



---

## Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo

*Teacher Performance Evaluation Management at Al-Iman Putra Ponorogo Islamic Boarding School*

**<sup>1\*)</sup> Indro Agustian, <sup>2)</sup> Nuril Mufidah, <sup>3)</sup> Heru Chakra Setiawan, <sup>4)</sup> Suklani, <sup>5)</sup> Heru Chakra Setiawan**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, <sup>5</sup> IAIN Cirebon

\*Email: <sup>1\*)</sup> indroagustian20@gmail.com, <sup>2)</sup> nurilmufidah86@uin-malang.ac.id, <sup>3)</sup> heruchakra@gontor.ac.id, <sup>4)</sup> suklandi@mail.syekhnrurjati.ac.id, <sup>5)</sup> heruchakra@gontor.ac.id

\*Correspondence: <sup>1)</sup> Indro Agustian

---

DOI:

10.36418/comserva.v2i09.567

### ABSTRAK

#### Histori Artikel

Diajukan : 27-12-2022

Diterima : 08-01-2023

Diterbitkan : 25-01-2023

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan menganalisis tentang manajemen evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif analisis dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. G.R. Terry. Menegaskan bahwa "Manajemen merupakan proses yang khas bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien". Suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Sedangkan menurut Mary Parker Follet, manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Pelaksanaan manajemen evaluasi sudah masuk kriteria program-program dalam pelaksanaan kinerja guru, 2). Evaluasi sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan cara pada akhir pembelajaran fasilitator melakukan Evaluasi (supervisi), 3). Kendalanya adalah kurangnya kemampuan kepala sekolah mengadakan supervise secara efektif dan kurangnya motivasi dari guru itu sendiri, dan 4). Solusinya adalah kepala sekolah memberikan motivasi dan dorongan kepada para guru agar semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Manajemen evaluasi kinerja guru untuk peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo telah dilaksanakan dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen; Evaluasi; Kinerja Guru; Perbaikan Mutu.

### ABSTRACT

*The general objective of this research is to describe the performance of teachers implementation of learning and analyze the management of teacher performance evaluation in improving the performance of Teachers. This study uses a qualitative approach through descriptive analysis method with observation, interview and documentation techniques. G.R. Terry. "Management is a typical process aimed at achieving a goal effectively and efficiently." Competence is knowledge, skills, and abilities that are mastered by someone who has become a part of him so that he can perform cognitive, affective, and psychomotor behaviors as well as possible. The results of the study show that: 1) Management of evaluation Implementation has entered the criteria for programs in performance implementation teacher, 2) The evaluation is in*

*accordance with the established procedure by means of the facilitator conducting an assessment (supervision) at the end of the lesson, 3) The obstacle is the lack of ability of the principal to supervise effectively and the lack of motivation from the teacher himself, 6) The solution is that the principal provides motivation and encouragement to teachers to be enthusiastic in improving their performance. The conclusion in this study is that the management of teacher performance assessment to improve the teacher performance in Modern Islamic boarding school Al-Iman Ponorogo has been carried out properly and can improve the quality of education.*

**Keywords:** *Management; Evaluation; Teacher Performance; Quality Improvement.*

---

## **Pendahuluan**

Masalah kinerja guru merupakan hal penting bagi guru dan kepala sekolah pada lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan akan meningkat berkat kinerja guru yang baik (Asiah, 2017). Maka, output pendidikan berhasil, artinya kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikannya berhasil. Masalah kinerja guru adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan” (Asf & Mustofa, 2013). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan profesionalisme guru adalah “individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya” (Asf & Mustofa, 2013).

Selain itu, manajemen evaluasi kinerja guru di sekolah sangat penting sebab dengan adanya manajemen evaluasi kinerja guru yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali sangat berdampak terhadap kinerja dan profesionalisme guru (Susanto, 2016). Masalah kualitas kinerja guru disebabkan oleh faktor manajemen perlakuan penanganan guru yang kurang berkualitas (Ambiya & Syukri, 2021), hal ini terlihat dari ketidakmampuan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengatur para guru. Maka upaya yang paling tepat untuk mencegah dan mengatasinya adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen evaluasi pendidikan khususnya terhadap guru. Kualitas manajemen evaluasi kinerja guru dapat meningkat apabila para manajer pendidikan berusaha untuk meningkatkan kemampuan manajerial dalam mengevaluasi kinerja guru (Pianda, 2018).

Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah melalui peningkatan kualitas manajemen evaluasi kinerja kepala sekolah kaitannya implementasi manajemen evaluasi kinerja guru (Sauri & Hanafiah, 2022). Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu implementasi manajemen evaluasi kinerja guru yang baik dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan ke arah yang lebih baik (Octavia, 2019).

Dari uraian masalah tersebut, maka faktor peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. Implementasi evaluasi kinerja guru berdampak pada meningkatnya kualitas manajemen kelas oleh guru merupakan roh pendidikan juga merupakan jiwa institusi satuan pendidikan yang mutunya wajib ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini dapat dimengerti, karena peserta didik mendapatkan pengalaman belajar formal

terbanyak selama guru dalam menjalankan tugasnya bertambah baik pula. Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, seperti kepala sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik.

Dalam hal ini bukan hanya untuk kepentingan guru, namun juga untuk pengembangan peserta didik. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka implementasi manajemen evaluasi kinerja guru yang diperankan oleh kepala sekolah harus dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional dalam rangka membangun profesi guru. Sebagai profesi yang berkualitas dan bermartabat, yakni untuk meningkatkan kualitas ketercapaian visi dan misi Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo sangatlah tepat melalui proses perbaikan manajerial kelas yang berkualitas.

Maka perlu dilaksanakan optimalisasi implementasi manajemen evaluasi kinerja guru secara teratur dan berkelanjutan. Secara umum ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal, yaitu: *quality of work* – kualitas hasil kerja, *promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, *initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, *capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan, *communication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (Wicaksono et al., 2018). Dalam konteks demikian jika Kinerja Guru dapat dinilai dengan manajemen evaluasi yang handal, maka Manajemen bukan hanya menuntut membaiknya layanan kualitas pembelajaran, namun juga akan membekali guru itu sendiri beberapa kemampuan pelengkap. Kemampuan tersebut antara lain: kualitas hasil pekerjaan, disiplin ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pengembangan inisiatif atau prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Berdasarkan data pengamatan di lapangan melalui data supervisi kelas di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo, dapat ditemukan identifikasi masalah guru antara lain: terdapat sebagian besar guru yang belum membuat bahkan mengembangkan perencanaan/perangkat pembelajaran (silabus dan RPP), proses pembelajaran belum menggunakan RPP, kurang memaksimalkan implementasi perencanaan proses pembelajaran, perangkat yang hanya dibuat sebagian guru belum diimplementasikan pada tataran pembelajaran di kelas. Penggunaan alat peraga dan media pembelajaran sangat rendah, baik dari segi metode, teknik, maupun pendekatan pembelajaran sangat tidak bervariasi.

Setelah diadakan supervisi terjadwal seluruh guru oleh pengawas dan kepala sekolah, hasil supervise kelas, ternyata secara representatif pedagogik guru rata-rata masih rendah. Evaluasi kinerja Guru belum terimplementasi dengan maksimal manajemen kelas belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM), dan belum ada upaya meningkatkan kualitas aktivitas pembelajaran, pengembangan teknik guru dalam evaluasi pembelajaran juga sangat rendah. Data nilai prestasi hasil belajar siswa (UH, UTS, US-UN) rata-rata di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), bahkan rekapitulasi Nilai UN guru empat mapel UN yaitu “C dan D”. Manajemen supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan pengawas hasil yang diperoleh belum maksimal. Hal ini disebabkan kurang atau belum menguasai fungsi pengawasan atau supervisi yang harus dilaksanakan. Padahal agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya supervisi dari atasan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di organisasi pendidikan formal tersebut atau di lingkungan di mana kepala sekolah tersebut ditugaskan.

Pentingnya supervisi dilakukan karena kenyataan seseorang tidak selamanya bekerja dengan baik jika tidak adanya pengawasan atau pemantau dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut (Fadli et al., 2022). Untuk itu kepala sekolah perlu memperbaiki manajemen evaluasi terhadap guru yakni dengan Optimalisasi Implementasi Manajemen Evaluasi Kinerja Guru. Ditegaskan juga oleh pendapat, “Jarang

ada manusia yang berbakti sungguh-sungguh terhadap tugasnya, karena itulah dibutuhkan control, supervise, evaluasi kinerja yang handal, agar pelaksanaan tidak menyimpang, berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan” (Sauri & Hanafiah, 2022). Perlu manajemen evaluasi kinerja guru yang dilakukan khususnya dipandu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah atau guru senior yang kompeten, yang ditunjuk oleh kepala sekolah (yang telah mengikuti pelatihan Evaluasi) (Ujarwanto, 2017).

Implementasi evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo, sekaligus melengkapi pelaksanaan supervisi akademik yang telah dilaksanakan. Supervisi yang ada ternyata hanya mengukur satu kinerja yakni kinerja pedagogik, belum menilai kinerja kepribadian, sosial, dan keprofesionalan. Pada akhirnya dengan hadirnya implementasi pelaksanaan manajemen evaluasi kinerja guru ini diharapkan dapat memacu kualitas keempat kinerja guru yang berdampak terproduk guru profesional, prestasi hasil belajar meningkat, lulusan berkualitas, akhirnya pendidikan yang bermutu. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen evaluasi kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi dan diimplementasikan karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kinerja khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti dapat mengambil judul penelitian tentang manajemen evaluasi kinerja guru guna meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo.

### **Manajemen Evaluasi**

Manajemen adalah suatu seni mengelola yang dilakukan oleh pimpinan (manajer) dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian menjadi suatu rangkaian kegiatan nyata dengan memanfaatkan semua sumber daya yang terkait untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien (Pananrangi & SH, 2017). Praktek manajemen menunjukkan bahwa fungsi atau kegiatan manajemen seperti planning, organizing, actuating, dan controlling secara langsung atau tidak langsung selalu bersangkutan dengan unsur manusia (Suryanata et al., 2016), planning dalam manajemen adalah ciptaan manusia, organizing mengatur unsur manusia, actuating adalah proses mengerakkan manusia-manusia anggota organisasi, sedang controlling diadakan agar pelaksanaan manajemen (manusia-manusia) selau dapat meningkatkan hasilnya. Ralph Tyler dalam (Nurman, 2016) menyatakan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data. Sedangkan Brinkerhoff dalam (Kantun, 2017) menerangkan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Dalam pelaksanaan evaluasi ada tujuh elemen yang harus dilakukan, yaitu: 1) penentuan fokus yang akan dievaluasi (focusing the evaluation), 2) penyusunan desain evaluasi (designing the evaluation), 3) pengumpulan informasi (collecting information), 4) analisis dan interpretasi informasi (analyzing and interpreting), 5) pembuatan laporan (reporting information), 6) pengelolaan evaluasi (managing evaluation), dan 7) evaluasi untuk evaluasi (evaluating evaluation) (Munthe, 2015).

### **Kinerja**

Pengertian kinerja secara sederhana dikemukakan Beery Staw dalam (Zahroh, 2017), yaitu: “Performance is defined as the output of an individual or team that is depicted in their on description and for which they”. Kinerja didefinisikan output individu atau tim yang tergambar dalam uraian kerjanya dan untuk itu mereka dibayar berdasarkan nilai kerjanya atau sejenisnya (Yusuf & Anwar, 2017). Jennifer M George, Gareth R Jones dalam (Zahroh, 2017), menyatakan bahwa: “Performance is an evaluation of the result of the persons behavior: it involves deterrming how well or poorly a person has accomplished a task done a job”. Kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang, meliputi

penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan. Sejalan dengan hal tersebut Colcuitt, Lepine dan Wesson dalam (Motowidlo et al., 2014) mendefinisikan bahwa: “Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”. Selain itu Colcuitt dalam bukunya juga mengatakan “task performace is the set of explicit obligations that an employee must fulfill to receive compensationand continued employment”. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah seperangkat kewajiban yang jelas yang harus dipenuhi atau dilakukan karyawan untuk mendapatkan kompensasi dan kelanjutan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen evaluasi kinerja adalah Evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh sebab itu evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses Evaluasi pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu atau konsep evaluasi. Konsep evaluasi disini mencakup syarat sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi dan perangkat pelaksanaan evaluasi.

Mengingat pentingnya kinerja guru tersebut, maka tentang guru dibuat peraturan yaitu: 1) Pada BAB XI pasal 39 ayat (2) mengatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Zakiyudin et al., 2020). 2) Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru antara lain:

- a. Merencanakan pembelajaran dan mengevaluasi proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kinerja secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.

Dalam konteks manajemen evaluasi guru yang menjadi objek evaluasi ialah guru tersebut. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa Evaluasi kinerja guru adalah Evaluasi yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya (Muspawi, 2021). Agar kinerja guru profesional bisa sesuai dengan tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan yang diharapkan, perlu diperhatikan prinsip-prinsip peningkatan kemampuan profesional guru sebagai berikut (dalam Bahri, 2014):

- 1) Peningkatan kemampuan profesional guru merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Peningkatan kemampuan profesional merupakan bantuan agar guru dapat profesional dalam pembelajaran.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bila hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Guru yang profesional mempunyai dua ciri yaitu tingkat abstraksi yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.



## **Metode Penelitian**

Peneliti menggunakan metode kualitatif. Lokasi dimana pengumpulan data dilakukan adalah Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo. Metode penelitian merupakan sebuah proses yang terorganisir dan bertahap untuk memperoleh data-data yang diperlukan peneliti menggunakan metode yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti yang dianggap mampu mengungkapkan data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi secara alamiah tidak dibuat-buat. Subyek penelitian dipilih berdasarkan tujuan tertentu dari peneliti. Hal ini sesuai dengan pendapat (Setyosari, 2012). Melalui penggunaan metode deskriptif ini, diharapkan peneliti akan memperoleh gambaran yang jelas mengenai manajemen evaluasi kinerja guru untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. Berdasarkan tujuan dan fokus penelitian, hasil temuan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini melalui data dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo tentang manajemen evaluasi kinerja guru untuk meningkatkan kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo". Subyek penelitian ini meliputi: Pengawas Sekolah, guru Kelas dan murid. Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian bertitik tolak dari pendapat (Anufia & Alhamid, 2019), yakni "pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik observasi, wawancara dan kajian dokumentasi". Setelah data terkumpul kemudian peneliti menganalisisnya secara kualitatif.

## **Hasil Dan Pembahasan**

Manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo ini, diawali dengan menyusun program-program pembelajaran meliputi penyusunan profil kinerja guru, hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri dan sekolah menyusun PKB (Program Keprofesian Berkelanjutan) yang diarahkan untuk mencapai standar kinerja. Bagi guru yang telah mencapai atau di atas standar, program ini dijadikan untuk meningkatkan atau memperbaharui pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku keprofesiannya (KS1, Ww, 20.08.2022,11.20-13.00). Evaluasi kinerja guru dibuat sedemikian rupa pada hakikatnya adalah membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran di samping memang merencanakan pembelajaran yang dikemas dengan baik akan membantu peserta didik mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan target yang ditentukan dan yang paling penting adalah meningkatkan kinerja guru itu sendiri (G1,Ww, 20.08.2022, 10.30-11.20).

Manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo dilaksanakan berdasarkan mekanisme evaluasi kinerja guru. Hasil dari pelaksanaan evaluasi kinerja guru ini, bukan hanya dapat meningkatkan kualitas gurunya saja akan tetapi yang lebih penting adalah dapat meningkatkan kinerja Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan teknik tes dan nontes. Untuk mengetahui tingkat penguasaan dan kinerja guru secara kognitif dilakukan teknik tes, teknik non tes berupa Evaluasi sikap atau tingkah laku hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan guru secara psikomotorik dan afektif. (G1, Ww, , 26.08.2022,13.00). Berdasarkan wawancara, dokumentasi dan observasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo telah teragenda dengan baik, Evaluasi selain dilakukan langsung oleh kepala sekolah juga dilakukan oleh Pengawas Sekolah dan stakeholder yang sudah ditugaskan kepala sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan diketahui bahwa, sekolah dalam hal ini kepala sekolah telah melakukan beberapa solusi untuk mengatasi kendala atau hambatan yang dihadapi dalam

manajemen evaluasi kinerja guru untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun beberapa solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan upaya kepala sekolah dalam menetapkan dan merancang bentuk supervise untuk lebih mendisiplinkan guru-guru dan membuat kegiatan yang mendukung seperti pendekatan personal, memberikan motivasi dan memberikan pembinaan dalam peningkatan kinerja guru. Karena kepala sekolah ingin melakukan kegiatan supervisi yang benar-benar meningkatkan kinerja guru dalam mengajar secara sungguh sungguh dan berjalan baik sehingga mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo dapat meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara sebagaimana diungkapkan di atas dapat diketahui bahwa, guru-guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo dalam pelaksanaan Manajemen evaluasi kinerja guru telah direncanakan sedemikian baiknya, mulai dari pembekalan yang dilakukan oleh pengawas sekolah, kepala sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan terkait yang mengadakan kegiatan pembinaan terhadap guru melalui workshop atau seminar serta selalu melaksanakan evaluasi diri semua guru dituntut untuk memiliki perencanaan evaluasi kinerja yang terbaru mengingat betapa pentingnya untuk menyukseskan proses evaluasi kinerja dan pencapaian tujuan pembelajaran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengorganisasian kegiatan manajemen evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran sejauh ini sudah bagus, tapi memang tidak bisa dipungkiri ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sesuai, namun hal ini saya tempatkan sesuai dengan skill yang di miliki atau kemampuan yang dimilikinya. (KS2, Ww., 21.08.2022,09.20). Hasil dari pelaksanaan evaluasi kinerja Guru, bukan hanya dapat meningkatkan kualitas gurunya saja akan tetapi yang lebih penting adalah dapat meningkatkan Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Iman Putra dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu dilakukan setiap tahun. Guru dan tenaga kependidikan hadir dalam rapat tahunan. Dari rapat tersebut sosialisasi program maupun pengkoordinasiannya akan lebih efektif. Selain itu dari rapat yang diadakan akan terjadi pertimbangan keputusan maupun adanya masukan-masukan yang berharga. Dalam hal ini, manajemen evaluasi di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo telah teragenda dengan baik, evaluasi selain dilakukan langsung oleh kepala sekolah juga dilakukan oleh pengawas sekolah dan stakeholder yang sudah ditugaskan kepala sekolah. Guru-guru harus merencanakan proses evaluasi yang akan dilaksanakannya sebaik mungkin, agar kegiatan evaluasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan sempurna. Karena untuk mencapai tujuan dalam Evaluasi persoalan yang paling utama adalah perencanaan. Karena perencanaan merupakan sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Simpulan**

Manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Ponorogo, secara representatif pedagogik guru rata-rata masih rendah. Evaluasi kinerja Guru belum terimplementasi dengan maksimal manajemen kelas belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM), dan belum ada upaya meningkatkan kualitas aktivitas pembelajaran, pengembangan teknik guru dalam evaluasi pembelajaran juga sangat rendah. Terlihat dari sebagian besar guru yang belum membuat bahkan mengembangkan perencanaan/perangkat pembelajaran (silabus dan RPP), proses pembelajaran belum menggunakan RPP, kurang memaksimalkan implementasi perencanaan proses pembelajaran, perangkat yang hanya dibuat sebagian guru belum diimplementasikan pada tataran pembelajaran di kelas. Penggunaan alat peraga dan media pembelajaran sangat rendah, baik dari segi metode, teknik, maupun pendekatan pembelajaran sangat tidak bervariasi. Penelitian ini tentu saja memiliki banyak kekurangan. Terdapat

**<sup>1\*)</sup>Indro Agustian, <sup>2)</sup>Nuril Mufidah, <sup>3)</sup>Heru Chakra Setiawan, <sup>4)</sup>Suklani, <sup>5)</sup>Heru Chakra Setiawan**  
*Teacher Performance Evaluation Management at Al-Iman Putra Ponorogo Islamic Boarding School*

---

hal-hal lain mengenai manajemen evaluasi kinerja guru yang perlu dikaji dan dibahas. Bagi para praktisi akademik, penelitian ini bisa dijadikan salah satu referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan manajemen evaluasi khususnya pada kinerja guru.



## Daftar Pustaka

- Ambiya, M. S., & Syukri, A. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Penerbit K-Media.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). *Instrumen Pengumpulan Data*.
- Asf, J., & Mustofa, S. (2013). Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru. *Yogyakarta: Ar Ruzz Media*.
- Asiah, S. (2017). Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1–14.
- Bahri, S. (2014). Supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru. *Visipena*, 5(1), 100–112.
- Fadli, F., Badruzzaman, B., & Purnama, H. (2022). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Akademik pada SMP Negeri 1 Darul Hikmah Kabupaten Aceh Jaya. *Consilium: Jurnal Adminitrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 161–175.
- Kantun, S. (2017). Penelitian Evaluatif Sebagai Salah Satu Model Penelitian Dalam Bidang Pendidikan (Suatu Kajian Konseptual). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(2).
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (2014). A theory of individual differences in task and contextual performance. In *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance* (pp. 71–83). Psychology Press.
- Munthe, A. P. (2015). Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(2), 1–14.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Nurman, M. (2016). Evaluasi Program Pendidikan: “Pedekatan Evaluasi Program Berorientasi Tujuan (Goal-Oriented Evaluation Approach: Ralph W. Tyler).” *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA*, 15(2), 203–212.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Pananrangi, H. A. R., & SH, M. P. (2017). *Manajemen Pendidikan (Vol. 1)*. Celebes Media Perkasa.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Sauri, S., & Hanafiah, H. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 2099–2104.
- Suryanata, S., Nurhkimah, N., & Arfie, Y. (2016). Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja pada Departemen Sales Counter PT Citra Van Titipan Kilat (Tiki) Banjarmasin. *Volume*, 2(1), 1–10.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Ujarwanto, P. (2017). *Supervisi akademik Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam: Studi Multikasus di MI Hidayatul Muttaqin Blayu dan SD Negeri Sukoanyar 1 Wajak*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Wicaksono, A., Laurens, S., & Novianti, E. (2018). Impact analysis of computer assisted audit techniques utilization on internal auditor performance. *2018 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)*, 267–271.
- Yusuf, M., & Anwar, M. A. (2017). Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 3(1), 17–38.
- Zahroh, M. N. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur*. Universitas Negeri Jakarta.
- Zakiyudin, A., Sitasi, C., & Ais, Z. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 20(1), 16–20.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).