

Strategi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama

Makmur^{1*}, Nuraini², Muhamad Hendry Surya³, Fauzan Muttaqien⁴, Diauddin Ismail⁵

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Poso, Indonesia

² MIN 34 Aceh Utara, Indonesia

³ Akademi Maritim Belawan, Indonesia

⁴ Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia

⁵ Poltekkes Kemenkes Aceh, Indonesia

Email: drmakmur1984@gmail.com, nuraddaudy@gmail.com,
hendrysurya23@gmail.com, fauzanmuttaqien99@gmail.com,
uddindia85@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen kinerja guru merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran di satuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh. Fokus penelitian meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi manajemen kinerja guru dan dampaknya terhadap mutu pembelajaran. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan pihak terkait yang terlibat dalam pengelolaan kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen kinerja guru disusun secara sistematis dan partisipatif sesuai visi, misi, dan karakteristik pendidikan dayah. Pelaksanaan manajemen kinerja berjalan efektif melalui disiplin kerja, penguatan kompetensi profesional, serta integrasi nilai religius dalam pembelajaran. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkelanjutan melalui supervisi dan penilaian kinerja yang berdampak positif terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran, hasil belajar siswa, dan budaya mutu sekolah.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja Guru, Mutu Pembelajaran, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Mutu pembelajaran merupakan indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Salah satu faktor penentu mutu pembelajaran adalah kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai agen perubahan yang secara langsung memengaruhi kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja guru secara sistematis melalui manajemen kinerja yang efektif menjadi kebutuhan strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah (Kusumaningrum et al., 2024).

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kinerja guru merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Kinerja guru yang optimal dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik (Kusumaningrum et al., 2024). Dalam konteks ini, manajemen kinerja guru mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan tugas profesional, serta evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola kinerja guru melalui pembinaan, supervisi, dan penilaian kinerja yang objektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran (Junawi et al., 2024).

Kajian empiris menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian di tingkat sekolah menengah atas menemukan bahwa kinerja guru yang dikelola dengan baik berdampak positif terhadap mutu proses pembelajaran dan prestasi belajar siswa (Indriawati et al., 2022). Penelitian lain pada satuan pendidikan dasar dan madrasah juga mengungkapkan bahwa inovasi dalam manajemen kinerja guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan (Priyanto & Hidayah, 2023). Temuan tersebut menegaskan bahwa pengelolaan kinerja guru bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan strategi manajerial yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Dalam lima tahun terakhir, fokus penelitian tentang manajemen kinerja guru semakin berkembang, terutama pada aspek evaluasi kinerja dan peran kepala sekolah. (Fitriyana et al., 2024) menemukan bahwa manajemen penilaian kinerja guru yang dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Sementara itu, penelitian (Wulandari et al., 2024) menekankan pentingnya manajemen kompetensi guru sebagai strategi peningkatan kinerja di tingkat sekolah menengah pertama. Selain itu, Sutrisna et al. (2024) menyoroti optimalisasi kinerja guru dalam konteks pendidikan Islam sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan secara holistik.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan gambaran tentang pentingnya manajemen kinerja guru, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sekolah umum, madrasah, atau sekolah dasar dengan konteks manajemen yang relatif konvensional. Kajian yang secara khusus mengkaji strategi manajemen kinerja guru dalam konteks sekolah berbasis dayah atau pesantren modern, khususnya pada jenjang sekolah menengah pertama, masih sangat terbatas. Padahal, sekolah berbasis dayah memiliki karakteristik khas, seperti integrasi nilai religius, kedisiplinan tinggi, serta sistem kepemimpinan yang unik, yang berpotensi memengaruhi strategi manajemen kinerja guru dan mutu pembelajaran.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung menitikberatkan pada satu aspek manajemen kinerja, seperti evaluasi atau kompetensi guru, tanpa mengkaji secara komprehensif tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru sebagai satu kesatuan strategi manajerial. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji strategi manajemen kinerja guru secara utuh dan kontekstual, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif bagi pengelola satuan pendidikan, khususnya di lingkungan dayah.

Berdasarkan gap tersebut, novelty penelitian ini terletak pada pengungkapan strategi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh dengan pendekatan kontekstual berbasis nilai-nilai dayah. Penelitian ini tidak hanya mengkaji bagaimana kinerja guru direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi, tetapi juga menelaah implikasi strategi tersebut terhadap mutu pembelajaran dalam lingkungan pendidikan yang mengintegrasikan nilai religius dan akademik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, sekaligus kontribusi praktis bagi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan manajemen kinerja guru, pelaksanaan manajemen kinerja guru dalam proses pembelajaran, serta evaluasi kinerja guru dan dampaknya terhadap mutu pembelajaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengelola pendidikan dalam mengembangkan strategi manajemen kinerja guru yang efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan berbasis dayah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Ratnaningtyas et al., 2023). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada konteks satuan pendidikan tertentu, yaitu SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh. Desain studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali fenomena secara komprehensif, kontekstual, dan natural sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Lokasi penelitian ditetapkan di SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, serta pihak lain yang relevan dengan pengelolaan kinerja guru. Penentuan subjek penelitian dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung informan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh data terkait strategi manajemen kinerja guru, kebijakan kepala sekolah, serta pengalaman guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan kinerja guru dalam proses pembelajaran, kedisiplinan kerja, serta interaksi guru dan siswa di kelas. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen perencanaan pembelajaran, program kerja guru, hasil supervisi, serta laporan evaluasi kinerja.

Analisis data dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Tahapan analisis meliputi reduksi data dengan memilah informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan tema yang ditemukan. Proses analisis dilakukan sejak pengumpulan data hingga penelitian berakhir untuk memastikan kedalaman dan keakuratan temuan.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan teknik. Peneliti membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, pengecekan kembali data kepada informan dilakukan untuk menghindari kesalahan interpretasi. Dengan prosedur tersebut, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan mampu menggambarkan strategi manajemen kinerja guru secara objektif dan aplikatif dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Manajemen Kinerja Guru

Perencanaan manajemen kinerja guru merupakan tahap awal yang sangat menentukan keberhasilan peningkatan mutu pembelajaran di satuan pendidikan. Perencanaan yang baik akan menjadi dasar bagi pelaksanaan dan evaluasi kinerja

guru secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam konteks manajemen pendidikan, perencanaan kinerja guru tidak hanya dimaknai sebagai penyusunan program kerja, tetapi juga sebagai proses penetapan tujuan, standar kinerja, serta strategi pencapaian mutu pembelajaran yang diharapkan (Kusumaningrum et al., 2024). Oleh karena itu, perencanaan kinerja guru harus disusun secara terarah, partisipatif, dan kontekstual sesuai dengan karakteristik sekolah.

Manajemen kinerja guru dalam tahap perencanaan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan secara strategis. Guru diposisikan sebagai aset utama yang memiliki peran langsung dalam pencapaian tujuan pendidikan. Perencanaan kinerja guru yang efektif mencakup pemetaan kompetensi guru, penetapan target kinerja, serta penyelarasan tugas guru dengan visi dan misi sekolah (Kusumaningrum et al., 2024). Dengan demikian, perencanaan kinerja tidak bersifat administratif semata, melainkan menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam praktiknya, perencanaan manajemen kinerja guru dilakukan melalui penyusunan program kerja tahunan dan semesteran yang melibatkan kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah berperan sebagai manajer yang mengoordinasikan penyusunan rencana kinerja guru berdasarkan kebutuhan sekolah dan capaian pembelajaran yang ditargetkan. Keterlibatan guru dalam proses perencanaan ini penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pelaksanaan kinerja yang telah direncanakan (Junawi et al., 2024). Perencanaan yang disusun secara partisipatif juga memungkinkan guru memahami ekspektasi kinerja yang harus dicapai.

Perencanaan kinerja guru juga diarahkan pada peningkatan kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas kinerja guru dalam pembelajaran. Perencanaan yang baik harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru dan merumuskannya dalam bentuk program peningkatan kapasitas, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan. Analisis kinerja guru berdasarkan kompetensi profesional menunjukkan bahwa perencanaan yang matang dapat membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan (Firdaus et al., 1978).

Selain kompetensi profesional, kesejahteraan guru juga menjadi pertimbangan dalam perencanaan manajemen kinerja. Perencanaan kinerja yang realistis dan proporsional akan berdampak pada motivasi dan kinerja guru. Guru yang merasa diperhatikan dan didukung melalui perencanaan yang jelas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru harus memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kinerja dan kondisi guru sebagai pelaksana pembelajaran (Firdaus et al., 1978).

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, perencanaan manajemen kinerja guru diarahkan pada pencapaian mutu proses dan hasil pembelajaran. (Indriawati et al., 2022) menegaskan bahwa kinerja guru yang direncanakan dengan baik akan berdampak langsung pada mutu pembelajaran, baik dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di kelas, maupun evaluasi hasil belajar siswa. Oleh karena itu, perencanaan kinerja guru harus terintegrasi dengan perencanaan akademik sekolah, termasuk penyusunan perangkat pembelajaran, strategi pembelajaran, dan sistem penilaian.

Perencanaan manajemen kinerja guru juga berkaitan dengan sistem penilaian kinerja yang akan digunakan. Penetapan indikator kinerja sejak tahap perencanaan menjadi langkah penting agar evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif dan terukur. Kepala sekolah perlu merumuskan indikator kinerja guru yang mencakup aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Perencanaan indikator kinerja ini menjadi dasar dalam pelaksanaan supervisi dan penilaian kinerja guru di tahap selanjutnya (Fitriyana et al., 2024).

Dalam lingkungan pendidikan Islam, perencanaan kinerja guru juga diarahkan pada penguatan nilai-nilai religius dan karakter. Perencanaan kinerja tidak hanya menargetkan capaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter siswa melalui keteladanan guru (Nurhabibi et al., 2025); (Makmur et al., 2026); (Nafasabilla et al., 2025); (Khoiriyah et al., 2025). Optimalisasi kinerja guru dalam pendidikan Islam harus direncanakan secara holistik dengan mengintegrasikan nilai keislaman, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru memiliki dimensi akademik dan moral yang saling terkait (Sutrisna & Rohmadi, 2024).

Inovasi dalam perencanaan manajemen kinerja guru juga menjadi kebutuhan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Perencanaan kinerja yang adaptif dan inovatif memungkinkan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Penelitian Priyanto dan Hidayah (2023) menunjukkan bahwa inovasi dalam perencanaan manajemen kinerja guru mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan, khususnya melalui penguatan peran guru sebagai fasilitator pembelajaran.

Lebih lanjut, perencanaan manajemen kinerja guru harus diselaraskan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru yang direncanakan secara sistematis dapat meningkatkan efisiensi belajar siswa dan efektivitas pembelajaran (Zulfa et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa perencanaan kinerja guru tidak hanya berdampak pada guru sebagai individu, tetapi juga pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, perencanaan manajemen kinerja guru merupakan fondasi utama dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Perencanaan yang matang, partisipatif, dan berbasis kompetensi akan memudahkan pelaksanaan dan evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan. Dalam konteks SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh, perencanaan manajemen kinerja guru yang terintegrasi dengan nilai-nilai dayah diharapkan mampu menghasilkan pembelajaran yang bermutu, berkarakter, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Pelaksanaan Manajemen Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran

Pelaksanaan manajemen kinerja guru merupakan tahap implementatif dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya dan menjadi penentu utama keberhasilan peningkatan mutu pembelajaran. Pada tahap ini, seluruh rencana kinerja guru diwujudkan dalam aktivitas nyata di dalam dan di luar kelas. Pelaksanaan kinerja guru tidak hanya mencerminkan kemampuan profesional guru, tetapi juga efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan dan mengoordinasikan sumber daya manusia pendidikan secara optimal (Kusumaningrum et al., 2024).

Dalam konteks manajemen pendidikan, pelaksanaan kinerja guru menuntut adanya keselarasan antara tugas yang direncanakan dengan praktik pembelajaran di kelas. Guru diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perangkat yang telah disusun, menerapkan metode yang tepat, serta mengelola kelas secara efektif. Pelaksanaan kinerja yang konsisten akan menciptakan proses pembelajaran yang terstruktur dan bermakna bagi peserta didik. Kinerja guru yang dilaksanakan secara optimal terbukti berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa (Indriawati et al., 2022).

Peran kepala sekolah sangat dominan dalam mengawal pelaksanaan manajemen kinerja guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pembelajaran yang memberikan arahan, motivasi, dan pembinaan kepada guru agar mampu melaksanakan tugas profesionalnya secara maksimal. Pelaksanaan manajemen kinerja guru tidak akan berjalan efektif tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat dan komunikatif. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi dan pendampingan mampu mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan lebih disiplin dan bertanggung jawab (Junawi et al., 2024).

Pelaksanaan kinerja guru juga berkaitan dengan penerapan kompetensi profesional dalam proses pembelajaran. Guru dituntut untuk menguasai materi pembelajaran, memilih strategi pembelajaran yang sesuai, serta memanfaatkan media dan sumber belajar secara efektif. Kompetensi profesional yang diwujudkan dalam praktik pembelajaran akan meningkatkan kualitas interaksi guru dan siswa di kelas. Analisis kinerja guru menunjukkan bahwa pelaksanaan

kinerja yang didukung oleh kompetensi profesional yang baik akan menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas (Firdaus et al., 1978).

Selain kompetensi profesional, pelaksanaan manajemen kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi dan kesejahteraan guru. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh manajemen sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam pembelajaran. Pelaksanaan kinerja guru yang dilakukan secara konsisten dan proporsional akan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja guru harus memperhatikan aspek manusiawi guru sebagai pelaksana utama pembelajaran (Firdaus et al., 1978).

Dalam praktik pembelajaran, pelaksanaan kinerja guru diwujudkan melalui kedisiplinan kerja, kesiapan mengajar, serta kemampuan mengelola proses pembelajaran secara efektif. Guru yang melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, mempersiapkan materi dengan baik, dan menerapkan metode pembelajaran yang variatif akan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja guru yang disiplin dan terarah berdampak positif terhadap keterlibatan siswa dalam pembelajaran dan peningkatan mutu proses belajar mengajar (Inovasi et al., 2024).

Pelaksanaan manajemen kinerja guru juga mencakup penerapan sistem penilaian dan umpan balik yang berkelanjutan. Kepala sekolah dan tim manajemen sekolah melakukan supervisi akademik untuk memantau pelaksanaan kinerja guru di kelas. Supervisi ini bertujuan untuk memberikan masukan konstruktif bagi guru agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang objektif dan berkelanjutan akan membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan dalam praktik pembelajaran (Fitriyana et al., 2024).

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, pelaksanaan manajemen kinerja guru dipandang sebagai proses strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan budaya sekolah yang berorientasi pada mutu. Pelaksanaan kinerja guru yang sejalan dengan visi dan misi sekolah akan memperkuat identitas dan kualitas satuan pendidikan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan aspek strategis yang harus dikelola secara sistematis dan berkelanjutan (Kusumaningrum et al., 2024).

Pelaksanaan manajemen kinerja guru dalam pembelajaran juga menuntut adanya inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan pendidikan. Guru diharapkan mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Inovasi dalam pelaksanaan kinerja guru dapat meningkatkan motivasi belajar siswa dan efektivitas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi manajemen kinerja guru yang diwujudkan dalam

praktik pembelajaran mampu meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan ((Priyanto & Hidayah, 2023).

Dalam lingkungan pendidikan Islam, pelaksanaan kinerja guru tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai religius. Guru berperan sebagai teladan bagi siswa dalam sikap, perilaku, dan etika (Makmur et al., 2025); (Nafasabilla et al., 2025). Pelaksanaan kinerja guru yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran akan memperkuat karakter siswa dan menciptakan pembelajaran yang holistik. Optimalisasi kinerja guru dalam pendidikan Islam perlu dilaksanakan secara konsisten agar mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh (Sutrisna & Rohmadi, 2024).

Pelaksanaan manajemen kinerja guru juga berdampak pada efisiensi belajar siswa. Guru yang melaksanakan pembelajaran secara efektif dan terarah akan membantu siswa mencapai tujuan belajar dengan lebih optimal. Manajemen kinerja guru yang dilaksanakan secara sistematis terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar siswa. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja guru memiliki implikasi langsung terhadap kualitas hasil belajar dan pencapaian tujuan pendidikan (Zulfa et al., 2025).

Dengan demikian, pelaksanaan manajemen kinerja guru dalam proses pembelajaran merupakan tahap krusial yang menentukan keberhasilan peningkatan mutu pembelajaran. Pelaksanaan kinerja guru yang didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, motivasi kerja, serta sistem supervisi yang efektif akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Dalam konteks SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh, pelaksanaan manajemen kinerja guru yang terintegrasi dengan nilai-nilai dayah diharapkan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, berkarakter, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Evaluasi dan Dampak Manajemen Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran

Evaluasi manajemen kinerja guru merupakan tahap akhir yang memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas seluruh proses manajemen kinerja yang telah dilaksanakan. Evaluasi berfungsi sebagai alat kontrol untuk menilai sejauh mana kinerja guru telah berjalan sesuai dengan perencanaan serta untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu dipertahankan, diperbaiki, atau dikembangkan. Dalam manajemen pendidikan, evaluasi kinerja guru tidak hanya berorientasi pada penilaian administratif, tetapi juga pada upaya peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan (Kusumaningrum et al., 2024).

Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui proses yang sistematis dan berkelanjutan dengan melibatkan kepala sekolah sebagai evaluator utama. Kepala sekolah berperan dalam melakukan supervisi akademik, penilaian kinerja, serta

memberikan umpan balik kepada guru. Proses evaluasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran objektif tentang pelaksanaan tugas guru dalam pembelajaran, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di kelas, serta evaluasi hasil belajar siswa. Evaluasi yang dilakukan secara terencana akan membantu sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara menyeluruh((Fitriyana et al., 2024).

Dalam pelaksanaannya, evaluasi manajemen kinerja guru didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan sejak tahap perencanaan. Indikator tersebut mencakup aspek kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial guru. Evaluasi berbasis indikator memungkinkan penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan terukur. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru yang sistematis mampu memberikan gambaran yang jelas tentang kontribusi guru terhadap mutu pembelajaran (Indriawati et al., 2022).

Selain sebagai alat penilaian, evaluasi kinerja guru juga berfungsi sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesional guru. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam merancang program tindak lanjut, seperti pelatihan, pendampingan, dan pengembangan kompetensi guru. Evaluasi yang bersifat konstruktif akan mendorong guru untuk melakukan refleksi diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru menjadi bagian integral dari strategi peningkatan mutu pendidikan (Kusumaningrum et al., 2024).

Evaluasi manajemen kinerja guru juga memiliki implikasi langsung terhadap motivasi dan kinerja guru. Guru yang mendapatkan umpan balik yang jelas dan adil cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Evaluasi yang dilakukan secara transparan dan partisipatif akan menumbuhkan rasa kepercayaan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru tidak hanya berdampak pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada aspek psikologis dan profesional guru (Firdaus et al., 1978).

Dampak evaluasi manajemen kinerja guru terhadap mutu pembelajaran dapat dilihat dari peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Guru yang mendapatkan hasil evaluasi dan tindak lanjut yang tepat akan lebih siap dalam merancang pembelajaran, menerapkan metode yang efektif, serta melakukan evaluasi hasil belajar siswa secara akurat. Peningkatan kualitas kinerja guru ini secara langsung berkontribusi pada terciptanya pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna bagi peserta didik (Inovasi et al., 2024).

Selain berdampak pada proses pembelajaran, evaluasi manajemen kinerja guru juga berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Kinerja guru yang dievaluasi dan dikembangkan secara berkelanjutan akan meningkatkan efektivitas pembelajaran, sehingga siswa mampu mencapai kompetensi yang diharapkan.

Penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru yang diikuti dengan evaluasi yang baik dapat meningkatkan mutu hasil belajar siswa dan efisiensi proses belajar (Zulfa et al., 2025).

Dalam konteks kepemimpinan sekolah, evaluasi manajemen kinerja guru menjadi instrumen penting bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan strategis. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia, penugasan guru, serta penyusunan program peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah yang mampu memanfaatkan hasil evaluasi secara optimal akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah (Junawi et al., 2024).

Evaluasi manajemen kinerja guru dalam pendidikan Islam juga memiliki dimensi yang lebih luas, yaitu pembentukan karakter dan nilai-nilai religius. Evaluasi tidak hanya menilai aspek akademik, tetapi juga sikap, keteladanan, dan komitmen guru dalam menanamkan nilai-nilai keislaman kepada siswa. Optimalisasi kinerja guru melalui evaluasi yang holistik akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh, baik dari aspek akademik maupun karakter peserta didik (Sutrisna & Rohmadi, 2024).

Dampak lain dari evaluasi manajemen kinerja guru adalah terciptanya budaya mutu di lingkungan sekolah. Evaluasi yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan akan membentuk kebiasaan refleksi dan perbaikan diri bagi guru. Budaya mutu ini mendorong seluruh warga sekolah untuk berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran secara terus-menerus. Inovasi dalam evaluasi kinerja guru juga dapat memperkuat budaya profesionalisme dan akuntabilitas di sekolah (Priyanto & Hidayah, 2023).

Selain itu, evaluasi manajemen kinerja guru juga berkontribusi terhadap penguatan manajemen kompetensi guru. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru secara spesifik. Dengan demikian, program pengembangan guru dapat dirancang secara tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di tingkat sekolah menengah pertama (Wulandari et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi manajemen kinerja guru memiliki dampak yang signifikan terhadap mutu pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan berkelanjutan akan mendorong peningkatan kinerja guru, baik dari aspek profesional, pedagogik, maupun karakter. Dalam konteks SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh, evaluasi manajemen kinerja guru yang terintegrasi dengan nilai-nilai dayah diharapkan mampu meningkatkan mutu pembelajaran secara holistik dan berkelanjutan, serta menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik dan berkarakter.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Dayah Jamiah Al-Aziziyah Bireuen Aceh. Perencanaan manajemen kinerja guru yang disusun secara sistematis dan partisipatif menjadi fondasi utama dalam mengarahkan pelaksanaan kinerja guru di kelas. Pelaksanaan manajemen kinerja guru yang didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional guru, serta integrasi nilai-nilai kedisiplinan dan religiusitas khas dayah mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Selanjutnya, evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkelanjutan berfungsi sebagai instrumen pengendalian dan pengembangan profesional guru, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar kepala sekolah terus memperkuat perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen kinerja guru secara terpadu dan berkelanjutan. Guru diharapkan meningkatkan komitmen profesional melalui pengembangan kompetensi dan inovasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, pengelola pendidikan perlu menjadikan hasil evaluasi kinerja guru sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji manajemen kinerja guru pada konteks satuan pendidikan berbasis dayah yang lebih luas atau dengan pendekatan metodologis yang berbeda, sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan manajemen pendidikan dan memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, D. R., Setyowati, S., Riyanto, Y., & Khamidi, A. (1978). Jurnal Manajemen Pendidikan Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kompetensi Profesional dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1938.
- Fitriyana, Dwiyono, Y., & Haryaka, U. (2024). Manajemen Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(4), 1521–1534. <https://doi.org/10.35931/am.v8i4.4068>
- Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i3.12795>
- Inovasi, J., Tindakan, P., & Vol, S. (2024). Manajemen Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal. *ACTION : Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas Dan Sekolah*, 4(3), 123–139.
- Junawi, Marwan, & Bahri, S. (2024). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 19 Kuta Makmur.

- Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 16467-16474.
- Khoiriyah, K., Suteja, J., Rintaningrum, R., Ningrum, D. A., & Aji, Y. A. (2025). Haul as a Medium for Character Education: Building Local Wisdom through Kiai Tradition. *Mimbar Agama Budaya*, 42(1), 44-53. <https://doi.org/10.15408/mimbar.v42i1.46282>
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105-125.
- Makmur, Gusvita, M., Robi'ah, Dyah, R., Muslimin, & Aji, Y. A. (2025). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Etika Profesi Kesekretariatan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Fikrah*, 14(1), 1-15. <https://doi.org/10.54621/jiaf.v14i1.1031>
- Makmur, Kasse, Y., Aziz, A., Ridwan, Y., Nugroho, A. S., & Aji, Y. A. (2026). Community-Based Character Education Program to Strengthen Students ' Discipline and Responsibility for Enhancing Learning Motivation and Academic Achievement. *Teumulong: Journal of Community Service*, 4(1), 10-21.
- Nafasabilla, Z., Yohamintin, Y., Mutsaqofah, M. B., Dianita, Syaquina, W., Hasna Khalishah Fadhilah, & Yunita Abdullah Aji. (2025). Educational Program : Preventive Measures For Moral Degradation In Elementary School Children (Alpha Generation). *GSCE: Global Sustainability and Community Engagement*, 01(02), 75-82. <https://doi.org/10.62568/gsce.v1i2.231>
- Nurhabibi, Arifannisa, Ismail, D., Kuswandi, D., Anggraeni, A. F. D. G., & Aji, Y. A. (2025). Strategi Lembaga Pendidikan Islam dalam Membentuk Karakter Siswa di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(2), 249-258. <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i2.1527>
- Priyanto, S., & Hidayah, N. (2023). Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Kahasri Kota Probolinggo. *Syntax Literate*, 8(12), 6943-6954. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i12>
- Ratnaningtyas, E. M., Ramli, Syafruddin, Edi Saputra, Suliwati Desi, Bekty Taufiq Ari Nugroho, Karimuddin, Muhammad Habibullah Aminy, Nanda Saputra, Khaidir, & Jahja, A. S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sutrisna, V. A., & Rohmadi, S. H. (2024). Optimalisasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Thawalib : Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 399-408.
- Wulandari, R. I., Cahyanti, A. N. F., Windasari, & Cindy, A. H. (2024). Strategi peningkatan kinerja guru melalui manajemen kompetensi di SMPN 20 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(1), 105-110.
- Zulfa, I., Putri, A., Oktavia, L., Abakar, A., Abakar, B., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Manajemen Kinerja Guru Terhadap Efisiensi Belajar Siswa : Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 225-235. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.407>