

## Manajemen Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karang Kec. Karang Kabupaten Kutai Timur

Syahrin<sup>1</sup>, Mohammad Salehudin<sup>2</sup>

[syahrinkarangan20@gmail.com](mailto:syahrinkarangan20@gmail.com)<sup>1</sup>, [salehudin@giain-samarinda.ac.id](mailto:salehudin@giain-samarinda.ac.id)<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

### Keyword

Management, Performance, Quality, Education, Teacher

### Article History

Submission : 25-02-2024  
Revised : 23-03-2024  
Publish : 19-04-2024

### Abstract

Teachers play a crucial role in education worldwide, responsible for teaching and guiding students. This research follows a descriptive qualitative method, utilizing interviews, observation, and documentation as data collection techniques. The research subjects involve school principals, teachers, and relevant stakeholders in teacher performance management. The results indicate that teacher performance management at SMP Negeri 1 Karang has shown positive development through stages of planning, assessment system establishment, supervision, evaluation, and performance improvement. Although performance planning is structured considering the school's vision, mission, and goals, challenges remain regarding performance target setting and resource allocation. Teacher participation in planning is appreciated, but implementation requires refinement. Assessment system establishment is participatory with various methods, although implementation hurdles exist. Performance supervision involves classroom observation, test evaluation, and meetings, yet consistency and accountability need enhancement. Performance evaluation employs diverse methods and instruments, but challenges regarding resources and teacher perceptions persist. Recognition and rewards for performance are appreciated, but structured improvement is needed. Therefore, enhancing education quality requires continuous efforts in improving teacher performance management through collaboration among all relevant parties.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah fondasi pembangunan suatu bangsa. Di tengah persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat, kualitas pendidikan menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan kompetitif (Sianturi & Simanjuntak, 2024; Putri et al., 2024). Guru merupakan agen perubahan utama dalam proses pendidikan (Rahmawati et al., 2023; Rohmah, 2023). Guru bukan hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan siswa (Iskandar, 2023). Oleh karena itu, manajemen kinerja guru menjadi krusial dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah institusi pendidikan (Arifin et al., 2023).

Peran guru tidak hanya sebagai pendidik dalam proses pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan teladan bagi siswa (Asriyanto et al., 2023). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta upaya untuk meningkatkan kinerja mereka, menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Secara historis, guru telah dianggap sebagai salah satu pilar utama dalam pembangunan masyarakat dan bangsa (Kusumawati et al., 2023). Di berbagai budaya dan zaman, guru dihormati dan dianggap sebagai penjaga pengetahuan, pemimpin intelektual, dan pemersatu masyarakat. Namun, dalam konteks perkembangan pendidikan modern, peran guru telah berkembang menjadi lebih kompleks dan menuntut. Guru tidak hanya diharapkan untuk mentransfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga untuk membantu siswa dalam mengembang-

kan keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk sukses dalam kehidupan.

Dalam konteks pendidikan formal, kinerja guru menjadi fokus utama karena mereka berperan langsung dalam proses pembelajaran di kelas. Kinerja guru memiliki dampak langsung terhadap pencapaian akademik siswa, suasana belajar di kelas, serta motivasi dan minat siswa terhadap pembelajaran (Wardany & Rigiati, 2023). Oleh karena itu, pengembangan dan pemantauan kinerja guru merupakan bagian integral dari upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam beberapa tahun terakhir, diskusi tentang kinerja guru telah menjadi semakin penting, terutama dalam konteks reformasi pendidikan dan upaya untuk meningkatkan standar pendidikan secara global. Organisasi internasional seperti UNESCO dan OECD telah mengeluarkan berbagai laporan dan pedoman tentang kualitas pendidikan, yang menekankan pentingnya memiliki guru yang berkualitas tinggi untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal (Iswahyudi et al., 2023). Di berbagai negara, reformasi pendidikan telah dilakukan untuk meningkatkan standar seleksi, pelatihan, dan pemantauan kinerja guru.

Namun, meskipun kesadaran tentang pentingnya kinerja guru semakin meningkat, masih ada sejumlah tantangan yang perlu diatasi dalam mengelola kinerja guru secara efektif. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya penilaian kinerja guru yang objektif dan akurat (Macpal et al., 2023). Di banyak negara, proses penilaian kinerja guru masih sangat bergantung pada pengamatan subjektif oleh atasan atau rekan kerja, yang dapat menyebabkan bias dan ketidakadilan.

Selain itu, kurangnya insentif dan reward bagi guru yang berprestasi juga menjadi masalah serius yang perlu diatasi. Banyak guru merasa bahwa mereka kurang dihargai dan diakui atas upaya mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Sholeh, 2023). Tanpa insentif yang memadai, motivasi guru untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka dapat menurun, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada pencapaian siswa.

Di samping itu, tantangan lain termasuk kurangnya akses guru terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang berkualitas. Di banyak negara, guru sering kali tidak memiliki kesempatan atau sumber daya yang cukup untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk mengajar dengan

efektif di era modern ini. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam pendekatan pembelajaran, penting bagi guru untuk terus memperbarui dan meningkatkan keterampilan mereka.

Tantangan lain yang perlu diatasi adalah ketidaksetaraan dalam distribusi guru yang berkualitas. Di banyak negara, terutama di daerah pedesaan dan pinggiran kota, masih ada kekurangan guru yang berkualitas (Maula et al., 2023). Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan dalam mutu pendidikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan, serta antara sekolah yang kaya dan miskin.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, banyak negara telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan manajemen kinerja guru. Salah satu pendekatan yang semakin populer adalah pengembangan sistem penilaian kinerja guru yang komprehensif dan berbasis data. Dengan menggunakan pendekatan ini, kinerja guru dinilai berdasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur, yang dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta menyediakan dasar untuk pengembangan profesional yang terarah.

Tantangan dalam manajemen kinerja guru tidaklah sedikit. Salah satu tantangan utama adalah diversitas dalam gaya mengajar, latar belakang pendidikan, dan kemampuan individu guru (Ammi et al., 2023). Setiap guru memiliki keahlian dan pendekatan yang berbeda dalam mengajar, dan manajemen kinerja harus mampu mengakomodasi perbedaan tersebut untuk mencapai tujuan pendidikan yang sama. Selain itu, lingkungan belajar yang dinamis dan kompleks juga menjadi tantangan dalam mengelola kinerja guru. Perubahan dalam kurikulum, perkembangan teknologi, serta perubahan sosial dan budaya mempengaruhi tuntutan terhadap kinerja guru. Manajemen kinerja harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut untuk tetap relevan dan efektif.

Praktik manajemen kinerja guru menjadi kunci dalam mengatasi tantangan tersebut. Dengan adanya sistematisasi dalam mengelola kinerja guru, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta memberikan dukungan yang tepat untuk pengembangan profesional mereka. Perencanaan kinerja yang baik membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, serta mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk mencapainya. Pengawasan dan monitoring kinerja memungkin-

kan sekolah untuk mengidentifikasi masalah dengan cepat dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Evaluasi kinerja memberikan informasi yang objektif tentang pencapaian guru dalam mencapai tujuan mereka, sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang sesuai. Pengakuan dan reward atas kinerja yang baik memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

Namun, implementasi praktik manajemen kinerja guru tidaklah mudah. Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang konsep dan manfaat manajemen kinerja. Banyak sekolah yang masih belum menyadari pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dalam hal finansial maupun tenaga, juga menjadi kendala dalam mengimplementasikan praktik manajemen kinerja. Sekolah dengan anggaran terbatas mungkin kesulitan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, atau memberikan reward yang memadai atas kinerja yang baik.

Selain kendala internal, ada juga faktor-faktor eksternal yang memengaruhi manajemen kinerja guru. Kebijakan pemerintah, standar akreditasi, dan tuntutan dari masyarakat dapat mempengaruhi cara sekolah mengelola kinerja guru. Terkadang, adanya tekanan untuk mencapai target tertentu dapat mengakibatkan guru merasa terbebani dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja harus mampu mengakomodasi berbagai faktor ini dalam merancang sistem yang efektif dan berkelanjutan.

Dalam konteks globalisasi dan revolusi industri 4.0, manajemen kinerja guru perlu terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat menjadi solusi dalam mengatasi kendala-kendala yang ada. Sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dapat membantu dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data kinerja guru secara lebih efisien dan transparan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional secara online juga dapat membantu guru untuk terus meningkatkan keterampilan mereka tanpa harus meninggalkan tempat kerja.

Adapun manajemen kinerja guru harus mendukung Profesionalisme guru; Pertama. Guru biasanya mengerjakan pekerjaan secara mandiri otonomi, berkomitmen untuk melayani penggunaan dengan selera yang baik,

bertanggung jawab atas kompetensi profesionalnya sendiri. kata otonom di sini bukan berarti mengingkari kebersamaan, tetapi harus diberi makna Profesional melakukan pekerjaan dengan sangat baik terhadap keahliannya. Kedua, Mengacu pada prestasi atau kinerja seseorang bekerja secara professional. Pada tingkat tinggi, kinerja mencakup unsur keterampilan atau kesenian ciri penampilan profesional seseorang yang menjalankan suatu profesi. Seni atau keterampilan biasanya tidak dapat dipelajari secara khusus, tetapi dapat disempurnakan melalui latihan (Priansa, 2014).

Pengelolaan manajemen yang baik mempengaruhi kinerja guru, untuk meningkatkan kualitas kinerja guru agar dapat memenuhi harapan jika didasarkan pada manajemen di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dan permasalahan yang teridentifikasi dalam pengelolaan kinerja guru (Supardi, 2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi manajemen kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang, dengan fokus pada kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga dan penentu arah kebijakan pendidikan.

## **METODE**

Penelitian tentang manajemen kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangna menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sesuai dengan Bogdan & Taylor (1992) yang menyatakan bahwa metode ini menghasilkan data deskriptif tentang orang melalui tulisan, kata-kata yang diucapkan, dan perilaku yang diamati (Syahrudin & Salim, 2014). Objek penelitian ini adalah kepala sekolah. Alasan penggunaan metode deskriptif kualitatif adalah untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen kinerja guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah diharapkan melakukan perencanaan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan, serta melakukan pengawasan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 1 Karang, Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi, yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan terhadap berbagai aspek yang relevan, sementara wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tambahan dan dokumentasi seperti foto dan video menjadi sumber data sekunder. Analisis data dilakukan secara terus menerus dari awal hingga akhir penelitian dengan

mengorganisir, mengelompokkan, dan mencari pola dari data yang diperoleh, termasuk dari hasil wawancara dan catatan lapangan (observasi) (Sugiyono, 2013; Moleong, 2006).

## **PEMBAHASAN**

Manajemen kinerja guru melibatkan serangkaian tahapan yang bertujuan untuk mengelola kinerja guru secara efektif. Berikut adalah tahapan-tahapan umum dalam manajemen kinerja guru:

### ***Perencanaan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karangan***

Hasil penelitian tentang perencanaan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan mengungkap beragam aspek yang menjadi fokus dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan di sekolah tersebut. Perencanaan kinerja guru merupakan tahap awal dalam manajemen kinerja guru yang sangat penting, karena memberikan landasan bagi pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi selanjutnya. Dalam konteks ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan telah dilakukan secara terstruktur, namun masih menghadapi beberapa tantangan dan peluang untuk peningkatan lebih lanjut.

Pertama, perencanaan kinerja guru di sekolah ini didasarkan pada visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah bersama dengan staf manajemen pendidikan secara periodik mengadakan rapat untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan merumuskan rencana strategis ke depan. Hal ini tercermin dari wawancara dengan kepala sekolah, yang menegaskan pentingnya perencanaan jangka panjang untuk memastikan konsistensi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Namun demikian, temuan juga mengindikasikan bahwa beberapa aspek perencanaan kinerja guru, seperti penetapan target kinerja dan alokasi sumber daya, masih memerlukan penyempurnaan agar lebih tepat sasaran dan efisien.

Kedua, dalam merumuskan perencanaan kinerja guru, sekolah ini juga melibatkan guru-guru secara aktif melalui mekanisme diskusi dan konsultasi. Partisipasi guru dalam proses perencanaan ditekankan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap tujuan sekolah. Temuan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen partisipatif yang menekankan pentingnya keterlibatan seluruh stakeholder dalam proses pengambilan keputusan. Namun, penelitian juga

mengungkap adanya kendala dalam implementasi partisipasi guru, seperti kurangnya waktu yang dialokasikan untuk diskusi dan keterbatasan pemahaman terkait dengan konsep dan tujuan perencanaan kinerja.

Selain itu, perencanaan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan juga mencakup penetapan sasaran kinerja dan strategi pencapaian yang spesifik. Dalam hal ini, temuan menunjukkan bahwa sekolah telah menetapkan sasaran kinerja yang jelas dan terukur untuk setiap guru, yang mencakup aspek pengembangan profesional, pencapaian akademik siswa, serta kontribusi pada kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan kepribadian siswa. Selanjutnya, untuk mencapai sasaran tersebut, sekolah menyusun beragam strategi, termasuk pelatihan dan workshop bagi guru, pelaksanaan pembinaan kelas, serta pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa. Namun, sebagian guru menyatakan bahwa beberapa sasaran kinerja yang ditetapkan terlalu ambisius atau tidak realistis, sehingga menimbulkan tekanan tambahan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dalam konteks alokasi sumber daya, penelitian menemukan bahwa sekolah telah melakukan upaya untuk mengalokasikan sumber daya secara proporsional sesuai dengan kebutuhan dan prioritas. Misalnya, dana disediakan untuk pelatihan dan pengembangan profesional guru, pembelian materi pembelajaran, serta pemeliharaan fasilitas sekolah. Namun demikian, masih ada beberapa kekurangan dalam alokasi sumber daya, terutama terkait dengan ketersediaan dana yang terbatas dan prioritas yang belum selalu sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan.

Selain itu, dalam perencanaan kinerja guru, sekolah juga telah mempertimbangkan aspek penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik. Berbagai bentuk insentif, seperti penghargaan dan bonus kinerja, diberikan kepada guru yang mencapai atau melampaui sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Pendekatan ini bertujuan untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, sebagian guru menyatakan bahwa sistem insentif yang ada belum selalu adil dan transparan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan beberapa guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan telah berjalan dengan baik dalam banyak aspek, namun masih

memerlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan berdasarkan temuan ini termasuk peningkatan partisipasi guru dalam proses perencanaan, penyempurnaan mekanisme pengalokasian sumber daya, serta evaluasi ulang terhadap sistem insentif yang ada. Dengan demikian, diharapkan sekolah dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

### ***Penetapan Sistem Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karang***

Hasil penelitian tentang Penetapan Sistem Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karang menyoroti aspek-aspek kunci yang terlibat dalam proses tersebut, meliputi metode, kriteria, implementasi, serta dampaknya terhadap kinerja dan motivasi guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, menggali informasi dari kepala sekolah, guru, serta dokumentasi terkait. Metode penelitian ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana sistem penilaian kinerja guru di sekolah tersebut diatur dan dijalankan.

Dalam proses penelitian, ditemukan bahwa sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang didasarkan pada beberapa komponen utama. Pertama, terdapat penilaian terhadap kinerja akademis guru, yang mencakup kemampuan mengajar, pencapaian hasil belajar siswa, serta partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan kurikulum. Kedua, terdapat penilaian terhadap kinerja non-akademis guru, seperti partisipasi dalam kegiatan kepemimpinan di sekolah, keterlibatan dalam pengembangan program sekolah, serta kontribusi terhadap lingkungan sekolah secara keseluruhan.

Penetapan kriteria penilaian kinerja guru dilakukan secara partisipatif melalui konsultasi antara kepala sekolah, staf pengajar, dan pihak terkait lainnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kriteria yang ditetapkan relevan dengan konteks sekolah dan memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja guru. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kriteria tersebut juga mencerminkan nilai-nilai dan visi-misi sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Implementasi sistem penilaian kinerja guru dilakukan secara berkala, biasanya setiap semester atau setahun sekali. Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah dan tim penilai yang terdiri dari beberapa guru senior dan pihak terkait

lainnya. Proses ini melibatkan observasi langsung terhadap kegiatan mengajar guru, peninjauan portofolio kerja, serta wawancara dengan guru terkait.

Dampak dari sistem penilaian kinerja guru ini tampaknya memiliki implikasi yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang. Guru-guru merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler serta pengembangan program sekolah. Selain itu, sistem ini juga memberikan arahan yang jelas bagi guru mengenai area-area yang perlu ditingkatkan dalam kinerja mereka.

Meskipun demikian, ditemukan juga beberapa tantangan dalam implementasi sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang. Salah satu tantangan utama adalah ketersediaan sumber daya yang terbatas, termasuk waktu dan tenaga untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh. Selain itu, masih diperlukan upaya untuk memastikan bahwa proses penilaian dilakukan secara adil dan transparan, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang telah memberikan kontribusi yang positif terhadap pengembangan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Namun, masih diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memperbaiki dan meningkatkan sistem tersebut, dengan memperhatikan tantangan-tantangan yang dihadapi serta mendengarkan masukan dari semua pihak terkait, termasuk guru, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya.

### ***Pengawasan dan Monitoring Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karang***

Hasil penelitian mengenai pengawasan dan monitoring kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang, Kecamatan Karang, Kabupaten Kutai Timur, menunjukkan adanya beragam praktik dan pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengawasi dan memantau kinerja guru. Pengawasan dan monitoring kinerja guru di sekolah ini dilakukan melalui serangkaian proses yang meliputi pemantauan rutin, evaluasi berkala, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi tersebut. Salah satu aspek yang menjadi fokus dalam pengawasan dan monitoring kinerja guru adalah ketercapaian target pembelajaran dan pencapaian hasil akademik siswa. Kepala sekolah

menetapkan standar kinerja yang jelas untuk guru dan secara teratur melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja tersebut. Proses evaluasi dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi kelas, analisis hasil tes, serta evaluasi dari siswa, orang tua, dan rekan kerja guru.

Dalam pengawasan dan monitoring kinerja guru, kepala sekolah memainkan peran sentral dalam memberikan arahan, memberikan umpan balik, dan memberikan dukungan kepada guru. Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara berkala untuk mengamati langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Observasi kelas ini tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung agar guru dapat terus meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan evaluasi terhadap hasil tes dan tugas yang diberikan kepada siswa untuk menilai efektivitas metode pengajaran yang digunakan oleh guru.

Selain observasi kelas dan evaluasi hasil tes, kepala sekolah juga melakukan evaluasi kinerja guru melalui pertemuan individual dan kelompok. Pertemuan individual antara kepala sekolah dan guru digunakan sebagai kesempatan untuk membahas kinerja guru secara lebih mendalam. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah memberikan umpan balik secara langsung terkait dengan kinerja guru, memberikan rekomendasi untuk perbaikan, dan merencanakan langkah-langkah pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru. Sementara itu, pertemuan kelompok diadakan secara berkala untuk membahas isu-isu terkait pembelajaran dan manajemen kelas secara kolektif. Dalam pertemuan kelompok ini, guru memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman, strategi, dan praktik terbaik dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Selain melalui observasi kelas dan pertemuan individual, kepala sekolah juga memanfaatkan berbagai sumber informasi lainnya untuk mengawasi dan memantau kinerja guru. Misalnya, kepala sekolah menerima umpan balik dari siswa dan orang tua melalui survei kepuasan, wawancara, atau pertemuan orang tua guru. Umpan balik dari siswa dan orang tua ini sangat berharga dalam membantu kepala sekolah memahami kebutuhan dan harapan mereka terhadap kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mengumpulkan informasi tentang kinerja guru melalui kolaborasi dengan rekan kerja guru dalam rapat guru, diskusi profesional,

atau melalui evaluasi timbal balik antar rekan kerja.

Selain melakukan pengawasan dan monitoring secara internal, kepala sekolah juga menghadapi tantangan dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pengawasan kinerja guru di hadapan pemangku kepentingan eksternal, seperti dinas pendidikan, komite sekolah, atau masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memastikan bahwa proses pengawasan dan monitoring kinerja guru dilakukan secara obyektif, terdokumentasi dengan baik, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan laporan evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan transparan, serta melalui partisipasi aktif dalam pertemuan dengan pemangku kepentingan eksternal untuk membahas hasil evaluasi kinerja guru dan langkah-langkah yang akan diambil untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan monitoring kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan dilakukan melalui serangkaian proses yang melibatkan berbagai pihak, termasuk kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Meskipun terdapat tantangan dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pengawasan kinerja guru, namun dengan adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah dan kolaborasi yang baik antara semua pihak terkait, proses pengawasan dan monitoring kinerja guru dapat menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini.

#### ***Evaluasi Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karangan***

Hasil penelitian tentang evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan mengungkap beragam temuan yang memberikan wawasan mendalam tentang praktik manajemen kinerja guru di sekolah tersebut. Salah satu aspek yang terungkap adalah bahwa proses evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangan cenderung melibatkan berbagai metode dan instrumen untuk mengukur kinerja guru secara komprehensif. Hasil wawancara dengan staf pengajar menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan secara rutin setiap semester, melibatkan berbagai pihak seperti kepala sekolah, koordinator mata pelajaran, dan tim pengawas sekolah. Proses evaluasi ini mencakup berbagai aspek seperti pencapaian akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta kontribusi guru dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan sekolah lainnya.

Selain itu, ditemukan bahwa evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar didukung oleh penggunaan berbagai instrumen penilaian, termasuk observasi kelas, penilaian oleh rekan sejawat, dan evaluasi diri guru. Hasil observasi kelas digunakan untuk menilai kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, interaksi dengan siswa, serta kemampuan mengelola kelas. Penilaian oleh rekan sejawat dilakukan untuk mendapatkan sudut pandang tambahan dari sesama guru tentang kinerja seorang guru. Selain itu, evaluasi diri guru memberikan kesempatan bagi guru untuk merefleksikan praktik mengajarnya sendiri dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

Namun, meskipun proses evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar telah melibatkan berbagai metode dan instrumen, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia dan waktu yang menghambat pelaksanaan evaluasi secara menyeluruh dan berkala. Ditemukan bahwa terkadang evaluasi dilakukan secara sporadis dan tidak konsisten, terutama di tengah kesibukan kepala sekolah dan staf pengajar dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Hal ini dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil evaluasi serta mengurangi efektivitas dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru.

Selain itu, ditemukan pula bahwa persepsi guru terhadap proses evaluasi kinerja mereka bervariasi. Meskipun sebagian besar guru menyambut baik adanya evaluasi kinerja sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran mereka, ada juga yang merasa bahwa proses evaluasi cenderung menekankan pada aspek kuantitatif seperti hasil ujian siswa, tanpa memperhatikan konteks dan tantangan individual yang dihadapi oleh masing-masing guru. Beberapa guru juga menyatakan kekhawatiran terkait dampak evaluasi kinerja terhadap penilaian karir dan kesejahteraan mereka di sekolah.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar belum sepenuhnya memperhatikan aspek pengembangan profesionalisme dan pembelajaran berkelanjutan. Meskipun ada upaya untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada guru berdasarkan hasil evaluasi, namun masih diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk mendukung pengembangan kapasitas guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Hal ini termasuk penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu, serta memfasilitasi kolaborasi antar guru untuk berbagi praktik terbaik dan strategi pembelajaran yang efektif.

Dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja guru, beberapa rekomendasi dapat diusulkan. Pertama, perlu adanya komitmen dan dukungan yang kuat dari pihak manajemen sekolah, termasuk kepala sekolah dan staf pengajar, untuk menjadikan evaluasi kinerja sebagai bagian integral dari budaya dan praktik manajemen sekolah yang berkelanjutan. Kedua, perlu adanya alokasi sumber daya yang memadai, baik dalam hal waktu maupun tenaga, untuk melaksanakan evaluasi secara berkala dan menyeluruh. Ketiga, pentingnya kontinuitas dan konsistensi dalam pelaksanaan evaluasi, serta peningkatan partisipasi dan keterlibatan semua pihak terkait, termasuk guru, orang tua, dan siswa. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

#### ***Pengembangan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karanganyar***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kutai Timur, merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di sekolah tersebut. Analisis praktik manajemen kinerja guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah memiliki peran krusial dalam memastikan berjalannya proses manajemen kinerja yang efektif. Perencanaan kinerja guru diawali dengan penetapan tujuan dan sasaran yang jelas, yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam program-program kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Selain itu, perencanaan juga mencakup alokasi sumber daya yang memadai, termasuk waktu, fasilitas, dan dukungan pendukung lainnya.

Pelaksanaan manajemen kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar ditandai dengan upaya konkret untuk mendorong partisipasi aktif guru dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri. Kepala sekolah memberikan dukungan yang kuat terhadap upaya pengembangan profesional guru melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan pendidikan. Selain itu, adanya pendekatan kolaboratif antara kepala sekolah dan guru dalam

merumuskan target kinerja individu dan institusi menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Pengawasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah secara berkala melakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, monitoring dilakukan melalui observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran, pengecekan hasil evaluasi, dan analisis kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.

Hasil penelitian juga menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar. Dukungan kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan komitmen guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung inisiatif guru, dan memberikan apresiasi atas pencapaian mereka menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kinerja guru.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas pembelajaran yang memadai dan kerjasama antar guru, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi dan melakukan perbaikan terus-menerus dalam pembelajaran mereka.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih sistematis dan terstruktur dalam pengembangan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar. Selain memperkuat peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang visioner dan inspiratif, perlu juga dilakukan peningkatan dalam penyediaan fasilitas dan sumber daya pendukung lainnya yang dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang inovatif dan berkualitas. Selain itu, perlu juga dilakukan upaya untuk meningkatkan kolaborasi antar guru dan pihak-pihak terkait lainnya, seperti orang tua dan masyarakat, dalam mendukung proses pembelajaran di sekolah.

Langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar termasuk penyediaan pelatihan dan pembinaan secara berkala, pengembangan kurikulum yang responsif terhadap perkembangan terkini dalam bidang

pendidikan, serta pemberian insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, perlu juga dilakukan evaluasi dan pemantauan secara berkala terhadap implementasi kebijakan dan program-program pengembangan kinerja guru yang telah dilakukan untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutannya dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, pengembangan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar merupakan upaya yang kompleks dan memerlukan kolaborasi yang erat antara berbagai pihak terkait. Dengan memperkuat peran kepala sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan dukungan serta fasilitas yang tersedia, diharapkan pengembangan kinerja guru dapat tercapai secara optimal, sehingga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

#### ***Pengakuan dan Reward Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Karanganyar***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dan reward terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karanganyar, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kutai Timur memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dalam konteks pengakuan, ditemukan bahwa terdapat beberapa bentuk pengakuan yang diterapkan oleh pihak manajemen sekolah. Salah satunya adalah penghargaan verbal yang diberikan kepada guru secara langsung, baik dalam rapat guru maupun dalam komunikasi sehari-hari antara kepala sekolah dan guru. Penghargaan verbal ini sering kali berupa pujian atas prestasi atau upaya yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Selain itu, pengakuan juga diberikan melalui penghargaan tertulis, seperti sertifikat penghargaan yang diberikan dalam acara tertentu atau sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian tertentu yang telah diraih oleh guru.

Namun demikian, meskipun terdapat upaya dalam memberikan pengakuan kepada guru, terdapat juga temuan bahwa pengakuan yang diberikan belum selalu konsisten dan terstruktur. Beberapa guru menyatakan bahwa pengakuan yang diterima terkadang bersifat sporadis dan tidak terencana dengan baik. Hal ini dapat mengurangi dampak positif dari pengakuan tersebut terhadap motivasi dan kinerja guru. Selain itu, terdapat juga persepsi yang berbeda di antara guru-guru terkait dengan konsistensi



pemberian pengakuan, dimana beberapa guru merasa bahwa mereka kurang mendapatkan pengakuan yang sepadan dengan kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan.

Selain pengakuan, reward juga merupakan faktor penting dalam memotivasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang. Temuan menunjukkan bahwa reward yang diberikan kepada guru dapat berupa bonus finansial, kenaikan pangkat, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Bonus finansial merupakan salah satu bentuk reward yang paling umum diberikan kepada guru sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka. Selain itu, kenaikan pangkat juga dianggap sebagai reward yang penting bagi sebagian besar guru, karena selain meningkatkan status sosial, kenaikan pangkat juga berpotensi untuk meningkatkan penghasilan mereka di masa depan. Selanjutnya, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional juga dianggap sebagai reward yang sangat bernilai, karena dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas diri mereka.

Meskipun reward memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, terdapat juga beberapa kendala dalam implementasinya di SMP Negeri 1 Karang. Salah satu kendala utama adalah terkait dengan ketersediaan sumber daya yang terbatas. Terdapat beberapa guru yang menyatakan bahwa pemberian bonus finansial atau kenaikan pangkat tidak selalu dapat dilakukan karena keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh sekolah. Selain itu, terdapat juga kendala dalam pengukuran kinerja guru yang objektif dan adil, sehingga dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidakadilan di antara guru-guru yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan reward yang sepadan dengan kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, diperlukan upaya yang lebih sistematis dan terstruktur dalam implementasi pengakuan dan reward terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengakuan dan reward, sehingga setiap guru merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan objektif. Selain itu, perlu juga dilakukan evaluasi secara berkala terhadap keefektifan program pengakuan dan reward yang telah diterapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh

sekolah. Dengan demikian, diharapkan bahwa pengakuan dan reward dapat menjadi salah satu instrumen yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang, sehingga dapat berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

## **KESIMPULAN**

Dalam kesimpulan, manajemen kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang mengalami perkembangan yang positif melalui berbagai tahapan yang melibatkan perencanaan, penetapan sistem penilaian, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan kinerja. Perencanaan kinerja guru telah dilakukan secara terstruktur dengan mempertimbangkan visi, misi, dan tujuan sekolah, meskipun masih ditemukan tantangan terkait penetapan target kinerja dan alokasi sumber daya. Partisipasi guru dalam proses perencanaan diapresiasi, namun masih memerlukan penyempurnaan dalam implementasinya. Penetapan sistem penilaian kinerja guru dilakukan secara partisipatif dengan berbagai metode penilaian yang mencakup kinerja akademis dan non-akademis guru. Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, termasuk keterbatasan sumber daya manusia dan persepsi guru terhadap proses evaluasi. Pengawasan kinerja guru dilakukan melalui observasi kelas, evaluasi hasil tes, dan pertemuan individual maupun kelompok, namun masih perlu peningkatan dalam konsistensi dan akuntabilitas. Evaluasi kinerja guru melibatkan berbagai metode dan instrumen, namun masih ditemukan tantangan terkait keterbatasan sumber daya dan persepsi guru terhadap proses evaluasi. Pengakuan dan reward terhadap kinerja guru diapresiasi, namun perlu peningkatan dalam konsistensi dan struktur yang lebih terencana. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Karang memerlukan upaya yang terus-menerus dalam memperbaiki dan meningkatkan manajemen kinerja guru melalui kolaborasi antara semua pihak terkait.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ammi, A., Sabani, F., & Munir, N. P. (2023). Tantangan Guru dalam Pembelajaran Tematik pada Kelas Rendah di SDN 113 Karawak Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Pendidikan Refleksi*, 12(2), 125-136.
- Arifin, N., Karim, K., Lusono, A., Rukhmana, T., Walenta, A. S., & Rusdi, M. (2023).

- Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso. *Journal on Education*, 6(1), 3868-3878.
- Asriyanto, M., Janah, F., & Setiawan, A. (2023). Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Penanaman Nilai Toleransi pada Peserta Didik di SMP Negeri 38 Samarinda. *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, 4(1), 31-44.
- Iskandar, R. (2023). Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa Berbasis Ajaran Islam. *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren*, 1(2), 257-262.
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan di Masa Depan*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kusumawati, I., Lestari, N. C., Sihombing, C., Purnawanti, F., Soemarsono, D. W. P., Kamadi, L., & Hanafi, S. (2023). *Pengantar Pendidikan*. Batam: CV Rey Media Grafika.
- Macpal, S., Mewengkang, A., & Paat, W. R. L. (2023). Perancangan Sistem Evaluasi Kinerja Guru di SMK Negeri Tabukan Utara Berbasis Web. *Edutik: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 3(4), 543-551.
- Maula, I., Irwandi, I., Sari, A. L., Sarimin, D. S., & Rondonuwu, R. H. (2023). Pendidikan Untuk Pemerataan Pembangunan: Memperjuangkan Hak Semua Anak. *Journal on Education*, 5(4), 13153-13165.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, H. H., Abbas, M. K. S., Hadidah, S. A. N., & Abadi, M. T. (2024). Strategi Inovatif Pemerintah dalam Meningkatkan Daya Saing Nasional dan Mencapai Keseimbangan Pasar yang Berkelanjutan. *Journal Sains Student Research*, 2(1), 425-434.
- Rahmawati, H., Iskandar, S., Rosmana, P., Nabilah, A. P., Rahmawati, A., Herlina, P., & Agustiani, N. (2023). Peran Guru Penggerak Terhadap Penerapan Pembelajaran Kurikulum Merdeka Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 4039-4050.
- Rohmah, H. N. (2023). Peran Guru Sebagai Agent of Change Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Naturalistic: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(1), 133-138.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal of Education*, 2(4), 212-234.
- Sianturi, M. V., & Simanjuntak, M. P. U. (2024). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi*, 2(1), 180-190.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250-261.