



Research Article

## Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Mutu Pembelajaran

Asep Supriyadi<sup>1</sup>, M. Ryan Fauzi<sup>2</sup>, Shafwa Imala<sup>3</sup>, Yasmi Nur Almi Permadi<sup>4</sup>

1. Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Azhary Cianjur, Jawa Barat; asepktr@gmail.com
2. Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Azhary Cianjur, Jawa Barat; Ryanfauzi2106@gmail.com
3. Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Azhary Cianjur, Jawa Barat; shafwaimalaeca@gamail.com
4. Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Azhary Cianjur, Jawa Barat; almiyasminur@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Kasyafa: Jurnal Pendidikan Agama Islam**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : March 10, 2025  
Accepted : May 23, 2025

Revised : April 05, 2025  
Available online : June 12, 2025

**How to Cite:** Asep Supriyadi, M. Ryan Fauzi, Shafwa Imala, & Yasmi Nur Almi Permadi. (2025). Teacher Performance Assessment in Improving Professionalism and Learning Quality. *Kasyafa: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 227–237. <https://doi.org/10.61166/kasyafa.v2i2.84>

### Teacher Performance Assessment in Improving Professionalism and Learning Quality

**Abstract.** Teacher performance assessment is an important aspect in the education system which aims to improve professionalism and the effectiveness of learning in schools. Teachers who have good performance will be able to create a conducive learning atmosphere and encourage student activity and participation in the learning process. This research discusses three main aspects in teacher performance appraisal, namely: (1) the meaning of teacher performance appraisal, (2) requirements, principles and aspects that must be considered in performance appraisal, and (3) procedures for implementing teacher performance appraisal.

The method used in this research is a qualitative approach with literature study and document analysis related to teacher performance assessment policies. The results of the study show that teacher performance assessment has the main function of measuring teacher professional, pedagogical, social and personality competencies. In addition, assessments carried out systematically and based on evidence can help teachers improve their competence through training and continuous professional development.

Therefore, clear and systematic procedures are needed in carrying out assessments, starting from planning, observation, analysis of results, to follow-up in the form of training and coaching for teachers. With an effective performance assessment system, it is hoped that teacher professionalism can increase and have a positive impact on the quality of learning in schools.

**Keywords:** Teacher Performance Assessment, Teacher Professionalism, Educational Evaluation.

**Abstrak.** Untuk memastikan bahwa sekolah berjalan secara profesional dan siswa belajar secara efektif, evaluasi kinerja guru ialah bagian penting dari sistem pendidikan. Pendidik yang efektif bisa menumbuhkan lingkungan yang siap untuk belajar dan menginspirasi siswa mereka untuk terlibat. Definisi evaluasi kinerja guru, kriteria, konsep, dan elemen yang harus dibahas dalam penilaian kinerja, dan metode untuk melaksanakan penilaian kinerja adalah tiga prinsip utama penelitian ini.

Penelitian kualitatif ini meneliti kebijakan dan praktik seputar evaluasi kinerja guru melalui pemeriksaan literatur dan dokumen arsip yang relevan. Kualitas profesional, pedagogis, sosial, dan kepribadian guru merupakan fokus utama evaluasi kinerja guru, menurut temuan penelitian tersebut. Selain itu, penilaian yang dilaksanakan secara sistematis dan berbasis bukti bisa membantu guru dalam meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan prosedur yang jelas dan sistematis dalam pelaksanaan penilaian, mulai dari perencanaan, observasi, analisis hasil, hingga tindak lanjut berupa pelatihan dan pembinaan bagi guru. Dengan sistem penilaian kinerja yang efektif, diharapkan profesionalisme guru bisa meningkat dan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah.

**Keywords:** Penilaian Kinerja Guru, Profesionalisme Guru, Evaluasi Pendidikan.

## PENDAHULUAN

Membangun sumber daya manusia yang kuat sangat bergantung pada pendidikan. Mutu pendidik merupakan komponen utama dalam efektivitas keseluruhan sistem pendidikan. Pendidik yang berpengalaman memiliki alat yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kelas yang menarik dan memotivasi siswa mereka untuk mengambil peran aktif dalam pendidikan mereka sendiri. Karena itu, diperlukan metode untuk mengevaluasi pekerjaan guru yang objektif dan sistematis. Evaluasi terhadap seberapa baik guru melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik merupakan tujuan dari evaluasi kinerja guru. Beberapa bagian membentuk proses ini, termasuk persiapan untuk pembelajaran, pengajaran dan pembelajaran yang sebenarnya, penilaian kemajuan siswa, dan pertumbuhan profesional bagi para pendidik. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk membantu para pendidik tumbuh secara profesional dan pribadi dengan memberikan mereka kritik yang mendalam tentang pengajaran, manajemen kelas, keterampilan sosial, dan ciri-ciri kepribadian mereka.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak kendala yang dihadapi dalam implementasi penilaian kinerja guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa subjektivitas dalam penilaian, kurangnya instrumen yang valid dan reliabel, serta minimnya tindak lanjut pascapenilaian menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas sistem ini. Selain itu, dalam beberapa kasus, penilaian kinerja guru hanya dijadikan sebagai formalitas administrasi tanpa adanya langkah konkret untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Mengacu pada masalah itu, maka riset ini bertujuan untuk menguraikan secara komprehensif konsep, prinsip, dan prosedur dalam penilaian kinerja guru. Secara khusus, penelitian ini akan menguraikan tiga aspek utama, yaitu:

1. Pengertian Penilaian Kinerja Guru – Menjelaskan definisi dan tujuan dari penilaian kinerja guru.
2. Persyaratan, Prinsip, dan Aspek Penilaian Kinerja Guru – Menguraikan elemen-elemen utama yang harus dipenuhi dalam proses penilaian agar hasilnya valid dan objektif.
3. Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru – Menjelaskan langkah-langkah sistematis dalam melaksanakan penilaian kinerja guru, mulai dari perencanaan hingga tindak lanjut hasil penilaian.

Dengan adanya riset ini, dengan harapan bisa memperkaya wawasan yang lebih dalam terkait pentingnya evaluasi hasil kerja guru serta bagaimana sistem ini dapat diterapkan secara efektif untuk menaikkan mutu pendidikan di Indonesia.

## KAJIAN TEORI

### A. Pengertian Kinerja Guru

Terjemahan dari istilah "kinerja" (sebagaimana berkaitan dengan kinerja kerja) adalah kinerja. Secara derivasi, "melakukan" menyiratkan untuk memamerkan atau melaksanakan, dan di sinilah kata "kinerja" mendapatkan maknanya.<sup>1</sup> Hasil atau penyelesaian kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan apa yang merupakan kinerja, menurut Pariata Westra.<sup>2</sup> Kinerja didefinisikan oleh August W. Smith sebagai hasil akhir dari setiap proses, baik proses tersebut bersifat teknis atau dilaksanakan oleh orang.<sup>3</sup>

Kata "kinerja guru" mengacu pada hasil aktual dan terukur dari upaya guru dalam melaksanakan kewajibannya, seperti mengembangkan rencana pelajaran, mengajar siswa, melaksanakan penilaian, dan merefleksikan hasil.

Ketika pendidik unggul dalam apa yang seharusnya mereka lakukan di kelas, kita katakan bahwa mereka memiliki kinerja tinggi. Berikut ini adalah cara guru melaksanakan tanggung jawab utama dari posisi mereka:

1. Mengembangkan rencana pelajaran dan strategi pengajaran selama satu semester atau satu tahun.
2. Mengembangkan program untuk perencanaan pembelajaran.
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
4. Melaksanakan kegiatan penilaian pembelajaran selama satu semester/satu tahun.
5. Melengkapi daftar siswa yang hadir.
6. Analisis hasil pembelajaran sedang dilaksanakan.
7. Mempersiapkan dan melaksanakan inisiatif peningkatan dan pengayaan.
8. Melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pemberian nasihat.

---

<sup>1</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009. hlm. 67

<sup>2</sup> Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010. hlm. 145

<sup>3</sup> Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. hlm.

9. Melacak sejauh mana kemajuan setiap siswa dalam mencapai pengetahuan.
10. Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan saat di kelas.<sup>4</sup>

Sementara itu, berikut ini adalah tanggung jawab pendidik sebagaimana tercantum dalam pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005:

1. Tiga langkah utama dalam pembelajaran efektif adalah persiapan, pelaksanaan proses pembelajaran yang bermutu, serta peninjauan dan analisis hasil.
2. Mempertahankan peningkatan mutu dan keterampilan akademik yang mantap sejalan dengan kemajuan di bidang seni, ilmu pengetahuan, dan teknologi.
3. Bertindak objektif dan tanpa diskriminasi atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Berpegang teguh pada prinsip agama dan moral serta menaati hukum dan kode etik sebagai guru.
5. Menjaga persatuan dan mendorong pertumbuhan negara.<sup>5</sup>

Jika seseorang dipersiapkan dengan baik untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana yang digariskan oleh sekolah, ia akan dengan senang hati mengambil posisi mengajar. Keberhasilan atau kegagalan proses pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan pendidik untuk melaksanakan tugasnya secara efektif

## B. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur seberapa baik kinerja pendidik di kelas, Departemen Pendidikan Georgia menciptakan instrumen untuk mengukur kinerja guru; Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kemudian menyempurnakannya agar lebih efektif. Rencana pembelajaran, yang juga dikenal sebagai renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur kelas, dan keterampilan interpersonal adalah tiga bidang kompetensi utama yang ditekankan oleh alat evaluasi ini pada guru. Bidang ketiga adalah penilaian pembelajaran.<sup>6</sup>

## PEMBAHASAN

### A. Syarat – syarat penilaian kinerja guru

Ivancevich menyatakan bahwa untuk mengevaluasi efektivitas guru, ada delapan kriteria yang harus dipenuhi (2001: 253)

1. Seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu disebut kuantitas pekerjaan.
2. "Kualitas pekerjaan" mengacu pada sejauh mana tugas yang diselesaikan memenuhi kriteria dan harapan yang ditentukan.
3. (Pengetahuan pekerjaan) keakraban dengan semua aspek pekerjaan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukannya dengan baik.

---

<sup>4</sup> Ibid. hlm. 96

<sup>5</sup> Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. 2010. hlm. 12

<sup>6</sup> Rusman. *Op Cit*. hlm. 75

4. (Imajinasi) kesegaran solusi yang diusulkan dan langkah-langkah yang diambil untuk mengimplementasikannya.
5. Kemauan untuk bekerja sama dengan berbagai kelompok orang.
6. (Keandalan) Kepekaan dan keandalan dalam hal datang bekerja dan menyelesaikan sesuatu.
7. (Proaktif) kegembiraan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dengan mempelajari hal-hal baru.
8. (Karakteristik individu) terkait dengan karakter, kepemimpinan, keramahan, dan integrasi mereka dalam masyarakat.<sup>7</sup>

### B. Prinsip penilaian kinerja guru

Evaluasi kinerja guru harus mematuhi pedoman berikut untuk memperhitungkan hasil dari implementasi dan evaluasi pekerjaan guru:

1. Harus mengikuti protokol dan mengacu pada aturan yang relevan saat dilaksanakan.
2. Sebagai hasil dari hasil. Kinerja yang dapat diamati dan dipantau dalam melaksanakan tanggung jawab guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran, tugas tambahan yang sesuai, dan saran merupakan aspek evaluasi kinerja guru.
3. Dengan penggunaan makalah. Kemampuan pendidik untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri bergantung pada keakraban mereka dengan semua materi yang berkaitan dengan sistem untuk mengevaluasi pekerjaan guru, khususnya materi yang merinci berbagai dimensi tugas dan indikator kinerja utama.
4. Dilaksanakan tanpa gagal. Dimulai dengan evaluasi diri, evaluasi kinerja guru tahunan mempertimbangkan hal-hal berikut:
  - a. Objektif
  - b. Adil
  - c. Akuntabel
  - d. Bermanfaat
  - e. Transparan
  - f. Berorientasi pada tujuan
  - g. Berorientasi Pada proses
  - h. Berkelanjutan
  - i. Rahasia

### C. Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru

Tanggung jawab utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid sejak tahun-tahun awal pendidikan formal hingga pendidikan menengah dan pasca-menengah. Untuk mengevaluasi guru kelas/mata pelajaran, kami melihat seberapa

---

<sup>7</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CVJejak, 2018), hlm 14-15

baik mereka melaksanakan tanggung jawab utama mereka, yang meliputi perencanaan dan penyampaian pelajaran, prestasi siswa, dan penilaian (termasuk analisis hasil ujian) dan tindak lanjut. Selain itu, aspek ini direduksi menjadi indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai seberapa baik instruktur melaksanakan kewajiban mereka. Kinerja ini merupakan cerminan kompetensi yang dimiliki guru, khususnya kompetensi pedagogis dan profesional mereka.

Pengembangan alat evaluasi kinerja untuk pendidik melibatkan penggabungan indikator kinerja utama ke dalam kisi penilaian yang lebih komprehensif. Kisi ini digunakan untuk menentukan apakah hasil studi dokumen perencanaan dan pengamatan penilai terhadap pembelajaran siswa menunjukkan kepemilikan kompetensi ini. Tabel berikut menunjukkan indikator kinerja untuk tugas-tugas utama, dan kisi berikut menunjukkan instrumen yang terkait dengan dimensi tersebut:

No	Dimensi tugas utama/indicator kinerja guru
<b>I</b>	<b>Perencanaan pembelajaran</b>
1	Dalam rencana pelajaran, guru membuat tujuan pembelajaran berdasarkan kurikulum atau silabus dengan mempertimbangkan kualitas unik setiap siswa.
2	Guru memilih materi pembelajaran berdasarkan logika, konteks, dan kekinian.
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
4	Pendidik memilih materi dan media pendidikan berdasarkan konten dan metodologi pembelajaran.
<b>II</b>	<b>Pelaksanaan kegiatan pembelajaran</b>
<i>A</i>	<i>Kegiatan pendahuluan</i>
5	Melaksanakan kegiatan pembelajaran
<i>B</i>	<i>Kegiatan inti</i>
6	Pendidik menguasai topik mata pelajaran.
7	Pendidik menggunakan teknik pedagogis yang efisien.
8	Pendidik menggunakan sumber daya/media pendidikan dalam pengajaran.
9	Pendidik merangsang dan mempertahankan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.
10	Pendidik menggunakan bahasa yang akurat dan sesuai dalam pengajaran.
<i>C</i>	<i>Kegiatan penutup</i>
11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
<b>III</b>	<b>Penilaian pembelajaran</b>
12	Pendidik mengembangkan instrumen penilaian untuk mengukur kemajuan dan prestasi siswa
13	Pendidik menggunakan beberapa taktik dan metodologi penilaian untuk mengevaluasi kemajuan dan hasil belajar siswa dalam mencapai keterampilan tertentu yang diuraikan dalam rencana pelajaran.

Evaluasi guru terhadap kinerja mereka sendiri terkait dengan kegiatan tambahan yang berkaitan dengan misi madrasah atau sekolah masing-masing terbagi dalam dua kategori:

1. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi :
  - a. Kepala sekolah atau madrasah
  - b. Wakil kepala sekolah atau madrasah
  - c. Program yang bertanggung jawab atas keahlian/studi
  - d. Direktur perpustakaan
  - e. Direktur laboratorium
2. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar meliputi:
  - a. Tanggung jawab tambahan minimal satu tahun (misalnya, membimbing guru baru atau mengambil peran sebagai wali kelas).
  - b. Tugas tambahan untuk jangka waktu satu tahun atau kurang (seperti mengembangkan keahlian dalam evaluasi pembelajaran atau merencanakan program studi).

Instrumen khusus yang dikembangkan sesuai dengan dimensi tugas utama yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tambahan mengevaluasi kinerja instruktur yang beban kerjanya mengurangi jumlah waktu yang mereka habiskan dalam pembelajaran tatap muka. Evaluasi tugas tambahan mengikuti pola yang mirip dengan evaluasi instruktur nasihat dan pembelajaran, yaitu mengubah aspek yang dapat diamati dari tugas utama menjadi metrik untuk evaluasi. Sesuai dengan Peraturan PAN-RB No. 16 Tahun 2009 tentang petunjuk teknis jabatan fungsional guru dan SKS terkait, guru secara langsung diberi kompensasi berupa SKS untuk tanggung jawab tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar.<sup>8</sup>

#### D. Prosedur penilaian kinerja guru

Prosedur evaluasi kinerja guru dilaksanakan setiap dua semester setelah selesainya kegiatan CPD. Pada akhir semester kedua tahun ajaran, kinerja guru akan dievaluasi. Selama waktu ini, pendidik harus terlibat dalam kegiatan CPD untuk mendapatkan kredit pengembangan profesional yang akan digunakan untuk evaluasi kinerja guru.

##### 1) Kegiatan Evaluasi Diri

Untuk membantu kepala sekolah/madrasah dan koordinator pengembangan profesional berkelanjutan membuat program yang harus diikuti oleh semua instruktur, akan sangat membantu jika guru melakukan evaluasi diri untuk membuat profil kompetensi. Selama empat hingga enam minggu pertama semester yang ditentukan, peserta melakukan evaluasi diri dan merumuskan rencana untuk pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Sementara itu, jika seorang guru pindah sekolah di tengah tahun ajaran, mereka tetap bisa memanfaatkan temuan evaluasi diri mereka

---

<sup>8</sup> Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*, (Jember: Iain Jember Press, 2008), hlm 188-193 .

dari sekolah atau madrasah sebelumnya di sekolah atau madrasah baru mereka.

2) Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Dua semester setelah pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) yang dijadwalkan, guru dievaluasi kinerjanya. Pada akhir setiap semester, guru diharuskan menyelesaikan evaluasi kinerja ini dalam waktu empat hingga enam minggu. Tim penilai poin kredit memakai temuan evaluasi kinerja ini untuk mengusulkan berapa banyak poin kredit yang harus diperoleh guru setiap tahun. Selain temuan evaluasi diri yang sering diperlukan, seperti yang disebutkan sebelumnya, hasil penilaian kinerja pada akhir dua semester berfungsi sebagai landasan untuk menerapkan pertumbuhan profesional berkelanjutan untuk dua semester berikutnya.

Berikut ini ikhtisar tentang apa yang dimaksud dengan CPD, evaluasi kinerja guru, dan evaluasi diri:

Evaluasi kinerja guru kelas dan topik dilaksanakan melalui pemantauan dan observasi. Salah satu cara untuk mengevaluasi efektivitas guru sebelum, selama, dan setelah pelajaran adalah dengan melihat bagaimana mereka melakukan observasi. Tujuan pemantauan adalah untuk mengevaluasi pekerjaan guru dengan memeriksa dokumen mereka dan berbicara dengan siswa dan orang tua. Pembelajaran siswa dapat diamati baik di dalam maupun di luar kelas tanpa mengganggu kemajuan mereka. Dengan membandingkan temuan dari analisis atau catatan dengan rubrik penilaian yang ialah bagian dari alat penilaian kinerja guru, penilaian tersebut menentukan apakah indikator kinerja tugas utama dapat diukur atau diamati sepenuhnya. Penentuan ini didasarkan pada bukti dari dokumen perencanaan, wawancara dengan siswa, orang tua, dan sesama guru, serta hasil analisis.

Pendekatan penerapan evaluasi kinerja pembelajaran/bimbingan identik dengan penerapan penilaian kinerja untuk instruktur dengan tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dua bagian penilaian kinerja—penilaian kinerja untuk kegiatan pembelajaran dan penelitian kinerja—adalah yang membedakannya. Persentase untuk setiap bagian ditentukan oleh nilai bagian lainnya. Sebagaimana dinyatakan pada halaman 36-39 dari Modul Kebijakan Pengembangan Profesional Guru (materi PLPG), biasanya ada empat langkah untuk melakukan penilaian kinerja guru di tingkat sekolah:

1) Tahap persiapan

Tugas yang harus dilaksanakan oleh evaluator dan instruktur yang dievaluasi selama fase persiapan meliputi:

- a. Pahami aturan untuk mengevaluasi kinerja guru, perhatikan dengan saksama detail seperti metode yang digunakan dan di mana metode tersebut sesuai dengan gambaran yang lebih besar tentang pertumbuhan dan pengembangan profesional bagi para pendidik.
- b. Pahami deskripsi indikator kinerja dari pernyataan kompetensi guru.
- c. Pahami teknik dan alat evaluasi yang akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru.

- d. Beri tahu instruktur yang akan dievaluasi tentang strategi untuk menerapkan evaluasi kinerja dan buatlah jadwal untuk pelaksanaannya.
- 2) Tahap pelaksanaan
  - Sebelum menentukan nilai untuk setiap kemampuan, penilai harus melalui banyak langkah evaluasi kinerja guru, termasuk:
    - a. Sebelum pengamatan.

Pengamat tidak mendampingi evaluator atau guru siswa pada pertemuan pertama di ruang guru yang ditunjuk. Banyak item yang tidak dapat dicakup selama observasi dibahas dan dokumentasi pendukung dikumpulkan selama pertemuan ini oleh penilai. Laporan dan evaluasi yang disusun berdasarkan kompetensi diperlukan agar semua temuan dapat diserahkan sebagai bukti evaluasi kinerja.
    - b. Selama pengamatan.

Tugas penilai, baik di dalam maupun di luar kelas, adalah mencatat semua yang dilaksanakan instruktur sebagai bagian dari proses pembelajaran atau bimbingan. Dalam pengaturan ini, evaluasi kinerja dilaksanakan dengan memakai instrumen khusus untuk setiap evaluasi. Guru yang membimbing siswa dalam belajar atau memberi mereka arahan bisa mengevaluasi kinerja mereka memakai berbagai alat yang dirancang khusus untuk tujuan ini. Tidak perlu mengganggu pembelajaran siswa untuk melakukan pengamatan terhadap aktivitas kelas selama pembelajaran tatap muka. Proses bimbingan memungkinkan pengamatan aktivitas dilaksanakan di kelas dan di luar kelas, baik selama bimbingan individu maupun kelompok. Bukti penilaian kinerja dapat ditemukan dalam format laporan dan evaluasi menurut kompetensi ataupun lembar lainnya, di mana penilai harus mencatat semua temuan pengamatan. Untuk mendapatkan data yang dapat diandalkan tentang seberapa baik kinerja guru saat memimpin pembelajaran atau membimbing aktivitas, mungkin diperlukan untuk mengulangi prosedur pengamatan.
- 3) Tahap penilaian
  - a. Pelaksanaan penilaian

Di sini, penilai memakai skala dari 1 hingga 4 untuk memberikan nilai pada setiap keterampilan. Penilai memberikan skor 0 untuk setiap indikasi kompetensi sebelum memberikan nilai. Hasil pemantauan dan pengamatan, bersama dengan data tercatat lainnya yang dikumpulkan selama evaluasi kinerja guru, harus menjadi dasar penilaian ini.
  - b. Pernyataan keberatan terhadap hasil penilaian

Siapa pun bisa mengajukan keberatan atas putusan penilai. Pendidik yang dievaluasi bisa mengajukan keberatan atas hasil evaluasi. Setelah kepala sekolah atau Dinas Pendidikan menerima keberatan, mereka akan memilih moderator yang sesuai. Dalam situasi seperti itu, moderator memiliki dua pilihan: melaksanakan

kembali seluruh evaluasi kinerja atau melaksanakannya kembali untuk keterampilan tertentu yang tidak disetujui. Pengajuan usulan penilaian ulang wajib didokumentasikan dalam laporan akhir. Hasil evaluasi kinerja guru dalam skenario ini ditentukan oleh skor moderator. Penilaian ulang hanya dilaksanakan satu kali, dan moderator hanya terlibat dalam evaluasi tersebut. Tahap keempat: pelaporan

4) Tahap pelaporan

Penilai bertanggung jawab untuk melaporkan hasil evaluasi kinerja guru kepada pihak yang berwenang untuk ditindaklanjuti setelah memperoleh skor penilaian formatif dan sumatif. Kepala sekolah atau koordinator PKB menerima hasil penilaian formatif dan memakainya untuk menginformasikan proses perencanaan kegiatan PKB tahunan. Tim penilai menerima pemberitahuan tentang temuan penilaian sumatif di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat, berdasarkan yurisdiksinya.

Tim penilai di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat memakai laporan sumatif ini untuk menentukan poin kredit tahunan (PAK) yang dapat digunakan guru untuk naik pangkat dan jabatan fungsionalnya. Ada tiga bagian dalam laporan tersebut: (1) laporan dan evaluasi berbasis kompetensi dalam format yang ditentukan; (2) ringkasan temuan dari penilaian kinerja guru dalam format yang ditentukan; dan (3) dokumen relevan lainnya.<sup>9</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru ialah bagian integral dalam sistem pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan efektivitas pembelajaran. Penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengukur kemampuan guru, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan kualitas pengajaran.

Terdapat beberapa aspek utama dalam penilaian kinerja guru. Pertama, penilaian kinerja guru harus memiliki dasar yang kuat dalam hal definisi dan tujuan. Penilaian yang dilaksanakan dengan baik bisa membantu guru dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arahan untuk pengembangan lebih lanjut.

Kedua, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip validitas, reliabilitas, objektivitas, dan akuntabilitas. Instrumen yang digunakan dalam penilaian harus relevan dengan aspek yang diukur dan dapat digunakan secara konsisten dalam berbagai situasi. Selain itu, penilaian harus dilaksanakan secara transparan dan berbasis bukti agar hasilnya dapat dipercaya dan diterima oleh semua pihak yang terlibat.

---

<sup>9</sup> Musriadi, *Profesi Pendidikan secara Teoritis dan Aplokatif*, (Yogyakarta : Deepublish, 2018), hlm 79-86

Ketiga, pelaksanaan penilaian kinerja guru harus dilaksanakan melalui prosedur yang sistematis. Mulai dari perencanaan, observasi, analisis hasil, hingga tindak lanjut, setiap tahap harus dirancang dengan baik agar penilaian tidak hanya menjadi sekadar formalitas administratif. Salah satu aspek yang krusial dalam proses ini adalah tindak lanjut hasil penilaian, seperti pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi.

Namun, masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasi penilaian kinerja guru, seperti subjektivitas dalam penilaian, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya pemahaman mengenai pentingnya tindak lanjut hasil penilaian. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih komprehensif serta dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, dan guru itu sendiri, untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja guru dapat berjalan secara efektif.

Dengan adanya sistem penilaian kinerja guru yang baik, diharapkan dapat terjadi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang mendapatkan evaluasi yang objektif dan umpan balik yang konstruktif akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya, alhasil bisa memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa dan perkembangan dunia pendidikan di masa depan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- La, Ode Ismail A. 2017. Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. Jurnal Idaarah. Vol I. No.1. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Aluiddin Makassar.
- Mulyoatmodjo. 1980. *Micro Teaching*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan.
- Zainal, Abidin dan Sutrisno. 2014. Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upaya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di Dalam Kelas. Jurnal Pendidikan. Vol. I. No. 01. Universitas Indraprasta PGRI.
- Musriadi, *Profesi Pendidikan secara Teoritis dan Aplikatif*, (Yogyakarta : Deepublish, 2018), hlm 79-86
- Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*, (Jember: Iain Jember Press, 2008), hlm 188-193
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009. hlm. 67
- Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010. hlm. 145
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. hlm.
- Ibid. hlm. 96
- Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. 2010. hlm. 12
- Rusman. *Op Cit*. hlm. 75
- Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CVJejak, 2018), hlm 14-15