



## ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH

Fathimahtuz Zuhroh <sup>1</sup>, Nur Cahyadi <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

<sup>1\*</sup>Email penulis koresponden: [fathimahtuzzuhroh27@gmail.com](mailto:fathimahtuzzuhroh27@gmail.com)

---

### Riwayat Artikel

Submitted:  
01-09-2025  
Accepted:  
30-09-2025  
Published:  
30-09-2025

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis evaluasi kinerja guru, penelitian ini dilakukan di sebuah sekolah menengah atas yang berada di wilayah Gresik di madrasah Aliyah XYZ pada bulan Juni 2025. Nama sekolah disamarkan untuk menjaga kerahasiaan dan sesuai dengan permintaan pihak sekolah. Madrasah Aliyah XYZ dengan penekanan pada elemen-elemen yang menyebabkan penurunan dan peningkatan kinerja guru dalam periode tiga tahun terakhir (2022-2024). Metode yang diterapkan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang didukung oleh data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dari 18 guru mata pelajaran di madrasah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan kinerja guru pada tahun 2023 dipicu oleh beberapa faktor utama, seperti beban kerja administrative yang tinggi, rendahnya motivasi, komunikasi yang tidak efektif antara guru dan manajemen sekolah, serta minimnya dukungan pelatihan yang aplikatif sesuai kondisi pembelajaran di kelas. Di samping itu, keterbatasan jumlah guru dan keadaan fisik yang tidak optimal juga berperan dalam menurunnya kinerja pengajar. Sebaliknya, peningkatan kinerja guru di tahun 2024 berhubungan dengan penggunaan teknologi pembelajaran berbasis e-learning, adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru, serta dukungan fasilitas yang memadai. Dampak positif yang nampak antara lain adalah kenaikan nilai rata-rata dan partisipasi siswa, suasana belajar yang lebih interaktif, serta bertambahnya kepuasan siswa terhadap proses pembelajaran. Studi ini menganjurkan pentingnya evaluasi serta pengembangan sistem penilaian kinerja guru yang lebih terstruktur dan berfokus pada pengembangan profesional, serta penambahan dukungan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah XYZ.

**Kata kunci:** Motivasi, Kinerja, Guru.

---

### Abstract

*This study aims to analyze teacher performance evaluation, This research was conducted at a high school in the Gresik area at Madrasah Aliyah XYZ in June 2025. The name of the school was disguised to maintain confidentiality and in accordance with the school's request. Madrasah Aliyah XYZ, focusing on the factors that led to the decline and improvement of teacher performance over the past three years (2022-2024). The method used was qualitative research with a descriptive approach, supported by data from interviews, observations, and documentation of 18 subject teachers at the madrasah. The results showed that the decline in teacher performance in 2023 was triggered by several main factors, such as high administrative workloads, low motivation, ineffective communication between teachers and school management, and minimal applicable training support tailored to classroom learning conditions. Furthermore, limited teacher numbers and suboptimal physical conditions also played a role in the decline in teacher performance. Conversely, the increase in teacher performance in 2024 was related to the use of e-learning-based learning technology, increased teacher motivation and work discipline, and adequate facilities. Positive impacts seen included an increase in average grades and student participation, a more interactive learning environment, and increased student satisfaction with the learning process.*

*This study recommends the importance of evaluating and developing a more structured teacher performance appraisal system that focuses on professional development, as well*

---

Jurnal **DIALOGIKA**  
diterbitkan oleh  
Program Studi  
Magister Ilmu  
Administrasi, Fakultas  
Pascasarjana,  
Universitas Majalengka

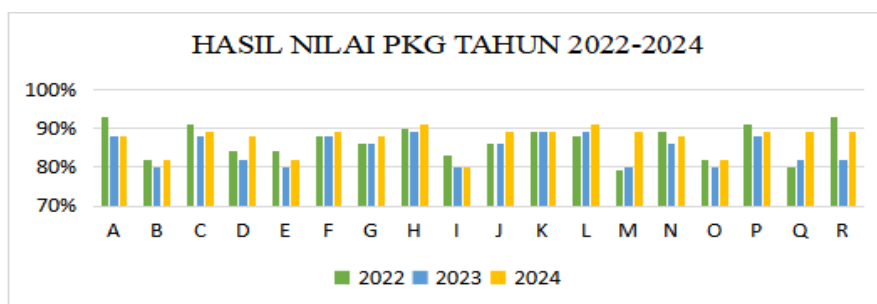
## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peranan krusial dalam mencetak generasi yang berkualitas serta siap bersaing di era modern. Melalui proses belajar yang terstruktur dan dirancang secara sadar, peserta didik dibentuk agar mampu mengembangkan potensi spiritual, emosional, intelektual, serta sosial. Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh efektivitas interaksi antara guru dan siswa, baik di lembaga formal maupun nonformal. Pendidikan yang dikelola secara sistematis mampu mencapai titik optimal ketika menghasilkan perubahan perilaku positif. Salah satu aspek utama yang memengaruhi mutu pendidikan adalah performa guru. Guru sebagai tenaga profesional bertugas tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing, menilai, dan mengevaluasi siswa.

Menurut para ahli seperti Hesti Widayanti dan Adhari, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dan mencerminkan kualitas serta kuantitas tugas yang diselesaikan. Dalam konteks pendidikan, penilaian kinerja guru atau PKG bertujuan untuk mengukur efektivitas kinerja mereka dan menjadi dasar untuk pengembangan profesional. Madrasah Aliyah XYZ adalah sekolah terbaik, namun sangat disayangkan bahwa hasil penilaian kinerja guru selama tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi, dengan penurunan performa pada sejumlah guru. Maka penilaian kinerja guru menjadi salah satu hal yang perlu dihadapi saat implementasinya, menghadapi kendala dalam memenuhi standarisasi mengajar terhadap anak didiknya. Ukuran penilaian kinerja guru membutuhkan karakteristik yang relevan sehingga dapat dilakukan penilaian secara terstruktur dengan menggunakan indikator.

Menurut Ahmad Qurtubi, Bernardus Agus R., Ni Gusti Ayu L.R., I Putu A.D. H., Nurzaima, dan Raka Ismaya (2023) dalam jurnal berjudul "Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi", menunjukkan bahwa metode penilaian berbasis kompetensi dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi, dan mencakup pemahaman mendalam terkait pengembangan metode penilaian kinerja guru berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Sedangkan menurut Aulia Christina Sinaga, Johari Lubis dan Nathanael Sitanggang (2021), Jurnal yang berjudul "Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Tetap SMP Perguruan Buddhist Manjusri Pematang Siantar" Adapun hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: kinerja guru merupakan aspek penting yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah dirancang sebelumnya. Indikator penilaian pada kinerja guru dinilai dengan menerapkan skala penilaian 1-5 sebagai standarisasi penilaian. Adapun indikator penilaian kinerja guru sebagai berikut: a. Perencanaan proses pembelajarn, b. pelaksanaan proses pembelajaran, c. penilaian pembelajaran, d. pengembangan etika profesionalitas, e. peningkatan hasil belajar siswa.

Pada tahapan ini guru juga memiliki keterbatasan sehingga akan menimbulkan intensitas yang berlebihan dan akan menghambat pembelajaran di madrasah akan mengalami kualitas belajar menurun. Dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, penilaian terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah XYZ menjadi aspek yang krusial untuk dikaji. Berikut adalah grafik hasil PKG Madrasah Aliyah XYZ dalam kurun waktu 3 tahun terakhir:



Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Guru Tahun Ajaran 2022-2024

Grafik diatas merupakan hasil PKG yang dilaksanakan oleh 18 guru Madrasah Aliyah XYZ ditiga tahun terakhir. Dari hasil data yang didapatkan bahwa tahun 2023 mayoritas guru mengalami penurunan kinerja, terlihat dari hasil grafik diatas penilaian mengalami penurunan 11 guru dan yang paling menonjol yaitu guru A dan R yang terlihat jelas mengalami penurunan. Sedangkan pada tahun 2024 mengalami kenaikan yang signifikan pada 15 guru. Naik turunnya nilai yang ditunjukkan oleh hasil PKG diatas disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari latar belakang pendidikan, kompetensi guru hingga jabatan dalam lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi diawal tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa selama ini Madrasah Aliyah XYZ hanya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dengan pendekatan yang sistematis dan objektif. Penilaian kinerja guru masih bersifat subjektif dan belum didukung oleh suatu metode pengambilan keputusan yang terstruktur.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor kenaikan dan penurunan penilaian kinerja guru di Madrasah Aliyah XYZ dalam mengidentifikasi kekurangan dan kelemahan guru, serta untuk mengetahui alasan spesifik terkait peningkatan dan penurunan nilai kalkulatif hasil penilaian kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan dan memaparkan suatu fenomena atau fakta secara rinci dengan dasar pada variabel-variabel yang berhubungan dengan pertanyaan penelitian. Studi ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah XYZ. Informan penelitian yang dipilih melalui purposive sampling meliputi guru tetap Madrasah Aliyah XYZ, guru dengan nilai menurun pada tahun 2023, guru dengan kenaikan nilai pada tahun 2024, dan kepala sekolah Madrasah Aliyah XYZ. Pengumpulan data yang dilakukan secara primer yaitu informasi yang didapatkan langsung dari sumber aslinya, contohnya wawancara dengan kepala sekolah serta para guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari informasi yang diambil dari dokumen dan arsip pendukung, seperti laporan hasil evaluasi kinerja guru dan catatan pembinaan guru. Seluruh informasi yang diterapkan dapat dianalisis melalui pengumpulan informasi, reduksi informasi, penyajian informasi, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan kredibilitas dan validitas temuan, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber yang dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai narasumber dan memverifikasi hasil wawancara dengan temuan serta dokumen yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan informan terkait, para guru Madrasah Aliyah XYZ khususnya 4 guru umum, waka kurikulum, dan kepala sekolah yang menjadi informan penelitian, mereka mengidentifikasi bahwa terdapat beberapa penyebab dari penurunan kinerja para guru di Madrasah Aliyah XYZ terutama dipicu oleh rendahnya motivasi kerja, beban kerja bertambah dan tingginya beban administrasi, minimnya komunikasi dan lingkungan kerja, kurangnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Sebaliknya, peningkatan kinerja guru dapat terjadi ketika lingkungan kerja mendukung, terdapat program pelatihan yang bermanfaat, dan adanya inovasi dalam proses pembelajaran. Kinerja guru

yang bervariasi berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Di samping itu, evaluasi kinerja guru selama ini terkesan masih bersifat subjektif dan belum sepenuhnya obyektif, sehingga kadang-kadang hanya menjadi sebuah formalitas semata.

### **1. Penyebab Penurunan Kinerja Guru**

Penurunan kinerja guru di Madrasah Aliyah XYZ disebabkan oleh interaksi sejumlah faktor, baik dari dalam maupun luar. Hasil wawancara dengan guru, kepala sekolah, dan wakil kurikulum menunjukkan bahwa penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut: a. Minimnya semangat kerja disebabkan oleh kelelahan fisik dan mental akibat beban pekerjaan yang berat. Tugas kerja dan administratif yang semakin banyak, mengalihkan perhatian guru dari inovasi pembelajaran menjadi pengisian laporan. Keterbatasan komunikasi yang efektif antara guru dan manajemen, menyebabkan keputusan diambil tanpa melibatkan guru. Sedikitnya pelatihan praktis, di mana sebagian besar pelatihan bersifat teoritis dan tidak relevan dengan kebutuhan di kelas.

Sebaliknya, peningkatan kinerja guru dapat terjadi ketika proses pembelajaran dilaksanakan secara interaktif dan inovatif sebagai berikut: a. Tersedia lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Pelatihan yang sesuai dan praktis disediakan. c. Pemanfaatan teknologi pendidikan (e-learning dan modul otonom) yang menjadikan proses belajar lebih interaktif. Ada semangat dan ketekunan dalam bekerja yang kuat, serta bantuan dari sekolah.

### **2. Dampak Kinerja Guru yang Turun**

Kinerja guru yang fluktuatif mempengaruhi secara langsung kualitas pengajaran dan hasil pendidikan siswa. Penurunan performa guru menyebabkan berkurangnya keaktifan siswa serta menurunnya kualitas dalam proses belajar mengajar. Sebaliknya, peningkatan kinerja pengajar berdampak pada nilai siswa yang lebih tinggi, keterlibatan di kelas, dan lingkungan pembelajaran yang lebih menyenangkan. Pengajar yang kreatif, memanfaatkan media menarik, dan menerapkan etika profesional mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Hal ini terlihat dari meningkatnya motivasi dan hasil evaluasi siswa ketika kinerja guru membaik.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil riset dari wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan informan terkait yaitu guru H, L A, dan R. Keempat guru ini dipilih sebagai sampel karena terdapat perbedaan yang mencolok dalam penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir. Para guru Madrasah Aliyah XYZ, khususnya empat guru umum, waka kurikulum, dan kepala sekolah menjadi informan penelitian. Mereka mengidentifikasi beberapa faktor penyebab penurunan kinerja guru di Madrasah Aliyah XYZ, terutama yang dipicu oleh rendahnya motivasi kerja, meningkatnya beban kerja, tinggi beban administrasi, kurangnya komunikasi, dan lingkungan kerja, serta minimnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Sebaliknya, peningkatan kinerja guru dapat terjadi bilamana lingkungan kerja mendukung, terdapat program pelatihan yang berguna, serta adanya inovasi dalam proses pengajaran. Kinerja guru yang beragam berdampak langsung pada mutu pengajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, penilaian kinerja guru selama ini tampak bersifat subjektif dan belum sepenuhnya objektif, sehingga terdapat hanya menjadi sebuah rutinitas semata.

Penurunan kinerja guru perlu menjadi perhatian utama demi mendorong perbaikan kinerja dimasa mendatang. Guru A dan guru R menghadapi penurunan yang menjadi hambatan dalam memperbaiki kualitas pembelajaran serta pengelolaan tugas administrative. Beberapa faktor utama yang menyebabkan menurunnya kinerja guru disekolah XYZ Adalah minimnya motivasi kerja yang berdampak pada cepatnya kelelahan, menurunnya semangat mengajar, serta berkurangnya kreativitas guru dalam menciptakan metode pembelajaran. Banyaknya tugas administrative dan tekanan pekerjaan mengurangi perhatian guru terhadap aktivitas mengajar. situasi ini menyebabkan tekanan dan stress yang berdampak pada penurunan mutu proses pembelajaran. Berdasarkan informasi yang telah disampaikan oleh keempat narasumber, beberapa temuan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Penyebab Penurunan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa guru Madrasah Aliyah XYZ, memiliki penyebab penurunannya guru terdapat dua faktor yaitu

faktor internal dan eksternal diantaranya faktor internal kondisi fisik, ketrampilan profesional, serta motivasi rendah, sedangkan faktor eksternal dipengaruhi oleh beban kerja, perubahan adaptasi sistem, fasilitas dan sarana prasarana, serta kurangnya komunikasi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Desy, et al (2024) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor internal, seperti motivasi, keterampilan profesional, dan kepuasan kerja, sangat mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru.

Guru yang memiliki motivasi tinggi, keterampilan yang baik, serta kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, menghasilkan proses belajar yang lebih baik, dan memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa. Sebaliknya, kekurangan pada faktor faktor internal ini dapat menghambat kinerja guru dan menurunkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan pendapat Egi Iriani & A. Sobandi (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor determinasi yang mempengaruhi kinerja guru, motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Souvya dkk (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja guru selanjutnya adalah motivasi kerja guru. Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi profesional guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Dalam hal ini kompetensi profesional guru pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap tanggung jawab yang diemban. Sikap guru terhadap pekerjaannya dapat kita lihat dalam bentuk persepsi pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang bersifat positif pada pekerjaannya pasti akan menampilkan persepsi yang baik terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkat karirnya, dan sebagainya.

## **2. Penyebab Kenaikan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa, bahwa kenaikan kinerja guru sangat dipengaruhi beberapa faktor yang meliputi kemauan untuk berkembang, keterbukaan terhadap inovasi, kreativitas pembelajaran, kedisiplinan guru serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Bungaria A. dkk. (2025) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, di antaranya motivasi internal dan eksternal, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah. Dengan faktor tersebut, jika yang dialami guru adalah positif, maka akan berdampak positif bagi kinerjanya. Guru akan mendapatkan kenyamanan, kesenangan, dan kebahagiaan dalam mengemban tugasnya. Namun, apabila berbanding terbalik yang berdampak negatif, maka akan menghasilkan kinerja yang buruk dan tidak profesional. Menurut Robbi (2020) Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat kesuksesan dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk meraih apa yang ingin dicapai. Kinerja bisa juga diartikan sebagai sesuatu yang ditunjukkan dari perilaku seseorang dalam bekerja. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat tercapai oleh seorang pendidik untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Susanto (2016) untuk mencapai upaya dalam mengondisikan secara fisik ataupun non fisik tentang sekolah sehingga diharapkan mampu mendukung dan merangsang terwujudnya pengoptimalisasian kinerja guru sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Kondisi fisik mencakup elemen-elemen seperti fasilitas yang memadai, ruang kelas yang nyaman, dan lingkungan belajar yang aman. Di sisi lain, kondisi non-fisik mencakup suasana kerja yang positif, dukungan emosional, serta komunikasi yang efektif antara semua pihak di sekolah. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, diharapkan dapat membantu dan mendorong pengoptimalan kinerja guru. Kinerja guru yang optimal sangat krusial karena memiliki dampak langsung terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Ketika guru merasa mendapatkan dukungan dan memiliki sumber daya yang memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk berinovasi dalam metode pengajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran yang mereka berikan. Sebagai konsekuensinya, pengoptimalan kinerja guru diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Hal ini tidak hanya menguntungkan bagi guru itu sendiri, tetapi juga

memberikan dampak positif bagi siswa, yang akan memperoleh pengalaman belajar yang lebih baik dan hasil akademis yang lebih tinggi. Oleh karena itu, menciptakan kondisi yang baik di sekolah merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Sumardi (2018) perlu adanya evaluasi program pengembangan untuk peningkatan kinerja profesionalisme guru untuk memperluas dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai sejauh mana program yang telah dilaksanakan efektif, tetapi juga untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut. Dengan melaksanakan evaluasi yang menyeluruh, kita dapat mengetahui seberapa berhasil program pengembangan dalam memperluas dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan guru. Hal ini sangat penting, karena guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup akan lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan baik dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum serta metode pengajaran yang terus berkembang.

Selain itu, evaluasi program pengembangan juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengelola pendidikan dan pihak-pihak terkait lainnya. Dengan informasi yang diperoleh dari evaluasi, mereka dapat merancang program yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru di lapangan. Ini akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, di mana guru dapat berinovasi dan menerapkan metode pengajaran yang efektif. Lebih jauh lagi, peningkatan kinerja profesionalisme guru melalui evaluasi program pengembangan tidak hanya berdampak positif bagi guru itu sendiri, tetapi juga bagi siswa. Ketika guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, mereka dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, evaluasi program pengembangan merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### **3. Pengaruh dari Lingkungan**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Dengan hal itu, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, penting bagi manajemen untuk meningkatkan transparansi komunikasi dan melibatkan guru secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rasdi & Muhammad Syukri (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja guru dapat pula dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Sahlan Lubis (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa peningkatan yang positif terjadi pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama juga akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut Souvya dkk (2022) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara pada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk. Indikator lingkungan kerja dapat dibagi berdasarkan jenisnya, yakni: a. Lingkungan kerja fisik, Indikator lingkungan kerja fisik meliputi: Sarana dan prasarana, kondisi lingkungan, keamanan. b. Lingkungan kerja non fisik, Indikator dari lingkungan kerja nonfisik adalah: Hubungan kerja guru dengan kepala sekolah, Hubungan kerja dengan sesama guru, Hubungan kerja guru dengan karyawan, Hubungan kerja guru dengan siswa, Hubungan guru dengan aturan sekolah

Menurut Syukur (2018) pengaruh lingkungan sangat mendominasi tinggi rendahnya kualitas kerja guru dan kreativitasnya tergantung pada saat guru bertugas. Lingkungan kerja yang positif dan suportif sangat penting untuk kinerja guru. Fasilitas yang lengkap, suasana kerja yang harmonis, serta dukungan dari rekan kerja dan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan semangat mengajar.

Ketika guru merasa nyaman dan didukung, mereka akan lebih kreatif dalam merancang materi ajar dan lebih bersemangat mencapai target pembelajaran. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung misalnya, karena tekanan yang berlebihan atau kurangnya fasilitas bisa menurunkan semangat dan menghambat kreativitas mereka. Faktor-faktor lain seperti kebijakan sekolah dan interaksi dengan siswa juga sangat memengaruhi bagaimana guru beradaptasi dan merespons lingkungan tempat mereka bekerja.

#### **4. Dukungan Pelatihan Guru dalam Menghadapi Perubahan**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dukungan pelatihan sangat penting dan berperan besar dalam membantu guru menghadapi perubahan, khususnya perubahan kurikulum. Pelatihan yang diberikan harus relevan, berkelanjutan, dan aplikatif agar guru dapat memahami konsep baru dan menerapkannya secara efektif dalam pembelajaran. Selain itu, dukungan dari sekolah dan pihak terkait dalam penyediaan pelatihan serta sumber daya menjadi faktor kunci keberhasilan adaptasi guru terhadap perubahan.

Guru yang mendapatkan pelatihan memadai cenderung lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi tantangan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran baru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Fitriawati (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan kompetensi secara teratur memiliki tingkat pemahaman yang lebih baik tentang tantangan pendidikan dan menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif.

#### **5. Dampak dari Penilaian Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peningkatan penilaian kinerja guru, ketika dilakukan secara sistematis, adil, dan berorientasi pada pengembangan, akan membawa dampak positif yang berjenjang pada berbagai aspek dalam ekosistem pendidikan. Dampak ini tidak hanya terasa pada guru itu sendiri, tetapi juga pada siswa, sekolah, dan bahkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Syafrianza, dkk (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa penilaian kinerja guru dapat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa melalui pengembangan metode pembelajaran yang cocok dengan siswa untuk membangun suasana kelas yang aktif dan kreatif sehingga dapat mempengaruhi hasil belajar siswa.

Berdasarkan wawancara yang didapat peneliti terkait dampak kenaikan penilaian kinerja guru yang dinyatakan oleh wakil kurikulum Madrasah Aliyah XYZ menyatakan “peningkatan penilaian kinerja guru tahun 2024 memang terasa sangat signifikan. Dampaknya cukup besar, terutama pada kedisiplinan dan metode pengajaran. Banyak guru yang mulai aktif menggunakan metode interaktif dalam proses belajar, seperti diskusi kelompok, penggunaan media digital, hingga project-based learning. Ini membuat siswa lebih antusias dan pembelajaran terasa lebih hidup”.

Pernyataan tersebut dapat dibuktikan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah XYZ yang menyatakan “Secara umum, saya sangat mengapresiasi peningkatan kinerja guru tahun ini. Ini bukan hanya terlihat dari angka evaluasi, tetapi juga dari semangat guru dalam menjalankan tugas. Kami mencatat peningkatan kedisiplinan, kehadiran tepat waktu, dan partisipasi guru dalam kegiatan sekolah”.

Dari wawancara yang didapat, dapat disimpulkan bahwa peningkatan penilaian kinerja guru di tahun 2024 memberikan dampak signifikan, baik dalam hal peningkatan kualitas pembelajaran, perencanaan kurikulum, maupun pencapaian akademik siswa. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas mengalami peningkatan, yang kemudian diperkuat dengan dukungan kebijakan dari kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru yang tepat dapat menjadi alat efektif untuk mendorong mutu pendidikan yang berkelanjutan.

#### **6. Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berperan dalam peningkatan kompetensi guru. Guru merasa pelatihan yang diikuti memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan mengajar mereka. Mereka juga menginginkan pelatihan yang terus berkelanjutan dan didukung oleh pihak madrasah agar kompetensi mereka semakin meningkat dan mampu menghadapi tuntutan perubahan dalam pendidikan. Hal tersebut sejalan dengan Ahmad Zaki (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi

dalam pengelolaan kelas merupakan aspek penting dari pengembangan profesional guru yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan pengalaman belajar siswa. Sejalan dengan pendapat Sanita Wati & Nurhasannah (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa penguatan kompetensi guru juga menciptakan lingkungan kolaboratif melalui pembentukan komunitas pembelajaran, di mana pertukaran ide dan dukungan antar guru menjadi bagian integral dari pengembangan profesional.

Menurut Muslimin (2020) Untuk mengetahui kompetensi seorang guru, perlu dilakukan adanya suatu uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang dinilai pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru menurut level tertentu yang sekaligus menentukan kelayakan dari guru tersebut. Dengan demikian, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten atau belum dilihat dari standar kompetensi yang diujikan.

Dalam Undang-Undang guru dan dosen Bab VI tentang Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu; *kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial* yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-undang guru dan dosen, 2005: 153).

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: a. *Kompetensi pedagogik* adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. b. *Kompetensi kepribadian* adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. c. *Kompetensi profesional* adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. d. *Kompetensi sosial* adalah kemampuan pendidik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan Masyarakat sekitar.

Menurut Jejen (2018) mendesain aktivitas terhadap pengembangan guru harus memperhatikan faktor bentuk, jangka waktu dan partisipasi. Bentuk Pelatihan, Pilihlah format yang sesuai dengan tujuannya. Pelatihan dapat berupa lokakarya, seminar, atau mentoring. Misalnya, lokakarya interaktif ideal untuk melatih keterampilan praktis, sementara komunitas belajar profesional cocok untuk berbagi pengalaman dan wawasan.

#### **7. Durasi Waktu**

Tentukan jangka waktu yang tepat agar guru bisa menyerap dan mempraktikkan materi tanpa merasa kelelahan. Program bisa dirancang dalam sesi singkat yang berulang atau sebagai program berkelanjutan yang memberikan waktu bagi guru untuk merefleksikan dan mengaplikasikan ilmu baru.

#### **8. Partisipasi**

Libatkan guru secara aktif yang memiliki program yang hanya satu arah cenderung kurang efektif. Sebaliknya, program yang mendorong diskusi, simulasi, proyek kolaboratif akan membuat guru lebih termotivasi dan merasa memiliki. Memberi ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman juga penting untuk menciptakan rasa relevansi dan kepemilikan. Dengan memperhatikan ketiga aspek ini, program pengembangan guru akan lebih dari sekadar formalitas dan benar-benar menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah XYZ mengenai penilaian kinerja guru mencapai peningkatan di tahun 2024. Adanya peningkatan yang signifikan dalam performa guru secara keseluruhan. Secara spesifik, terjadi kenaikan rata-rata skor kinerja guru di berbagai aspek penilaian, seperti perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian pembelajaran, pengembangan etika profesionalitas, dan kerjasama antar partner kerja dan siswa. Peningkatan pada kenaikan ini menunjukkan bahwa upaya-upaya meningkatkan kinerja yang berkualitas yang telah dilakukan sebelumnya, seperti program

pelatihan atau bimbingan teknis, mulai menunjukkan hasil yang konkret. Efektifitas yang menunjukkan komitmen guru dalam mengembangkan citra diri dan menerapkan inovasi dalam praktik pengajaran. Meskipun terjadi kenaikan secara umum, perlu adanya perhatian yang berkelanjutan dalam mencapai tingkat penilaian secara optimal. Selain itu, dengan adanya tren yang memiliki nilai positif ini dapat diapresiasi dengan menjadikan landasan yang kuat sehingga mampu mendorong kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah XYZ.

Analisis ini menegaskan bahwa guru-guru di Madrasah Aliyah XYZ seharusnya lebih konsisten untuk menunjukkan komitmen dan kemajuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di tahun 2024. Peningkatan penilaian kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan pedoman dan memberikan dampak positif pada prestasi dan kebutuhan belajar siswa. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik purposive sampling yang mengambil informan terbatas (termasuk guru dengan penurunan dan kenaikan nilai, wakil kurikulum, dan kepala sekolah), sehingga mungkin kurang mewakili seluruh populasi guru di madrasah. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yaitu manajemen konflik pribadi guru sangat berpengaruh pada kinerja para guru, dan juga seperti sarana prasarana, beban kerja, perubahan kurikulum, pemahaman guru terkait pembelajaran juga mempengaruhi kinerja para guru, akan tetapi terkait masalah kedisiplinan bagi guru bukan menjadi fokus utama guru sehingga tidak berdampak pada kinerja guru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shidqi. (2020). Evaluasi Kinerja Guru Universitas Bondowoso. *Jurnal Pemikiran Keislaman*.
- Ahmad Zaki, D. S. (2024). Peningkatan kompetensi Guru dalam Pengelolaan kelas melalui Teknologi Digital. *Jurnal Inspirasi Mengabdikan Untuk Negeri*, 83-91.
- Bungaria Anggraini, M. S. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah. *PEDAGOGIK Jurnal Pendidikan dan Riset*, Vol. 3, No. 2 2025, Hal. 186-191.
- Cahyo Harry Sancoko, R. S. (2022). KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. *Jurnal Pendidikan Rokania*, Vol. 7, No.1, Hal 1-14.
- Desy Eka Dewi, Atik Likai Tanjua, Nur Puspasari, Hilman Nugraha, Deli Meylindo. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 161-171.
- Devita, R. d. (2021). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa.
- Egi Irian Krisdianti Ningrum, A. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Detrminan Kinerja Guru. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, Vol. 6 No. 2, Hal. 225-237.
- Faidatul Farichah, Nur Cahyadi. (2024). Analisis Kinerja Bumdes Makmur Sejahtera Desa Pongangan Kecamatan Manyar. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 5 No. 02.
- Fauzi, A. d. (2021). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga Univercity Press.
- Fitriawati. (2024). Pentingnya Pelatihan Kompetensi Guru dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Masa Kini. *Jurnal Pendidikan Tematik*, Vol. 5, No.3, Hal 258-265.
- Gunawan, H. (2021). *Profesionalisme Guru dan Kedisiplinan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasanah, U, Putrawangsa. (2019). Evaluasi Kualitas Instrumen Pengukuran Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Tatsqif*, 26.
- John W. Creswell. (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Lexy J Moleong. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosakarya.
- Lubis, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN. *Jurnal EduTech*, Vol. 6 No. 1.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Unigal*, Vol. 4 No. 1.
- Mustaqim, A. (2023). *Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Prosiding Frima*.
- Nur Cahyadi, J. S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Gresik: CV Rey Media Grafika.
- Robbi Pjaosndika, A. S. (2020). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 5 No, 1 Hal: 47-56.

- Sanita Wati, N. (2024). Penguatan Kompetensi Guru dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dasa*, Vol.10, No. 2.
- Sayyidah, N. (2018). *Metode Penelitian Disertai dengan Contoh dan Penerapannya dalam Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Sigit, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Media Nusa Creative.
- Souvya Fithrie, R. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Perpajakan Riau. *Daya Saing Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8 No. 1.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta, edisi kedua.
- Syafrianza Maulana, R. I. (2024). Dampak PKG Terhadap Kinerja Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar MAN 1 Pamekasan.
- Syukri, R. &. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 334-338.
- Widiyanda V, M. W. (2024). Triangulasi Data dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 10, No. 17 Hal 829-833.
- Yariliana Tafonao. (2023). hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 6 No. 1.