ISSN: 2549-8959 (Online - Elektronik)
page 1041-1047
Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini
journal homepage: https://obsesi.or.id/index.php/obsesi

Pengelolaan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ambarawa Kabupaten Semarang

Daniel Minarso [a]✉, **Titik Haryati** [b], **Aryo Andri Nugroho** [c]
[a] Manjemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang, Indonesia
[b c] Universitas PGRI Semarang, Indonesia
DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengelolaan kinerja guru di SMP Negeri 2 Ambarawa, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan tindak lanjut evaluasi kinerja. Ruang lingkup penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif, Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan pengelolaan kinerja guru berjalan efektif: perencanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dilakukan secara partisipatif, pelaksanaan dan pemantauan terdokumentasi dengan baik, evaluasi kinerja berbasis e-Kinerja, dan tindak lanjut berupa pembinaan individual serta pemberian penghargaan bagi guru berprestasi. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator, sementara guru menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri dan budaya reflektif. Aspek kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi implementasi e-Kinerja dengan pembentukan budaya reflektif guru sebagai strategi peningkatan profesionalisme dan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan. Kesimpulannya, pengelolaan kinerja guru di SMP Negeri 2 Ambarawa mencerminkan profesionalisme, transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, menjadi model praktik yang dapat dijadikan acuan bagi sekolah lain dalam peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan

Kata Kunci; *Pengelolaan kinerja guru, Evaluasi kinerja guru, supervisi, e-kinerja, profesionalisme*

Abstract

This study aims to describe teacher performance management at SMP Negeri 2 Ambarawa, covering planning, implementation, monitoring, evaluation, and follow-up of performance assessment. The research scope includes the principal, teachers, and educational staff. A qualitative approach with a descriptive case study design was used, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation, and analyzed using the Miles & Huberman model. The results show that teacher performance management is effective: SKP planning is conducted participatively, implementation and monitoring are well documented, performance evaluation is based on e-Performance, and follow-up includes individual coaching and rewards for high-performing teachers. The principal acts as a facilitator, mentor, and motivator, while teachers demonstrate commitment to self-development and a reflective work culture. The novelty of this study lies in integrating the implementation of e-Kinerja with the development of a reflective culture among teachers as a strategy to sustainably enhance professionalism and accountability. In conclusion, teacher performance management at SMP Negeri 2 Ambarawa reflects professionalism, transparency, participation, and accountability, serving as a practical model for other schools to improve educational quality sustainably.

Keywords: *Teacher performance management, Teacher performance evaluation, Supervision, e-Performance, Professionalism*

Copyright (c) 2026 Daniel Minarso, et al.
✉ Corresponding author:
Email Address: danielminarso77@gmail.com (Semarang, Indonesia)
Received: 21 October 2025, Accepted 28 November 2025, Published 3 April 2026

DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan nasional merupakan agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai perancang, pelaksana, dan penilai proses belajar yang bermakna bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan dan pengelolaan kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menciptakan pembelajaran yang efektif adaptif, dan berdaya saing global (Supardi 2022).

Dalam konteks kebijakan nasional, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang menjadi dasar penilaian kinerja bagi guru sebagai aparatur sipil negara. Regulasi tersebut menekankan prinsip objektivitas, transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas dalam setiap tahapan pengelolaan kinerja, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 2022). Sejalan dengan itu, Direktorat Jenderal GTK (Kemendikbud Ristek GTK 2024) menerbitkan *Panduan Pengelolaan Kinerja Guru* sebagai pedoman teknis bagi kepala sekolah dan guru dalam menetapkan ekspektasi kerja, melakukan pemantauan, memberikan umpan balik, dan menindaklanjuti hasil penilaian kinerja.

Kinerja guru yang terkelola dengan baik akan berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran, kedisiplinan kerja, dan pencapaian hasil belajar siswa. Penelitian Supriyadi (Ekka Suryapriadi et al. 2025) menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja berbasis partisipasi dan pembinaan reflektif mampu meningkatkan keterlibatan profesional guru serta efektivitas organisasi sekolah. Hal senada disampaikan oleh Bumay (Bumay, Hariri, dan Rini 2023) bahwa implementasi sistem penilaian kinerja yang adaptif memperkuat budaya kerja kolaboratif dan inovasi di lembaga pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai *Pejabat Penilai Kinerja* (PPK) yang bertanggung jawab merencanakan, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja guru. Menurut Wardah Kholilah Tanjung et al. (Pendidikan 2024) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada *coaching* dan *mentoring* berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. Temuan ini diperkuat oleh Astutiningtyas et al. (Astutiningtyas, Kusumaningsih, dan Nurkolis 2025) melalui pendekatan *Appreciative Inquiry* yang menempatkan supervisi kepala sekolah sebagai upaya membangun budaya apresiatif dan reflektif dalam peningkatan profesionalisme guru.

Di sisi lain, penerapan sistem e-Kinerja yang terintegrasi telah menjadi inovasi penting dalam pengelolaan kinerja guru di era digital. Hasil kajian Maimunah et al. (Maimunah, Syarifuddin 2024) menjelaskan bahwa penggunaan platform digital dalam pengawasan dan evaluasi kinerja meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi data. (Ramadhani dan Jaya 2025) menambahkan bahwa penggunaan website sekolah membantu guru dalam administrasi nilai, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi, yang sangat berkaitan dengan efisiensi dan dokumentasi kerja.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih memisahkan kajian mengenai supervisi kepala sekolah, praktik reflektif guru, dan penerapan e-Kinerja sebagai aspek yang berdiri sendiri. Masih terbatas riset yang mengintegrasikan ketiganya dalam satu model praktik pengelolaan kinerja berbasis *humanistic supervision*, *reflective practice*, dan *digital performance system*. Gap ini menjadi dasar kebaruan penelitian (novelty) yang berupaya menelaah bagaimana integrasi ketiga pendekatan tersebut dapat membentuk sistem pengelolaan kinerja guru yang lebih efektif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan.

SMP Negeri 2 Ambarawa Kabupaten Semarang menjadi konteks empiris yang relevan untuk dikaji karena sekolah ini berhasil menerapkan pengelolaan kinerja guru secara konsisten dan berkelanjutan. Sekolah ini memperoleh berbagai prestasi, seperti penghargaan BOS Kinerja dua tahun berturut-turut (2024–2025), serta ditetapkan sebagai Sekolah Penggerak, Sekolah Adiwiyata, dan Sekolah Rujukan Nasional. Keberhasilan tersebut menunjukkan adanya sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi guru, dan pemanfaatan sistem digital dalam proses manajemen kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mendeskripsikan secara mendalam bagaimana pengelolaan kinerja guru di SMP Negeri 2 Ambarawa dilaksanakan. Fokus penelitian diarahkan pada empat aspek utama, yaitu: (1) perencanaan kinerja guru, (2) pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan, (3) penilaian kinerja, serta (4) tindak lanjut hasil evaluasi. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen pendidikan dan memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah lain dalam menerapkan sistem pengelolaan kinerja guru berbasis digital yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan mutu pembelajaran berkelanjutan.

DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pengelolaan kinerja guru di konteks nyata sekolah, khususnya di SMP Negeri 2 Ambarawa Kabupaten Semarang. Menurut Creswell & Poth (2018) dalam (Sitorus 2021), penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi makna suatu peristiwa sosial dari perspektif partisipan melalui deskripsi mendalam. Sementara itu, Sugiyono (Sugiyono 2020)menegaskan bahwa pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menjadi instrumen utama (*key instrument*) yang berinteraksi langsung dengan sumber data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Desain studi kasus deskriptif digunakan untuk memperoleh pemahaman holistik mengenai praktik pengelolaan kinerja guru di satu lokasi penelitian tertentu. Yin (2018) dalam Coombs (Coombs 2022) menjelaskan bahwa studi kasus merupakan strategi penelitian yang cocok digunakan untuk menyelidiki fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata ketika batas antara fenomena dan konteks tidak terlihat jelas. Desain ini relevan untuk menggambarkan secara detail bagaimana kepala sekolah merencanakan, melaksanakan, menilai, dan menindaklanjuti kinerja guru berdasarkan kebijakan *Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022* dan *Panduan Pengelolaan Kinerja Guru* (Kemendikbud Ristek GTK 2024).

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Ambarawa Kabupaten Semarang pada bulan April sampai Juli 2025. Sekolah ini dipilih secara *purposive* karena memiliki berbagai prestasi, antara lain sebagai Sekolah Penggerak, Sekolah Adiwiyata, dan penerima BOS Kinerja dua tahun berturut-turut, yang menunjukkan keberhasilan dalam menerapkan sistem pengelolaan kinerja guru berbasis digital (*e-Kinerja*).

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan yang dianggap paling memahami dan terlibat langsung dalam proses pengelolaan kinerja guru. Menurut Cangara pemilihan informan kunci yang relevan menjadi langkah penting dalam menjamin keakuratan dan kedalaman data kualitatif (Prof. H. Hafied Cangara 2021). Sumber data dalam penelitian ini meliputi: Data primer, diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lapangan. Data sekunder, diperoleh melalui analisis dokumen seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), laporan evaluasi kinerja, pedoman supervisi, serta dokumentasi kegiatan pembinaan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama sebagaimana disarankan oleh Coombs (2022), yang menjelaskan bahwa data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam (in-depth interview) dilakukan terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan untuk memperoleh informasi tentang proses perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut kinerja guru. Observasi partisipatif digunakan untuk mengamati aktivitas supervisi, pembinaan, serta interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam pelaksanaan e-Kinerja. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti dokumen SKP, laporan evaluasi kinerja, pedoman kinerja guru, dan bukti pelaksanaan supervisi.

Kombinasi ketiga teknik tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang mendalam, kaya konteks, dan terverifikasi. Penelitian dengan metode serupa telah digunakan oleh Wardah Kholilah Tanjung et al. (Pendidikan 2024) memanfaatkan wawancara dan observasi untuk memahami manajemen kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan. Sutrisna dalam jurnal Thawalib: *Jurnal Kependidikan Islam* menunjukkan bahwa sekolah melakukan observasi, wawancara, dokumentasi untuk mengevaluasi kinerja guru, dan salah satu rekomendasinya adalah bahwa penilaian yang objektif perlu dilengkapi dengan proses reflektif agar guru bisa memperbaiki diri (Darussalam, Munadi, dan Dzulfikar 2024).

Keabsahan data diuji menggunakan beberapa strategi, yaitu: triangulasi sumber dan teknik, dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap fenomena yang sama (Miles, Huberman, & Saldana, 2019). Member check, yaitu mengonfirmasi hasil interpretasi data kepada informan untuk memastikan kebenaran dan kesesuaian makna. Audit trail, dilakukan melalui pelacakan sistematis seluruh proses penelitian (catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan hasil analisis) agar dapat diaudit oleh pihak independen. Peer debriefing, dengan meminta masukan sejawat atau pembimbing untuk menilai konsistensi analisis dan interpretasi data.

Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik, sebagaimana disarankan oleh Miles, Huberman, & Saldaña (2019) dalam Sugiyono (Sugiyono 2020). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, dan dokumen resmi sekolah. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap fenomena yang sama. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat valid, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles & Huberman (1994) dalam sugiyono yang terdiri atas tiga komponen, yaitu: Reduksi data (data reduction), yaitu proses pemilihan,

DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan pengabstrakan data mentah yang diperoleh di lapangan. Penyajian data (data display), berupa penyusunan informasi dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks yang memudahkan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification), yaitu proses menemukan makna dari data yang telah disusun dan memverifikasi kesimpulan berdasarkan bukti empiris.

Selain itu, dilakukan coding tematik yang terdiri atas tiga tahap: Open coding, untuk mengidentifikasi tema awal dari transkrip wawancara dan catatan lapangan. Axial coding, untuk mengelompokkan kategori berdasarkan hubungan antartema. Selective coding, untuk menyusun narasi tematik yang menggambarkan pola pengelolaan kinerja guru secara komprehensif. Pendekatan analisis ini juga digunakan dalam penelitian Astutiningtyas, Kusumaningsih, dan Nurkolis (Astutiningtyas et al. 2025) dalam *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, yang meneliti praktik kepemimpinan kepala sekolah berbasis *Appreciative Inquiry* dalam pengelolaan kinerja guru.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang dilakukan dengan rencana wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disajikan hasil penelitian Pengelolaan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Ambarawa Kabupaten Semarang sebagai berikut:

Perencanaan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja guru dilaksanakan melalui dialog kinerja partisipatif antara kepala sekolah dan guru, dengan tujuan menyelaraskan target individu dan visi sekolah. Kepala sekolah berperan memfasilitasi penyusunan *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)* berbasis capaian pembelajaran dan prioritas sekolah, sesuai ketentuan *Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022* dan *Panduan Pengelolaan Kinerja Guru (Dirjen GTK, 2025)*..

Dialog kinerja terbukti meningkatkan pemahaman guru terhadap indikator capaian, ekspektasi kerja dan bentuk dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Proses ini mencerminkan prinsip transparansi dan kolaborasi sebagaimana diatur dalam *Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN* dan *Panduan Pengelolaan Kinerja Guru (Direktorat Jenderal GTK, 2025)*. Temuan ini mendukung pandangan Van Woerkom (van Woerkom dan Kroon 2020) bahwa percakapan pengembangan (developmental dialogue) menumbuhkan kesadaran profesional dan arah pengembangan diri. Lebih lanjut, hasil ini menyempurnakan temuan Hanif (Hanif, Riyadi, dan Fatwa 2025) dan Muspawi (Muspawi, Setiyadi, dan Gunawan 2020), dengan menunjukkan bahwa perencanaan partisipatif tidak hanya membangun rasa tanggung jawab profesional, tetapi juga mendorong guru mengenali dukungan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Adapun hasil ini membedakan diri dari studi Ratiningsih (Ratiningsih, Mulyanto, dan Fatmasari 2022) karena menunjukkan bahwa refleksi dalam dialog kinerja tidak berhenti pada kesadaran individu, melainkan bertransformasi menjadi budaya kolektif dalam penguatan kolaborasi di sekolah.

Dengan demikian, perencanaan kinerja di SMP Negeri 2 Ambarawa bersifat transparan, partisipatif, dan berbasis data, yang menjadikannya fondasi bagi sistem pengelolaan kinerja yang adaptif terhadap kebijakan e-Kinerja nasional.

Pelaksanaan dan Pemantauan Kinerja Guru

Tahap pelaksanaan dan pemantauan menunjukkan sinergi antara supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru. Guru melaksanakan tugas berdasarkan SKP, sementara kepala sekolah melakukan supervisi humanis, observasi pembelajaran, serta dialog reflektif pasca-aktivitas.

Pemantauan didukung oleh sistem e-Kinerja digital, di mana guru mengunggah bukti kerja secara *real time*. Kepala sekolah dapat meninjau progres melalui *dashboard*, mempercepat identifikasi kendala dan pembinaan. Temuan ini mendukung penelitian (Nurafni et al. 2022) dan (Okoye, Njeje, dan Kiflemariam 2025) bahwa sistem digital mempercepat pelaporan dan menjamin objektivitas data. Penelitian ini menyempurnakan hasil Kaliisa dengan menunjukkan bahwa integrasi teknologi di sekolah tidak hanya meningkatkan kesadaran pedagogis, tetapi juga memperkuat hubungan supervisi antara kepala sekolah dan guru(Kaliisa dan Dolonen 2023).

Hasil ini membedakan diri Faizah arena menekankan dimensi humanistik dalam penggunaan teknologi: pemantauan digital tetap dikombinasikan dengan umpan balik reflektif agar pembinaan bersifat personal dan tidak sekadar administratif (Faizah. Izzatul 2025). Pelaksanaan dan pemantauan kinerja di SMP Negeri 2 Ambarawa memperlihatkan harmoni antara teknologi dan nilai kemanusiaan, menghasilkan mekanisme supervisi profesional yang efektif, efisien, dan bermakna.

DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan berbasis bukti kerja melalui kombinasi *self-assessment* dan verifikasi kepala sekolah serta tim mutu. Aspek yang dinilai meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Temuan ini mendukung model penilaian Muslikhin yang menekankan pentingnya verifikasi bukti dan multi-dimensi evaluasi.(Muslikhin 2024). Penelitian ini menyempurnakan temuan Astutiningtyas et al. (2025) dan Safitri et al. (2024) dengan menunjukkan bahwa penerapan *Appreciative Inquiry* dan umpan balik reflektif tidak hanya membangun apresiasi terhadap kekuatan guru, tetapi juga mengubah penilaian menjadi proses belajar bersama (*shared learning process*) (Safitri, Safitri, dan Widyanti 2024). Hasil ini membedakan diri dari Sutrisna karena menunjukkan bahwa objektivitas sistem digital dapat diimbangi dengan pendekatan reflektif tanpa mengurangi keakuratan data kinerja. Mekanisme penilaian di SMP Negeri 2 Ambarawa memenuhi prinsip fairness, evidence-based, dan continuous improvement, di mana setiap guru memperoleh ruang refleksi dan umpan balik konstruktif untuk peningkatan berkelanjutan

Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja

Tindak lanjut hasil evaluasi dilakukan secara komprehensif dan berjenjang. Guru yang belum mencapai target memperoleh *coaching clinic* dan pelatihan berbasis kebutuhan, sedangkan guru berprestasi mendapat apresiasi berupa penghargaan dan peluang karier. Temuan ini mendukung hasil penelitian Putri dan Nawas bahwa tindak lanjut harus diarahkan pada pembinaan reflektif dan coaching (Putri et al. 2024); (Nawas 2023). Penelitian ini menyempurnakan temuan Suharmi dengan menunjukkan bahwa tindak lanjut di SMP Negeri 2 Ambarawa dilakukan melalui mekanisme *lesson study* dan *peer learning community* sebagai bagian dari *learning cycle* yang sistematis. Hasil ini membedakan diri karena memperlihatkan keterhubungan langsung antara evaluasi, refleksi, dan peningkatan hasil belajar siswa secara terukur. guru (Suharmi, Herlina Sumanti, Grace Eljohn, Warman 2025). Sekolah telah membangun siklus *evaluasi–refleksi–pengembangan* yang menjamin keberlanjutan profesionalisme guru.

Peran Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Kinerja Guru

Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, pembimbing, dan evaluator dalam keseluruhan siklus pengelolaan kinerja. Kepemimpinan yang diterapkan bersifat partisipatif dengan pendekatan *coaching* dan *data-driven leadership*..

Temuan ini mendukung teori kepemimpinan partisipatif Tanjung yang menekankan pentingnya komunikasi dan kolaborasi untuk meningkatkan kreativitas guru (Tanjung 2020). Penelitian ini menyempurnakan temuan Pitriyani (2023) dan Fauzan (2025) dengan menunjukkan bahwa kepala sekolah bukan hanya penggerak perubahan, tetapi juga fasilitator budaya reflektif dan digitalisasi kinerja (Pitriyani 2023); (Nurhidayat dan Sobirin 2025); (Fauzan Rizki dkk 2025). Selain itu, hasil ini membedakan diri dari penelitian Astutiningtyas karena menampilkan sintesis kepemimpinan apresiatif dan berbasis data, di mana keputusan pembinaan guru diambil berdasarkan bukti kinerja digital yang terukur. (Astutiningtyas et al. 2025)

Sintesis Model Pengelolaan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ambarawa

Hasil penelitian ini menghasilkan model konseptual pengelolaan kinerja guru berbasis siklus integratif sebagai berikut: perencanaan kinerja partisipatif dan berbasis target jelas, pelaksanaan dan pemantauan dengan supervisi humanis serta sistem digital, penilaian objektif berbasis bukti kerja, tindak lanjut berupa pembinaan dan penghargaan, serta kepemimpinan kepala sekolah yang kolaboratif dan reflektif. Model ini memperlihatkan bahwa keberhasilan pengelolaan kinerja tidak hanya bergantung pada sistem digital (e-Kinerja), tetapi juga pada budaya reflektif, kolaborasi profesional, dan kepemimpinan yang memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan.

Secara teoretis, temuan ini memperkaya literatur pengelolaan kinerja guru dengan mengintegrasikan paradigma *human–technology integration* dalam konteks pendidikan Indonesia, serta dapat dijadikan model praktik baik (*best practice*) bagi satuan pendidikan lain dalam memperkuat sistem e-Kinerja dan pengembangan profesional guru.

Simpulan

Pengelolaan kinerja guru di SMP Negeri 2 Ambarawa, Kabupaten Semarang terlaksana secara efektif melalui sinergi antara pendekatan partisipatif, supervisi berbasis *coaching*, dan pemanfaatan teknologi e-Kinerja. Sinergi ini membentuk sistem manajemen kinerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi nilai reflektif-humanis dengan digitalisasi kinerja sebagai model baru pengelolaan kinerja guru dalam konteks

DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

pendidikan Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan contoh *best practice* yang dapat direplikasi di sekolah lain untuk memperkuat budaya akuntabilitas, efisiensi administrasi, serta peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian lanjutan disarankan mengeksplorasi efektivitas model ini pada jenjang dan konteks sekolah yang berbeda guna memperluas penerapan sistem e-Kinerja yang adaptif dan berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia (UPGRIS) Semarang, Dosen Pembimbing, serta pihak SMP Negeri 2 Ambarawa, Kabupaten Semarang, beserta kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan seluruh peserta didik, serta semua pihak yang telah berkontribusi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dan dipublikasikan dengan baik.

Daftar Pustaka

Astutiningtyas, D. N. L., Kusumaningsih, W., & Nurkolis, N. (2025). Transforming education: How teacher performance management and appreciative inquiry leadership improve learning quality. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *17*(2), 1938–1954. https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i2.7069

Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher performance: Factors influencing teacher performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, *4*(3), 181–193. https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i3.8213

Cangara, H. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, *6*(1), 33–39. http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis

Coombs, H. (2022). *Case study research defined* (White Paper). Psychoanalysis Online. https://doi.org/10.5281/zenodo.7604301

Darussalam, A., Munadi, R., & Dzulfikar. (2024). Thawalib: Jurnal kependidikan Islam. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, *4*(1), 45–60. https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i2.468

Ekka Suryapriadi, Y., Suwarni, Supit, D., & Sugiharto. (2025). Improving teacher performance management in vocational high schools in producing excellent graduates. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, *9*(1), 34–44. https://doi.org/10.23887/jppp.v9i1.83149

Faizah, I. (2025). Transformasi sistem informasi manajemen dalam pengelolaan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(1), 112–125.

Fauzan Rizki, dkk. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *11*(1), 1–14.

Hanif, M., Riyadi, R., & Fatwa, A. (2025). From top-down to bottom-up: How participative supervision models enhance teacher performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 503–516. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i2.10817

Kaliisa, R., & Dolonen, J. A. (2023). CADA: A teacher-facing learning analytics dashboard to foster teachers' awareness of students' participation and discourse patterns in online discussions. *Technology, Knowledge and Learning*, *28*(3), 937–958. https://doi.org/10.1007/s10758-022-09598-7

Kemendikbud Ristek GTK. (2024). *Kepdirjen nomor 5539 tentang petunjuk teknis pengelolaan kinerja guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Maimunah, Syarifuddin, & Kurnia, M. A. (2024). Kinerja guru di era digitalisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *12*(1), 45–56.

Muslikhin, M. (2024). Pengembangan model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan. *Unisan Jurnal*, *3*(2), 899–909. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2483

Muspawi, M., Setiyadi, B., & Gunawan, G. (2020). Upaya kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *20*(1), 95–102. https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.864

Nawas, A. (2023). Supervisi akademik berbasis coaching untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengimplementasikan pembelajaran berdiferensiasi di SDN 014 Kempas Jaya. *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, *14*(1), 1–9.

Nurafni, Tjandi, Y., Mappeasse, M. Y., Suhardi, I., & Riska, M. (2022). Pengembangan sistem informasi pelaporan kinerja guru pada keterlaksanaan pembelajaran berbasis dashboard di SMKN 3 Takalar. *Information Technology Education Journal*, *1*(2), 7–17. https://doi.org/10.59562/intec.v1i2.228

DOI: 10.31004/obsesi.v10i2.7570

Nurhidayat, N., & Sobirin. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Global Futuristik*, *3*(1), 8–15. https://doi.org/10.59996/globalistik.v3i1.696

Okoye, A. E., Njeje, D., & Kiflemariam, A. (2025). The role of e-performance appraisal information system on teacher performance. *African Journal of Education and Practice*, *11*(2), 49–61. https://doi.org/10.47604/ajep.3318

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6. (2022). *Peraturan Menteri PANRB nomor 6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara*. Berita Negara Republik Indonesia.

Pitriyani, P. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah jayasari. *Jurnal Global Futuristik*, *1*(1), 21–26. https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.13

Putri, E. J., Fatwa, M., Daulay, N. A., & Khairi, M. A. (2024). Evaluasi penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Journal of Creative Student Research*, *2*(6), 1–12.

Ramadhani, D. R., & Jaya, C. A. (2025). Pengaruh penggunaan website sistem manajemen nilai terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama. *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, *4*(3), 1163–1172. https://doi.org/10.56916/ejip.v4i3.1474

Ratiningsih, R., Mulyanto, M., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh peran komite sekolah dan paguyuban orang tua siswa terhadap prestasi sekolah dasar di Kecamatan Karangsambung. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, *6*(2), 325–334. https://doi.org/10.20961/jdc.v6i2.62244

Safitri, E., Safitri, & Widyanti, E. (2024). Analisis penilaian guru yang efektif pada pencapaian kompetensi pengetahuan siswa. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, *2*(2), 227–235. https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i2.290

Sitorus, S. L. (2021). Qualitative method (case study research). *Journal of Communication Education*, *15*(1), 20–29. https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i1.224

Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suharmi, Sumanti, H., Eljohn, G., Warman, & Yahya, M. (2025). Model integratif coaching-mentoring dalam supervisi akademik: Studi kasus kemandirian pedagogik guru di SMP Al Azhar 48 Samarinda. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(1), 340–357.

Supardi. (2022). Manajemen penilaian kinerja guru (PKG) oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, *4*(4), 1707–1715.

Tanjung, D. L. (2020). Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru MAN Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, *1*(1), 1–9.

Van Woerkom, M., & Kroon, B. (2020). The effect of strengths-based performance appraisal on perceived supervisor support and the motivation to improve performance. *Frontiers in Psychology*, *11*, Artikel 1883. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01883