



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
JP2SD (JURNAL PEMIKIRAN  
DAN PENGEMBANGAN SEKOLAH DASAR)

<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jp2sd>  
p-ISSN: 2338-1140 e-ISSN: 2527-3043



## Analisis Penilaian Kinerja Guru Menggunakan *Metode Multifactor Evaluation Process* Melalui *Key Performance Indicators* di SD Negeri 2 Selat Panjang

Suliana<sup>a1</sup>, Dewi Nasien<sup>b2</sup>, Sri Tatminingsih<sup>c3</sup>

<sup>a</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>b</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Indonesia

<sup>c</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>1</sup>[sulianaut@gmail.com](mailto:sulianaut@gmail.com), <sup>2</sup>[dewinasien@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id](mailto:dewinasien@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id), <sup>3</sup>[tatmi@ecampus.ut.ac.id](mailto:tatmi@ecampus.ut.ac.id)

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat:  
Diterima 2 Juli 2024  
Revisi 26 September 2024  
Dipublikasikan 1 Oktober 2024

### Kata kunci:

Penilaian Kinerja Guru, Metode Multifactor Evaluation Process, Key Performance Indicators

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyak permasalahan yang ada dalam kualitas kinerja guru di SD Negeri 2 Selat Panjang yaitu: 1) Rendahnya kualifikasi pendidikan guru yang belum berstrata Sarjana S1/D4, 2) Rendahnya kemampuan melaksanakan penulisan karya ilmiah dan publikasi, 3) Rendahnya persentase pengalaman dan keikutsertaan guru dalam forum-forum ilmiah; dan 4) rendahnya persentase prestasi akademik para guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis hasil penilaian kinerja guru menggunakan metode *multifactor evaluation process* melalui *key performance indikator* di SD Negeri 2 Selat Panjang dan 2) Menganalisis strategi meningkatkan kinerja para guru di SD Negeri 2 Selat Panjang berdasarkan hasil analisis metode *multifactor evaluation process*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri 2 Selat Panjang, yang terdiri dari 25 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah observasi lapangan, jejak pendapat pakar, angket penilaian kinerja, dan perhitungan nilai tingkat kinerja guru yang kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Nilai kinerja dari sebanyak 25 orang guru di SDN 2 Selat Panjang yaitu rentang antara 20 dengan kategori sangat tidak baik sampai 40 dengan kategori tidak baik, 2) Rata-rata kinerja kompetensi akademik guru, prestasi akademik, karya pengembangan profesi serta keikutsertaan para guru dalam berbagai forum ilmiah yaitu 21.36, 6.00, 5.25, dan 8.08, 3) Kinerja keseluruhan guru SDN 2 Selat Panjang adalah sebesar 40,68 dengan kategori kurang baik, dan 4) perbaiki kinerja guru SDN



2 Selat Panjang perlu menjadi perhatian bersama antara para guru dengan kepala sekolah.

#### ABSTRACT

#### Keywords:

*eacher Performance Evaluation, Metode Multifactor Evaluation Process, Key Performance Indicators*



Copyright © 2024, Suliana, Dewi Nasien, Sri Tatminingsih  
This is an open access article under the CC-BY-SA license



*This research is driven by various issues related to the quality of teacher performance at SD Negeri 2 Selat Panjang, which include 1) the low educational qualifications of teachers who have not yet attained a bachelor's degree (S1/D4); 2) limited skills in writing and publishing scientific papers; 3) low participation and experience in academic forums; and 4) low levels of academic achievement among teachers. Therefore, this study aims to: 1) Analyze the results of a teacher performance evaluation using the multifactor evaluation process method through key performance indicators at SD Negeri 2 Selat Panjang, and 2) Develop strategies for improving teacher performance at SD Negeri 2 Selat Panjang based on the results of the multifactor evaluation process. This research employs a descriptive quantitative approach. The population consists of all 25 teachers at SD Negeri 2 Selat Panjang. Data collection techniques include field observation, expert opinion, performance assessment questionnaires, and the calculation of teacher performance levels, which are then analyzed descriptively. The results indicate that: 1) The performance scores of the 25 teachers at SD Negeri 2 Selat Panjang range from 20, categorized as very poor, to 40, categorized as poor; 2) The average scores for academic competence, academic achievement, professional development activities, and participation in scientific forums are 21.36, 6.00, 5.25, and 8.08, respectively; 3) The overall performance score of the teachers at SD Negeri 2 Selat Panjang is 40.68, categorized as poor; and 4) Enhancing teacher performance at SD Negeri 2 Selat Panjang requires collaborative efforts between the teachers and the principal.*

**How to cite:** Suliana, Nasien, D., & Tatminingsih, S. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process Melalui Key Performance Indicators di SD Negeri 2 Selat Panjang. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 12(2). Doi: <https://doi.org/10.22219/jp2sd.v12i2.34801>

#### PENDAHULUAN

Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam sistem pendidikan nasional, guru merupakan subyek atau pelaku utama dan pelaksana pendidikan. Pemerintah Indonesia, melalui UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, telah menegaskan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional, yang bertugas dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Djemma et al., 2022). Strategi pengembangan RPP melalui model pembelajaran *Project Based Learning*.

Pendidikan usia dini melalui jalur formal, pada pendidikan dasar dan menengah (Syaadah et al., 2022). Melalui proses pengajaran dan pembelajaran seorang guru

berdedikasi menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan pengetahuan, wawasan dan keterampilan kepada siswa peserta didik, oleh karena itu peran guru sangat penting dalam mengembangkan kemampuan siswa sesuai dengan jenjang pendidikannya, tidak terkecuali siswa tingkat sekolah dasar (SD).

Sama halnya dengan sekolah dasar lainnya di Indonesia, SD Negeri 2 Selat Panjang tidak luput dari adanya permasalahan masih rendahnya kinerja para guru. Dari hasil analisis pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, didapatkan beberapa fakta yang ditemukan di lapangan terkait permasalahan kinerja guru di SD Negeri 2 Selat Panjang, antara lain: 1) Masih ada beberapa kualifikasi pendidikan guru belum berstrata Sarjana S1/D4, 2) Masih rendahnya kemampuan melaksanakan penulisan karya ilmiah dan publikasi, 3) Sedikitnya persentase pengalaman dan keikutsertaan dalam forum-forum ilmiah, dan 4) Sedikitnya persentase prestasi akademik yang dapat di raih para guru. Penelitian ini berupaya untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja para guru di SD 2 Negeri Selat Panjang.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang ditemukan di lapangan dan kajian-kajian teori yang telah didapatkan, sangat penting dalam penelitian ini untuk mengkaji tingkat kinerja para guru melalui penerapan *key performance indicators* (KPI) di SD Negeri 2 Selat Panjang karena pengukuran kinerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan secara subyektif dan menimbang beberapa faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap alternatif pilihan. Selanjutnya, dengan menggunakan metode *multifactor evaluation process* (MFEP), setiap faktor dianalisis untuk mendapatkan bobot masing-masing faktor sebagai landasan dalam pengambilan keputusan penentuan langkah dan strategi perbaikan kinerja para guru. Metode MFEP sering digunakan dalam berbagai penelitian dikarenakan metode ini menggunakan pendekatan kolektif untuk melakukan perankingan di mana nilai rangking diperoleh dengan melakukan perkalian antara bobot faktor dan bobot evaluasi masing-masing kriteria (Hajjah, 2019a).

Metode MFEP dapat juga diartikan sebagai skor skala yang memerlukan suatu norma pembanding agar dapat di interpretasikan secara kualitatif. Hal ini pula yang menjadikan kelebihan dari metode MFEP. Metode MFEP berguna dalam mendapatkan nilai bobot setiap atribut kemudian dilakukan proses perhitungan dengan hasil nilai tertinggi dari penelitian sebelumnya yang menjadi perbedaan penilaian kinerja guru terendah akan dijadikan rekomendasi perbaikan kinerja guru dimasa mendatang (Darwis, 2019). Oleh karena itu, analisis penilaian kinerja guru perlu dilakukan dengan tujuan a) menganalisis hasil penilaian kinerja guru menggunakan metode *multifactor evaluation process* melalui KPI di SD Negeri 2 Selat Panjang dan b) menganalisis strategi meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Selat Panjang berdasarkan hasil analisis metode *multifactor evaluation process*.

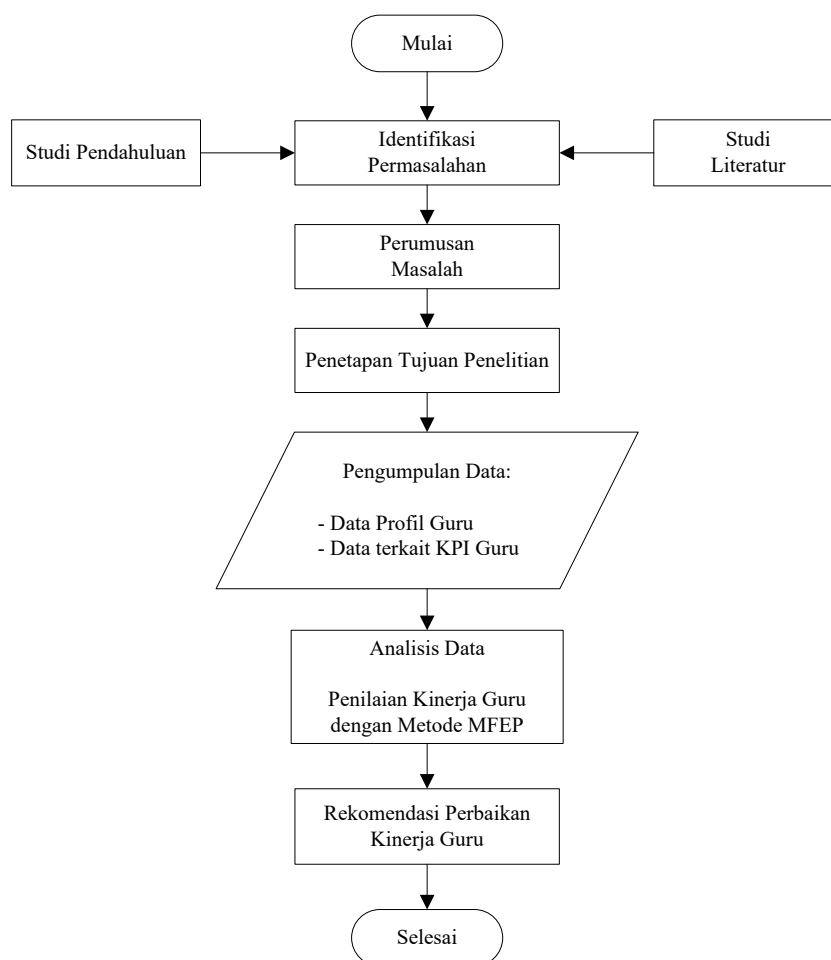
## **METODE**

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Data dihimpun dari berbagai sumber informasi baik yang diperoleh dari sumber yang telah ada ataupun dari hasil pengumpulan data langsung kepada obyek yang dikaji. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja para guru. Penilaian kinerja dilakukan untuk setiap guru yang ada di satuan pendidikan. Penilaian didasarkan kepada KPI yang dipertimbangkan. Proses penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah mengadopsi langkah-langkah yang dikembangkan dalam penelitian (Arvianto et al., 2018) meliputi:

- a. Pengidentifikasian *key result area* (KRA), yaitu ruang lingkup kegiatan yang akan diukur kinerjanya.
- b. Identifikasi beberapa KPI tiap KRA.
- c. Menentukan kategori setiap KPI. Kategori seluruh KPI untuk seluruh KRA jika dijumlah harus 100. Angka 100 inilah sebagai tolak ukur pencapaian kinerja.
- d. Menentukan target setiap KPI. Penulisan target bisa berupa % (persentase), tergantung KPI-nya.
- e. Menghitung hasil capaian setiap KPI (masing-masing guru dan secara agregasi).

Adapun kisi-kisi indikator penilaian kinerja guru yang menjadi KPI pada penelitian ini, telah diuraikan pada Tabel 1. Hasil penilaian kinerja terendah dan memiliki tingkat kepentingan yang tinggi akan menjadi landasan untuk perbaikan kinerja dan menjadi masukan dalam pengajuan rekomendasi perbaikan kinerja guru di masa yang akan datang.

Tahapan pelaksanaan penelitian secara keseluruhan, dapat disajikan melalui Gambar 1.



**Gambar 1. Diagram Tahapan Penelitian**

Penelitian terkait penilaian kinerja guru ini, dilaksanakan di SD Negeri 2 Selat Panjang. Adapun obyek yang dikaji dan sekaligus menjadi informan dalam penelitian ini adalah 25 guru yang terdiri dari 17 orang guru berstatus PNS dan 8 orang guru honorer yang ada di SD Negeri 2 Selat Panjang .

Pada instrumen penilaian kinerja guru, pertanyaan dikelompokkan menjadi dua bagian sebagai berikut: 1) pertanyaan yang berhubungan dengan data demografi responden, 2) pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru berdasarkan

KPI yang telah dirancang sebelumnya. Data demografi yang dikumpulkan pada instrumen ini antara lain, nama responden, jenis kelamin, status kepegawaian, kepangkatan dan masa kerja. Sementara itu, untuk penilaian kinerja juga disediakan sebanyak 17 pertanyaan yang merupakan KPI yang dikelompokkan ke dalam 4 aspek penilaian seperti tersaji Tabel 1.

**Tabel 1. Indikator instrumen penilaian kinerja guru**

No	Aspek Penilaian Kinerja Guru	Key Performance Indicators (KPI)
1	Kemampuan akademik	1. Kualifikasi pendidikan 2. Sertifikasi Guru 3. Jabatan akademik 4. Masa Kerja
2	Prestasi Akademik	1. Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level internasional 2. Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level nasional 3. Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level lokal (Provinsi/ Kabupaten) 4. Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level sekolah
3	Karya Pengembangan Profesi	1. Buku ajar yang tidak dipublikasikan 2. Buku ajar yang dipublikasikan (ber-ISBN) 3. Hasil penelitian yang tidak dipublikasikan 4. Hasil penelitian yang dipublikasikan 5. Produk Hak Kekayaan Intelektual (HAKI) 6. Produk inovasi pembelajaran
4	Keikutsertaan dalam forum ilmiah	1. Keikutsertaan dalam kegiatan seminar internasional 2. Keikutsertaan dalam kegiatan seminar nasional 3. Keikutsertaan dalam kegiatan workshop/ pelatihan/bimbingan teknis di sekolah

Pada Penelitian ini juga melakukan uji validitas, yang mana hasil yang didapatkan: Untuk uji validitas ini data dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan data dikatakan tidak valid jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, selain itu dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi  $<$  0.05 maka data tersebut valid dan sebaliknya. Nilai  $r$  hitung pada data  $k$  adalah  $df = (17-2) = 15$ , sehingga nilai  $r$  tabel penelitian ini sebesar 0,4821.

Hasil uji validitas pada variabel  $K$  menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  tabel item pertanyaan lebih dari 0,4821 sehingga data dikatakan valid. Untuk uji validitas ini data dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan data dikatakan tidak valid jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, selain itu dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi  $<$  0.05 maka data tersebut valid dan sebaliknya. Nilai  $r$  hitung pada data  $M$  adalah  $df = (8-2) = 6$ , sehingga nilai  $r$  tabel penelitian ini sebesar 0,7067. Hasil uji validitas pada variabel  $M$  menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  tabel item pertanyaan lebih dari 0,7067 sehingga data dikatakan valid.

Adapun teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi Lapangan

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung kepada obyek penelitian yakni SD Negeri 2 Selat Panjang. Pada tahapan ini data-data yang dikumpulkan antara lain terkait ketersediaan dokumen yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru, standar mutu guru ataupun kebijakan dan aturan tertulis yang menjadi landasan sekolah dalam upaya penilaian dan perbaikan kinerja para guru.

2. Jejak Pendapat Pakar

Jejak pendapat merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui diskusi dan tanya jawab kepada individu yang dianggap memiliki kepakaran terhadap bidang yang dikaji, dalam hal ini adalah pimpinan yang ada di SD Negeri 2 Selat Panjang. Jejak pendapat bertujuan untuk mendapatkan indikator-indikator kinerja (KPI) yang diutamakan dari masing-masing sekolah amatan.

Pada penelitian ini, jejak pendapat akan melibatkan pimpinan yang ada di SD Negeri 2 Selat Panjang, yaitu Kepala Sekolah bernama ibu Hj. Khairiah, S.Pd. Adapun jejak pendapat ini dilakukan dengan cara diskusi terbatas kepada pimpinan sekolah tersebut. Adapun transkrip wawancara telah dilampirkan.

### 3. Angket Penilaian Kinerja

Kuesioner merupakan perangkat atau instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data yang lebih spesifik dan terukur mengenai pencapaian kinerja dari setiap KPI yang dinilai. Kuesioner dipergunakan untuk mendapatkan jawaban langsung dari para guru terkait kinerja mereka selama ini. Pada penelitian ini, penilaian kinerja setiap guru dilakukan oleh alasan langsung dari setiap guru. Dalam hal ini penilaian kinerja setiap guru dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Wakil Sekolah yang ada di SD Negeri 2 Selat Panjang.

### 4. Perhitungan Nilai tingkat kinerja guru berdasarkan MFEP melalui KPI

Pada bagian analisis ini, berupaya untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja dari sebanyak 25 guru SDN 2 Selat Panjang yang terlibat dalam penelitian ini. Seperti telah di jelaskan pada bab sebelumnya, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan 4 (empat) aspek penilaian, yang diuraikan menjadi indikator atau KPI. Adapun keempat aspek penilaian antara lain : 1) Kemampuan akademik, 2) Prestasi akademik, 3) Karya pengembangan profesi, dan 4) Keikutsertaan pada forum ilmiah.

Untuk dapat melakukan penilaian kinerja dari masing-masing guru, terdapat beberapa tahapan penting, antara lain: 1) penentuan bobot tiap aspek, 2) penentuan nilai skor, 3) Penilaian kinerja masing-masing guru, dan 4) Evaluasi kinerja guru. Adapun hasil analisis dari setiap tahapan penilaian kinerja, dapat diuraikan pada bagian-bagian berikut ini.

#### a) Penentuan Bobot Aspek dan Indikator KPI

Penentuan bobot dari masing-masing aspek dan indikator KPI dilakukan melalui diskusi terbatas dengan pimpinan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah SDN 2 Selat Panjang. Penentuan bobot didasarkan kepada penilaian terhadap tingkat kepentingan setiap aspek dan diberikan penilaian secara subyektif oleh Kepala Sekolah SDN 2 Selat Panjang. Adapun bobot dari masing-masing aspek yang telah ditetapkan adalah, aspek kemampuan akademik dengan bobot 30%, aspek prestasi akademik dengan bobot 30%, aspek karya pengembangan profesi dengan bobot 20% dan aspek keikutsertaan dalam berbagai forum ilmiah dengan bobot 20%. Sementara itu, setiap KPI juga diperoleh dengan cara yang sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kinerja (*performance assessment*) merupakan langkah strategis yang dilaksanakan oleh suatu organisasi, guna mengetahui tingkat pencapaian saat ini yang dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya ataupun dibandingkan dengan pencapaian-pencapaian pada periode sebelumnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan kepada satu atau beberapa individu pekerja, atau pada satu divisi dalam suatu organisasi, ataupun pada keseluruhan organisasi. Melalui pelaksanaan penilaian kinerja,

suatu organisasi dapat mengetahui tentang langkah strategis yang harus dilakukan guna meningkatkan kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Menurut Ibar Adi Permana, (2020) tujuan-tujuan pelaksanaan penilaian kinerja antara lain: 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, 2) Menjadi sarana pembelajaran bagi para pegawai, 3) Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya, 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman, 5) Memotivasi pegawai, dan 6) Menciptakan akuntabilitas publik. Sementara itu, adapun manfaat yang dapat diperoleh oleh organisasi dari pelaksanaan pengukuran kinerja antara lain (Gilbert Simanullang & Prima Silalahi, 2020; Shidqi & Arifandi, 2020):

1. Sebagai cara atau alat dalam menelusuri harapan ataupun keinginan pelanggan memberikan dampak positif kepada perusahaan dimasa mendatang.
2. Memotivasi pegawai untuk dapat memperbaiki kinerja individu dimasa mendatang.
3. Sebagai alat untuk mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
4. Sebagai landasan dalam penyusunan rencana strategis yang umumnya masih belum jelas, sehingga menjadi lebih konkret dan mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan sesuatu perubahan dengan memberi *reward* atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Pada dasarnya banyak metode yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian kinerja guru. Baik metode yang berbasis analisis atau pendekatan-pendekatan statistik, ataupun metode-metode pembobotan yang umumnya digunakan dalam analisis pengambilan keputusan. Salah satu metode statistik yang umum digunakan dalam melakukan analisis penilaian kinerja guru adalah analisis faktor. Metode analisis faktor umumnya digunakan untuk mendapatkan model serta faktor yang menyusun penilaian kinerja guru sekolah dasar (Sedyadi & Kartowagiran, 2014).

Penilaian kinerja dilakukan untuk setiap guru dari sebanyak 25 orang guru SDN 2 Selat Panjang yang terlibat di dalam penelitian ini. Kinerja setiap guru diperoleh dengan Metode MFEP, dimana nilai total kinerja diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan hasil perkalian antara bobot tertimbang dengan skor dari masing-masing KPI yang dinilai. Pada bagian berikut ini, dapat diberikan hasil penilaian kinerja pada salah seorang guru SDN 2 Selat Panjang, yang bernama HK seperti tersaji pada Tabel 2.

Berdasarkan hasil analisis penilaian kinerja seperti tersaji pada Tabel 2, dapat diketahui nilai bobot skor, yang merupakan perkalian antara nilai bobot tiap KPI dengan nilai skor guru berdasarkan KPI yang dinilai. Selanjutnya, hasil penjumlahan bobot skor diperoleh nilai kinerja guru adalah sebesar 31,6. Dengan demikian, jika dikonversikan ke dalam skala penilaian, maka dapat dijelaskan bahwa nilai kinerja berada pada rentang antara 20 (sangat tidak baik) dan 40 (tidak baik). Jadi, berdasarkan total nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa guru tersebut memiliki nilai kinerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SD Negeri 2 Selat Panjang tergolong rendah, dengan rata-rata skor kinerja sebesar 40,68 yang masuk dalam kategori kurang baik. Faktor-faktor yang paling mempengaruhi rendahnya kinerja guru meliputi kualifikasi pendidikan yang belum mencapai jenjang S1/D4, rendahnya kemampuan dalam menulis dan mempublikasikan karya ilmiah, serta minimnya partisipasi guru dalam forum ilmiah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlen Gillbert Simanullang dan Arina Prima Silalahi (2020) yang menggunakan metode *multifactor evaluation process* (MFEP) untuk penilaian kinerja guru di SMP Negeri 3 Binjai. Hasil

penelitian mereka menunjukkan bahwa MFEP mampu membuat penilaian lebih terukur dan efisien dalam prosesnya (Gilbert Simanullang & Prima Silalahi, 2020). Adapun detail hasil penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Guru**

Nomor Aspek	Kode	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot Tertimbang (%)	Skor	Bobot Skor
1	K1.1	Kualifikasi pendidikan	12	100	12
	K1.2	Sertifikasi akademik yang telah dimiliki	6	20	1,2
	K1.3	Jabatan akademik yang pernah diemban	6	20	1,2
	K1.4	Masa kerja sebagai guru	6	40	2,4
2	K2.1	Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level internasional	9	20	1,8
	K2.2	Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level nasional	9	20	1,8
	K2.3	Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level lokal (Provinsi/ Kabupaten)	9	20	1,8
	K2.4	Penghargaan akademik yang pernah diraih pada level sekolah	3	20	0,6
3	K3.1	Buku ajar yang tidak dipublikasikan	2	20	0,4
	K3.2	Buku ajar yang dipublikasikan (ber-ISBN)	4	20	0,8
	K3.3	Hasil penelitian yang tidak dipublikasikan	2	20	0,4
	K3.4	Hasil penelitian yang dipublikasikan	4	20	0,8
	K3.5	Produk Hak Kekayaan Intelektual (HAKI)	4	20	0,8
	K3.6	Produk inovasi pembelajaran	4	20	0,8
4	K4.1	Keikutsertaan dalam kegiatan seminar internasional	10	20	2
	K4.2	Keikutsertaan dalam kegiatan seminar nasional	6	20	1,2
	K4.3	Keikutsertaan dalam kegiatan <i>workshop</i> / pelatihan/ bimbingan teknis di sekolah	4	40	1,6
<b>Total</b>			<b>100</b>		<b>31,6</b>

(Sumber: Data Olahan, 2021)

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan metode MFEP, yang dalam kedua penelitian terbukti efektif untuk memberikan evaluasi kinerja yang komprehensif. Namun, terdapat perbedaan dalam aspek penilaian yang diterapkan. Penelitian Simanullang dan Silalahi fokus pada kehadiran, kesesuaian materi, dan cara mengajar, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada kualifikasi pendidikan, kemampuan dalam menulis karya ilmiah, serta partisipasi dalam forum ilmiah. Meskipun ada perbedaan tersebut, kedua penelitian mengindikasikan bahwa penerapan MFEP dapat membantu memberikan penilaian yang lebih objektif dan terstruktur, sehingga dapat menjadi acuan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru.

Penilaian kinerja guru merupakan suatu langkah penting yang perlu dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah, khususnya dalam upayanya untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang telah dicapai oleh para guru, baik dalam penyelesaian setiap kewajiban yang mesti diemban guru ataupun hal-hal yang terkait dengan



pengembangan profesi dari masing-masing guru. Hasil penilaian kinerja dari setiap guru dapat pula menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah terhadap target-target dari setiap program yang telah dicanangkan pada masa-masa sebelumnya. Selanjutnya, hasil penilaian kinerja guru dapat menjadi landasan utama bagi kepala sekolah dalam upayanya untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan pada SDN 2 Selat Panjang menunjukkan bahwa secara agregatif hasil kinerja guru SDN 2 Selat Panjang masih berada pada level kurang baik. Berdasarkan 4 (empat) aspek penilaian serta 17 KPI yang dianalisis telah diperoleh nilai kinerja keseluruhan guru SDN 2 Selat Panjang sebesar 40,68 yang mengindikasikan bahwa kinerja guru keseluruhan masih berada pada level Kurang Baik. Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu memberikan perhatian dan evaluasi terhadap keempat aspek ataupun terhadap 17 KPI yang telah dianalisis. Adapun hasil analisis berdasarkan aspek kinerja dengan indikator KPI yang dilakukan oleh para guru SDN 2 Selat Panjang belum ada yang mencapai nilai yang baik, aspek-aspek tersebut meliputi kemampuan akademik, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, dan keikutsertaan pada forum ilmiah.

Temuan penelitian selanjutnya, menunjukkan bahwa penggunaan metode *MFEP* memberikan hasil yang lebih terukur dalam menilai kinerja guru di SD Negeri 2 Selat Panjang. Skor rata-rata kinerja guru sebesar 40,68 yang masuk dalam kategori kurang baik menyoroti pentingnya evaluasi berbasis indikator kinerja yang objektif dan komprehensif. Hal ini sejalan dengan penelitian Yohanes dan Alyauma Hajjah (2019) yang menemukan bahwa metode *MFEP* dapat mempermudah proses pemilihan tenaga kerja dengan menyediakan sistem penilaian yang terstruktur dan objektif (Hajjah, 2019b).

Persamaan antara kedua penelitian terletak pada penggunaan *MFEP* sebagai alat untuk membuat evaluasi menjadi lebih terukur dan efektif. Namun, perbedaan utamanya adalah konteks penerapan metode ini. Penelitian Yohanes dan Alyauma Hajjah menerapkan *MFEP* dalam seleksi tenaga kerja, khususnya dalam kerja sama antara kampus dan perusahaan, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada penilaian kinerja guru dalam konteks pendidikan. Meskipun digunakan dalam bidang yang berbeda, hasil kedua penelitian ini mendukung gagasan bahwa *MFEP* efektif dalam membantu pengambilan keputusan berdasarkan berbagai faktor evaluasi, baik dalam dunia pendidikan maupun ketenagakerjaan.

Kemampuan akademik guru SDN 2 Selat Panjang diperoleh nilai sebesar 21,36. Nilai ini terbilang paling tinggi dibandingkan dengan aspek kinerja lainnya. Hal ini didukung karena hanya sedikit saja guru yang belum berstatus PNS, untuk kualifikasi pendidikan sudah banyak sesuai dengan standar lulusan sebagai guru, dan juga guru sudah tersertifikasi. Menurut Ermelinda, dkk bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualifikasi akademik dengan kinerja guru, dijelaskan lagi bahwa semakin baik kualifikasi akademik maka semakin baik juga kinerja seorang guru (Awe et al., 2014). Selanjutnya prestasi akademik guru SDN 2 Selat Panjang diperoleh nilai sebesar 6,00. Nilai ini cukup rendah dibandingkan aspek kinerja lainnya. Hal ini dikarenakan kurangnya partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan lomba atau kegiatan lainnya sehingga guru tidak mendapatkan prestasi dalam bidang akademik baik dilingkungan sekolah maupun nasional hingga internasional. Kemudian karya pengembangan profesi guru diperoleh nilai sebesar 5,248 yang berarti bahwa aspek ini mendapatkan nilai terendah dibandingkan aspek kinerja lainnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya guru yang mempublikasikan karyanya yang berupa karya tulis ilmiah maupun buku dan lainnya (Bakar et al., 2022). Terakhir yaitu keikutsertaan guru pada forum ilmiah

diperoleh nilai sebesar 8,08 hal ini dikarenakan pasifnya guru dalam mengikuti kegiatan forum ilmiah. Melihat fakta tersebut, sebaiknya guru dapat mengikuti kegiatan forum ilmiah baik dimulai dari lingkungan sekolah, provinsi, nasional hingga internasional.

Partisipasi guru dalam forum ilmiah diartikan sebagai keikutsertaan seorang guru dalam suatu kegiatan yang mencurahkan fisik, mental dan emosional dalam menunjang pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terdiri dari: aktivitas keterlibatan pengembangan diri, aktivitas keterlibatan penambahan ide-ide, aktivitas keterlibatan implementasi ide-ide, dan aktivitas keterlibatan berbagi ide-ide. Hasil penelitian Kiyani, dkk menemukan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan partisipasi guru dalam forum ilmiah. Berarti juga bahwa dengan peningkatan kecerdasan emosional diduga dapat meningkatkan aktivitas keterlibatan guru dalam kegiatan forum ilmiah yang menunjang pengembangan keprofesian berkelanjutan (Edy Siswantoro, 2023).

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidak baiknya kinerja para guru. Menurut (Rizky et al., 2020), setidaknya terdapat 4 (empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : 1) efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilaksanakan guru; 2) otoritas atau kewenangan yang diterapkan; 3) tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan para guru; serta 4) inisiatif yang berkaitan kreativitas dan daya pikir yang dimiliki para guru. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik umumnya dapat dilihat dari sikap dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan. Untuk itu, perbaikan sikap, mental dan budaya kerja merupakan upaya mendasar yang mesti dilaksanakan secara bersama antara kepala sekolah dengan para guru. Pada dasarnya, hasil kinerja yang diberikan masing-masing guru sangat bergantung kepada kemampuan kompetensi, motivasi pribadi serta kedisiplinan dari masing-masing (Fazriansyah, 2023). Namun demikian, perandan dukungan kepala sekolah turut pula mempengaruhi kinerja para guru (S. Ahmad et al., 2021; Putri et al., 2023). Selanjutnya, selain kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi pribadi para guru, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi yang diterapkan di sekolah. Budaya sekolah dapat diartikan sebagai situasi atau gambaran terkait hubungan kerja antara berbagai pihak di sekolah, baik antara guru dengan kepala sekolah.

Dalam upaya perbaikan kinerja guru, kolaborasi antara guru dan kepala sekolah sangat penting. Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Prabu (2002), karakteristik kinerja seorang pekerja, termasuk guru, dapat dilihat dari tanggung jawab pribadi yang tinggi dan keberanian dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru perlu memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target-target yang diharapkan.

Kedisiplinan juga menjadi kunci penting dalam perbaikan kinerja. Prawirosentono menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para guru berpengaruh terhadap kinerja mereka (M. Ahmad & Radji, 2023). Oleh karena itu, setiap guru harus memiliki kesadaran untuk mematuhi ketentuan yang ada, yang pada gilirannya akan mendukung upaya perbaikan kinerja di masa mendatang. Di sisi lain, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin dan terjadwal oleh kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang penting untuk perbaikan. Hal ini sesuai pendapat peneliti lainnya yang menekankan bahwa perbaikan kualitas diri guru adalah kunci untuk meningkatkan kinerja mereka (Ramdhani et al., 2024). Kepala sekolah harus memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kinerja guru dan sekolah secara keseluruhan, serta merancang program-

program yang mendukung pengembangan kompetensi guru dan peningkatan prestasi akademik.

Dukungan dalam bentuk sikap positif dan penyediaan anggaran pendanaan juga merupakan modal utama dalam pengembangan program perbaikan kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja merupakan hasil dari setiap proses yang telah dilaksanakan, dan hasil kinerja guru adalah buah dari kesungguhan dan upaya yang diberikan oleh masing-masing pihak, baik guru maupun kepala sekolah (Nurafni et al., 2022). Secara garis besar dapat dikatakan bahwa niat, motivasi, kesungguhan, dan kedisiplinan dari seluruh pihak adalah faktor dasar dalam upaya perbaikan kinerja di masa mendatang. Kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah, serta dukungan yang memadai, akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Penelitian ini telah berhasil mendapatkan nilai kinerja dari sebanyak 25 orang guru di SDN 2 Selat Panjang, berdasarkan 4 (empat) aspek penilaian kinerja yang terdiri dari kemampuan atau kompetensi akademik guru, prestasi akademik, karya pengembangan profesi serta keikutsertaan para guru dalam berbagai forum ilmiah. Melalui analisis dengan menggunakan metode MFEP telah diketahui nilai kinerja dari masing-masing guru SDN 2 Selat Panjang. Adapun kinerja rata-rata dari keempat aspek masing-masingnya adalah sebesar 21.36, 6.00, 5.25, dan 8.08, dimana nilai kinerja tertinggi secara agregat terdapat pada aspek kemampuan akademik, sementara nilai kinerja terendah adalah pada aspek karya pengembangan profesi. Selanjutnya, secara total kinerja keseluruhan guru SDN 2 Selat Panjang adalah sebesar 40,68 yang mengindikasikan bahwa keseluruhan guru memiliki kinerja pada level Kurang Baik. Perbaikan kinerja guru SDN 2 Selat Panjang perlu menjadi perhatian bersama antara para guru dengan kepala sekolah. Untuk itu perlu pelatihan, motivasi, kesungguhan dan kedisiplinan dari setiap pihak dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban, baik dari guru maupun kepala sekolah. Bagian simpulan berisi rangkuman hasil yang dicapai dan merupakan jawaban dari rumusan masalah.

## REFERENSI

- Ahmad, M., & Radji, D. L. (2023). Lingkungan Fisik dan Lingkungan Sosial dalam Menopang Kinerja Guru Ekonomi Madrasah Aliyah di Kabupaten Gorontalo  
*Physical Environment and Social Environment in Supporting the Performance of Madrasah Aliyah Economics Teachers in Gorontalo Regency (Vol. 1, Issue 2)*.
- Ahmad, S., Erwin, Y., Arafat, Y., & Lian, B. (2021). Program Pascasarjana Universitas Pgris Palembang. *Januari-Juni*, 6(1), 2021.
- Arvianto, A., Zekben, M. S., Utami Handayani, N., Adi, P. W., & Saptadi, S. (2018). Pengembangan Indikator Kinerja Utama Untuk Mengukur Keberlanjutan Penelitian Pada Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Versi Cetak*, 2(2), 263–274.
- Awe, E. Y., Dantes, N., & Lasmawan, I. W. (2014). Hubungan Antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1–13.

- Bakar, A., Sanova, A., Yusnaidar, Y., & Ekaputra, F. (2022). Meningkatkan Keterampilan Guru SMAN 2 Sungai Penuh Dalam Mempublikasikan Artikel Ilmiah Ke Jurnal Bereputasi. *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(4), 489–496. <https://doi.org/10.36312/linov.v7i4.866>
- Darwis, D. (2019). Komparasi Metode Scoring System dan Profile Matching untuk Mengukur Kinerja Karyawan pada PT Wahana Rahardja. In *Jurnal Komputasi* (Issue 2).
- Djemma, J. A., Pendidikan, J., Nur, I., & Mannuhung, S. (2022). Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada Upt Sma Negeri 1 Luwu Utara.
- Edy Siswantoro, S. Kep. Ns. , M. K. (2023). Pengembangan model perilaku caring berbasis kecerdasan emosional terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa keperawatan.
- Fazriansyah, M. F. (2023). Efektivitas Model Discovery Learning Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematik Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik (JI-MR)*, 4(2), 275–283.
- Gilbert Simanullang, H., & Prima Silalahi, A. (2020). Sistem Kuesioner Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process Pada Smp Negeri 3 Binjai Berbasis Framework Codeigniter. *Universitas Methodist Indonesia Jl. Hang Tuah*, 4(2).
- Hajjah, A. (2019a). Sistem Penunjang Keputusan Rekomendasi Tenaga Kerja Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process (Studi Kasus: STIKOM Pelita Indonesia). *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*, 1(2), 110–114.
- Hajjah, A. (2019b). Sistem Penunjang Keputusan Rekomendasi Tenaga Kerja Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process (Studi Kasus: STIKOM Pelita Indonesia). *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*, 1(2), 110–114.
- Ibar Adi Permana. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Rizky, M., Nugroho, A., Murtini, W., & Subarno, A. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Di Smk Negeri 3 Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 4(1). <http://jurnal.uns.ac.id/JIKAP>
- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Putri, L. N., Muspawi, M., & Rahman, K. A. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sma It Diniyyah Al Azhar Jambi. In *JIPMuktj: Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati* (Vol. 4, Issue 2). <https://jurnal.pcmkramatjati.or.id/index.php/JIPMUKJT/index>

- Ramdhani, R. A., Rojabi, M. N., Mubarok, Moch. C., & Kholis, N. (2024). Eksplorasi Implementasi Laboratorium Fisika Berbasis Inquiry Di SMAN 1 Kejayan. *MAGNETON: Jurnal Inovasi Pembelajaran Fisika*, 2(2), 91–101.  
<https://doi.org/10.30822/magneton.v2i2.3450>
- Sedtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 2(18), 290–304.
- Shidqi, A., & Arifandi, D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru.
- Syaadah, R., Hady, M., Ary, A. A., Silitonga, N., & Rangkuty, S. F. (2022). Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal Dan Pendidikan Informal. 2(2), 125–131.  
<https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/pema>.