN.10/LUWU/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SMAN 10 Luwu menerangkan bahwa:

Nama : **INDRIATI**
NIM : 18 0206 0064
Tempat/Tanggal Lahir : Balambang, 16 Februari 2001
Program Studi : S1, Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Palopo

Benar telah melaksanakan penelitian di UPT SMAN 10 Luwu, Kec. Bua, Kab. Luwu tanggal 04 Juli – 30 Agustus 2022 untuk penyelesaian Penyusunan karya ilmiah (Skripsi) dengan judul **“Manajemen Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Luwu”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Agustus 2022
Plt. Kepala UPT,

AN RASDIYANTO, S.Pd.
Pembina Tk. I
NIP. 197001041994121002

SP Nomor : 826/016-UPT SMAN.10/LUWU/DISDIK

Lampiran 9: Halaman Persetujuan Pembimbing

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul Manajemen Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Luwu

Yang ditulis oleh:

Nama : Indriati
Nim : 18 0206 0064
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Dr. Fatmahanidah Sabani, M.Pd.

Tanggal:

Pembimbing II

Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

Tanggal:

Lampiran 10: Nota Dinas Pembimbing

Dr. Fatmaridah Sabani, M.Pd.

Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Indriati

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Indriati

Nim : 18 0206 0064

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Manajemen Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Luwu

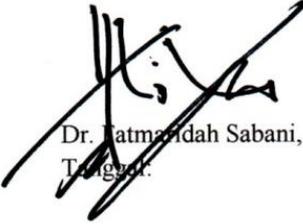
Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

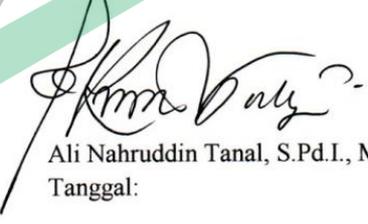
Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Fatmaridah Sabani, M.Pd.

Tanggal:


Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

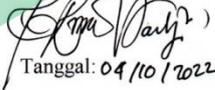
Tanggal:

Lampiran 11: Halaman Persetujuan Tim Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu*, yang ditulis oleh *Indriati*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0064. Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, 26 September 2022. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqosyah*.

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Ketua Sidang
()
Tanggal: 5/10/2022
2. Dr. Kaharuddin, S.Ag., M.Pd.
Penguji I
()
Tanggal: 08/10-2022
3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.
Penguji II
()
Tanggal: 04/10/2022
4. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag.
Pembimbing I
()
Tanggal: 05/10/2022
5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.
Pembimbing II
()
Tanggal: 04/10/2022

Lampiran 12: Nota Dinas Penguji

Dr. Kaharuddin, S.Ag., M.Pd.
Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.
Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag.
Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Indriati

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Stelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Indriati
NIM : 18 0206 0064
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : *Manajemen Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu*

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Dr. Kaharuddin, S.Ag., M.Pd.

Penguji I

()
Tanggal: 03/10/2022

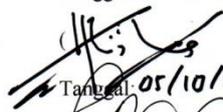
2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

()
Tanggal: 04/10/2022

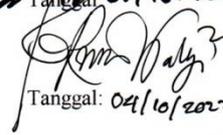
3. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag.

Pembimbing I

()
Tanggal: 05/10/2022

4. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

Pembimbing II

()
Tanggal: 04/10/2022

RIWAYAT HIDUP



INDRIATI, lahir di Balambang pada tanggal 16 Februari 2001. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah Mukaddimun dan ibu Sulhati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Dusun. Pantai Bahari, Desa. Raja, Kec. Bua, Kab. Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 586 Raja. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri Satap Raja dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 10 Luwu, penulis aktif dalam ekstrakurikuler yaitu rohis. Setelah lulus SMA tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis : indriati08@gmail.com