



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 7981-7987

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Penilaian Prestasi Kerja Di Man 3 Bogor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor

Hasbiyallah<sup>1✉</sup>, Vivi Silvia Huri<sup>2</sup>

Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: [hasbiyallah@uinsgd.ac.id](mailto:hasbiyallah@uinsgd.ac.id), [silviahuri31@gmail.com](mailto:silviahuri31@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya adalah dasar bagi sekolah dan madrasah untuk membuat keputusan tentang pengembangan karir dan promosi guru, tenaga pendidik, dan lembaga pendidikan. Studi ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi penilaian prestasi kinerja di MAN 3 Bogor. Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk menilai guru atau tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi PKG, yang mencakup empat kompetensi yang membentuk pribadi guru: kemampuan profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogis. Keuntungan utama dari PKG adalah bahwa PKG menilai kompetensi instruktur untuk mengetahui seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka. Salah satu dari beberapa kegunaan evaluasi adalah dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, untuk berkomunikasi, membangun keterampilan yang lebih baik di antara para pendidik, dan membuat rencana lebih lanjut untuk pengembangan profesional, penting untuk mengevaluasi kinerja guru untuk memberikan umpan balik.

Kata Kunci: *Guru, Prestasi, Evaluasi*

## Abstract

Performance appraisal is basically the basis for schools and madrasahs to make decisions about career development and promotion of teachers, teaching staff, and educational institutions. This study aims to gain an understanding of the planning, implementation and evaluation of performance appraisal at MAN 3 Bogor. Qualitative descriptive method was used in this study. Principals have the authority to assess teachers or educators according to PKG competencies, which include four competencies that make up the teacher's personality: professional, social, personality and pedagogical abilities. The main advantage of PKG is that it assesses the competencies of instructors to find out how well they can do their jobs. One of the several uses of evaluation is in decision-making. Therefore, in order to communicate, build better skills among educators, and make further plans for professional development, it is important to evaluate teacher performance to provide feedback.

*Keyword: instruction, evaluation, and performance*

## PENDAHULUAN

Tenaga terampil telah menjadi sangat dibutuhkan di seluruh dunia. Pada masa sulit ini, pentingnya memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang unggul semakin menjadi perhatian utama. Langkah penting dalam menilai seberapa efektif seorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugasnya adalah melakukan evaluasi hasil kinerja. Proses penilaian ini memberikan kesan bahwa pegawai tersebut mendapatkan perhatian dari atasan, dan bagi mereka yang mendemonstrasikan kinerja yang baik, akan dihargai melalui pemberian penghargaan atau insentif. Selain itu, penilaian kinerja juga memiliki fungsi untuk mengidentifikasi kelemahan dalam pencapaian hasil kerja pegawai.

Dengan demikian, sistem penilaian yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memacu peningkatan produktivitas dan memberikan dorongan motivasi bagi pegawai yang mendapat penghargaan atas kinerjanya. Selain itu, lembaga pendidikan memerlukan penilaian prestasi kerja guru. Penilaian ini dapat digunakan untuk membuat susunan profil kinerja guru untuk membantu membuat rencana pengembangan keprofesian yang lebih lanjut. Sesuai dengan "Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang angka kredit dan jabatan fungsional guru, hasil penilaian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan nilai kredit guru. Selain itu, peraturan tersebut menjelaskan keadaan saat ini, seperti jabatan guru dan peraturan pemerintah tentang pengembangan profesi guru dengan demikian," persyaratan tetap diperlukan untuk kegiatan penilaian kinerja guru yang mencakup penjelasan tentang mengapa, apa, kapan, siapa, dan bagaimana.

Untuk membangun negara yang cerdas, merupakan tanggung jawab para guru bangsa, yang merupakan pendidik terlatih. Ketika sebuah negara berjuang untuk mencapai

kemajuan, kita melihat kepada para pendidik yang terlatih untuk membantu membentuk populasi yang bijaksana, melek teknologi, tunduk pada Tuhan Yang Maha Esa, dan bermoral. Oleh karena itu, pendidikan adalah bidang yang harus terus beradaptasi dengan keadaan baru. Selain itu, ada hal yang disebut penilaian kinerja guru yang dilakukan untuk memastikan bahwa teknik pendidikan berkualitas tinggi dan instruktur dapat melaksanakan tanggung jawab utama mereka sesuai dengan aturan.

Tujuan penilaian prestasi kerja biasanya terdiri dari tiga tujuan utama: memberikan informasi yang diperlukan untuk administrasi penggajian, memberikan data untuk pertimbangan promosi, dan meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini. Penilaian prestasi kerja juga bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan, meningkatkan kompetensi, dan menentukan jenjang karier.

Efektivitas guru yang menurun dan tidak dapat diukur merupakan masalah utama dalam pendidikan modern, terutama di lembaga-lembaga di mana para siswa menghadapi hambatan untuk masuk. Oleh karena itu, mengevaluasi seberapa baik para pendidik melakukan pekerjaan mereka di dalam kelas sangatlah penting. Efektivitas pendidik sangat penting bagi keberhasilan siswa. Selain itu, hal ini merupakan tanda yang kuat tentang seberapa buruk sekolah tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pendidik untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan kebijakan pendidikan nasional untuk membentuk sikap dan praktik pedagogis mereka dengan cara yang memajukan tujuan-tujuan ini. Beberapa masalah yang paling umum terjadi di Madrasah Aliyah modern adalah menurunnya kinerja guru dan ketidakmampuan untuk mencapai indeks prestasi, yang seharusnya menjadi tujuan kontrak kerja. Bagaimana setiap madrasah dapat memasukkan evaluasi kinerja ke dalam kegiatan operasional sehari-hari sangatlah penting. Untuk meningkatkan kinerja guru, administrator sekolah harus memaksimalkan penggunaan evaluasi kerja. Peningkatan kinerja, penyesuaian gaji, tunjangan, dan insentif, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, kreasi, dan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan merupakan hasil yang mungkin terjadi dari evaluasi kinerja yang dilaksanakan dengan baik.

Jadi, penelitian ini akan membahas masalah berikut:

- 1) Bagaimana merencanakan penilaian prestasi kerja MAN 3 Bogor;
- 2) Bagaimana melakukannya; dan
- 3) Bagaimana menilai penilaian prestasi kerja MAN 3 Bogor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Ini adalah jenis penelitian yang berpegang pada paradigma naturalistik, yang berarti subjek penelitian memahami topik penelitian secara keseluruhan dalam deskripsi bahasa dan dalam lingkungan alam dengan metode ilmiah. Kepala madrasah dan wakil kepala kurikulum MAN 3 Bogor berpartisipasi sebagai subjek penelitian dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilakukan di MAN 3 Bogor. Karena statusnya sebagai madrasah, MAN 3 Bogor dipilih sebagai lokasi penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pertama, observasi langsung—di mana peneliti hadir di lokasi dan objek penelitian; kedua, wawancara langsung—di mana responden diberi pertanyaan terkait lokasi dan objek penelitian; ketiga, dokumentasi—di mana peneliti mengumpulkan data yang nyata, seperti hasil dari alat penilaian kerja di MAN 3 Bogor; dan keempat, tinjauan literatur—di mana peneliti mengumpulkan informasi dari jurnal yang memiliki reputasi baik, mengikuti standar metodologi ilmiah, dan melakukan penelitian yang ekstensif tentang topik yang dibahas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa depan di tempat kerja dikenal sebagai penilaian kinerja. Prestasi kerja, etos kerja, dan keterampilan interpersonal termasuk dalam kategori ini; potensi kreatif dan peluang peningkatan profesional adalah contoh dari kategori ini. Penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi dari pengamatan atasan mereka terhadap pekerjaan mereka, kemajuan menuju tujuan, antusiasme untuk belajar, dan prospek untuk maju.

Perencanaan awal untuk menilai prestasi kerja di MAN 3 Bogor adalah membuat alat untuk menilai prestasi kerja setiap hari, setiap semester, dan setiap tahun. Penilaian prestasi ini dipublikasikan sebagai dokumen Penilaian Kerja (PK). Tim pengembang kurikulum madrasah—yang terdiri dari wakil madrasah bidang kurikulum dan kepala madrasah—membuat program penilaian prestasi. Selain itu, pemerintah juga menyediakan alat seperti Penilaian Prestasi Kerja di setiap sekolah. Penilaian Prestasi Kerja MAN 3 Bogor adalah referensi untuk kinerja guru, yang dapat dilakukan dengan mengisi laporan dan kegiatan setiap hari.

Evaluasi kinerja yang komprehensif diperlukan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan. Biasanya ada dua tujuan utama yang menjadi dasar evaluasi kinerja guru. (1) untuk mengetahui seberapa baik para pengajar dapat menggunakan semua pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pengajaran dan pembelajaran. (2) untuk mengetahui seberapa besar penghargaan yang didapatkan oleh pengajar atas semua pembelajaran,

pendampingan, dan pekerjaan tambahan yang mereka lakukan di sekolah atau madrasah sepanjang tahun. Untuk melaksanakan evaluasi kinerja guru (PKG), kita harus mengikuti pedoman berikut ini: 1) PK GURU mensyaratkan kepatuhan yang ketat terhadap semua protokol dan peraturan yang relevan; 2) PK Guru mengevaluasi guru berdasarkan seberapa baik mereka melaksanakan tanggung jawab mereka sehari-hari, termasuk membimbing siswa, mengajar mereka, dan menangani tugas-tugas lain yang mungkin timbul dalam menjalankan sekolah atau madrasah. Ketiga, penelitian berdasarkan evaluasi guru Setiap orang yang berpartisipasi dalam proses evaluasi guru-dari penilai hingga guru yang dievaluasi-harus memahami semua dokumen yang berkaitan dengan sistem. Perencanaan dan evaluasi penilaian prestasi kerja adalah tujuan dari penilaian MAN 3 Bogor. Acuan penilaian prestasi kerja dan prosedur penilaian prestasi kerja MAN 3 Bogor dipengaruhi oleh tujuan ini. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Berandin Joyce E. A. Russel pada tahun 2003: 1) Evaluasi prestasi kerja membutuhkan perencanaan ke depan. Apa yang dicita-citakan oleh seseorang sebagai seorang profesional dikenal sebagai tujuan atau ambisi karir. 2) Seorang pekerja terlibat dalam perencanaan karir ketika dia memutuskan tujuan profesional dan tindakan untuk mendapatkannya. 3) Pengembangan karier seorang karyawan memerlukan perbaikan untuk membantu mereka mencapai tujuan profesional mereka sendiri. Tidak hanya itu, tetapi juga mengikuti prinsip-prinsip Implementasi PK GURU. Berikut ini adalah ide-ide dasar dalam pelaksanaan PK GURU: 1) Untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh PK, GURU harus mematuhi semua protokol dan aturan yang relevan. 2) Dalam PK GURU, fitur berbasis kinerja mencakup bagian yang terlihat dan dapat diamati dari pekerjaan guru di kelas, termasuk pengajaran, pemberian nasihat, dan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan menjalankan sekolah atau madrasah. (3) Dokumen yang digunakan penilai untuk mengevaluasi guru. Sangat penting bahwa semua pihak yang berpartisipasi dalam proses PK Guru, termasuk instruktur, penilai, dan komponen-komponennya, memahami dengan baik semua dokumentasi terkait PK Guru.

Di akhir tahun, MAN 3 Bogor melakukan apa yang disebut dengan *assessment exercise*, yang juga disebut dengan evaluasi penilaian kinerja. Di sini, kita akan membahas latihan kinerja lengkap dari satu tahun fiskal dan melihat bagaimana hasilnya. Penyebab dan konsekuensi dari suatu kebijakan yang berorientasi pada tindakan dapat dipahami dengan lebih baik melalui pemantauan, yang terdiri dari beberapa langkah. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah tindakan yang dilakukan saat ini sudah sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditetapkan. Tindakan selanjutnya dibantu oleh temuan-temuan. Ada tiga langkah untuk mengevaluasi kinerja di tempat kerja. Sebagai langkah pertama, harus ada kesepakatan antara atasan dan bawahan tentang kriteria kerja

karyawan; ini dikenal sebagai definisi pekerjaan. Jenis evaluasi kedua adalah tinjauan kinerja, yang memeriksa seberapa baik kinerja karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan. Terakhir, ada umpan balik, yaitu membicarakan tentang bagaimana kinerja bawahan dan membuat rencana untuk meningkatkannya.

Di MAN 3 Bogor, indikator evaluasi terdiri dari penilaian kerja, yang menunjukkan jumlah kredit point. Penilaian kerja langsung yang dilakukan oleh kepala sekolah, seperti penilaian kedisiplinan berpakaian dan waktu, serta peningkatan kompetensi guru. Standar kompetensi guru dibuat dari empat kompetensi utama yang ditetapkan oleh Permendiknas NOMOR 16 TAHUN 2007 tentang Standar Kualitas Akademik dan Kompetensi. Kualifikasi yang telah ditetapkan.

Dalam tahapan evaluasi, MAN 3 Bogor memberikan evaluasi setiap bulan sekali sebagai tindakan korektif dan penilaian secara langsung. Ini dilakukan untuk menilai pengembangan kinerja tenaga pendidik atau guru yang dapat dievaluasi sebagai penilaian prestasi kerja. MAN 3 Bogor juga memiliki perawatan atau teknik khusus yang digunakan selama tahapan evaluasi penilaian kinerja, sehingga penilaian guru dapat memperoleh kredit dan menunjukkan

peningkatan kinerja, karena MAN 3 Bogor menerima penghargaan sebagai prestasi kerja sesuai dengan SOP yang dirancang khusus untuk prestasi kerja guru. Oleh karena itu, evaluasi penilaian kinerja ini sangat berdampak pada kinerja dan kualitas murid, yang berkontribusi pada peningkatan pembelajaran dan kompetensi karakteristik peserta didik.

## SIMPULAN

Perencanaan Penilaian Prestasi Kerja di MAN 3 Bogor dimulai dengan melakukan penilaian kerja (PK) tahunan dan semesteran, yang berdampak positif pada kinerja guru. Pada pelaksanaan dan evaluasi penilaian kerja di MAN 3 Bogor, bahan penilaian berpengaruh.

Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja di MAN 3 Bogor: Prosedur dan prinsip pelaksanaan penilaian prestasi kerja di MAN 3 Bogor meliputi bagaimana melakukannya dan apakah kinerja yang dicapai dalam kontrak kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepala MAN 3 Bogor menggunakan metode penilaian kerja khusus selain menggunakan alat yang diberikan oleh pemerintah dan evaluasi secara langsung oleh kepala sekolah.

Evaluasi Penilaian Prestasi Kerja untuk MAN 3 Bogor Di akhir tahun, evaluasi penilaian kerja di MAN 3 Bogor selalu dilakukan, tetapi Kepala Sekolah MAN 3 Bogor juga melakukan evaluasi rutin setiap bulan untuk memungkinkan tindakan koreksi dengan cepat jika ada

masalah. Selama tahap evaluasi kinerja guru, kepala sekolah MAN 3 Bogor juga menerima perawatan atau metode khusus. Jika penilaian guru menunjukkan peningkatan kinerja, MAN 3 Bogor memberikan penghargaan sebagai prestasi kerja dan bantuan khusus kepada guru yang penilaian kerjanya menurun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Rusdiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Bandung: Hand Out Mata Kuliah, 2023), hlm. 199
- Arraniri, dkk. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Insania, 2021), 102.
- Arraniri, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Insania, 2021), 102.
- BPPSDMK. (2021). Pedoman monitoring dan evaluasi pembelajaran. Jakarta: Pusat Pendidikan SdM Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Iskandar, 2019. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan. Kualitatif). Jakarta: GP Press
- Kurnia, Yogi dkk. 2018. Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis. JSAl, Volume 1 Nomor 3 hal 71
- Munawir dkk, 2023. Memahami penilaian kinerja guru. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. Vol 8 No 1b hal 627
- Munawir, dkk., "Memahami Penilaian Guru", Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol. 8, No. 1b (April, 2023), 628.
- Pedoman Penilaian Kinerja Guru. 2011. Kementrian Pendidikan dan Tenaga Kependidikan hal 2-5
- Pedoman Penilaian Kinerja Guru. 2011. Kementrian Pendidikan dan Tenaga Kependidikan hal 2-5
- Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Angka Kredit dan Jabatan Fungsi Guru. Akses di laman <https://peraturan.bpk.go.id/Details/132929/permen-pan-rb-no-16-tahun-2009>
- Siregar, Isra Adawiyah. 2021. PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs NURUSSALAM DELI TUA. Prosiding Fakultas Agama Islam, Universitas Dharmawangsa
- Sugara, dkk., "Kebijakan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011", Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 15, No. 1, (Juli, 2018), 68.