



## Evaluasi untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar

Muhammad Sifyani\*<sup>1</sup>, Sutama<sup>2</sup>, Ahmad Muhibbin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

E-mail: [msifyani1988@gmail.com](mailto:msifyani1988@gmail.com), [sutama@ums.ac.id](mailto:sutama@ums.ac.id), [am215@ums.ac.id](mailto:am215@ums.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-02-12 Revised: 2024-03-23 Published: 2024-04-01  <b>Keywords:</b> <i>Evaluation; Professional Competence; Teacher.</i>	This research aims to describe the planning, implementation, results and improvement of performance evaluation to increase the professional competence of teachers at Aisyiyah Unggulan Elementary School of Gemolong, Sragen Regency. This type of research is qualitative research with a case study design. The data sources for this research are the deputy head of curriculum and teachers. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is interactive model analysis. The research results show: (1) Performance evaluation planning for increasing teacher professionalism was carried out through work meetings by daily leaders in the last three months at the end of the school year; (2) Implementation of performance evaluations used to assess teacher professionalism starts from the initial meeting between the assessor and the teacher being assessed; (3) Performance evaluation results for increasing teacher professionalism are on average in the good category. Next, reflection is carried out between the assessor and the teacher being assessed, reporting the results of the performance evaluation to the school principal and teacher. (4) Improvements in performance evaluation to increase teacher professionalism at Gemolong's flagship Aisyiyah Elementary School in Sragen Regency are carried out through coaching, workshops or training, and awards.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-02-12 Direvisi: 2024-03-23 Dipublikasi: 2024-04-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Evaluasi; Kompetensi Profesional; Guru.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, hasil, dan perbaikan evaluasi kinerja untuk peningkatan kompetensi profesional guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain studi kasus. Sumber data penelitian ini yaitu wakil kepala kurikulum dan guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Perencanaan evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui rapat kerja oleh pimpinan harian pada tiga bulan terakhir di akhir tahun pelajaran; (2) Pelaksanaan evaluasi kinerja yang digunakan untuk penilaian profesionalisme guru dimulai dari pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai; (3) Hasil evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru rata-rata dalam kategori baik. Selanjutnya dilakukan refleksi antara penilai dengan guru yang dinilai, pelaporan hasil evaluasi kinerja kepada kepala sekolah dan guru. (4) Perbaikan evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen dilakukan melalui pembinaan, workshop atau pelatihan, dan penghargaan ( <i>reward</i> ).

### I. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis sehingga setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang

peranan yang penting. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri (Wijaya & Rusyan, 2014: 143).

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu untuk

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. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Upaya untuk peningkatan kemampuan guru secara individual telah banyak dilakukan oleh guru yang bersangkutan dengan cara melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti S-2 dan S-3. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari pendidikan pra jabatan atau yang biasa disebut pre-service training hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau in-service training seperti penataran, seminar, loka karya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Bahkan saat ini pemerintah mewajibkan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti hendak melihat bagaimana model evaluasi kinerja bagi guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen. Pilihan peneliti terhadap lembaga pendidikan ini didasarkan pada suatu fenomena bahwa SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen adalah salah satu sekolah yang mengalami perkembangan yang cukup bagus, baik dari segi peningkatan kuantitas siswa maupun dari kualitas prestasi gurunya. Setelah peneliti melakukan penelitian pendahuluan dan menanyakan beberapa pertanyaan kepada kepala sekolah. Dari informasi tersebut, guru SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen melakukan evaluasi kinerja terhadap kinerjanya di sekolah. Kegiatan evaluasi kinerja ini dilakukan setiap seminggu sekali setelah kegiatan proses belajar mengajar berakhir. Dalam kegiatan tersebut, guru membahas tentang permasalahan proses belajar mengajar dan program kerja

sekolah. Dari kegiatan evaluasi tersebut maka akan diketahui kekurangan-kekurangan sehingga dapat dicarikan solusi yang nantinya akan diputuskan oleh kepala sekolah. Evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan sebagai media dalam berkomunikasi di lingkungan kerja. Melalui pemahaman nilai pribadinya, dapat digunakan sebagai media berdiskusi dalam masalah pekerjaan, serta memperjelas konteks pekerjaan. Evaluasi kinerja juga dapat memberikan kesempatan untuk mendiskusikan dan mendapatkan bimbingan dalam mencapai cita-cita yang diharapkan, maupun meningkatkan hubungan harmonis dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, peneliti menggali pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh guru dengan judul "Model Evaluasi Kinerja untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen".

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen. Sumber data yang digunakan pada studi ini meliputi responden yaitu guru-guru yang ada di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen, informan sesuai dengan yang disepakati pada waktu permohonan ijin penelitian yaitu wakil kepala kurikulum dan guru. Selain itu, sumber data penelitian ini berupa dokumen/ arsip yang dibuat oleh guru ketika kegiatan evaluasi di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong Kabupaten Sragen. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jenis triangulasi yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi sumber dan metode. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga kegiatan secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi (Buchari, 2014: 72-73).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perencanaan Evaluasi Kinerja untuk Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen**

Evaluasi kinerja guru sangat penting dilakukan oleh sekolah terhadap setiap guru dengan tujuan agar dapat memastikan bahwa guru tersebut seorang guru yang profesional di bidangnya. Oleh karena itu, sekolah harus dapat memastikan evaluasi kinerja guru dapat

dikelola dengan baik agar tujuan dari evaluasi tersebut dapat tercapai. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Johanes (2019) bahwa kinerja dan kualitas seorang guru meningkat dengan manajemen kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Program evaluasi kinerja tersebut mengacu pada prinsip manajemen yang meliputi empat komponen, yaitu perencanaan evaluasi kinerja, pengorganisasian evaluasi kinerja, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan pengawasan evaluasi kinerja guru.

Evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen direncanakan pada tiga bulan terakhir di akhir tahun pelajaran melalui rapat kerja oleh pimpinan harian, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan bagian keuangan. Rapat kerja dilaksanakan untuk membahas apa saja yang perlu direncanakan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Temuan penelitian ini tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian dari Hartono (2019) yang menyatakan secara teknis pertama diadakan rapat kecil yang dihadiri Kepala Madrasah, waka kurikulum, dan guru senior yang bersertifikat PKG.

Perencanaan selanjutnya adalah menuangkan evaluasi kinerja guru ke dalam program kerja dan Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS). Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan yang diperlukan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru dapat dianggarkan oleh sekolah. Seperti yang disampaikan oleh Syahputra (2021) untuk keberlangsungan kegiatan penilaian kinerja guru di satuan pendidikan, maka pemerintah dapat mengalokasikan dana khusus dalam Dana BOS. Sementara penguangan ke dalam program kerja menurut Azahra, Efrianti, & Asdar (2019) bertujuan agar program yang akan digunakan dan dilaksanakan sesuai dengan langkah langkah yang telah direncanakan atau dijadwalkan.

Langkah selanjutnya dalam perencanaan evaluasi kinerja guru adalah pembentukan panitia evaluasi kinerja guru. Kepala sekolah menunjuk beberapa guru senior sebagai tim penilai evaluasi kinerja guru. Kepala sekolah mempertimbangkan beberapa syarat dalam memilih tim penilai evaluasi kinerja guru tersebut, antara lain guru senior yang memiliki pengalaman mengajar, memiliki sertifikat pendidik, memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian, dan paham mengenai tata cara penilaian kinerja

guru. Pembentukan tim penilai tersebut ditetapkan dalam surat keputusan yang ditandatangani oleh kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alhaddad (2019) menjelaskan pembentukan dan penyusunan Surat Keputusan (SK) tim penilaian kinerja guru oleh Yayasan Pondok Pesantren (sekolah). Dalam SK tersebut tertuang pengelompokan kegiatan dan pembagian tugas. Pengelompokan kegiatan diikuti penugasan yang diberi wewenang mengawasi kelompok. Pembagian tugas disusun secara tepat dan mendelegasikan wewenang untuk mengerjakan tugas tersebut.

Setelah tim penilai dibentuk melalui penerbitan surat keputusan kepala sekolah, langkah selanjutnya adalah menetapkan jadwal evaluasi kinerja guru. Jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru ditetapkan dengan melihat kalender akademik dan agenda besar lainnya. Hal ini dilakukan agar pelaksanaan evaluasi kinerja guru tidak berbenturan dengan kegiatan lain. Jadwal kegiatan akademik yang berbenturan akan mengganggu pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Seperti yang diungkapkan oleh Tarmo (2021) dalam temuan penelitiannya menyampaikan faktor yang menghambat pelaksanaan PKG adalah jadwal PKG yang berbenturan dengan kegiatan lain. Kepala sekolah atau tim penilai yang memiliki banyak kegiatan di luar kegiatan PKG yang jumlahnya lebih banyak daripada kegiatan PKG itu sendiri mengharuskan kepala sekolah atau penilai membatalkan jadwal kegiatan PKG.

Perencanaan selanjutnya dalam evaluasi kinerja guru adalah melaksanakan rapat pleno pemantapan rencana evaluasi kinerja guru pada awal tahun pelajaran. Rapat ini merupakan tindak lanjut dari perencanaan pada rapat kerja sebelumnya di akhir tahun pelajaran. Menurut Khoirunnisa, Jalil, & Mustafida (2021), kepala sekolah mengadakan rapat koordinasi dengan tim penilai untuk membahas beberapa hal terkait dengan pelaksanaan penilaian kinerja guru. Tim penilai perlu memahami instrumen penilaian evaluasi kinerja guru sebelum melaksanakan kegiatan evaluasi kinerja guru. Seperti yang disampaikan oleh Alhaddad (2019) bahwa perencanaan yang dilakukan dalam evaluasi kinerja guru salah satunya adalah memahami penggunaan instrumen penilaian kinerja guru dan tata cara penilaian yang akan dilakukan,

termasuk cara mencatat semua hasil pengamatan dan pemantauan, serta mengumpulkan dokumen dan bukti fisik lainnya yang memperkuat hasil penilaian. Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Yuwono, Kusmayadi, Hasanah, & Barlian (2021) bahwa dalam tahap persiapan, penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru yang mencakup: (1) Konsep penilaian kinerja guru, (2) Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru, (3) Instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari: (a) Format Hasil Pemantauan dan Pengamatan; (b) Format Penilaian Kinerja Guru; (c) Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru; dan penggunaannya, 4). Tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai. Pemahaman instrumen evaluasi kinerja guru ini dilakukan agar tim penilai dapat melakukan penilaian dengan benar sesuai dengan pedoman penilaian kinerja guru yang sudah ditetapkan.

Setelah tim penilai paham dengan instrumen penilaian evaluasi kinerja guru, maka guru-guru yang akan dinilai perlu diinformasikan terkait rencana pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah melakukan kegiatan sosialisasi pelaksanaan evaluasi kinerja kepada guru. Kegiatan sosialisasi evaluasi kinerja guru dilakukan melalui pertemuan guru dan media sosial dengan tujuan agar guru dapat mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya. Sementara materi yang disampaikan dalam sosialisasi ini adalah informasi sekitar kebijakan dan tujuan evaluasi kinerja guru, serta instrumen yang digunakan dalam evaluasi kinerja guru. Temuan penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Hartono (2019) bahwa sekolah memberitahukan (mensosialisasikan) rencana pelaksanaan penelitian kinerja guru kepada guru yang akan dinilai sekaligus menentukan rentang waktu jadwal pelaksanaannya. Sedangkan Khoirunnisa et al. (2021) dalam penelitiannya menyampaikan kepala sekolah melakukan sosialisasi kepada semua guru terkait tanggal dan sistematisa pelaksanaan penilaian kinerja guru. Dengan sosialisasi penilaian evaluasi kinerja guru terlebih dahulu diharapkan guru dapat mempersiapkan semua instrumen yang dibutuhkan agar nilai evaluasi kinerja guru masing-masing dapat maksimal.

## **B. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang digunakan untuk penilaian profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen**

Pelaksanaan evaluasi kinerja yang digunakan untuk penilaian profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen dimulai dengan pertemuan awal antara tim penilai dengan guru yang dinilai. Menurut Abdullah, Rahmawati, & Damhuri (2020) pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum dilakukan pengamatan dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga. Pada pertemuan ini, penilai mengumpulkan dokumen pendukung dan melakukan diskusi tentang berbagai hal yang tidak mungkin dilakukan pada saat pengamatan.

Evaluasi kinerja guru dalam peningkatan profesionalisme guru dilakukan dengan menilai empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penilaian kompetensi pedagogik dilakukan pada waktu penjarangan awal bergabung dengan SD Aisyiyah dan konversi nilai yang mengacu pada indikator kompetensi pedagogik. Penilaian kompetensi kepribadian dilakukan tim penilai melalui pengamatan sikap guru dibantu dengan bagian psikologi yang bertugas memantau kepribadian setiap guru. Penilaian kompetensi sosial dilakukan melalui pengamatan sikap guru di sekolah dan penilaian khusus dari Muhammadiyah untuk menilai sikap guru di luar sekolah. Penilaian kompetensi profesional guru melalui supervisi dalam penguasaan materi dan teknologi yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran. Pengukuran kinerja guru melalui penilaian empat kompetensi ini sesuai dengan hasil penelitian dari Prasetyo & Setiawan (2021) yang menyimpulkan kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Sementara Aimah & Purwanto (2019) menyatakan indikator yang digunakan untuk menilai kompetensi melalui kepribadian yang dimiliki oleh pengajar. Untuk itu, guru harus memiliki kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan juga kompetensi profesional yang baik agar dapat menunjukkan kinerja guru yang baik pula.

Keempat kompetensi guru yang telah disebutkan di atas, dievaluasi melalui dua kegiatan, yaitu pengamatan dan pemantauan.

Kegiatan pengamatan dilakukan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan sesudah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan dilakukan dengan cara menilai dokumen perangkat pembelajaran dan wawancara dengan guru yang dinilai serta pihak yang berkepentingan seperti siswa, rekan guru, warga sekitar, atau organisasi ranting Muhammadiyah di sekitar tempat tinggal guru yang dinilai. Metode pengamatan dan pemantauan oleh Muchlisin (2017) disebut model Behavior Observation Scale (BOS) dan Field Review Method. Dalam penggunaan model BOS kepala madrasah memeriksa dokumen-dokumen administratif guru dan mengobservasi perilaku kerja guru di ruangan kelas dan lingkungan madrasah. Kepala madrasah dalam menggunakan model tersebut diiringi dengan instrumen penilaian kinerja guru, instrumen monitoring sertifikasi guru. Sedangkan penggunaan model field review method kepala madrasah terjun langsung ke ruangan kelas untuk mengamati dan menilai kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru dengan membawa instrumen penilaian yaitu lembar catatan fakta, instrumen monitoring sertifikasi guru.

Temuan penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Muslim dan Wekke (2018) dan Ozbek & Taneri (2019) yang menyimpulkan penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan metode pengamatan. Idapalapati (2019) dalam temuan penelitiannya menyimpulkan pengamatan praktik kelas guru dan perilaku kelas adalah alat paling penting dari mesin manajerial birokrasi yang akan menyumbang lebih dari 50% evaluasi guru. Sedangkan Tabancali (2017) menyampaikan pengamatan yang cermat dan mengetahui guru dengan lebih baik dikutip sebagai dasar utama penilaian kinerja guru. Kegiatan pengamatan ini menurut Sinaga, Lubis, & Sitanggang (2021) adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sementara Komariyah (2022) menyatakan pemantauan perencanaan pembelajaran dilakukan dengan teknik pemantauan individu melalui kegiatan pertemuan individual. Pertemuan individual merupakan pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara kepala Sekolah dan guru, yang ditujukan untuk (1) mengembangkan perangkat pembelajaran yang lebih baik, (2) meningkatkan kemampuan guru dalam

pembelajaran, dan (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan diri guru.

### **C. Hasil evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen**

Tahap selanjutnya setelah kegiatan evaluasi kinerja guru selesai dilaksanakan adalah kegiatan pemberian nilai oleh tim penilai. Dari hasil pemberian nilai tersebut diperoleh hasil rata-rata evaluasi kinerja guru dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan oleh dokumentasi rekapitulasi penilaian kinerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 43,20 dengan persentase nilai sebesar 77%. Hasil ini tidak jauh berbeda dengan temuan penelitian dari Safitri, et al. (2019) menyimpulkan dari evaluasi kompetensi menunjukkan guru memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan program pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. Penelitian dari Tjabolo & Otaya (2019), Sabatini, Wasitohadi, & Dwikurnaningsih (2020), dan Oktriany, Sulasmono, & Iriani (2018) menunjukkan kinerja guru berada pada kategori baik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran ataupun dari empat kompetensi guru.

Penilai dan guru yang dinilai melakukan refleksi atas hasil penilaian evaluasi kinerja guru setelah kegiatan pemberian nilai. Refleksi ini bertujuan untuk memberikan masukan perbaikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pada periode berikutnya. Menurut Marnoko (2022) refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa di dalam kelas?, aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan murid?, apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik?, apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?. Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Hasil evaluasi kinerja guru yang telah dinilai oleh tim penilai kemudian dilaporkan kepada kepala sekolah dan guru yang dinilai. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Yulianto

(2018) bahwa penilaian kinerja guru formatif dilaporkan kepada kepala sekolah. Guru yang dinilai dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian yang diperoleh kepada kepala sekolah, dan untuk ini bisa dilakukan penunjukkan moderator yang menjembatani perbedaan antara penilai dan guru yang dinilai. Dalam hal ini moderator dapat mengulang pelaksanaan penilaian evaluasi kinerja guru untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati atau mengulang penilaian kinerja secara menyeluruh.

Hasil evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong ini dapat digunakan sebagai bahan penyusunan profil kinerja guru yang dapat digunakan untuk input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Huang dan Shih (2017) yang menyimpulkan hasil dari evaluasi guru digunakan untuk membantu guru dengan pengembangan profesional. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Muslimin (2020) yang menjelaskan evaluasi kinerja guru digunakan untuk menyusun profil kinerja guru dalam menyusun Program Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Adanya penilaian kinerja guru ini bukan berarti akan menyulitkan guru, tetapi penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional yang dapat berkontribusi nyata bagi perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia.

Manfaat lainnya dari hasil evaluasi kinerja guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong adalah sebagai dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Gultom (2020) yang menyatakan evaluasi kinerja guru bertujuan untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksana tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut. Sementara penelitian dari Kagema & Irungu (2018) menyimpulkan bahwa tujuan dari program penilaian mungkin untuk mengevaluasi kinerja saat ini pada pekerjaan atau untuk menentukan potensi pekerjaan yang lebih tinggi. Dalam beberapa kasus, penilaian

kinerja dikaitkan dengan tujuan khusus seperti kenaikan gaji, pelatihan, promosi dan transfer antara lain. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.

#### **D. Perbaikan evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen**

Hasil evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen dapat dijadikan dasar sebagai upaya perbaikan kualitas kinerja guru pada periode berikutnya. Salah satu upaya perbaikan kinerja guru tersebut adalah melalui pembinaan. Menurut Susanti (2019) pembinaan kinerja guru dilaksanakan dengan memposisikan dan membagi tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar sesuai dengan bidang keahlian dan juga kualifikasi akademiknya. Pelaksanaan pembinaan kinerja guru dilakukan melalui rapat dan pembinaan tugas, pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, serta melakukan supervisi dengan tujuan untuk menumbuhkan kesadaran kinerja guru dan juga terus berupaya mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya.

Perbaikan evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen selanjutnya adalah melalui workshop atau pelatihan. Guru akan mendapatkan pelatihan oleh narasumber dari luar yang berkompeten di bidang yang menjadi tema pelatihan melalui program In House Training (IHT). Hal inilah, yang menjadi tindak lanjut perbaikan dari hasil penilaian kinerja guru yang kurang baik sebagai upaya peningkatan kompetensi guru. Seperti yang disampaikan oleh Sumarno (2022) bahwa perlu adanya upaya sekolah untuk menyelenggarakan pelatihan terkait dengan kinerja guru selain dari upaya pembimbingan kepala sekolah. Temuan ini juga diperkuat oleh Sianturi et al. (2021) dalam penelitiannya bahwa kegiatan pelatihan memberikan pemahaman baru kepada para guru. Dengan adanya pelatihan ini, maka guru khususnya peserta pelatihan

memperoleh suatu pengalaman dan pelajaran yang baru. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan atau in house training ini telah memberikan dampak positif kepada guru.

Mensah Hervie & Winful (2018) menyatakan kinerja guru yang buruk seringnya disebabkan karena kurangnya pelatihan. Di bidang pengembangan kapasitas diri, pelatihan dan pelatihan ulang guru terkait dengan kinerja guru. Pelatihan in-service yang mereka ikuti telah meningkatkan tingkat produktivitas dan pengembangan mereka. Hasil ini memberikan indikasi bahwa pelatihan in-service reguler guru membantu mereka menjadi lebih kompeten dengan membangun kapasitas dan juga meningkatkan tingkat produktivitas dan pengembangan. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Maritasari, Setyosari, Kuswandi, & Praherdhiono (2020) bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja guru. Melalui pelatihan dapat mempengaruhi profesionalisme guru dalam mengajar. Pelatihan ini mencakup berbagai kegiatan yang harus diikuti oleh guru selama periode tertentu, sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme guru. Semakin sering guru mengikuti pelatihan maka guru akan semakin terampil sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Khan & Abdullah, 2019).

Bagi guru yang menunjukkan kinerja yang baik dari perolehan hasil evaluasi kinerja guru, maka sekolah memberikan penghargaan atas pencapaiannya tersebut. Penghargaan yang diberikan berupa pengumuman kepada semua warga madrasah bahwa guru sudah memiliki kinerja yang baik. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Susanti (2019) yang memberikan reward kepada guru yang berkinerja baik. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Javed & Muhammad (2021) bahwa sebagian besar guru meningkatkan kinerja mereka terkait sistem penghargaan yang mereka terima. Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Ogada, Momanyi, & Mwalw'a (2020) bahwa penghargaan berbasis kinerja mempengaruhi kinerja guru dengan cara yang berbeda dan disadari bahwa penghargaan berbasis kinerja memotivasi guru dan meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan produktivitas dan efisiensi guru. Studi ini merekomendasikan penerbitan penghargaan berdasarkan prestasi, penghar-

gaan kedisiplinan tepat waktu, dan juga menghasilkan kegiatan yang akan memotivasi guru mereka.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Perencanaan evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen dilakukan melalui rapat kerja oleh pimpinan harian pada tiga bulan terakhir di akhir tahun pelajaran; Evaluasi kinerja guru dituangkan dalam program kerja dan Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS); Pembentukan panitia evaluasi kinerja guru; Penetapan jadwal evaluasi kinerja guru; Rapat pleno pemantapan rencana evaluasi kinerja guru pada awal tahun pelajaran; Pemahaman instrumen evaluasi kinerja guru; dan Sosialisasi pelaksanaan evaluasi kinerja kepada guru

Pelaksanaan evaluasi kinerja yang digunakan untuk penilaian profesionalisme guru di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen dimulai dari pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai; Penilaian kompetensi pedagogik dilakukan pada waktu penjarangan awal bergabung dengan SD Aisyiyah dan konversi nilai yang mengacu pada indikator kompetensi pedagogik; Penilaian kompetensi kepribadian dilakukan tim penilai melalui pengamatan sikap guru dibantu dengan bagian psikologi yang bertugas memantau kepribadian setiap guru; Penilaian kompetensi sosial dilakukan melalui pengamatan sikap guru di sekolah dan penilaian khusus dari Muhammadiyah untuk menilai sikap guru di luar sekolah; Penilaian kompetensi profesional guru melalui supervisi dalam penguasaan materi dan teknologi yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran; dan penilaian dilakukan dengan metode pengamatan dan pemantauan.

Hasil evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen rata-rata dalam kategori baik. Selanjutnya dilakukan refleksi antara penilai dengan guru yang dinilai, pelaporan hasil evaluasi kinerja kepada kepala sekolah dan guru. Hasil evaluasi kinerja guru ini sebagai bahan penyusunan profil kinerja guru yang dapat digunakan untuk input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan sebagai dasar

penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru

Perbaikan evaluasi kinerja untuk peningkatan profesionalisme guru di SD Aisyiyah unggulan Gemolong di Kabupaten Sragen dilakukan melalui pembinaan, *workshop* atau pelatihan, dan penghargaan (*reward*).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan antara lain: 1) Bagi kepala sekolah, pelaksanaan evaluasi kinerja guru hendaknya dilaksanakan secara terprogram, dan terus-menerus. Serta ada feedback dari evaluasi sebelumnya, sehingga akan terlihat perbaikan kinerja guru untuk menjadi guru yang benar-benar profesional. 2) Bagi tim penilai, perlu memberikan pendampingan terhadap guru dalam melaksanakan evaluasi diri guru. Terutama dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Tim penilai sebelum melakukan pengamatan dapat melakukan konfirmasi terlebih dahulu dengan guru. Namun tidak perlu menentukan jadwal sebelum pengamatan. Hal ini untuk dapat mengantisipasi agar proses pembelajaran tidak terkesan dipersiapkan untuk penilaian. Tim penilai perlu memberikan jadwal atau mengalokasikan waktu tersendiri dalam memberikan pembinaan kepada guru. Agar langkah perbaikan dalam pembinaan secara personal lebih efektif dan berimplikasi positif terhadap kompetensi profesionalisme guru. 3) Bagi guru, hendaknya lebih kreatif dalam menggunakan metode dan teknik dalam proses belajar mengajar dengan cara menggunakan segala media pembelajaran yang ada. Selain itu, tidak lupa untuk selalu terbuka dan membagi segala informasi-informasi pembelajaran agar siswa dapat belajar secara optimal dan berhasil di kemudian hari.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Y., Rahmawati, & Damhuri. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Kegiatan Supervisi Pembelajaran di SDN 04 Duhiadaa. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 88–105. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i2.1294>
- Aimah, S., & Purwanto, B. (2019). Evaluating Teachers' Performance: A Need for Effective Teaching. *A Journal of Culture, English Language Teaching & Literature*, 19(1), 157–170.
- Alhaddad, M. R. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Salatiga Palembang. *Jurnal Al Ghazali: Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 1–18.
- Azahra, N., Efrianti, M., & Asdar, R. A. (2019). Strategi Humas dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Bone. *Jurnal Mappesona*, 2(1), 1–14.
- Buchari, S. A. (2014). *Kebangkitan Etnis Menuju Politik Identitas*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29–43. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>
- Hartono. (2019). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*, 698–703. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Huang, H. P., & Shih, Y. H. (2017). A Study of Primary School Teachers' Attitudes toward Teacher Evaluation for Professional Development and Teaching Effectiveness in the Remote Districts. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), 5949–5960. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01052a>
- Idapalapati, S. R. (2019). Towards the Fairest Teacher Evaluation Model. *World Journal of Educational Research*, 6(2), 168–187.
- Javed, A., & Muhammad, N. (2021). Teachers Perceptions about Reward Systems in Classroom. *Journal of Education and Social Studies*, 2(2), 59–62. <https://doi.org/10.52223/jess.20212204>
- Johanes. (2019). Implementation Of Teacher Performance Evaluation (A Case Study At Mahabodhi Primary School). *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 238–247.
- Kagama, J., & Irungu, C. (2018). An Analysis Of Teacher Performance Appraisals And Their Influence On Teacher Performance In

- Secondary Schools In Kenya. *International Journal of Education*, 11(1), 93–98. <https://doi.org/10.17509/ije.v11i1.11148>
- Khan, S. I., & Abdullah, N. N. (2019). The Impact of Staff Training and Development On Teacher's Productivity. *Economics Management and Sustainability*, 4(1), 37–45. <https://doi.org/10.14254/jems.2019.4-1.4>
- Khoirunnisa, S., Jalil, A., & Mustafida, F. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru PAI dalam Kompetensi Guru di SMP IT Asy Syadzili Pakis Malang. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 104–110.
- Komariyah. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Menyusun Perangkat Pembelajaran Melalui Sipervisi Akademik di SD Negeri Kependilan. *J-KIP (Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 47–52. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/j-kip.v3i1.6989>
- Maritasari, D. B., Setyosari, P., Kuswandi, D., & Praherdhiono, H. (2020). The effect of training and supervision on teacher performance through teacher competence as a mediating variable in primary schools. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11C), 105–112. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082312>
- Marnoko. (2022). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru Kelas 6 melalui Supervisi Kelas Bersahabat di Gugus I Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal Terapan Pendidikan Dasar Dan Menengah*, 2(1), 258–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.28926/jtpdm.v2i1.331>
- Mensah Hervie, D., & Winful, E. C. (2018). Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.11>
- Muchlisin, M. A. (2017). Model Penilaian Kinerja Guru di Madrasah. *TA'ALLUM: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 309–320.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Al-Ta'dib*, 11(1), 37–54.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 4(1), 197–204.
- Ogada, E. O., Momanyi, M., & Mwalw'a, S. (2020). Contribution of Reward Systems towards Teachers' Job Satisfaction among Public Secondary Schools in Kikuyu Sub-County, Kiambu County, Kenya. *Journal of Education*, 3(2), 54–67.
- Oktriany, W. H., Sulasmono, B. S., & Iriani, A. (2018). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 24–36. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5i1.p24-36>
- Ozbek, O. Y., & Taneri, P. O. (2019). Teacher Performance Appraisal in Turkey: An Alternate Model. *European Journal of Education Studies*, 5(11), 222–251.
- Prasetyo, W., & Setiawan, Y. (2021). Evaluasi Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Guru pada Guru Kelas di SD Negeri Randuacir 02. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 385–409. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1231>
- Sabatini, W., Wasitohadi, & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Evaluasi Kinerja Guru Non PNS di SMK Negeri 1 Pabelan. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 10(2), 114–124. <https://doi.org/10.21067/jip.v10i2.4314>
- Safitri, Retna, E., Syahrial, Z., & Musnir, D. N. (2019). The Evaluation of Teacher's Competencies on Special Education Programs. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(2S9), 362–368.
- Sianturi, C. L., Manihuruk, L. M. E., Sirait, E. M., Pangaribuan, M., Silaen, H., & Sijabat, O. P. (2021). Sosialisasi Tentang Penilaian Autentik Bagi Guru-Guru SD Negeri 122358

- Pematangsiantar. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Nommensen Siantar*, 1(1), 61–66.
- Sinaga, A. D., Lubis, J., & Sitanggang, N. (2021). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Tetap SMP Perguruan Buddhist Manjusri Pematang Siantar. *Jurnal Serunai Bahasa Indonesia*, 18(2), 59–68. <https://doi.org/10.37755/jsbi.v18i2.462>
- Sumarno, S. (2021). Pengelolaan Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMK PGRI 1 Surakarta: Teacher Performance Management of Certified Educator at SMK PGRI 1 Surakarta. *Journal of Profession Education*, 1(2), 34–42. Retrieved from <http://journal.mrcrizquna.com/index.php/jpe/article/view/27>
- Susanti. (2019). Implementasi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Al-Munawwarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 140–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.35964/al-munawwarah.v11i2.3771>
- Syahputra, M. R. (2021). Pelaksanaan Program Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 10(2), 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v10i2.11249>
- Tabancali, E. (2017). Who should evaluate teachers' performance at schools?. *Journal of Education and Practice*, 8(29), 168–177.
- Tarmo. (2021). Implementasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta. *Journal of Profession Education*, 1(2), 24–33.
- Tjabolo, S. A., & Otaya, L. G. (2019). The Evaluation Of Islamic Education Teachers' Performance. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 25–38.
- Wijaya, C., & Rusyan, A. T. (2014). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yulianto, W. (2018). Pengelolaan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Sragen Berbasis Web. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan*, 1(2), 49–61. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v1i2.20>
- Yuwono, R., Kusmayadi, D., Hasanah, E., & Barlian, U. C. (2021). Uji Kompetensi dan Penilaian Guru. *AS-SALAM Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 5(1), 1–13.