

ABSTRAK

Ega Rahmat Pauzi. 2020. “Manajemen Profesionalisme Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru di MAN 5 Garut”

Penilaian kinerja guru merupakan unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Penilaian kinerja menjadi unsur utama dalam mengevaluasi kinerja personal di setiap organisasi. Tidak sedikit pimpinan lembaga pendidikan mengabaikan penilaian ini sehingga memunculkan kemunduran organisasi yang disebabkan ketidaktahuan kinerja personalia. Hal ini nampak dalam penurunan mutu sekolah, kualitas pembelajaran, dan rendahnya etos kerja guru. Dengan demikian, peran penilaian kinerja guru menjadi suatu hal yang paling mendasar dalam perbaikan kualitas guru menuju guru yang profesional.

Tujuan dalam penelitian ini terfokus pada rangkaian pelaksanaan penilaian kinerja guru serta kaitannya dengan upaya pembentukan profesionalisme guru pegawai negeri sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 5 Garut. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, *display* data, dan konklusi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pelaksanaan penilaian kinerja guru merupakan manifestasi dari perencanaan madrasah baik yang tertuang dalam Rencana Kerja Madrasah MAN 5 Garut Tahun 2016-2020 maupun Program Kerja MAN 5 Garut. 2) Rangkaian pelaksanaan penilaian kinerja guru dimulai dari sosialisasi, pemilihan dan penetapan tim penilai, pengambilan data dan fakta, pengendalian, tindak lanjut, dan evaluasi. 3) Pengendalian penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala MAN 5 Garut dengan dibantu pengawas pembina MAN 5 Garut. 4) Dalam penilaian kinerja guru MAN 5 Garut tahun 2019, guru yang memiliki kekurangan kinerja ditangani secara internal madrasah. 5) Permasalahan mendasar dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru MAN 5 Garut tahun 2019 terfokus pada dua hal yaitu terdapat guru yang mengabaikan kelengkapan bukti fisik yang diminta dalam instrumen penilaian dan terdapat penilai yang memberikan penilaian tanpa dilandasi data dan fakta yang ada. 6) Guru pegawai negeri sipil yang menjalankan tugas dan kewajibannya secara profesional memperoleh capaian sasaran kerja pegawai yang ditunjukkan dengan angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Guru, Profesionalisme, Guru Pegawai Negeri Sipil