

ABSTRAK

Manajemen kinerja guru merupakan aktivitas yang harus dilakukan dimulai dari guru itu masuk ke dalam organisasi sampai melalui proses perencanaan Sumber Daya Manusia, pembinaan kinerja, dan penilaian kinerja. Manajemen kinerja guru merupakan faktor yang akan menentukan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja satuan pendidikan madrasah atau sekolah, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan kinerja guru akan menjadi hal penting dalam peningkatan kapabilitas sekolah dalam mencapai tujuannya. Mengingat besarnya manfaat manajemen kinerja guru tersebut, maka kajian terhadap implementasi manajemen kinerja guru harus terus dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di tiga Madrasah Aliyah dikabupaten Pringsewu yaitu : MAN 1 Pringsewu, MA Nurul Huda Pringsewu, MA Ma'arif Keputran Sukoharjo Pringsewu. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah manajemen kinerja guru di ketiga madrasah tersebut utamanya bagaimana proses perencanaan Sumber Daya Manusia, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja yang dilakukan. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang diperoleh dari ketiga Madrasah Aliyah tersebut menunjukkan bahwa secara umum proses manajemen kinerja yang dilakukan sama yakni melalui proses perencanaan SDM, pembinaan kinerja dan penilaian kinerja. Akan tetapi secara teknis pelaksanaan ada perbedaan terhadap ketiga proses tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti status madrasah dan tingkat perkembangan madrasah. Dilihat dari sisi perencanaan SDM guru terutama proses rekrutmen, khusus untuk MAN 1 Pringsewu memiliki dua jalur rekrutmen yakni rekrutmen CPNS oleh pemerintah dan rekrutmen internal oleh pihak sekolah untuk guru Non PNS atau guru tidak tetap (GTT). Sedangkan mekanisme rekrutmen guru di MA Nurul Huda dan MA Ma'arif cenderung sama yakni rekrutmen tertutup dimana pengumuman dan penyebaran informasi dilakukan secara tertutup dikalangan sesama guru dan pegawai madrasah tanpa memasang selebaran maupun informasi di media cetak. Dalam konteks pembinaan kinerja yang dilakukan oleh ketiga madrasah sama yakni dilakukan supervisi akademik, guru diikutkan pelatihan dan guru diberi kesempatan mengembangkan karir. Begitu juga dengan penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh ketiga madrasah yakni dengan menggunakan instrumen PKG dan dilakukan sebagaimana perhitungan dalam juklak dan juknis yang berlaku. Namun demikian secara umum kegiatan proses manajemen kinerja belum terlaksana secara sistematis, variatif dan simultan sehingga kedepan diharapkan dapat diperbaiki. Selain itu penelitian tentang manajemen kinerja harus terus dilakukan sebagai upaya membangun kesadaran lembaga terhadap pentingnya manajemen kinerja.

Kata Kunci : Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pembinaan kinerja guru, Penilaian Kinerja guru

ABSTRACT

Teacher performance management is an activity that must be carried out starting from the teacher entering into the organization until finally stopping through the process of teacher human Resources, planning, performance coaching, and performance appraisal. Teacher performance management is a factor that will determine teacher performance, which in turn will have an impact on the performance of education units or schools, the accuracy of utilizing and developing teacher performance will be important in enhancing school capabilities in achieving its goals. Given the magnitude of the benefits of teacher performance management.

This research was conducted in three Madrasah Aliyah in the Pringsewu District, namely: MAN Pringsewu, MA Nurul Huda Pringsewu, MA Ma'arif Kaputran Sukoharjo Pringsewu. This study aims to examine the management of teacher performance in the three madrasahs, especially how the teacher human Resources, planning process, performance coaching and performance appraisals are carried out. Data collected by observation techniques, interviews, and documentation.

The results obtained from the three madrasah aliyah show that in general the performance management process is carried out the same, namely through the HR planning process, performance coaching and performance appraisal. However, technically there are differences in the implementation of the three processes due to several factors such as the status of madrasahs and the level of development of madrasahs. In terms of teacher HR planning especially the recruitment process, specifically for MAN Pringsewu has two recruitment channels namely recruitment of CPNS by the government and internal retention by the school for Non PNS teachers or non-permanent teachers (GTT). Whereas the mechanism of teacher recruitment in MA Nurul Huda and MA Maarif tends to be the same, namely closed recruitment where announcements and information dissemination are carried out in private among fellow teachers and madrasah staff without posting leaflets or information in print media. In the context of performance coaching conducted by the same three madrasahs namely academic supervision, teachers are included in the training and teachers are given the opportunity to develop their careers. Likewise with teacher performance assessments conducted by the three madrasahs, namely by using PKG instruments and carried out as calculated in the operational guidelines and technical guidelines. However, in general the activities of the performance management process have not been carried out systematically, varied and simultaneously so that in the future it is expected to be improved. In addition, research on performance management must continue to be done as an effort to build institutional awareness of the importance of performance management.

إدارة أداء المعلمين المدرسة الثانوية برينسجو

الملخص

إدارة أداء المعلم هي نشاط يجب القيام به بدءًا من دخول المعلم إلى المؤسسة حتى التوقف أخيرًا من خلال عملية تخطيط الموارد البشرية للمعلم ، وتدريب الأداء ، وتقييم الأداء. إن إدارة أداء المعلمين هي العامل الذي سيحدد أداء المعلم ، والذي سيكون له بدوره تأثير على أداء الوحدات التعليمية أو المدارس ، وستكون دقة استخدام وتطوير أداء المعلم مهمة في تعزيز القدرات المدرسية في تحقيق أهدافها. نظرًا للفوائد الهائلة لإدارة أداء المعلمين ، يجب إجراء مراجعة لتنفيذ إدارة أداء المعلمين. تم إجراء هذا البحث في ثلاث مدارس في منطقة ، وهي. تهدف هذه الدراسة إلى فحص إدارة أداء المعلم في المدارس الثلاث ، وخاصة كيفية تنفيذ عملية تخطيط الموارد البشرية للمعلم ، وتدريب الأداء وتقييمات الأداء. البيانات التي تم جمعها بواسطة تقنيات الملاحظة والمقابلات والتوثيق

أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من المدرسة الثلاث أنه بشكل عام يتم تنفيذ عملية إدارة الأداء بالطريقة نفسها ، وبالتحديد من خلال عملية تخطيط الموارد البشرية ، والتدريب على الأداء وتقييم الأداء. ومع ذلك ، من الناحية الفنية ، هناك اختلافات في تنفيذ العمليات الثلاث بسبب عدة عوامل مثل حالة المدارس ومستوى تطور المدارس. فيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية للمعلمين وخاصة عملية التوظيف ، على وجه التحديد ، فإن لديه قناتين للتوظيف وهما التوظيف CPNS من قبل الحكومة والاحتفاظ الداخلي من قبل المدارس للمعلمين غير PNS أو المعلمين غير الدائمين. في حين أن آلية توظيف المعلمين وتميل إلى أن تكون هي نفسها ، وهي التوظيف المغلق حيث يتم نشر الإعلانات ونشر المعلومات بشكل خاص بين الزملاء المعلمين وموظفي المدرسة دون نشر منشورات أو معلومات في وسائل الإعلام المطبوعة. في سياق تدريب الأداء الذي أجرته نفس المدارس الثلاث وهي الإشراف الأكاديمي ، يتم تضمين المعلمين في التدريب ويتم منح المعلمين الفرصة لتطوير حياتهم المهنية. وبالمثل مع تقييمات أداء المعلمين التي أجرتها المدارس الثلاث ، أي باستخدام أدوات PKG وتنفيذها على النحو المحسوب في المبادئ التوجيهية التشغيلية والمبادئ التوجيهية التقنية. ومع ذلك ، بشكل عام ، لم يتم تنفيذ أنشطة عملية إدارة الأداء بشكل منهجي ومتنوع ومتزامن بحيث يتوقع تحسينها في المستقبل. بالإضافة إلى ذلك ، يجب مواصلة البحث في إدارة الأداء كجهد لبناء الوعي المؤسسي بأهمية إدارة الأداء