

## ANALISIS PENERAPAN PENILAIAN KINERJA GURU DI SD ISLAM TERPADU FITRAH INSANI KEDAMAIAN BANDAR LAMPUNG

Aman Rohimi<sup>1</sup>, Edi Mulyadi<sup>2</sup>, Erialdy<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: edi.mulyadi@unis.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan penilaian kinerja guru (PKG) di SD Islam Terpadu (SDIT) Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung, mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi, serta mengevaluasi dampaknya terhadap mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap 10 informan kunci yang meliputi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru Kelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi penilaian kinerja guru dilaksanakan secara sistematis berlandaskan Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009 dan Permendiknas No. 35 Tahun 2010 yang diintegrasikan dengan standar kekhasan Sekolah Islam Terpadu. Evaluasi kinerja terpetakan dalam tiga dimensi utama: (1) Kompetensi Profesional yang mencakup perencanaan RPP/modul ajar, pelaksanaan pembelajaran aktif (deep learning), dan evaluasi hasil belajar; (2) Komitmen dan Tanggung Jawab Profesional yang tercermin dalam kedisiplinan dan keterlibatan tugas tambahan; serta (3) Kepribadian dan Sosial-Religius yang mengintegrasikan pembiasaan Bina Pribadi Islami. Kendala utama yang ditemukan meliputi keterbatasan waktu observasi akibat beban mengajar yang padat, variasi pemahaman instrumen, dan tantangan infrastruktur teknologi pada penilaian berbasis digital. Secara keseluruhan, PKG di SDIT Fitrah Insani terbukti berdampak positif sebagai alat manajerial dan pedagogis dalam mendorong pengembangan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja Guru, Kualitas Pembelajaran, Profesionalisme, Sekolah Islam Terpadu, Manajemen Pendidikan

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of teacher performance assessment at SD Islam Terpadu (SDIT) Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung, identify the challenges encountered, and evaluate its impact on learning quality. A descriptive qualitative approach was employed, gathering data through in-depth interviews, observational participation, and documentary analysis involving 10 key informants, including the Principal, Vice Principals, and Classroom Teachers. The findings reveal that teacher performance assessment is implemented systematically in accordance with Permeneg PAN & RB No. 16 of 2009 and Permendiknas No. 35 of 2010, integrated with Integrated Islamic School standards. The assessment covers three main dimensions: (1) Professional Competence, encompassing lesson planning, active learning execution, and learning assessment; (2) Professional Commitment and Responsibility, reflected in discipline and administrative compliance; and (3) Personality and Social-Religious Character, incorporating Islamic values. Main challenges identified include limited observation time due to*

*heavy teaching loads, varying comprehension of evaluation instruments, and digital technology constraints. Overall, performance assessment at SDIT Fitrah Insani effectively serves as a managerial and pedagogical tool in driving continuous professional development and educational quality.*

**Keywords:** *Teacher Performance Assessment, Learning Quality, Professionalism, Integrated Islamic School, Educational Management*

## **A. Pendahuluan**

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memegang peranan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berilmu, dan berakhlak mulia. Sejalan dengan perkembangan dinamika sosial dan teknologi abad ke-21, tuntutan terhadap kualifikasi dan mutu kinerja pendidik menjadi semakin kompleks. Dalam konteks sekolah dasar swasta berbasis keagamaan seperti SD Islam Terpadu (SDIT) Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung, guru tidak hanya berperan sebagai fasilitator transfer pengetahuan akademik, melainkan juga sebagai teladan moral (\*uswatun hasanah\*) yang menginternalisasikan nilai-nilai keislaman secara holistik.

Untuk menjamin bahwa seluruh proses pembelajaran dilaksanakan sesuai standar mutu yang ditetapkan, penerapan sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjadi kebutuhan esensial. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenneg PAN & RB) Nomor 16 Tahun 2009 serta Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, PKG diartikan sebagai penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan keprofesian, jabatan, dan karir secara berkelanjutan. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur tingkat penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru dalam menjalankan tugas pokoknya.

SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung yang berdiri sejak tahun 2010 dan bernaung di bawah Yayasan Fitrah Insani serta Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Indonesia, berkomitmen memadukan kurikulum nasional dengan kurikulum khas berintegrasi Islam. Dalam perjalanannya, pihak manajemen sekolah menghadapi berbagai fenomena operasional terkait pengelolaan SDM, antara lain tingginya beban kerja guru yang mencakup persiapan administrasi RPP/modul ajar, kegiatan evaluasi siswa, pembinaan program Bina Pribadi Islami (BPI), hingga penanganan tugas-tugas ekstrakurikuler. Kondisi ini berpotensi memicu kendala dalam efektivitas pelaksanaan supervisi akademik dan penilaian kinerja harian.

Kajian literatur terdahulu menggarisbawahi pentingnya manajemen penilaian kinerja yang sistematis. Penelitian Hanafiah (2023) pada SDIT An-Ni'mah menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat ditentukan oleh efektivitas fungsi pengawasan dan supervisi partisipatif kepala sekolah. Sementara itu, kajian Nur Rohimah (2024) dan Kusuma (2024) menemukan bahwa instrumen penilaian yang objektif, terbuka, dan transparan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta mendorong inovasi

pembelajaran berbasis data. Mendasarkan pada pentingnya hal tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal utama: (1) Bagaimana penerapan penilaian kinerja guru di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung?; (2) Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja tersebut?; dan (3) Bagaimana dampak penerapan penilaian kinerja terhadap peningkatan mutu pembelajaran serta profesionalisme guru?

## **B. Metode**

Penelitian ini dilaksanakan di SD Islam Terpadu Fitrah Insani Kedamaian yang berlokasi di Jalan Mangoendiprojo Gg. Adipura, Kelurahan Bumi Kedamaian, Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama delapan bulan, terhitung mulai bulan Januari hingga Agustus 2025. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif (\*field study\*), yang bertujuan untuk mengungkap, menggambarkan, dan menginterpretasikan secara mendalam fenomena ilmiah mengenai penerapan penilaian kinerja guru sesuai fakta di lapangan tanpa melakukan manipulasi variabel.

Pemilihan informan penelitian dilakukan secara purposif (\*purposive sampling\*) berdasarkan kriteria keterlibatan langsung, posisi fungsional, serta pengalaman dalam pelaksanaan sistem penilaian kinerja di sekolah. Total informan yang terlibat berjumlah 10 orang, dengan 4 informan utama yang menjadi representasi analisis mendalam sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Teknik pengumpulan data mengombinasikan tiga metode utama secara holistik: (1) Wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan wawancara (\*interview guide\*) terhadap Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, dan Guru Kelas; (2) Observasi langsung dan partisipatif terhadap aktivitas harian pembelajaran, manajemen kelas, serta proses supervisi akademik; dan (3) Studi dokumentasi atas dokumen RPP/modul ajar, jurnal mengajar, instrumen penilaian kinerja, jadwal kegiatan, serta laporan hasil belajar siswa. Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Analisis data mengadopsi model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tiga tahapan simultan: (1) Reduksi data (\*data reduction\*), yakni proses menyeleksi, menyederhanakan, dan mengodifikasi data kasar dari catatan lapangan; (2) Penyajian data (\*data display\*), yang disusun dalam bentuk teks naratif terstruktur, matriks, dan tabel ringkasan; serta (3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (\*conclusion drawing/verification\*), yang dilakukan secara bergradasi menggunakan logika berpikir induktif.

Tabel 1. Daftar Informan Kunci Penelitian

| No. | Nama Informan                         | Jabatan / Peran       | Status Informan   |
|-----|---------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1   | Siti Juariah, S.Pd., Gr.              | Kepala Sekolah        | Informan Kunci    |
| 2   | Suhaimi, M.Pd.                        | Waka Kurikulum        | Informan Kunci    |
| 3   | Hastin Mila Krisna, S.Si., S.Pd., Gr. | Waka Kesiswaan        | Informan Tambahan |
| 4   | Hendra Wahyudi, S.Pd.                 | Guru Kelas / Pendidik | Informan Tambahan |

## Hasil dan Pembahasan / Results and Discussion

### 1. Gambaran Umum Lokasi dan Prosedur Penelitian

SDIT Fitrah Insani Kedamaian berdiri sejak tahun 2010 dan menempati lahan seluas 2.000 m<sup>2</sup> dengan fasilitas gedung pembelajaran yang memadai. Kepemimpinan sekolah saat ini dipegang oleh Ibu Siti Juariah, S.Pd., Gr. (periode 2021–sekarang). Prosedur pengumpulan data penelitian dirancang secara terstruktur dan terintegrasi melalui 6 sesi kegiatan lapangan utama sebagaimana dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Matriks Sesi Penelitian dan Dimensi Fokus Penilaian

| No. | Tanggal / Kegiatan               | Dimensi Fokus            | Indikator Utama / Temuan                                               |
|-----|----------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1   | 23 Jan 2025<br>Observasi Awal    | Perencanaan Pembelajaran | Pengenalan struktur organisasi, fasilitas, dan dokumen SOP awal.       |
| 2   | 25 Feb 2025<br>Wawancara Sesi 1  | Pelaksanaan Pembelajaran | Pengelolaan kelas aktif, penyampaian materi, dan metode variatif.      |
| 3   | 28 Feb 2025<br>Wawancara Sesi 2  | Penilaian Hasil Belajar  | Penyusunan instrumen evaluasi formatif, sumatif, dan portofolio.       |
| 4   | 03 Mar 2025<br>Observasi Kelas   | Pengembangan Profesional | Pelaksanaan refleksi pembelajaran dan integrasi media mengajar.        |
| 5   | 25 Apr 2025<br>Wawancara Sesi 3  | Mekanisme PKG            | Prosedur pengambilan nilai, supervisi kelas, dan umpan balik personal. |
| 6   | 26 Mei 2025<br>Triangulasi Akhir | Konsistensi & Sintesis   | Klarifikasi data bersama Kepala Sekolah dan Tim Manajemen.             |

## 2. Implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDIT Fitrah Insani

Hasil wawancara mendalam dengan Kepala Sekolah (Suhaimi, M.Pd.) dan Waka Kesiswaan (Hastin Mila Krisna, S.Si., S.Pd., Gr.) mengungkapkan bahwa penerapan PKG di SDIT Fitrah Insani Kedamaian telah dilaksanakan secara terencana, terstruktur, dan berkesinambungan. Sistem penilaian mengacu pada regulasi pemerintah (Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009 dan Permendiknas No. 35 Tahun 2010) yang diperkaya dengan indikator kekhasan Sekolah Islam Terpadu. Tiga dimensi utama kinerja yang dievaluasi meliputi:

- a. Kompetensi Profesional: Dimensi ini mengevaluasi kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran (penyusunan RPP/modul ajar Kurikulum Merdeka yang memuat nilai Islami), pelaksanaan pembelajaran di kelas (pengelolaan kelas interaktif, penggunaan metode \*deep learning\*, serta penerapan media digital), hingga evaluasi hasil belajar secara komprehensif melalui tes formatif, tes sumatif, dan portofolio.
- b. Komitmen dan Tanggung Jawab Profesional: Menilai tingkat kedisiplinan kehadiran, ketepatan waktu pengumpulan administrasi akademik, partisipasi dalam forum Kelompok Kerja Guru (KKG), serta kesediaan menjalankan tugas-tugas tambahan seperti wali kelas, pembina BPI, atau koordinator ekstrakurikuler.
- c. Kepribadian dan Sosial-Religius: Ciri khas SDIT menuntut guru menjadi keteladanan akhlak (\*uswatun hasanah\*). Dimensi ini menilai pengamalan nilai-nilai Islami dalam kehidupan harian, komunikasi harmonis dengan peserta didik, rekan sejawat, dan orang tua, serta konsistensi pembiasaan ibadah di sekolah.

## 3. Kendala Utama dan Strategi Penanggulangan

Meskipun pelaksanaan PKG berjalan dengan baik, penelitian ini mengidentifikasi empat kendala utama di lapangan: (1) Keterbatasan waktu supervisi, di mana jadwal mengajar yang padat membuat tim penilai kesulitan melakukan observasi kelas secara menyeluruh; (2) Variasi pemahaman instrumen, terutama bagi guru baru terkait rincian indikator teknis; (3) Kendala infrastruktur IT pada proses penilaian digital; dan (4) Beban psikologis kecemasan saat diamati secara langsung.

Pihak manajemen sekolah merespons kendala tersebut melalui serangkaian strategi adaptif, seperti menyelenggarakan bimbingan teknis (bimtek) dan sosialisasi di awal tahun ajaran, menerapkan program pendampingan (\*mentoring\*) antara guru senior dan guru baru, serta menggeser paradigma supervisi dari yang semula bernuansa 'inspeksi' menjadi pendekatan 'pembinaan kolaboratif' (\*coaching\*).

Tabel 3. Sintesis Temuan Implementasi, Kendala, dan Solusi PKG

| Dimensi Evaluasi                              | Temuan Implementasi & Manfaat                                                                         | Kendala & Strategi Solusi                                                              |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kompetensi Pedagogik &amp; Profesional</b> | Guru menyusun RPP/modul ajar Islami dan menerapkan metode aktif. Hasil PKG menjadi acuan program CPD. | Kendala: Terbatasnya waktu observasi.<br>Solusi: Pembentukan tim supervisi sejawat dan |

|                                          |                                                                                             |                                                                                                                             |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          |                                                                                             | pemanfaatan modul digital.                                                                                                  |
| <b>Komitmen &amp; Administrasi</b>       | Tingkat kedisiplinan tinggi dan pemenuhan tugas tambahan (wali kelas, pembina BPI) terukur. | Kendala: Kelengkapan dokumen guru baru.<br>Solusi: Bimbingan teknis intensif dan mentoring oleh guru senior.                |
| <b>Kepribadian &amp; Sosial-Religius</b> | Terwujudnya keteladanan akhlak (*uswatun hasanah*) dan integrasi pembiasaan ibadah harian.  | Kendala: Kecemasan saat dinilai secara langsung.<br>Solusi: Pendekatan dialogis terbuka dan umpan balik berbasis pembinaan. |

#### 4. Pembahasan Temuan dan Implikasi Teoretis

Temuan penelitian ini memperkuat teori manajemen kinerja SDM dari Mangkunegara (2018) dan Sudjana (2005), yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja yang efektif harus berfungsi ganda sebagai alat akuntabilitas administratif sekaligus instrumen pengembangan kapasitas (\*formative evaluation\*). Di SDIT Fitrah Insani, hasil PKG digunakan secara nyata sebagai acuan dalam merancang program \*Continuous Professional Development\* (CPD), perpanjangan kontrak kerja guru non-ASN, serta penetapan tugas tambahan.

Integrasi nilai-nilai keislaman dan karakter religius dalam instrumen PKG sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam (Sardiman, 2020; Jannah et al., 2023), di mana kompetensi kepribadian guru tidak dapat dipisahkan dari efektivitas pedagogis. Ketika guru mampu menampilkan keteladanan yang konsisten, kualitas interaksi kelas menjadi lebih kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian hasil belajar dan pembentukan karakter peserta didik.

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Penerapan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung telah dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan konsisten berdasarkan regulasi nasional (Permenneg PAN & RB No. 16/2009) yang diintegrasikan dengan standar kekhasan Sekolah Islam Terpadu. Evaluasi terfokus pada tiga dimensi utama: Kompetensi Profesional, Komitmen dan Tanggung Jawab, serta Kepribadian dan Sosial-Religius.
2. Kendala utama yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu observasi akibat beban mengajar yang padat, keanekaragaman pemahaman instrumen teknis oleh guru baru, dan tantangan infrastruktur teknologi pada penilaian berbasis digital.
3. Implikasi PKG terbukti berdampak positif dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik, di mana hasil penilaian menjadi dasar bagi pelaksanaan bimbingan teknis, program pelatihan berkelanjutan (CPD), perpanjangan kontrak kerja, dan penataan jenjang karir guru.

Saran Manajerial: (a) Bagi Pihak Sekolah: Disarankan untuk menyempurnakan platform supervisi digital dan menyediakan alokasi waktu khusus untuk kegiatan \*coaching\* pasca-observasi; (b) Bagi Pendidik: Diharapkan terus meningkatkan budaya refleksi mandiri dan aktif dalam KKG; serta (c) Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan memperluas cakupan sampel lintas lembaga atau menggunakan pendekatan studi komparatif kuantitatif.

## Referensi

### Buku

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nur Rohimah, S. H. (2024). Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap (*Tesis Magister*). UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto
- Sudjana, N. (2005). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

### Jurnal

- Hanafiah. (2023). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Di SD Islam Terpadu Anni'mah. *Jurnal Pascasarjana Universitas Islam Nusantara Bandung*, 11(2), 145-158.
- Hibatullah, H. (2022). Implementasi Bimbingan Konseling dalam Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 32(1), 1-11.
- Jannah, M., Fitriani, Y., & Anisa, E. N. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Hulu Sungai Tengah. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(2), 955-968.
- Karwanto, A. J. M. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(1), 24-36.
- Kusuma, A. P. (2024). Penggunaan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Penilaian Kinerja Guru secara Sistematis. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(1), 45-56.
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1-12.

- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-18.
- Sardiman. (2020). Pengertian Guru Profesional. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 7-34.
- Tanjung, R., et al. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29-38.
- Wahjono, I. S. (2022). Manajemen dan Peran Manajer di Sekolah. *Jurnal Bahan Ajar Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1-12.

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jakarta: Kementerian PAN-RB.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.