

ABSTRAK

Farhan Faisal Fahrudin : *Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Penelitian di MIN 1 Kota Bandung)*

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu tugas kepala madrasah dalam tugasnya untuk membimbing dan meningkatkan kompetensi guru. Latar belakang permasalahan disini ialah penguasaan kompetensi serta keterampilan guru dalam menerapkan pembelajaran yang masih kurang maksimal terhadap peserta didiknya, maka dari itu rasa tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja masih belum seutuhnya di jalankan, sehingga kinerja guru yang ada kurang optimal pada praktiknya.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan latar alamiah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung, perencanaan penilaian kinerja guru, pelaksanaan penilaian kinerja guru, evaluasi penilaian kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru serta hasil penilaian kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Metode dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi. Sedangkan dalam menganalisis data digunakan penafsiran deskriptif semata-mata dan uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, analisis kasus negatife, kecukupan referensi, uraian rinci, triangulasi, pemeriksaan teman sejawat, pengecekan anggota dan auditing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) latar alamiah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung awalnya merupakan madrasah swasta yang berubah menjadi madrasah negeri. Madrasah ini terdiri dari 28 orang pendidik, 595 siswa, 3 staff tata usaha, penjaga dan staff kebersihan 2) Perencanaan penilaian kinerja guru di MIN 1 Kota Bandung ialah adanya pembuatan sasaran kinerja pegawai, dan ditekankan pada penilaian kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran. 3) Pelaksanaan penilaian kinerja guru, yakni a) Sebelum pengamatan, ialah setiap guru membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), b) Selama pengamatan, ialah setiap lima (5) guru didampingi oleh guru senior untuk dibimbing c) Setelah Pengamatan, ialah kepala madrasah setiap per-satu bulan melakukan 10 kali kunjungan pada setiap kelas. Untuk mempertanyakan kepada setiap guru mengenai permasalahan yang dihadapi. 4) Evaluasi, dengan diberikannya *reward* dan *punishment* dan melakukan pendidikan dan latihan. 5) Faktor pendukung, yakni: manajemen kepemimpinan kepala yang tegas, sedangkan faktor penghambat, yakni: mental guru yang kurang optimal ketika menghadapi peserta didik yang nakal. 6) Hasil penilaian ini yaitu penilai menetapkan nilai kinerja guru, guru mendapatkan nilai yang baik, baik dari instrumen penilaian dan sudah memenuhi beberapa indikator kinerja guru yang baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas, direkomendasikan pada kepala madrasah dapat memberikan pendidikan dan latihan bagi guru yang mempunyai nilai kurang agar kompetensinya bisa meningkat.