

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 8 HULU SUNGAI TENGAH**

Misbahul Jannah

Mahasiswa Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidiyah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Jannahmisbahul849@gmail.com

Hikmatu Ruwaida

Dosen, STIQ Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia

ruwaida0212@gmail.com

Ridhatullah Assya'bani

Dosen, STIQ Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia

rassyabani@gmail.com

Mahmuddin

Dosen, STIQ Amuntai, Kalimantan Selatan, Indonesia

masofara@gmail.com

Abstrak

Guru sebagai pendidik di lingkungan sekolah yang memiliki peranan penting dalam proses belajar mengajar, guru yang sangat menentukan kemampuan dan perkembangan siswa di bidang ilmu pengetahuan, satu hal yang menjaga mutu seorang guru yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Hulu Sungai Tengah pada bulan desember. Penelitian ini merupakan penelitian lapangandengan jenis penelitian analisis deskriptip .Tujuan penilitian ini adalah untuk mengemukakan bagaimana proses penerapan penilaian kinerja guru dan juga faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Teknik pengumpulan datayaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan juga dokumentasi, adapun teknik analisis data nya yaitu mengacu dengan model Miles and Hubberman. Hasil penelitian pada penelitian ini adalah penerapan penilaiankinerja guru sudah berjalan secara rutin yaitu 2 kali dalam setahun, dan dalam melakukan penilaian kepala sekolah mengacu pada standar kompetensi guru, ada 3 standar kompetensi guru yaitu 1) Pengelolaan pembelajaran. 2) Pengembangan profesi. 3) Penguasaan akademik. Adapun faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu kemampuan, motivasi, kecerdasan dan kemampaun dalam bercakap

Kata kunci: Penilaian, Kinerja Guru, Madrasah Ibtidaiyah

Abstract

Teachers as educators in the school environment have an important role in the teaching and learning process, teachers who greatly determine the abilities and development of students in the field of science, one thing that maintains the quality of a teacher is by conducting performance appraisals. This research was conducted at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Hulu Sungai Tengah in December. This research is a field research with the type of descriptive analysis research. The purpose of this research is to find out how the process of implementing teacher performance appraisal and also the factors that influence teacher performance. The data collection technique is by conducting interviews, observation and also documentation, while the data analysis technique is referring to the Miles and Hubberman model. The results of the research in this study are that the application of teacher performance assessments has been carried out routinely, namely 2 times

a year, and in conducting school principals' assessments referring to teacher competency standards, there are 3 teacher competency standards, namely 1) Management of learning. 2) Professional development. 3) Academic mastery. The factors that influence performance appraisal are ability, motivation, intelligence and ability to speak

Keywords: Assessment, Teacher Performance, Madrasah Ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Penilaian memegang peranan penting dalam sebuah pendidikan, penilaian yang baik akan berdampak pada proses belajar mengajar. Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan bertujuan untuk menilai pencapaian standar kompetensi lulusan. Penilaian merupakan aspek yang penting dalam proses pendidikan, yang bertujuan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang digunakan untuk menentukan kebijakan proses pembelajaran.¹

Berdasarkan Undang-Undang Dasar pasal 58 nomor 30 yang berbunyi “Evaluasi atau penilaian peserta didik, satuan pendidikan, dan program pendidikan dilakukan oleh lembaga mandiri secara berkala, menyeluruh, transparan, dan sistemik untuk menilai pencapaian standar nasional pendidikan” (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Diantara banyaknya tugas kepala sekolah salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini benar-benar dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru dan bermanfaat bagi sekolah dalam melakukan kegiatannya.²

Merujuk dengan penjelasan diatas, maka penilaian kinerja guru diperintahkan merujuk kepada Standar Kompetensi Guru. Pada bukunya yang berjudul Guru sebagai Profesi, Suparlan mengatakan bahwa standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan. Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar mampu dikatakan sebagai seorang guru yang profesional. Berdasarkan pengertian diatas, standar kompetensi guru terbagi dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu: Pengelolaan pembelajaran, Pengembangan profesi, dan Penguasaan akademik.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* yang diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat penyelesaian pekerjaan seseorang, hal tersebut dapat menggambarkan seberapa baik seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang dan ada hasil yang ingin dicapainya.³

¹ Hari Setiadi, “Pelaksanaan Penilaian pada Kurikulum 2013,” *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 20, no. 2 (November 21, 2016): 166–78, <https://doi.org/10.21831/pep.v20i2.7173>.

² Laode Ismail Ahmad, “Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya,” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (June 14, 2017), <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>.

³ Teuku Mufizar, Susanto Susanto, and Nelis Nurjayanti, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru di SDN Mohammad Toha Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP),” in

Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk menyampaikan suatu informasi tentang kualitas, status atau atribut lain dari sejumlah kelompok. Sedangkan menurut Hasibun penilaian kinerja adalah sebuah program yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk melakukan penilaian terhadap perilaku atau kinerja karyawannya dan melakukan pembaharuan kebijakan untuk kemajuan yang akan datang. Istilah perilaku yang dimaksud adalah penilaian pada loyalitas seorang karyawan, penilaian pada loyalitas, desikasi, kesetiaan, kerjasama dan partisipasi karyawan.

Mengamati dari pendapat-pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas maka dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya penilaian kinerja adalah aktifitas dalam menilai terhadap kepemimpinan, kejujuran, kesetiaan, dedikasi dan keikutsertaan seseorang dalam lembaga ataupun organisasinya.⁴ Guru merupakan seorang pendidik yang diberikan tanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru harus selalu mengalami perubahan dan pengembangan sesuai dengan jabatan fungsional yang dimilikinya.⁵

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh seorang asesor dan dilaksanakan selama satu tahun. Penilaian kinerja guru yang dilaksanakan pada awal tahun anggaran disebut sebagai penilaian formatif, penilaian ini dilakukan hanya kepada guru yang baru masuk atau pun baru dipindah. Selanjutnya ada penilaian sumatif, yaitu penilaian yang dilakukan delapan minggu sebelum akhir tahun anggaran, penilaian sumatif dimanfaatkan untuk menjadi acuan tingkat ketercapaian sasaran kinerja guru.⁶

Dalam melakukan penilaian kepada guru, setiap sekolah pastinya mempunyai kriteria-kriteria tertentu. Untuk menentukan kriteria tersebut ada beberapa tahapan yang harus dilakukan, diantaranya adalah pengumpulan data dan informasi, pengolahan data dan juga cara mendapatkan hasil akhir sebuah kinerja guru. Berbagai tahapan yang dilalui tentunya membuat kepala madrasah kesulitan dan kewalahan dalam melakukan penilaian kepada guru dikarenakan proses penilaian dilakukan secara manual dan guru nya yang cukup banyak. Berdasarkan wawancara awal dengan kepala sekolah MIN 8 Hulu Sungai Tengah bahwa di sekolah tersebut sudah melakukan penilaian secara rutin, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru yang ada di sekolah tersebut apakah sudah maksimal ataupun belum.

Konferensi Nasional Sistem dan Informatika 2015 (Konferensi Nasional Sistem dan Informatika 2015, STMIK STIKOM Bali, 2015), <https://www.neliti.com/publications/171428/>.

⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Salemba Empat, 2015).

⁵ Kemendikbud, *Buku 2 Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman Pengelolaan PKG* (Jakarta: Dirjen GTK, 2016), <https://disdik.slemankab.go.id/wp-content/uploads/2020/10/Buku-2-Pedoman-PK-Guru.pdf>.

⁶ Kemendikbud.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yunus Afandi dalam penelitian yang berjudul Analisis Penilaian Kinerja Guru di SD Negeri Trebungan Bondowoso dengan Metode CPI, penelitian ini menjelaskan bahwa menjadikan guru yang berkualitas pastinya pihak sekolah harus mengadakan penilaian rutin yang bertujuan untuk mengetahui perkembangan guru. Penilaian tersebut dilakukan bertujuan untuk mengetahui guru yang mana yang berkualitas dan siapa saja guru yang masih mempunyai kemampuan yang rendah. Dengan adanya penilaian para guru akan berlomba-lomba dalam meningkatkan kemampuan masing-masing.

Merujuk pada penelitian terdahulu, bahwa penilaian kinerja guru itu sangat penting dilakukan, karena akan berdampak pada siswa. Guru yang kemampuannya tinggi akan menjadikan siswa yang cerdas. Guru juga tidak akan berdiam diri, akan tetapi pasti ingin berusaha dalam meningkatkan kemampuannya. Berdasarkan pada permasalahan yang sudah diuraikan, maka ada beberapa hal yang akan diuraikan dalam pembahasan penelitian ini, diantaranya adalah pelaksanaan penilaian kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan penilaian kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Pada penulisan artikel ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberi gambaran laporan penelitian berupa kutipan-kutipan yang didapatkan dari hasil wawancara yang juga dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam bentuk alamiah dan dengan menggunakan metode yang alami.⁷

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengemukakan bagaimana penilaian kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Hulu Sungai Tengah ada bulan desember. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan 1 guru MIN 8 Hulu Sungai Tengah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini yaitu mengacu pada model interaktif dalam analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis, melalui reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan.⁸

⁷ Miftachul Huda et al., "Empowering Learning Ethics Culture in Islamic Education:," in *Advances in Educational Technologies and Instructional Design*, ed. Miftachul Huda et al. (IGI Global, 2020), 244–67, <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8528-2.ch013>.

⁸ Joko Gunawan, *Buku Saku Metodologi Penelitian Kesehatan* (Kediri: CV. Violet Indah Sejahtera, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berlandaskan kepada peraturan Manteri PAN RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja seorang guruitu adalah merancang proses belajar mengajar, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi proses belajar mengajar antara guru dengan siswa. Sistem penilaian kinerja guru sudah dilaksanakan secara rata, implementasi penilaian kinerja guru yang sudah dilaksanakan saat ini dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh kepala sekolah dan ada juga kasus tentang pelaksanaan penilaian kinerja hanya dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru yang berkaitan saja. Seperti yang disampaikan kepala sekolah berikut:

“Penilaian kinerja guru di sekolah ini dilakukan oleh saya sendiri yang menilainya, alhamdulillah sudah berjalan dengan baik dan dilakukan 2 kali dalam setahun yaitu pada bulan junidan desember. Tujuan diadakannya penilaian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem kerjaguru selama 6 bulan pembelajaran berlangsung. Kalau dikatakan bagaimana hasil dari penilaian kinerjanya diantara 27 guru ada 4 guru yaang masih belum mencukupi kualitas dalam mengajarya. Dan saya sebagai pemimpin akan berusaha terus dalam membimbing mereka untuk selalu meningkatkan kemampuan mereka”

Dalam melakukan Penilaian kinerja pada guru harus berdasarkan standar kompetensi guru, standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan dalam bentuk penguasaan guru terhadap pengetahuan dan perilaku agar layak menjadi seoraang guru yang baik. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu guru:

“Iya dalam menerapkan penilaian kinerja harus mengacu kepada standar kompetensi guru supaya tidak meleber kemana mana, yang saya ketahui tentang standar komptensi guru itu ada 3 yaitu bagaimana pengelolaan pembelajarannya, bagaimana pengembangan profesinya dan bagaiman penguasaan akademiknya”

Kepala sekolah tidak akan begitu saja dalam memberikan penilaian kepada guru, dia akan merujuk ke berbagai referensi dan akan menilai kinerja guru dengan sebagaimana mestinya, adapunada beberapa point yang akan dinilai oleh kepala sekolah. Berdasarkan hasil analisis peneliti dengandokumen salah satu hasil kinerja guru yang diberikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Lembar pernyataan, kompetensi, indikator dan cara menilai PK guru pembelajaran

No.	Kompetensi	Cara Menilai
A. Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan & 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 & 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 & Pemantauan
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan & Pemantauan
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan & Pemantauan
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan & Pemantauan
12.	Komunikasi dengan guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	Pengamatan
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Pengamatan
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan

Pada tabel diatas ada 4 kompetensi guru yang dinilai oleh kepala sekolah, cara menilainya itu ada 2 cara yaitu dengan pengamatan dan juga pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui diskusi sebelum pengamatan, pengamatan dilakukan selama pelaksanaan proses pembelajaran dan akan dilakukan diskusi setelah pengamatan. Adapun pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui dokumen dan wawancara dengan guru yang dinilai. Berikut hasil dari penilaian kinerja guru:

Tabel Hasil Penilaian Kinerja Guru

NO	KOMPETENSI	NILAI
A.Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3
5.	Pengembangan potensi anak didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	4
B.Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	3
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	3
D.Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalaui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		46

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai kinerja guru beragam, sebagian kompetensi nilainya sudah cukup bagus dan yang lainnya juga ada yang masih kurang. Berikut rekapan nilai guru setelah digabungkan dengan penilaian dari teman sejawat, siswa dan orang tua siswa.

Rekapan Nilai Kinerja Guru Mata Pelajaran/ Kelas

No	Penilaian	Hasil Penilaian	Proporsi	Nilai
1.	Hasil Nilai PKG atasan (Kepala Sekolah/Pengawas/Guru Senior)	46,00	70%	32,20
2.	Rerata kuesioner kinerja oleh Guru Teman Sejawat	86,33	10%	8,63
3.	Rerata kuesioner Kinerja oleh Peserta Didik	89,44	10%	8,94
4.	Rerata kuesioner Kinerja oleh Orang tua	89,58	10%	8,96
Nilai PKG = Jumlah Nilai				59
Tidak Hadir Tanpa Keterangan = (a hari)		13,00	=	71,74
Persentase Nilai PKG dari Kehadiran = $100\% - (a/46) \times 100\%$				1
Nilai Akhir PKG : = Nilai PKG x Persentase Nilai PKG dari kehadiran				42
Konversi nilai PK GURU ke dalam skala 0 – 100 sesuai Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009 dengan rumus:				75,24
$\text{Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$				
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya				100% (Baik)
Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus berikut ini				20,25
$\text{Angka Kredit satu tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times (\text{JM/JWM}) \times \text{NPK}}{4}$				

Pada tabel diatas dapat dilihat kinerja guru sudah cukup baik yaitu 42. Dalam sebuah lembaga apapun itu yang akan dilakukan pasti tidak akan terlepas akan faktor yang mempengaruhinya, pada penilaian kinerja ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Sebuah program atau kegiatan apa saja pasti ada faktor pendukung dan penghambatnya. Seperti yang dijelaskan oleh kepala sekolah:

“Ketika melakukan penilaian kinerja kepada guru, setelah dilihat dan saya amati bahwa kelemahan guru dalam mengajar itu dikarenakan beberapa faktor diantaranya adalah faktor kemampuan guru dan faktor motivasi guru. Guru kurang mampu mengajar secara maksimal dikarenakan penempatan guru yang bukan ahlinya. Kalau dilihat dari faktor motivasi kurangnya pendorong kepada guru dalam melakukan perubahan dalam mengajar, karena tidak ada yang mendorong maka tidak ada keinginan untuk berinovasi. Adapun guru yang sudah bagus dalam bekerjanya dikarenakan beberapa faktor juga diantaranya adalah faktor kecerdasan guru dan faktor kemampuan dan bercakap. Guru yang bagus dalam mengajar dikarenakan dengan latar belakangnya dan pandai dalam bercakap dengan setiap orang”

PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Menurut Fitri dan Nurhadi bahwasanya kinerja guru merupakan prestasi yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria penilaian Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari

kemampuan yang melekat yang harus dikuasai.⁹ Kemampuan guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya atau tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar yang hasil kerjanya dapat dilihat dari kualitas hasil kerjanya, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik kepada siswa, kepala sekolah dan guru lainnya.

Berdasarkan teori diatas sejalan dengan apa yang telah dipaparkan oleh kepala sekolah bahwa kinerja guru adalah sebuah prestasi yang dimiliki oleh guru itu sendiri dan penilaian kinerja itu sangat penting dilakukan karena untuk mengetahui guru yang mana sudah mencukupi kualitas mengajarnya dan juga guru yang mana yang masih lemah dalam mengajarnya. Tujuan yang lainnya juga adalah guru menjadi semangat dan berlomba-lomba untuk sama-sama meningkatkan kemampuannya dalam mengajar.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi 2 diantaranya ada kelemahan dan ada juga kelebihan. Faktor kelemahan kinerja guru adalah kemampuan dan motivasi.¹⁰ Guru masih belum mampu untuk memberikan pembelajaran dengan baik dikarenakan latar belakang yang kurang, sedangkan faktor motivasi dikarenakan guru kurangnya pendorong untuk berinovasi dalam melakukan pembelajaran. Faktor kelebihan guru adalah kecerdasan dan kemampuan dalam bercakap.

Mengacu pada teori diatas sejalan dengan apa yang telah ditemukan peneliti bahwa dalam melakukan sebuah program atau kegiatan pasti tidak terlepas dengan adanya faktor, baik itu faktor penghambat ataupun pendukung. Sekolah dasar sangat diperlukan guru yang bisa mengajak mereka dalam bercakap, bertukar cerita apa yang mereka alami. Jadi kemampuan guru dalam bercakap pada sekolah dasar sangat diperlukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa penerapan penilaian dilaksanakan secara rutin 2 kali dalam setahun yaitu pada bulan juni dan desember, dalam melakukan penilaian kepala sekolah mengacu kepada standar kompetensi guru. 3 standar kompetensi guru diantaranya adalah 1) Pengelolaan pembelajaran; 2) Pengembangan profesi; 3) Penguasaan akademik. Diantara 27 guru yang ada di sekolah tersebut ada 4 guru yang

⁹ Fitri, Yulia Nana, and Nurhadi, "Analisis Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Smk Yadika Jambi," *Jurnal Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 1 (n.d.): 318–26.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ban: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).

Misbahul Jannah, Hikmatu Ruwaida, Ridhatullah Assya' bani, Mahmuddin: Analisis Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Hulu Sungai Tengah

belum mencukupi kualitas yang baik dalam mengajar, kepala sekolah terus membimbing guru tersebut dalam berinovasi untuk mengajar. Adapun faktor yang mempengaruhi dalam penerapan penilaian kinerja guru ini adalah faktor motivasi, kemampuan, kecerdasan dan keterampilan bercakap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Laode Ismail. "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (June 14, 2017). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>.
- Fitri, Yulia Nana, and Nurhadi. "Analisis dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) pada SMK Yadika Jambi." *Jurnal Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 1 (n.d.): 318–26.
- Gunawan, Joko. *Buku Saku Metodologi Penelitian Kesehatan*. Kediri: CV. Violet Indah Sejahtera, 2017.
- Huda, Miftachul, Khoirurrijal Khoirurrijal, M. Ihsan Dacholfany, Susminingsih Susminingsih, Azmil Hashim, Nurazmalail Marni, Ahmad Kilani Mohamed, et al. "Empowering Learning Ethics Culture in Islamic Education:" In *Advances in Educational Technologies and Instructional Design*, edited by Miftachul Huda, Jimaain Safar, Ahmad Kilani Mohamed, Kamarul Azmi Jasmi, and Bushrah Basiron, 244–67. IGI Global, 2020. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8528-2.ch013>.
- Kemendikbud. *Buku 2 Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman Pengelolaan PKG*. Jakarta: Dirjen GTK, 2016. <https://disdik.slemankab.go.id/wp-content/uploads/2020/10/Buku-2-Pedoman-PK-Guru.pdf>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ban: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mufizar, Teuku, Susanto Susanto, and Nelis Nurjayanti. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru di SDN Mohammad Toha Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)." In *Konferensi Nasional Sistem dan Informatika 2015*. STMIK STIKOM Bali, 2015. <https://www.neliti.com/publications/171428/>.
- Setiadi, Hari. "Pelaksanaan Penilaian pada Kurikulum 2013." *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 20, no. 2 (November 21, 2016): 166–78. <https://doi.org/10.21831/pep.v20i2.7173>.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, 2015.