



PROFIL KINERJA GURU SMP NEGERI KABUPATEN MAGETAN BERDASARKAN PENILAIAN KINERJA GURU

Ernawati Setyaningrum¹, Karwanto², Kaniati Amalia³

^{1,2,3} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: 25010845040@mhs.unesa.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1877>

Sections Info

Article history:

Article history:

Submitted: 22 January 2026

Final Revised: 17 March 2026

Accepted: 11 April 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Teacher Performance

PKG

Junior High School

Educational Management



ABSTRACT

Objective: This study aims to map and describe the performance profile of public junior high school teachers in Magetan Regency based on the Teacher Performance Assessment (PKG) as a professional evaluation instrument. This study is important to obtain an empirical picture of the level of teacher performance as an indicator of the quality of learning and professionalism of educators at the junior high school level. *Method:* The study used a descriptive quantitative approach. A sample of 88 teachers was determined through proportional random sampling technique. Data collection was carried out through a five-point Likert scale questionnaire covering five performance indicators, namely learning planning, learning implementation, classroom management, learning evaluation, and professional responsibility. *Results:* The results showed that the majority of teachers were in the sufficient category (57.95%), followed by the good category (31.82%), less (7.96%), and very good (2.27%), and no teachers were found in the very poor category. These findings indicate that teacher performance has generally met the basic standards of professionalism, but is not yet fully optimal. *Novelty:* quantitative and structured mapping of teacher performance based on PKG at the district level as a basis for professional development and data-based decision-making

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan untuk memetakan dan mendeskripsikan profil kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Magetan berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) sebagai instrumen evaluasi profesional. Kajian ini penting untuk memperoleh gambaran empiris mengenai tingkat kinerja guru sebagai indikator mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik pada jenjang sekolah menengah pertama *Metode:* Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel sebanyak 88 guru yang ditentukan melalui teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang mencakup lima indikator kinerja, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, evaluasi pembelajaran, dan tanggung jawab profesional. *Hasil:* Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada kategori cukup (57,95%), diikuti kategori baik (31,82%), kurang (7,96%), dan sangat baik (2,27%), serta tidak ditemukan guru pada kategori sangat kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum telah memenuhi standar dasar profesionalisme, namun belum sepenuhnya optimal. *Kebaruan:* pemetaan kinerja guru berbasis PKG secara kuantitatif dan terstruktur di tingkat kabupaten sebagai dasar pembinaan profesional dan pengambilan keputusan berbasis data.

Kata kunci: Kinerja Guru, PKG, Sekolah Menengah Pertama, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan sistem sosial yang bergantung pada kualitas aktor-aktor utamanya, dan dalam konteks sekolah, guru menjadi ujung tombak implementasi kurikulum sekaligus penentu ketercapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil dari seluruh aktivitas profesional guru dalam melaksanakan tugas kependidikan, mulai dari pengelolaan kelas, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi, hingga interaksi edukatif dengan siswa, sehingga kualitasnya sangat menentukan mutu pendidikan secara keseluruhan ([Azizan et al., 2022](#); [Harahap et al., 2023](#); [Safey et al., 2024](#)). Ukuran kinerja guru tidak berhenti pada kehadiran atau pemenuhan administrasi, tetapi dapat dilihat melalui indikator yang lebih substantif seperti kompetensi pedagogik, profesionalisme, dan inovasi dalam metode pengajaran ([Arlini et al., 2023](#); [Astriani et al., 2023](#)).

Dalam manajemen pendidikan, kinerja guru juga dipahami sebagai cerminan profesionalisme pendidik yang berdampak langsung pada hasil belajar siswa, iklim pembelajaran, dan reputasi institusi pendidikan, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi agenda strategis yang tidak dapat dipisahkan dari tata kelola sekolah yang efektif ([Hidayat et al., 2025](#); [Supiyanti et al., 2024](#)). Namun demikian, literatur menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berkelindan, seperti manajemen sekolah, dukungan kepemimpinan, dan motivasi personal yang membentuk daya dorong guru dalam menjalankan perannya ([Harahap et al., 2023](#); [Nadyanti & Dewi, 2024](#); [Suryati et al., 2023](#)).

Kerangka teoretis Ability–Motivation–Opportunity (AMO) memberikan pijakan yang komprehensif untuk menjelaskan dinamika tersebut, karena menempatkan kinerja sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang tersedia di lingkungan kerja. Dari sisi kemampuan, kompetensi dan keterampilan yang memadai, pelatihan yang relevan, serta dukungan manajerial kepala sekolah dipandang berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik dan capaian target pendidikan yang lebih terukur ([Musrinah, 2023](#); [Nurhayati, 2023](#); [Riswandi et al., 2021](#); [Solehudin, 2021](#)). Dari sisi motivasi, dorongan internal maupun eksternal terbukti berkontribusi pada performa guru, khususnya ketika sekolah mampu menciptakan pengakuan, dukungan kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendorong gairah berprestasi serta kepercayaan diri profesional ([Febriantika et al., 2024](#); [Musrinah, 2023](#); [Nadyanti & Dewi, 2024](#); [Ramayanti et al., 2023](#)).

Dari sisi kesempatan, kondisi sekolah yang menyediakan sumber daya, kebijakan pengembangan profesional, dan supervisi akademik yang efektif menciptakan ruang tumbuh bagi guru untuk memperkuat kualitas pembelajaran dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan ([Estetika et al., 2022](#); [Hani et al., 2024](#)). Karena itu, studi tentang kinerja guru menjadi penting bukan sekadar untuk “mengukur”, melainkan untuk memetakan kualitas pembelajaran dan profesionalisme pendidik yang relevan dengan tantangan era digital dan perubahan paradigmatik pendidikan global ([Arlini et al., 2023](#); [Rusmiati et al., 2024](#)). Dalam literatur, guru yang berprestasi tidak hanya mampu mengelola kelas dan menyampaikan materi secara efektif, tetapi juga menerapkan metode inovatif serta memotivasi siswa untuk mencapai potensi maksimalnya, sehingga kinerja guru layak diposisikan sebagai indikator kunci mutu pembelajaran ([Maolana & Kurniawan, 2022](#); [Suryati et al., 2023](#)).

Dengan latar ini, penelitian yang berfokus pada profil kinerja guru menjadi relevan untuk memberi gambaran empiris tentang kondisi riil di satu wilayah, sekaligus menyediakan basis pengambilan keputusan manajerial di sekolah, seperti perbaikan program pembinaan, pelatihan, dan penguatan komunikasi antara guru dan pengelola lembaga pendidikan. Kinerja guru juga tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran,

sebab kepemimpinan yang visioner dan suportif terbukti memperkuat motivasi serta meningkatkan kinerja melalui sistem manajemen yang mendorong praktik reflektif dan pengembangan profesional ([Yusuf & Basrowi, 2023](#); [Zohriah et al., 2024](#)). Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dilakukan karena memadukan kebutuhan praktis pemetaan mutu pembelajaran dengan pijakan teoretis yang kuat mengenai kinerja guru dalam manajemen pendidikan.

Dalam konteks evaluasi profesional guru di Indonesia, Penilaian Kinerja Guru (PKG) telah diposisikan sebagai instrumen vital yang bukan hanya menilai kemampuan pedagogis, tetapi juga menjadi sarana pembinaan dan pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan. Standar penilaian dalam PKG umumnya mencakup aspek pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian, serta diterapkan melalui metode yang bervariasi seperti observasi kelas, telaah dokumen, dan portofolio, sehingga PKG diharapkan memberi umpan balik konstruktif yang mendorong perbaikan kualitas proses pembelajaran ([Hani et al., 2024](#); [Sitanggang et al., 2022](#)). Namun, efektivitas PKG sangat bergantung pada kualitas instrumen, karena validitas dan reliabilitas menjadi prasyarat agar hasil penilaian benar-benar akurat, dapat dipercaya, dan dapat digunakan sebagai dasar pembinaan, termasuk ketika model evaluasi tertentu dipakai untuk meningkatkan akurasi proses penilaian kinerja ([Latumahina & Wibowo, 2023](#); [Lubis & Anriani, 2023](#)). Validitas instrumen PKG juga perlu diuji dengan prosedur statistik dan memenuhi standar tertentu agar layak dipakai sebagai alat ukur yang sah, sehingga proses penilaian tidak jatuh menjadi formalitas administratif yang lemah daya dorong perbaikannya ([Lubis, 2022](#); [Yuliana & Sholeha, 2024](#)). Secara fungsional, PKG berperan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memfasilitasi pengembangan kompetensi melalui pembinaan, pelatihan, serta workshop yang diselenggarakan lembaga pendidikan, sehingga penilaian menjadi pintu masuk perbaikan praktik, bukan akhir dari proses evaluasi.

Sejumlah studi menegaskan bahwa umpan balik yang diberikan melalui PKG berkorelasi dengan peningkatan praktik pengajaran, serta dapat memperkuat motivasi dan kepercayaan diri guru ketika penilaian dilakukan secara adil dan profesional, karena guru merasa diakui dan memiliki arah pengembangan diri yang lebih jelas ([Amir, 2022](#); [Lubis, 2022](#); [Soeprijadi & Sudibjo, 2021](#)). Meski demikian, implementasi PKG juga menghadapi tantangan serius, terutama ketika guru memandang PKG sebagai beban tambahan, pemahaman tentang prosedur rendah, dan mekanisme penilaian dianggap kurang transparan atau kurang objektif, sehingga tujuan pembinaan menjadi tidak maksimal ([Nasda, 2021](#); [Rigianti & Karimah, 2024](#)). Karena itu, dukungan kepala sekolah dan pengelola pendidikan menjadi kunci, baik dalam memastikan kesetaraan akses pelatihan maupun membangun iklim yang memaknai PKG sebagai proses penguatan profesional, bukan sekadar evaluasi untuk administrasi kinerja. Literatur empiris di sekolah menengah juga menunjukkan bahwa profil kinerja guru berbasis PKG dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan instruksional, motivasi kerja, serta desain evaluasi yang tepat, dan penelitian-penelitian kuantitatif kerap menggunakan analisis regresi untuk melihat pola hubungan tersebut ([Nelitawati & Ginanjar, 2023](#); [Norjannah & Afandi, 2023](#)).

Temuan lain menambahkan bahwa latar belakang pendidikan, sertifikasi, serta karakteristik personal seperti kemampuan komunikasi dan interpersonal berkorelasi dengan kategori kinerja guru, sehingga profil kinerja biasanya bervariasi dari tinggi, sedang, hingga rendah bergantung dukungan sekolah, partisipasi pelatihan, dan kualitas umpan balik evaluasi. Berangkat dari peta literatur ini, penelitian mengenai "Profil Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Magetan Berdasarkan Penilaian Kinerja Guru" menjadi penting untuk

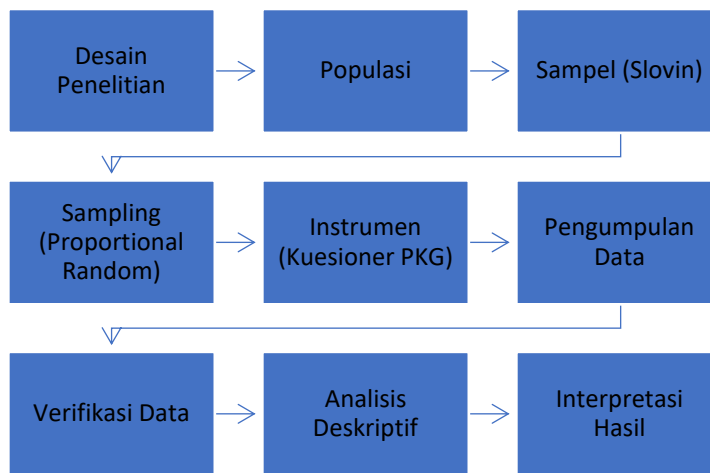
menjawab kebutuhan data lokal yang spesifik sekaligus memperkuat diskusi akademik tentang PKG sebagai instrumen evaluasi profesional. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan memetakan profil kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Magetan berdasarkan hasil PKG sebagai dasar pemahaman mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik, sekaligus memberi masukan berbasis bukti bagi pengelolaan sekolah agar pembinaan lebih tepat sasaran.

Hubungan penelitian ini dengan literatur yang ada terletak pada upaya memperkaya bukti empiris berbasis PKG di konteks sekolah menengah, sekaligus menempatkan PKG dalam kerangka manajemen pendidikan dan kerangka AMO sebagai landasan konseptual pemaknaan kinerja. Rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana profil kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Magetan berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), bagaimana distribusi kategori kinerja guru yang muncul dari hasil PKG, dan bagaimana gambaran umum kinerja guru tersebut dapat diposisikan sebagai indikator mutu pembelajaran serta profesionalisme pendidik di tingkat sekolah menengah. Dengan rumusan masalah ini, penelitian diharapkan tidak hanya menghasilkan potret kinerja yang deskriptif, tetapi juga relevan secara manajerial untuk perbaikan sistem evaluasi, pembinaan, serta penguatan dukungan sekolah agar PKG benar-benar berfungsi sebagai pengungkit peningkatan mutu pendidikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memetakan dan menggambarkan profil kinerja guru berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) secara objektif dan sistematis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris mengenai tingkat dan kategori kinerja guru melalui pengukuran terstandar, sebagaimana direkomendasikan dalam kajian manajemen pendidikan dan evaluasi kinerja guru yang menekankan pentingnya data terukur dan reliabel. Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru SMP Negeri di Kabupaten Magetan, yang berjumlah 114 orang dan tersebar di empat sekolah, yaitu SMPN 1 Sukomoro sebanyak 41 guru, SMPN 2 Parang sebanyak 28 guru, SMPN 1 Panekan sebanyak 30 guru, dan SMPN 3 Plaosan sebanyak 15 guru. Mengingat keterbatasan waktu dan efisiensi penelitian, peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling* agar setiap guru memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel sekaligus menjamin keterwakilan proporsional dari setiap sekolah. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 88 guru dari total populasi, dengan alokasi sampel pada masing-masing sekolah disesuaikan dengan proporsi jumlah guru.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator Penilaian Kinerja Guru (PKG), mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan tanggung jawab profesional, sehingga selaras dengan konsep kinerja guru dalam manajemen pendidikan. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada guru yang menjadi sampel di keempat sekolah, disertai penjelasan tujuan penelitian agar responden memahami konteks dan mengisi instrumen secara objektif. Data yang terkumpul kemudian diverifikasi kelengkapannya sebelum dianalisis untuk memastikan kualitas data yang layak diolah. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, meliputi perhitungan skor, rata-rata, persentase, dan pengelompokan kategori kinerja guru, sehingga menghasilkan gambaran profil kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Magetan.



Gambar 1. Diagram Alir Pelaksanaan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

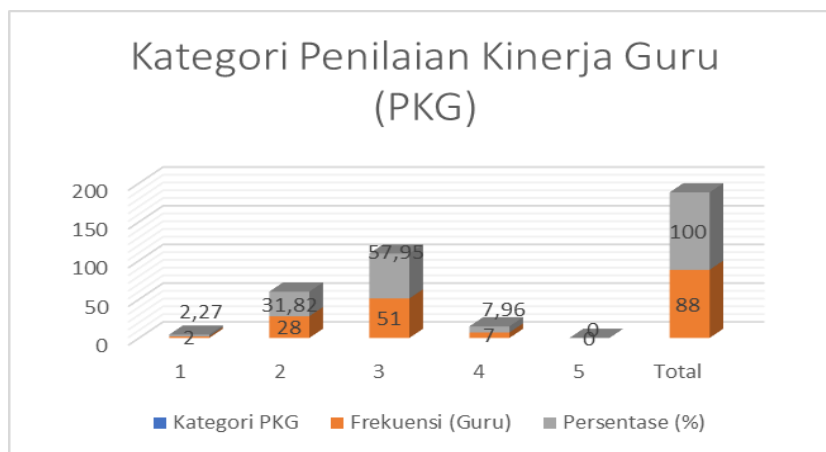
Hasil

Penelitian ini melibatkan 88 guru SMP Negeri di Kabupaten Magetan. Seluruh responden berpartisipasi dalam pengisian instrumen kinerja guru berbasis skala Likert 5 yang mencakup lima indikator kinerja. Data yang diperoleh dari seluruh responden dinyatakan lengkap dan layak untuk dianalisis. Setiap responden memiliki satu set data yang terdiri dari skor per indikator, skor total, skor rata-rata, serta skor PKG hasil konversi. Tidak terdapat data hilang (Missing value) pada keseluruhan responden. Dengan demikian, seluruh data responden digunakan dalam analisis hasil penelitian. Jumlah responden yang seragam dan distribusi proporsional antar sekolah memastikan keterwakilan data sesuai dengan struktur populasi penelitian. Distribusi kategori kinerja guru berdasarkan skor PKG disajikan dalam Tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kategori PKG Guru SMP Negeri Kabupaten Magetan

No	Kategori PKG	Frekuensi (Guru)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	2,27
2	Baik	28	31,82
3	Cukup	51	57,95
4	Kurang	7	7,96
5	Sangat Kurang	0	0
Total		88	100

Berdasarkan tabel frekuensi dan diagram distribusi Penilaian Kinerja Guru (PKG), diketahui bahwa mayoritas guru SMP Negeri Kabupaten Magetan berada pada kategori cukup, yaitu sebanyak 51 guru atau 57,95%. Selanjutnya, kategori baik ditempati oleh 28 guru atau 31,82%, sedangkan kategori sangat baik hanya terdiri dari 2 guru atau 2,27%. Di sisi lain, masih terdapat 7 guru atau 7,96% yang berada pada kategori kurang, dan tidak ditemukan guru pada kategori sangat kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru berada pada tingkat menengah, sehingga diperlukan strategi pembinaan dan pengembangan profesional yang lebih terarah untuk mendorong peningkatan kinerja menuju kategori baik dan sangat baik.



Gambar 2. Kategori Penilaian Kinerja Guru

Diagram tersebut menampilkan empat kategori kinerja, yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang. Sumbu horizontal menunjukkan kategori PKG, sedangkan sumbu vertikal menunjukkan jumlah guru. Tinggi batang pada kategori cukup terlihat paling besar dibandingkan kategori lainnya. Batang kategori baik berada pada urutan kedua dari segi frekuensi. Batang kategori kurang lebih rendah dibandingkan kategori baik dan cukup. Batang kategori sangat baik memiliki tinggi paling rendah. Diagram tidak menampilkan kategori sangat kurang karena tidak terdapat responden pada kategori tersebut. Diagram ini memberikan visualisasi kuantitatif terhadap distribusi data yang sama dengan tabel frekuensi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menghasilkan beberapa keluaran data utama, yaitu skor per indikator, skor total kinerja guru, skor rata-rata, skor PKG, dan kategori PKG. Seluruh data disajikan dalam bentuk tabel dan diagram untuk memudahkan pembacaan. Data kuantitatif ini menggambarkan kondisi kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Magetan berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profil kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Magetan yang diukur menggunakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) berada pada kategori cukup hingga baik, dengan mayoritas guru terkonsentrasi pada kategori cukup. Temuan ini menegaskan bahwa secara umum guru telah melaksanakan tugas profesionalnya sesuai standar minimum yang ditetapkan, namun belum sepenuhnya mencapai tingkat kinerja optimal. Kondisi ini sejalan dengan konsep kinerja guru dalam manajemen pendidikan yang memandang kinerja sebagai hasil dari keseluruhan aktivitas profesional guru, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta interaksi edukatif dengan peserta didik ([Azizan et al., 2022](#); [Harahap et al., 2023](#); [Safey et al., 2024](#)). Dominasi kategori cukup menunjukkan bahwa guru telah menjalankan perannya sebagai pelaksana kurikulum, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam kualitas dan konsistensi praktik pembelajaran.

Temuan ini juga mengonfirmasi pandangan bahwa kinerja guru tidak semata-mata bersifat dikotomis baik atau buruk, melainkan berada pada spektrum tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dalam konteks manajemen pendidikan, kinerja guru dipahami sebagai indikator profesionalisme pendidik yang berimplikasi langsung pada mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa ([Hidayat et al., 2025](#); [Supiyanti et al., 2024](#)). Dengan demikian, profil kinerja guru yang berada pada kategori cukup

hingga baik mencerminkan kondisi profesionalisme yang relatif stabil, namun memerlukan penguatan berkelanjutan agar dapat bertransformasi menuju kinerja yang unggul.

Distribusi kategori PKG yang menunjukkan sebagian kecil guru berada pada kategori sangat baik, sementara sebagian lainnya masih berada pada kategori kurang, memberikan gambaran empiris mengenai variasi kinerja guru di tingkat satuan pendidikan. Variasi ini selaras dengan kerangka teori kinerja Ability–Motivation–Opportunity (AMO), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu ([Nadyanti & Dewi, 2024](#); [Nurhayati, 2023](#); [Riswandi et al., 2021](#)). Guru yang berada pada kategori sangat baik dapat diasumsikan memiliki kemampuan pedagogik yang lebih matang, motivasi kerja yang lebih kuat, serta kesempatan yang lebih kondusif untuk mengembangkan profesionalismenya.

Sebaliknya, keberadaan guru pada kategori kurang menunjukkan bahwa belum seluruh guru memperoleh kondisi optimal dalam ketiga dimensi tersebut. Literatur menegaskan bahwa kemampuan guru sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, serta dukungan manajerial dari kepala sekolah. Oleh karena itu, distribusi kinerja yang tidak merata ini bukan hanya mencerminkan perbedaan individu, tetapi juga mengindikasikan variasi dalam sistem dukungan dan manajemen pendidikan di sekolah. Signifikansi temuan ini terletak pada kemampuannya untuk memetakan secara objektif kondisi kinerja guru sebagai dasar perumusan kebijakan pembinaan yang lebih terarah.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa PKG berfungsi efektif sebagai instrumen untuk memotret mutu kinerja guru secara kuantitatif dan sistematis. Data menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja yang diukur melalui PKG mampu menggambarkan capaian guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja guru merupakan indikator kunci mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik ([Arlini et al., 2023](#); [Rusmiati et al., 2024](#)). Guru dengan skor PKG lebih tinggi menunjukkan konsistensi dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang terstruktur, serta tanggung jawab profesional yang baik.

Temuan ini memperkuat literatur yang menyatakan bahwa PKG tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan profesional guru. Melalui PKG, sekolah dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan kinerja guru secara objektif, sehingga memungkinkan perencanaan program pengembangan yang lebih berbasis data ([Hani et al., 2024](#); [Sitanggang et al., 2022](#); [Amir, 2022](#)). Dengan demikian, signifikansi PKG dalam penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk menghubungkan evaluasi kinerja dengan upaya peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Temuan profil kinerja guru dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah menengah umumnya berada pada kategori sedang hingga baik. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan sistem evaluasi yang diterapkan ([Nelitawati & Ginanjar, 2023](#); [Sya'diyyah et al., 2024](#)). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun tidak secara langsung menguji variabel kepemimpinan atau motivasi, profil kinerja yang dihasilkan mencerminkan dampak tidak langsung dari faktor-faktor tersebut terhadap capaian kinerja guru.

Selain itu, literatur juga menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan komitmen dan kualitas praktik pengajaran guru. Temuan penelitian ini, yang memperlihatkan mayoritas guru berada pada kategori cukup dan baik, mengindikasikan bahwa PKG telah berfungsi sebagai alat evaluasi yang mampu menggambarkan kondisi riil kinerja guru. Namun, keberadaan guru pada kategori kurang

juga menegaskan tantangan implementasi PKG yang sebelumnya diidentifikasi dalam literatur, seperti persepsi PKG sebagai beban administratif dan isu keadilan penilaian.

Dari perspektif keilmuan, penelitian ini berkontribusi pada penguatan kajian kinerja guru dengan menempatkan PKG sebagai instrumen utama pemetaan kinerja dalam konteks sekolah menengah. Kontribusi ini relevan dengan literatur yang menekankan pentingnya penggunaan instrumen evaluasi yang valid dan reliabel dalam mengukur kinerja guru (Lubis & Anriani, 2023; Latumahina & Wibowo, 2023; Lubis, 2022; Yuliana & Sholeha, 2024). Dengan menyajikan data empiris yang terstruktur, penelitian ini memperluas basis bukti mengenai efektivitas PKG dalam menggambarkan kondisi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini memperkuat posisi kinerja guru sebagai indikator profesionalisme pendidik di era perubahan pendidikan yang cepat, termasuk tuntutan adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan dinamika pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga berkontribusi pada diskursus teoretis mengenai hubungan antara evaluasi kinerja, profesionalisme guru, dan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan desain penelitian dengan menambahkan variabel lain yang secara teoretis dan empiris berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Penambahan variabel tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara kausal. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam, misalnya menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, sehingga hasil penelitian tidak hanya menggambarkan tingkat kinerja guru, tetapi juga menjelaskan dinamika dan proses yang melatarbelakanginya. Selain itu, penggunaan data observasi langsung atau dokumen pendukung dapat membantu meminimalkan bias persepsi responden. Perlu juga dipertimbangkan untuk melakukan penelitian longitudinal agar dapat mengamati perubahan kinerja guru dari waktu ke waktu sebagai dampak dari kebijakan pembinaan dan pengembangan profesional. Dengan demikian, penelitian di masa depan diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih mendalam, kontekstual, dan berkontribusi lebih luas terhadap pengembangan keilmuan dan praktik manajemen pendidikan.

REFERENSI

- Amir, F. (2022). Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MANU Putri Buntet Pesantren Cirebon Dalam Menghadapi PKG 2021. *Tsaqafatuna Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 4(1), 53–62. <https://doi.org/10.54213/tsaqafatuna.v4i1.132>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Arlini, A., Patimah, S., & Ahiruddin, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kasui, Kabupaten Way Kanan. *Dikombis Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2178>

- Astriani, M., Indah, F. S., & Seri, H. (2023). Pengukuran Kinerja Guru Di SMP Nurul Qomar Palembang Di Era Kurikulum 2013 Dan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 5(2), 81–86. <https://doi.org/10.24246/juses.v5i2p81-86>
- Ayuba, J. O., Abdullateef, L. A., & Mutathahirin, M. (2025). Assessing the Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Tools for Teaching Secondary Schools Islamic Studies in Ilorin, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.22>
- Azizan, N., Armanto, D., & Arafat, M. A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Era Covid-19. *Dirasatul Ibtidaiyah*, 2(1), 71–83. <https://doi.org/10.24952/ibtidaiyah.v2i1.5622>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Estetika, R., Rosyadi, I., & Maksum, M. N. R. (2022). Manajemen Kinerja Dalam Mencapai Competitive Advantage Sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5146–5156. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.3064>
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Febriantika, S., Kusdyah, I., & Rahman, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Minu Dikecamatan Kalipare. *Jiram*, 2(1). <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.61>
- Hani, L. S., Sukarman, S., & Mawardi, M. A. (2024). Analisis Manajemen Program Penilaian Kinerja Guru (PKG). *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 4197–4208. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7487>
- Harahap, E. F., Roaina, L., & Batubara, N. S. (2023). Kurangnya Persiapan Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH) DI TK X. *Jurnal Sentra Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 31–35.
- Harahap, F. E., Khairinal, K., & Rosmiati, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 625–636. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1621>
- Hidayat, Hidayat, Jalil, D. M., Jalil, D. M., Destianti Wulansari, S., Destianti Wulansari, S. P., Esih Rusmiati, S. P., & Esih Rusmiati, S. P. (2025). Manajemen supervisi pendidikan: Meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital. *Darbooks Media*.
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational*

- Latumahina, M. C., & Wibowo, D. H. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Guru Selama Pembelajaran Jarak Jauh (Pjj). *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.8727>
- Lubis, N. S., & Anriani, N. (2023). Implementasi Model Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA) Dalam Penilaian Kinerja Guru. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 860–866. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1663>
- Lubis, S. K. (2022). Evaluasi Kinerja Guru Seni Budaya Ditinjau Dari Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Guru Dengan Aspek Seni Yang Diajarkan. *Gorga Jurnal Seni Rupa*, 11(2), 394. <https://doi.org/10.24114/gr.v11i2.35083>
- Maolana, A., & Kurniawan, A. (2022). Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi Covid-19 Dan Dampaknya Pada Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), 9–18. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.16540>
- Musrinih, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Eks Kewedanaan Indramayu Pada Masa Pandemi Covid-19. *Edum Journal*, 6(2), 132–146. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.142>
- Nadyanti, N., & Dewi, E. F. (2024). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Di Kota Surabaya. *PTK*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.476>
- Nasda, E. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Kelas Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Di Sma Negeri 1 STM Hilir Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Guru Kita PGSD*, 5(2), 90. <https://doi.org/10.24114/jgk.v5i2.24703>
- Nelitawati, N., & Ginanjar, S. (2023). Analisis Regresi Untuk Menghitung Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 101. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2.126634>
- Norjannah, S., & Afandi, N. K. (2023). Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Pai SMP Di Sangatta Utara. *Al-Rabwah*, 17(02), 119–128. <https://doi.org/10.55799/jalr.v17i02.305>
- Nurhayati, M. (2023). Manajemen Konflik Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs YPK Cijulang. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 56–60. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.105>
- Ramayanti, A., Erihadiana, M., & Muhibinsyah, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran. *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islam*, 10(2), 130–139. <https://doi.org/10.31102/alulum.10.2.2023.130-139>
- Rigianti, H. A., & Karimah, U. (2024). Tantangan Guru Disekolah Dengan Penguasaan Kompetensi Yang Dimiliki Sebagai Penilaian Kinerja Guru. *Equilibrium Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 21(01), 79–83. <https://doi.org/10.25134/equi.v21i01.8274>
- Riswandi, R., Sukanto, I., & Oktaria, R. (2021). Sekolah Efektif, Learning Organization, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1873–1880. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1873>
- Rusmiati, R., Djumarno, D., Elmi, F., & Herminingsih, A. (2024). Literature Review: Peran Situational Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 164–172. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1881>
- Safety, P. R. I., Ghazali, M. E. D., & Windasari, W. (2024). Peran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Guru Dalam Pembelajaran Kelas Di SMPN 59 Surabaya.

- PTK, 1(3), 8. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.356>
- Sitanggang, A. S., Irwansyah, I., Nurwicaksono, M. A., Choir, M. M., Bolkiah, S. M., & Novansa, Y. S. (2022). Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Dalam Rangka Penyelarasan Kesejahteraan Guru Dengan Kualitas Pendidikan Yang Diberikan. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 9(2), 115. <https://doi.org/10.25157/wa.v9i2.7910>
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1-15. <https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965.2021>
- Solehudin, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olah Raga Dan Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 608-624. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i4.152>
- Supiyanti, F., Arsita, M., Hilaby, A. K., Supriyadi, S., & Izzatika, A. (2024). Manajemen Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru. *Jurnal Guru Kita PGSD*, 9(1), 125-135. <https://doi.org/10.24114/jgk.v9i1.64254>
- Suryati, L., Giatman, Maksum, H., & Rahmadhani, S. (2023). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Menghadapi Era Revolusi 4.0. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 632-642. <https://doi.org/10.23887/jipp.v6i3.56703>
- Sya'diyah, R., Prihatin, E., Abubakar, A., & Nurdin, D. (2024). Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Di SMP Annihayah Karawang. *Jamp Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 7(2), 232. <https://doi.org/10.17977/um027v7i22024p232>
- Yuliana, N., & Sholeha, L. K. (2024). Analisis Kinerja Guru Di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen Jurnal Ekonomi*, 6(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1231>
- Yuliana, N., & Sholeha, L. K. (2024). Analisis Kinerja Guru Di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen Jurnal Ekonomi*, 6(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1231>
- Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Implikasinya Pada Kualitas PAUD. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(3), 2851-2861. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4289>
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>
- Zohriah, A., N.B, M. S. M., & Muin, A. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Pendidikan Abad Ke-21. *Eduinovasi Journal of Basic Educational Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.47467/edu.v4i2.1384>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA