



Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Eka Julia Putri^{1*}, Marhatul Fatwa², Nurul Anjani Daulay³, M. Abdillah Khairi⁴

¹⁻⁴UIN Sumatera Utara, Indonesia

ekajuliaputri1007@gmail.com^{1*}, marhatulfatwa03@gmail.com², anjaniurul11@gmail.com³, abdillahkhairi390@gmail.com⁴

Alamat: Jalan Williem Iskandar Pasar V, Kota Medan, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: ekajuliaputri1007@gmail.com*

Abstract. *Teacher performance evaluation is essential to improving and maintaining the quality of education. Through these evaluations, teachers' strengths and weaknesses can be clearly identified, allowing for more appropriate professional development. When the quality of teachers' teaching improves, student achievement also tends to rise, showing the close relationship between teacher evaluation and student learning outcomes. The purpose of the study is to find out the various models and methods of teacher performance evaluation and the obstacles in implementation as well as strategies to improve teacher work assessment so that the quality of learning also increases. The research method used is library research. Based on the results of the research, it was found that there are various models of teacher performance evaluation and their impact on the quality of learning.*

Keywords: *Evaluation, Teacher Performance, Learning Quality*

Abstrak. Evaluasi kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan dan menjaga kualitas pendidikan. Melalui evaluasi ini, kekuatan dan kelemahan guru dapat diketahui dengan jelas, sehingga pengembangan profesional dapat dilakukan dengan lebih tepat. Ketika kualitas mengajar guru meningkat, prestasi siswa juga cenderung ikut naik, menunjukkan hubungan erat antara evaluasi guru dan hasil belajar siswa. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui berbagai model dan metode evaluasi kinerja guru serta kendala dalam pelaksanaan serta strategi untuk meningkatkan penilaian kerja guru agar kualitas pembelajaran juga meningkat. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan berbagai model evaluasi penilaian kinerja guru dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran.

Kata kunci: Evaluasi, Kinerja Guru, Kualitas Pembelajaran

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah keberadaan guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Namun, pada kenyataannya, banyak guru yang belum sepenuhnya memiliki tingkat profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana diatur dalam Pasal 39 UU No. 20 Tahun 2003. Tugas tersebut meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan, pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Posisi guru yang sangat strategis, sebagai faktor utama keberhasilan pembelajaran, menjadikannya perancang, pelaksana, sekaligus pengevaluasi proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru sering dianggap sebagai salah satu pihak yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, evaluasi kinerja guru

menjadi langkah penting. Sayangnya, evaluasi ini belum dilakukan secara rutin. Evaluasi kinerja guru bertujuan untuk: (1) merumuskan kriteria dan standar kinerja, (2) melaksanakan penilaian terhadap kinerja guru, (3) membandingkan hasil penilaian dengan kriteria yang telah ditetapkan, dan (4) menyusun rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi tersebut (Suwartini, 2017).

Namun, tantangan muncul dalam merancang model dan metode evaluasi kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan. (Ningsih & Sari, 2021) berpendapat bahwa pendekatan yang komprehensif diperlukan untuk mengukur berbagai aspek kinerja guru, termasuk kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengembangan kurikulum, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan. Evaluasi kinerja guru memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan mereka secara jelas, sehingga menjadi dasar untuk pengembangan profesional yang lebih terarah. Peningkatan kualitas pengajaran guru memiliki hubungan langsung dengan prestasi siswa, menunjukkan keterkaitan erat antara evaluasi guru dengan hasil belajar siswa. Selain itu, evaluasi ini juga memperkuat akuntabilitas dan tanggung jawab guru dalam praktik mengajar, mendukung pengelolaan sekolah yang lebih efektif, serta menyediakan data penting untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih baik. Dalam cakupan yang lebih luas, evaluasi kinerja guru turut membantu menghadapi tantangan serta perubahan dalam dunia pendidikan. Hal ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan berkualitas. Dengan memahami dan mendukung guru melalui proses evaluasi kinerja, sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kemajuan generasi mendatang (Kamaruddin et al., 2024).

Untuk itu artikel ini akan membahas berbagai model dan metode evaluasi kinerja guru yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan sistem evaluasi yang lebih efektif. Fokus utama pembahasan adalah menyediakan panduan menyeluruh bagi para pemangku kepentingan pendidikan mulai dari pembuat kebijakan hingga pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui evaluasi kinerja guru yang berorientasi pada pengembangan profesional.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengumpulan data dari sumber-sumber pustaka. Abdul Rahman Sholeh mendefinisikan penelitian kepustakaan sebagai metode penelitian yang bertujuan memperoleh data dan informasi dengan memanfaatkan fasilitas di perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan sejarah, atau sumber pustaka lainnya yang relevan dengan objek penelitian (Shaleh, 2005). Pada penelitian ini, penulis mengutip sumber dari jurnal-jurnal penelitian yang relevan mengenai evaluasi kinerja guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Penilaian Kinerja Guru

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya (Fitria & Sutiah, 2024).

Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penugasan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Dalam hal ini penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan sekolah/madrasah.

Penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah /madrasah , pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tersebut diatas.

Dalam pelaksanaannya, PK Guru mempunyai dua fungsi yang sangat signifikan, diantaranya adalah:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya (Hasanah, 2021).

Adapun syarat yang wajib dipenuhi dalam PKG meliputi:

1) Valid

Sistem Penilaian Kinerja Guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2) Reliabel

Sistem Penilaian Kinerja Guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

3) Praktis

Sistem Penilaian Kinerja Guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

Metode Evaluasi Penilaian Kinerja Guru

Evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek dan yang lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria umum, dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian membandingkan dengan kriteria tertentu (L, 2019). Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan.

Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individu, tetapi juga menciptakan landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan. Melalui evaluasi, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi secara jelas, memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang tertarget. Peningkatan kualitas pengajaran guru secara langsung berkorelasi dengan prestasi siswa, menciptakan hubungan yang tak terelakkan antara evaluasi guru dan hasil belajar. Selain itu, evaluasi kinerja guru membangun akuntabilitas dan tanggung jawab dalam praktik mengajar mereka, mendukung pengelolaan sekolah yang efektif, dan memberikan data yang berharga untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih baik. Pada tingkat yang lebih luas, evaluasi kinerja guru juga membantu menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan, membantu menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan yang berkualitas. Dengan memahami dan memberdayakan guru melalui evaluasi kinerja, sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif yang luas terhadap perkembangan generasi penerus. Model evaluasi kinerja guru yang efektif harus mampu memberikan gambaran yang holistik dan akurat tentang berbagai aspek kinerja guru yang mencakup kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengembangan kurikulum, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa komponen yang dapat dimasukkan dalam desain model evaluasi (Kamaruddin et al., 2024):

1) Kemampuan Mengajar

- a. Metode Pengajaran: Menilai keberagaman metode pengajaran yang digunakan oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Ini mencakup pendekatan, strategi, dan kreativitas dalam penyampaian materi.
- b. Evaluasi Efektivitas Pengajaran: Mengukur sejauh mana guru dapat mencapai tujuan pembelajaran dan menyampaikan materi dengan cara yang dapat dipahami dan dinikmati oleh siswa.

2) Interaksi dengan Siswa

- a. Hubungan Guru-Siswa: Mengevaluasi kualitas hubungan interpersonal antara guru dan siswa, termasuk kemampuan guru dalam membangun kepercayaan, mendengarkan, dan memberikan dukungan kepada siswa.
- b. Responsivitas terhadap Kebutuhan Siswa: Mengukur sejauh mana guru mampu merespons kebutuhan dan gaya belajar individu siswa.

3) Pengembangan Kurikulum

- a. Desain Kurikulum: Mengevaluasi kontribusi guru dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan perkembangan peserta didik dan kebutuhan masyarakat.
- b. Implementasi Kurikulum: Menilai sejauh mana guru mampu mengimplementasikan kurikulum secara efektif dalam proses pembelajaran.

4) Kontribusi terhadap Pengembangan Sekolah

- a. Partisipasi dalam Pengembangan Sekolah: Mengukur sejauh mana guru aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan pengembangan sekolah, seperti pelatihan, diskusi, dan inisiatif peningkatan mutu.
- b. Keterlibatan dalam Proyek Sekolah: Menilai kontribusi guru dalam proyek-proyek pengembangan sekolah yang dapat meningkatkan atmosfer belajar dan menghasilkan perubahan positif.

5) Evaluasi Diri dan Pengembangan Profesional

- a. Refleksi Diri: Mengevaluasi kemampuan guru untuk melakukan refleksi diri terhadap praktik mengajarnya dan mengidentifikasi area pengembangan.
- b. Partisipasi dalam Kegiatan Pengembangan Profesional: Menilai sejauh mana guru aktif mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Metode evaluasi kinerja guru yang efektif harus mencakup pendekatan yang holistik, mempertimbangkan beragam gaya mengajar, dan memperhatikan konteks pembelajaran yang berbeda. Berikut adalah beberapa metode evaluasi yang dapat memberikan gambaran akurat dan komprehensif tentang kontribusi guru terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa

1. Observasi Kelas

Observasi langsung oleh pengamat untuk melihat langsung bagaimana guru berinteraksi dengan siswa dan menyampaikan materi pelajaran.

2. Portofolio Guru

Kumpulan dokumen seperti rencana pelajaran, materi ajar, dan bukti kinerja lainnya yang dapat menggambarkan upaya guru dalam mendesain dan melaksanakan pembelajaran.

3. Pengukuran Hasil Belajar Siswa

Evaluasi kinerja guru berdasarkan pencapaian siswa, seperti ujian, tugas, dan proyek.

4. Umpan Balik Siswa

Pengumpulan pandangan siswa terhadap metode mengajar guru melalui wawancara, survei, atau diskusi kelompok.

5. Evaluasi Diri Guru

Guru melakukan refleksi diri terhadap praktik mengajarnya dan menyusun rencana pengembangan diri.

6. Kolaborasi antar Guru

Proses evaluasi yang melibatkan kolaborasi antar guru untuk saling memberikan umpan balik, bertukar pengalaman, dan bersama-sama meningkatkan kinerja.

7. Kinerja Sekolah secara Keseluruhan

Evaluasi kinerja guru dalam konteks lebih luas, termasuk kontribusinya terhadap tujuan dan visi sekolah.

Metode evaluasi ini sebaiknya diterapkan secara komprehensif dan seimbang untuk mendapatkan gambaran yang akurat dan menyeluruh tentang kinerja guru. Penting untuk memperhatikan konteks pembelajaran yang berbeda dan mendengarkan suara-suaranya secara adil untuk memastikan evaluasi yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan profesional. Pendekatan evaluasi kinerja guru yang berfokus pada pengembangan profesional bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan terus-menerus.

Dalam konteks ini, evaluasi tidak hanya dilihat sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana untuk mendukung guru dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka .

Kendala Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Dalam mengerjakan segala sesuatu pastinya ada kendala atau hambatan, tapi walaupun ada beberapa kendala atau hambatan bukan berarti proses itu tidak berjalan lancar, akan tetapi pasti ada jalan keluarnya, begitupun dalam melakukan penilaian kinerja guru biasanya ada beberapa kendala atau hambatan yang biasanya muncul yaitu, standar yang tidak jelas, pengaruh masalah itu sendiri (*hallo effect*), terlalu longgar (*leniency*) atau terlalu ketat (*strictness*).

Berbagai masalah atau hambatan tersebut bisa diatasi dengan cara latihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan penilaian kinerja secara tepat. Latihan bagi para penilai dengan cara mempelajari dan menanyakan dengan jelas apa saja yang ada pada aspek penilaian kinerja guru, umpan balik bertujuan agar tidak terjadinya miskomunikasi agar selalu terarah dan tau apa saja perkembangannya, sedangkan pemilihan penilaian kinerja yang tepat yaitu kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sesuai dengan kemampuannya.

Tantangan guru berupa tantangan pribadi, sosial, kompetensi, profesi serta kemampuan setiap guru dalam melaksanakan tugasnya. Tantangan antaranya yaitu: Pertama,

sistem pendidikan guru tidak dapat menjamin guru dapat mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Kedua, pengelolaannya tidak jelas, tugas guru ialah membetulkan jika pendidikan berjalan lancar dan dalam skala. Ketiga, standar kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja guru tidak jelas bagi mereka besaran penyelenggara pendidikan guru yang mengarah pada “kinerja aktual” guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih belum jelas. Keempat Jaminan Kualitas pendidikan guru belum representative (Rosidah et al., 2022).

Pelaksanaan penilaian kinerja guru bukan tanpa berbagai kendala yaitu: *Pertama*, ada berbagai alat untuk menilai kinerja guru. Sehingga membingungkan kepala sekolah dan guru. *Pertama* Banyak kepala sekolah dan guru tidak yakin tentang instrumen mana yang akan digunakan seharusnya digunakan. Namun, seiring waktu, Akhirnya, beri tahu guru dengan jelas tentang alat penilaian kinerja Mereka yang sudah memiliki dasar hukum yang kuat digunakan. *Kedua*, ada budaya ewuh pakewuh. Budaya ini sering mempengaruhi objektivitas Melaksanakan penilaian kinerja guru sekolah. Jika kepala sekolah atau guru senior Orang yang bertanggung jawab untuk memberikan penilaian cenderung memfasilitasi dan Kedermawanan kepada guru-guru yang dinilai telah banyak memberikan pelayanan sebelumnya. Budaya ini seringkali sulit dihindari atau dihilangkan. *Ketiga*, Beberapa kepala sekolah memiliki keterampilan IT yang terbatas. Penggunaan teknologi informasi dalam evaluasi kinerja guru akan berdampak menghambat proses evaluasi kinerja guru itu sendiri. Banyak komponen yang harus Dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior saat melakukan performance review guru. Oleh karena itu, di zaman sekarang ini, kepala sekolah Senantiasa ingin meningkatkan kompetensinya di bidang IT. *Keempat*, belum Tersedia anggaran khusus untuk melakukan evaluasi kinerja guru. Ada Melaksanakan, melaksanakan kebutuhan dan persyaratan penilaian kinerja guru anggaran khusus. Anggaran tidak hanya untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan Juga ideal untuk memberikan insentif bagi penilai bila diperlukan kinerja guru itu sendiri.

Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah mendapatkan beberapa hambatan, diantaranya adalah kurangnya kemampuan kepala sekolah mengadakan supervisi secara efektif merupakan salah satu penghambat kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan selama ini belum membawa hasil yang optimal terhadap kinerja guru. Kepala sekolah harusnya mengevaluasi kinerja guru untuk menghasilkan mutu pembelajaran di sekolah meliputi kondisi geografis sekolah, bekal keilmuan yang dimiliki kepala sekolah, keterlibatan masyarakat sekitar.

Selain itu juga, hambatan dalam penilaian kinerja guru terjadi pada guru itu sendiri. Karena itu, pentingnya memperhatikan segala resiko yang akan mungkin terjadi dalam

pelaksanaan kegiatan tersebut. Motivasi menjadi hambatan utama dalam penilaian kinerja guru. Untuk itu, perlu adanya solusi sebagai suatu jalan untuk bisa mengatasi hambatan tersebut (Supardi, 2022).

Strategi Untuk Meningkatkan Penilaian Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai figur yang bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya hendaknya memiliki pandangan jauh ke depan bagi perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan sekolah. Untuk itu peran kepemimpinan kepala sekolah sangat urgen dalam sekolah, karena maju mundurnya sebuah sekolah tergantung kepada bagaimana kepemimpinan sekolah tersebut. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan sangat banyak, diantaranya adalah kepemimpinan yang otokratis, *laissez faire*, demokratis, dan teori-teori kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, pengertian kinerja, dan kriteria kinerja (Muspawi, 2021).

Secara umum pimpinan disebuah organisasi khususnya kepala sekolah disebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah akan sumber daya manusia (guru) selain itu kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan sikap profesionalisme guru agar mempunyai inisiatif sendiri dalam mengembangkan potensi dirinya atau dalam melaksanakan tugasnya tanpa intruksi terlebih dahulu dari kepala sekolah. Lalu untuk pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah juga dituntut untuk mampu melakukan komunikasi dan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu Pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru disebuah institusi pendidikan, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

1. Pembinaan Kinerja Guru

Kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala sekolah, Pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

2. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Salah satu strategi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mencapai mutu Pendidikan diperlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial. Sebagai seorang yang professional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (*desainer*), pelaksana (*implementor*), dan penilai (*evaluator*) kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik (Mikyal Hardiyati et al., 2022).

Kualitas mengajar guru secara langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Dalam peningkatan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

4. Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga

setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penguasaan penghargaan ini perlu dilakukan secara cepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif (Vienty & Ajepri, 2022).

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran dan melaksanakan administrasi sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya misalnya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya.

4. KESIMPULAN

Evaluasi kinerja guru merupakan langkah penting untuk meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas guru dalam tugasnya. Melalui berbagai metode seperti observasi, portofolio, dan umpan balik, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi guna pengembangan diri yang lebih baik. Meskipun menghadapi kendala seperti standar penilaian yang tidak jelas dan keterbatasan teknologi, strategi seperti supervisi, pembinaan, dan pemberian penghargaan dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Hal ini mendukung terciptanya sistem pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Fitria, N. L. K., & Sutiah, S. (2024). Analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru (PKG) dalam meningkatkan prestasi guru MI di Kecamatan Merakurak. *Journal of Education Research*, 5(1), 116–121. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/792>
- Hasanah, S. M. (2021). Analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 64–75. <https://doi.org/10.52166/tabyin.v3i01.125>
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., & Andriani, N. (2024). Evaluasi kinerja guru: Model dan metode dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal on Education*, 06(02), 11349–11358.
- L, I. (2019). Evaluasi dalam proses pembelajaran. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 920–935.

- Mikyal Hardiyati, Fadhillah Isnaini, Winda Apriani, Melina Hasanahti, & Putri Harapan Hasibuan. (2022). Strategi meningkatkan kinerja guru yang profesional. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 1(1), 19–25. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v1i1.12>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Ningsih, P. E. A., & Sari, M. N. (2021). Are learning media effective in English online learning?: The students' and teachers' perceptions. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 173–183. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1012>
- Rosidah, A. S., Rahman, W. I., Aulia, M., Ariansyah, A., & Fauzi, I. (2022). Penilaian kinerja guru di sekolah dasar, antara tantangan dan peluang. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 001–023. <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.93>
- Shaleh, A. R. (2005). Pendidikan agama dan pembangunan watak bangsa. Raja Grafindo Persada.
- Supardi, I. (2022). Manajemen penilaian kinerja guru (PKG) oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1707–1715.
- Suwartini, S. (2017). Pendidikan karakter dan pembangunan sumber daya manusia keberlanjutan. *Trihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 4(1), 220–234.
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), 131.