

**IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA GURU  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WATUAGUNG  
KECAMATAN TAMBAK KABUPATEN BANYUMAS**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto  
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Oleh:  
**NUR ATIKAH PRATIWI**  
NIM. 1323303076

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
2017**

**IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA GURU  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WATUAGUNG  
KECAMATAN TAMBAK KABUPATEN BANYUMAS**

**Nur Atikah Pratiwi**

Jurusan S1 Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

**ABSTRAK**

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompensasi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melaksanakan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini mengenai implementasi penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kapan periode penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, Bagaimana metode penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, bagaimana tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*, dengan jenis penelitiannya kualitatif. Dalam penelitian yang penulis lakukan subjek penelitian adalah kepala sekolah sebagai penilai dan guru sebagai yang dinilai, sedangkan objek penelitian ini adalah implementasi penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumentasi, wawancara dan triangulasi. Sedangkan untuk menganalisis data yaitu menggunakan cara mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dari penelitian ini adalah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas memiliki dua kegiatan yaitu evaluasi diri pada awal tahun pembelajaran atau awal semester genap dan penilaian kinerja guru berlangsung pada pertengahan semester genap sampai akhir semester genap. Penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas dengan metode pengamatan dan pemantauan. Tindak lanjut penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas secara keseluruhan dapat dibedakan menjadi dua kegiatan, yaitu kegiatan pemberian nilai dan kegiatan peningkatan kompetensi guru.

Kata Kunci: Implementasi Penilaian, Kinerja Guru

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	9
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat.....	12
E. Kajian Pustaka .....	13
F. Sistematika Pembahasan.....	15

## BAB II LANDASAN TEORI : PENILAIAN KINERJA GURU

A. Penilaian Kinerja Guru .....	17
1. Pengertian Penilaian Kinerja Guru .....	17
2. Dasar Penilaian Kinerja Guru.....	22
3. Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	33
4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	36
5. Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Guru .....	38
6. Aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru .....	40
B. Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru .....	44
1. Periode Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru .....	44
2. Metode Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru .....	46

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	49
B. Lokasi Penelitian .....	49
C. SubjekdanObjek Penelitian.....	50
D. Metode Pengumpulan Data .....	52
E. Analisis Data.....	55

## BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

a. Penyajian Data.....	58
1. Gambaran umum MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas .....	58
a. Letak Geografis .....	58
b. Sejarah Berdirinya .....	59

c. Visi dan Misi .....	60
d. Struktur Organisasi .....	61
e. Keadaan Guru, karyawan dan Siswa .....	61
f. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	63
2. Implementasi Penilaian Kinerja Guru di MI Negeri Watuagung .....	64
a. Periode Penilaian Kinerja Guru.....	65
b. Metode Penilaian Kinerja Guru.....	70
c. Tindak Lanjut Penilaian Kinerja Guru .....	75
b. Analisis Data.....	80
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan pembicaraan yang sangat menarik. Hal ini merupakan suatu tantangan dunia menjadi terbuka dan transparan, sehingga ada kesan tak ada lagi batas negara. Keterbukaan inilah yang bisa menyebabkan adanya saling mempengaruhi antar bidang. Kondisi macam seperti ini pula yang kemudian memunculkan adanya tantangan-tantangan besar bagi dunia pendidikan untuk mempersiapkan manusia-manusia yang berkompeten agar mampu bersaing dalam pasar global.<sup>1</sup>

Disisi yang berbeda, dengan perubahan era pada masa kini maka di dalam dunia pendidikan mengambil pengaruh global ini dengan menjadikan peluang. Karena perlu diketahui bahwa dengan era ini maka tantangan yang dialami semakin besar, sehingga perlu sekali menggali peluang yang seluas-luasnya. Dengan hal ini maka pendidikan hadir sebagai wahana untuk mengembangkan potensi pada diri setiap warga negara. Dengan menghadirkan output yang berkompeten dan memiliki kualitas yang tinggi maka diharapkan mampu menghadapi era globalisasi pada masa kini.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk menjamin suatu bangsa. Pendidikan juga menjadi tolak ukur kemajuan suatu bangsa, dan menjadi cermin kepribadian masyarakatnya. Sesuai pendapat Mohammad Noer Syam

---

<sup>1</sup>Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*, (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 1.

yang dikutip oleh Hasbullah bahwa hubungan masyarakat dengan pendidikan menampilkan hubungan korelasi positif. Artinya pendidikan yang maju dan modern akan menghasilkan masyarakat yang maju dan modern pula. Sebaliknya pendidikan yang maju dan modern hanya ditemukan dan diselenggarakan oleh masyarakat maju dan modern.<sup>2</sup>

Dilihat dari sisi aktualisasinya, pendidikan merupakan proses interaksi antara guru (pendidik) dengan peserta didik (siswa) untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang ditentukan. Pendidik, peserta didik dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama pendidikan. Ketiganya membentuk suatu *triangle*, yang jika hilang salah satunya, maka hilanglah hakikat pendidikan. Namun demikian dalam situasi tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau dibantu oleh unsur lain seperti media teknologi, tetapi tidak dapat digantikan. Mendidik adalah pekerjaan profesional oleh karena itu sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidik profesional.<sup>3</sup>

Untuk mewujudkan pendidikan dalam era global ini maka perlu sekali meningkatkan mutu pendidikan, dimana harapan dengan adanya pendidikan yang bermutu adalah menghasilkan output yang berkompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Mampu melihat peluang dan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk kemaslahatan umat.

Pendidikan yang bermutu dapat dihasilkan melalui sumber daya manusia yang meliputi guru, kepala sekolah, pengawas, dan tenaga kependidikan lainnya.

---

<sup>2</sup> Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 27.

<sup>3</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), hlm. 191.

Salah satu sumber daya manusia yang ikut membantu dalam menghasilkan pendidikan yang bermutu sebagian besar dipengaruhi oleh guru. Dimana dalam dunia pendidikan, guru mempunyai peran, fungsi dan tugas yang penting dalam mencerdaskan peserta didik. Karena guru merupakan orang yang memegang peranan kunci bagi keberlangsungan kegiatan pendidikan. Maka dengan demikian guru membutuhkan pelatihan profesional agar dapat mengembangkan wawasan dan ketrampilan mereka.

Tuntutan profesionalitas dalam bekerja atau mengajar sebenarnya telah dinyatakan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah”.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa:

“Kualifikasi akademik guru SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA minimum diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1). Dalam PMPN ini juga disebutkan bahwa: “Guru harus menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat ini terintegrasi dalam kinerja guru.”<sup>4</sup>

Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 3-4.

<sup>5</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi. . .*, hlm. 27.



Dengan demikian guru diharapkan mampu menjalankan secara profesional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki pendidik itu sungguh sangat ideal sebagaimana tergambar dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Karena itu, guru harus selalu belajar dengan tekun disela-sela menjalankan tugasnya. Menjadi guru profesional bukan pekerjaan yang mudah, apalagi di tengah kondisi mutu guru yang sangat buruk dalam setiap aspeknya.<sup>6</sup>

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, outputnya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.<sup>7</sup>

Betapa pentingnya peran guru dalam pembentukan output dari suatu lembaga pendidikan maka perlu sekali adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dalam suatu lembaga pendidikan seperti perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, seleksi, staffing, pelatihan, pengembangan dan manajemen karir Sumber Daya Manusia, kompensasi, maupun penilaian kinerja.<sup>8</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian tugas yang terkait dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih,

---

<sup>6</sup>Jenen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*. . . , hlm. 30.

<sup>7</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 14.

<sup>8</sup>Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian*. . . , hlm. 41.

mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>9</sup>

Dalam proses manajemen maka terdapat tujuan yang akan dicapai, sehingga dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia pasti akan ada tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk menghasilkan mutu yang berkualitas yakni output. Output yang berkualitas dapat diperoleh dari guru berkualitas yakni memiliki empat kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007.

Mengingat betapa pentingnya peranan guru dalam proses pembelajaran maka dapat dipastikan dalam menjalankan tugasnya perlu ada pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya. Sehingga dengan keadaan tersebut maka perlu sekali dilakukannya penilaian kinerja agar dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dari guru-gurunya.

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan dan pemberian imbalan.<sup>10</sup>

Melalui dengan adanya penilaian kinerja diharapkan guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang

---

<sup>9</sup> Tb Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik ed kedua*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 11.

<sup>10</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, . . . , hlm. 25.

harus diperhatikan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui lebih jauh tentang kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal. Disamping itu, guru dapat mendeteksi kelemahannya sedini mungkin untuk kepentingan perbaikan atas kelemahan tersebut. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dan berkelanjutan.<sup>11</sup>

Dalam upaya mengembangkan madrasah juga harus dilakukan dengan langkah-langkah manajemen yang baik. Perkembangan madrasah dan lembaga pendidikan Islam yang lain boleh dikatakan termarginalkan oleh kebijakan umum sistem pendidikan nasional, meskipun akhir-akhir ini telah ada upaya yang cukup signifikan untuk menempatkan pendidikan Islam sebagai pendidikan alternatif yang menjadi rujukan dan model bagi pendidikan lain di Nusantara.<sup>12</sup>

Pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas madrasah lebih tinggi daripada sekolah umum. Hal tersebut dapat dilakukan, diantaranya melalui kerja keras dan kesiapan sumber daya manusianya. Jika kualitas madrasah telah diperoleh maka amino masyarakat bisa dipastikan akan lebih tinggi kepada masyarakat daripada kepada sekolah umum.<sup>13</sup>

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa proses pengelolaan di Madrasah akan berjalan lancar apabila guru memiliki kualitas kinerja yang baik. Namun untuk menciptakan kualitas kinerja yang baik maka perlu sekali adanya bantuan dari kepals madrasah, salah satunya adalah dengan mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dan dengan hasil yang diperoleh dari

---

<sup>11</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, . . . , hlm. 42.

<sup>12</sup>Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam Perkembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, (Yogyakarta: LKIS, 2009), hlm. 134.

<sup>13</sup>Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam*. . . , hlm. 135.

pengukuran ini dapat digunakan sebagai alat yang dapat digunakan kepala madrasah dalam mengambil keputusan.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas merupakan Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang memiliki visi Sholih, Amanah, Terampil, Berprestasi, dan Berakhlakul Karimah. Dengan salah satu misinya adalah meningkatkan Proses Belajar Mengajar untuk mencapai prestasi akademik dan non akademik untuk bekal melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau hidup mandiri, serta memiliki tujuan salah satunya adalah menanamkan kepribadian yang mantap dan dinamis serta berbudi luhur. Madrasah Ibtidaiyah Negeri Watuagung terus memacu sumber daya manusia pendidik/guru untuk selalu ditingkatkan seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Saridin, S. Ag., M. Pd. I. Menyatakan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Watuagung berjalannya waktu semakin baik, hal itu dibuktikan dengan peningkatan kejuaraan pada akademik dan non akademik. Hal itu dikarenakan dari perencanaan sumber daya manusia/guru dalam proses seleksi memang diperketat guna menyaring guru yang memiliki ketrampilan dalam salah satu bidang non akademik. Selain itu, juga ada peningkatan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah dilakukan dengan diadakannya diskusi-diskusi yang dilakukan sesuai rapat rutin setiap hari sabtu. Selain dengan diskusi madrasah juga mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan guna meningkatkan ketrampilan guru. Namun ketika mengikutsertakan guru dalam pelatihan maka perlu diadakannya penilaian kinerja guru untuk

mengetahui kekurangan-kekurangan guru, sehingga dapat mengambil keputusan dalam pengambilan materi.<sup>14</sup>

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yakni tidak hanya sekedar meningkatkan prestasi dalam akademik dan non akademik saja, tetapi juga nilai kepribadian maupun dalam hal sosial siswa. Maka tidak hanya siswa saja yang perlu ditingkatkan tetapi juga guru sebagai tauladan. Semua itu tidak lepas dari peran kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi bawahannya melalui diskusi, pelatihan, maupun bimbingan.

Mengingat pentingnya proses penilaian kinerja guru dalam perencanaan peningkatan kemampuan guru dalam suatu lembaga pendidikan dan cara meningkatkan kualitas madrasah berdasarkan kesiapan sumber daya manusianya, maka dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dalam implementasi penilaian kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari informasi tentang implementasi penilaian kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas. Mulai dari periode dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru, metode yang digunakan oleh pelaksana penilaian kinerja guru dan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru.

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Saridin, S. Ag., M. Pd. I. pada tanggal 20 Desember 2016.

## B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas dan mempertegas judul penelitian ini, maka penulis membatasi beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, yakni sebagai berikut:

### 1. Implementasi

Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas tetapi kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>15</sup>

Jadi implementasi merupakan suatu proses atau kegiatan pelaksanaan yang dilakukan dengan cara sungguh-sungguh dan telah terencana untuk mencapai tujuan.

### 2. Penilaian Kinerja

Penilaian merupakan suatu kegiatan untuk memberikan berbagai informasi secara berkesinambungan dan menyeluruh tentang proses dan hasil yang dicapai oleh seseorang.<sup>16</sup> Sedangkan kinerja merupakan sifat, perilaku dan hasil kerja seseorang sebagai bentuk real dari kompetensi seseorang untuk menyelesaikan tugas sebagaimana yang menjadi tuntutan pekerjaannya.<sup>17</sup>

Penilaian kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam usaha organisasi

---

<sup>15</sup>Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002), hlm. 70m.

<sup>16</sup> Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 4.

<sup>17</sup> Umi Zulfa, *Manajemen Sumber Daya Manusia, . . .*, hlm. 120

untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satunya dengan penilaian kinerja.<sup>18</sup>

Dalam referensi lain penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu aktivitas mengumpulkan informasi terhadap sifat, perilaku, dan hasil kerja personel untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya sehingga diketahui telah memenuhi standar tersebut atau tidak.<sup>19</sup>

Penilaian kinerja yang dimaksud penulis adalah aktivitas untuk mengumpulkan informasi mengenai sikap dan hasil kerja personel yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan.

### 3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, dan untuk guru.<sup>20</sup>

Penilaian kinerja guru merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.<sup>21</sup> Dengan penilaian kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dari kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

---

<sup>18</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 195.

<sup>19</sup> Umi Zulfa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . , hlm. 121.

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2013), hlm. 88.

<sup>21</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, . . . , hlm. 25.

#### 4. MI Negeri Watuagung

MI Negeri Watuagung merupakan sebuah lembaga pendidikan negeri yang berlokasi di Jalan Kendeng No. 03 Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas. Sebelah barat dibatasi oleh Lembaga Pendidikan Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal, sebelah timur dibatasi oleh pemukiman penduduk, sebelah utara dibatasi oleh pesawahan milik penduduk setempat, sedangkan sebelah selatan berbatasan dengan desa Purwodadi. MI Negeri Watuagung dipimpin oleh seorang kepala madrasah yaitu Bapak Saridin, S.Ag., M. Pd. I.

Dengan batasan istilah tersebut di atas, maka yang dimaksud dari penelitian ini adalah penelitian tentang penilaian yang dilakukan guna melihat dan mengetahui bagaimana implementasi penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung.

#### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dengan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Kapan periode penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimana metode penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas?
3. Bagaimana tindak lanjut penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas?



## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini, diantaranya:

- a. Untuk mendiskripsikan tentang kapan periode dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mendiskripsikan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk mendiskripsikan tindak lanjut dari pelaksanaan penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.

### **2. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini semoga dapat mengambil dua manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis,**

- 1) Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan dasar bagi penelitian selanjutnya khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kompetensi guru di MI Negeri Watuagung.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menambah referensi di Perpustakaan IAIN Purwokerto.

## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka yang dimaksud untuk menemukan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti serta bahan dasar pemikiran dalam penyusunan dan penulisan penelitian ini.

Dengan kajian pustaka kita dapat mendalami, mencermati, menelaah, mengidentifikasi penemuan-penemuan yang telah ada dan belum ada selain itu juga kajian pustaka memaparkan hasil penelitian terdahulu yang bisa menjadi referensi bagi kita dalam melakukan penelitian. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi kajian pustaka penulis, diantaranya adalah:

*Pertama*, skripsi Muh. Arif Muchlisin<sup>22</sup> yang menyimpulkan bahwa Model Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Guru oleh Kepala Madrasah di MA al-Ikhsan Beji Purwokerto menggunakan model *Behavior Observation Scale* (BOS) dan model peninjauan lapangan (*Field Review Method*). Untuk model *Behavior Observation Scale* (BOS) merupakan sistem penilaian kinerja guru dengan cara kepala madrasah mengobservasi perilaku guru berdasarkan anchor perilaku yang tersedia di instrument penilaian. Sedangkan model peninjauan

---

<sup>22</sup>Muh. Arif Muchlisin, *Model Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Guru oleh Kepala Madrasah di MA al-Ikhsan Beji Purwokerto*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2016), hlm. V.

lapangan merupakan sistem penilaian kinerja guru dimana kepala madrasah dan wakil kepala madrasah turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi langsung tentang prestasi guru. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Arif Muchlisin adalah pada objek penelitiannya yaitu mengenai penilaian kinerja guru. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Arif Muchlisin dengan penulis adalah pada subjek kajian. Dimana yang dikaji dalam penelitian Muh. Arif Muchlisin mengenai model penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah.

*Kedua*, skripsi Eko Surahman<sup>23</sup> yang menyimpulkan bahwa *performance appraisal* kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga dilaksanakan oleh kepala sekolah yang dibantu oleh tim penilai. Penilaian mengacu kepada kompetensi yang sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 24 ayat 3 yakni kompetensi pendidikan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Untuk pelaksanaannya dilakukan pada akhir tahun. Dalam pelaksanaannya melalui tahapan dari persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, persetujuan dan pelaporan. Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian Eko Surahman adalah sama-sama mengenai penilaian kinerja guru. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian Eko Surahman adalah pada objek penelitiannya, dimana penelitian yang dilakukan oleh Eko Surahman dilaksanakan di MAN Purbalingga sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di MIN Watugung.

---

<sup>23</sup> Eko Surahman, *Performance Appraisal Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2015), hlm. V.

Dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas, jelas bahwa penelitian implementasi penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas berbeda dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, walaupun sebelumnya terdapat karya atau hasil penelitian yang menyinggung tentang penilaian kinerja guru, akan tetapi subjek penelitiannya dan objek penelitiannya berbeda yakni pada implementasinya.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka perlu dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri atas tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari Halaman Judul, Halaman Nota Pembimbing, Halaman Pengesahan, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi. Bagian inti atau bagian utama terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab Pertama, Pendahuluan, meliputi Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua, Landasan teori mengenai penilaian kinerja guru yang terdapat beberapa sub, diantaranya adalah konsep penilaian kinerja guru dan prosedur penilaian kinerja guru.

Bab Ketiga, Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan Metode Analisis Data.

Bab Keempat, Penyajian data yang terdiri dari Gambaran umum MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas yang meliputi: Letak Geografis MI Negeri Watuagung, Sejarah singkat berdirinya MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, Visi dan Misi MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, Struktur Organisasi MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, Keadaan Sarana dan Prasarana MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, Keadaan Guru dan Siswa MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, Implementasi Penilaian Kinerja Guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas serta Analisis Data tentang Implementasi Penilaian Kinerja Guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.

Bab Kelima, Penutup, meliputi: Kesimpulan dan Saran.

Bagian akhir memuat Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran serta Daftar Riwayat Hidup.

IAIN PURWOKERTO

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Implementasi Penilaian Kinerja Guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Periode penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas telah merujuk pada pedoman. Waktu pelaksanaan evaluasi diri guru yaitu pada awal semester ganjil. Sedangkan waktu penilaian dilakukan pada pertengahan semester genap sampai akhir semester genap. Yang menjadi kekhasan di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas, instrumen evaluasi diri guru dikumpulkan dengan menyertakan perangkat pembelajaran. Dengan demikian, hal ini akan mendorong guru lebih siap dalam merencanakan pembelajaran.
2. Penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas dilaksanakan dengan menggunakan metode pengamatan dan pemantauan. Metode pengamatan digunakan untuk menilai kinerja guru dalam proses pembelajaran. Secara keseluruhan pelaksanaan pengamatan telah sesuai dengan pedoman. Sedangkan metode pemantauan digunakan oleh penilai di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas untuk menilai kinerja guru melalui dokumen-dokumen. Pelaksanaan pemantauan terhadap dokumen ini, telah dilaksanakan sesuai pedoman.

3. Tindak lanjut penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas terbagi menjadi dua. Pertama, pemberian nilai oleh penilai. Pemberian nilai dan konfirmasi nilai dilakukan sesuai prosedur dengan memperhatikan prinsip-prinsip penilaian kinerja guru. Kedua, peningkatan terhadap kompetensi guru atas hasil penilaian kinerja guru. Peningkatan kompetensi dilakukan dengan cara pengarahan oleh penilai secara perorangan. Selain pengarahan dari penilai, penilai juga menerapkan program dengan diadakannya program diskusi dan program pelatihan yang mengikutsertakan seluruh guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Implementasi Penilaian Kinerja Guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas maka dapat disarankan sebagai berikut:

### **1. Bagi kepala madrasah**

Dalam implementasi penilaian kinerja guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas masih perlu ditingkatkan dan disosialisasikan kepada guru-guru di MI Negeri Watuagung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas.

### **2. Bagi Guru**

Pertama, guru perlu dituntut terus belajar untuk meningkatkan kompetensinya untuk memahami instrumen Penilaian Kinerja Guru. Guru

harus memiliki empat kompetensi diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Peningkatan kinerja seorang guru tidak berhenti pada penilaian semata melainkan implementasi sosial dan kepribadian *uswatun hasanah* dan *akhlakul karimah*.

Kedua, pelatihan dan workshop perlu ditingkatkan untuk membekali Sumber Daya Manusia guru. Maka dengan melalui tersebut guru dapat mengembangkan kompetensinya yang berdampak pada kinerjanya.

Ketiga, guru yang mendapat hasil penilaian kinerja guru rendah perlu diadakannya kegiatan bimbingan dan pembinaan dengan kepala madrasah yang lebih intens.

Keempat, dokumen-dokumen yang digunakan dalam penilaian kinerja guru harus benar-benar digunakan, tidak hanya untuk lampiran saat pelaksanaan penilaian kinerja guru saja tetapi juga dalam pembelajaran/bimbingan diluar penilaian kinerja.

Kelima, guru harus memanfaatkan program diskusi yang dilakukan di madrasah untuk meningkatkan pembelajaran yang efektif, karena melalui program diskusi ini guru dapat bertukar pikiran permasalahan yang sedang dihadapi. Dan memperoleh jalan keluar dalam hal pembelajaran/bimbingan.

### 3. Bagi Penilai

Para asesor/penilai hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru. Jika para evaluator menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, maka mereka dapat



memberikan penilaian secara lebih akurat dengan rekam data aktivitas otentik PKG.

Selain itu penilai juga mengkomunikasikan dengan baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak penilai (*asesor*) dan guru yang akan dinilai (*asesi*).



## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Muchlisin, Muh. *Model Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Guru oleh Kepala Madrasah di MA al-Ikhsan Beji Purwokerto*. Purwokerto: STAIN Purwokerto. 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 1995.
- B. Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ar-Ruzz Media. 2014.
- Daryanto *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media. 2013.
- Eko Putro Widoyoko, S. *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2004.
- Hadi, Amirul dan Hayono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Pelajar. 2005.
- Hasbullah. *Kapita Selekta Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1996.
- J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006.
- Ma'ruf, Jamal dan Asmani. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Diva Presss. 2011.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, *Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Badan PSDMP dan PMP. 2012.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Stain Press. 2012.

- P. Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002. Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala sekolah/madrasah.
- Peraturan Negara Pendidikan Nasional Nomor: 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Priatna, Nanang. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam Perkembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*. Yogyakarta: LKIS. 2009.
- Sjafri Mangkuprawira, Tb. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik ed kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Sobry Sutikno, M. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*. Lombok: Holistica. 2012.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Bandung: al-Ma'arif. 1986.
- Surahman, Eko. *Performance Appraisal Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga*. Purwokerto: STAIN Purwokerto. 2015.
- Syaodih Sukmadinata, Nana. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1997.
- Tua Efendi Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002.
- Umar, Husaini. *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT Grafindo Persada. 2002.

Zulfa, Umi. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media. 2013.

