



## Implementasi Model Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA) dalam Penilaian Kinerja Guru

Nada Shofa Lubis<sup>1</sup>, Nurul Anriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

E-mail: [7782220008@untirta.ac.id](mailto:7782220008@untirta.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-01  <b>Keywords:</b> <i>Evaluation;</i> <i>Performance;</i> <i>Teacher;</i> <i>CSE-UCLA.</i>	Teacher performance is an important element in education because it determines the high quality of education. Teacher performance assessment needs to be carried out to find out the extent of teacher work in the world of education. The purpose of this study was to analyze the assessment of teacher performance using the model of the Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA). The approach used in this research is the qualitative approach, the method used is descriptive-qualitative with research design based on CSE-UCLA evaluation model. This evaluation study used interview techniques, questionnaires, and documentation for the benefit of data collection. Meanwhile, the research informant is a board member of the Islamic Village Foundation as the program owner, the head of the foundation and the principal. The results showed that the teacher performance appraisal model with CSE-UCLA makes it easier to assess teacher performance.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Evaluasi;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Guru;</i> <i>CSE-UCLA.</i>	Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan karena penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil kerja guru dalam dunia Pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penilaian kinerja guru dengan menggunakan model Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA). The approach used in this research is the qualitative approach, the method used is descriptive-qualitative with research design based on CSE-UCLA evaluation model. This evaluation study used interview techniques, questionnaires, and documentation for the benefit of data collection. Meanwhile, the research informant is a board member of the Islamic Village Foundation as the program owner, the head of the foundation and the principal. Hasil penelitian menunjukkan model penilaian kinerja guru dengan CSE-UCLA memudahkan dalam menilai kinerja guru.

### I. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan elemen yang penting dalam pendidikan karena penentu bagi tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar

menjadi manusia yang beriman,beritaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab (Magdalena et al., 2020). Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat.

Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Seorang murid akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula. Kompleksnya permasalahan

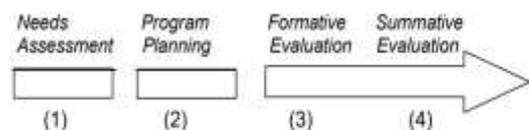
guru juga diakibatkan oleh belum tertatanya manajemen/pengelolaan guru secara optimal termasuk dalam hal ini adalah manajemen kinerja. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil kerja guru dalam dunia Pendidikan (Koswara. Rasto, 2016). Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Pelaksanaan PK GURU dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PK GURU dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Berdasarkan dari data dilapangan masih rendahnya pemahaman guru-guru terhadap fungsi dan kegunaan Penilaian Kinerja Guru. Mengaju pada masalah tersebut maka penulis merasa tertarik membahas tentang pentingnya penilaian kinerja guru (PKG) untuk pengembangan karir guru (Lioni, 2021).

Penilaian kinerja guru di Yayasan Islamic Village Tangerang menggunakan metode konvensional yaitu menggunakan Key Performance Indicator (KPI). Prosedur penilaian kinerja guru masih dilakukan dengan pembagian from-from penilaian kepada guru-guru sejawatnya sampai dengan pengolahan data dengan menggunakan Microsoft office. Sampai saat ini belum ada sistem khusus untuk mempercepat dan mempermudah proses penilaian kinerja guru mulai dari pengumpulan data sampai dihasilkan laporan penilaian kinerja guru Padahal ada suatu metode penilaian kinerja yaitu Management-oriented approach (pendekatan berorientasi manajerial/manajemen). Management-oriented approach adalah pendekatan pada penilaian pendidikan yang lebih menekankan pada kebutuhan manajerial. Dengan demikian, pendekatan penilaian yang berorientasi manajemen sangatlah penting dalam membantu para pengambil keputusan (D. G. H. Divayana, 2017). Dalam rangka memperoleh hasil evaluasi yang baik, maka dibutuhkan model Management-oriented approach yang tepat. Salah satu model Management-oriented approach yang cocok digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru yaitu model Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA). Model ini memiliki satu keunggulan dibandingkan model evaluasi yang lainnya yaitu dalam hal kemampuannya dalam mengevaluasi komponen penentu pada tingkat

efektivitas terlaksananya kegiatan sosialisasi keberadaan program, sehingga para pengguna program mengetahui secara jelas tentang keberadaan program dan hal-hal yang perlu dipersiapkan agar dapat menggunakan program secara baik (Rusmulyani et al., 2022).

Dalam menentukan apakah sebuah model tepat bagi suatu jenis program, maka perlu dianalisis masing-masing pihak yang akan dipasangkan. Dalam hal ini yang dipasangkan adalah program dengan jenisnya dan model evaluasi. Ada banyak model yang bisa digunakan untuk mengevaluasi suatu program. Meskipun antara satu dengan yang lainnya berbeda, namun maksudnya sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi, yang tujuannya menyediakan bahan bagi pengambil keputusan dalam menentukan tindak lanjut suatu program. CSE-UCLA Evaluation Model, CSE merupakan singkatan dari Center for the study of evaluation, UCLA merupakan singkatan dari University of california in los angeles. Ciri dari model CSE\_UCLA adalah adanya lima tahap yang dilakukan dalam evaluasi, yaitu perencanaan, pengembangan, implementasi, hasil, dan juga dampak. Empat tahap model CSE\_UCLA. CSE Model Need Assessment, dalam tahap ini evaluator memusatkan perhatian pada penentuan masalah. CSE Model Program Planning, tahap kedua dari model CSE ini evaluator mengumpulkan data yang terkait langsung dengan pembelajaran dan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang telah diidentifikasi pada tahap kesatu.

CSE Model Formative Evaluation, tahap ketiga evaluator memusatkan perhatian pada keterlaksanaan program. CSE model Sumative Evaluation, tahap keempat adalah evaluasi sumatif, para evaluator diharapkan dapat mengumpulkan semua data tentang hasil dan dampak dari program. Untuk lebih jelasnya, model CSE-UCLA dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1.** Tahap-tahap Evaluasi Model CSE-UCLA

Kelebihan dari model ini yaitu (a) Merupakan pendekatan proses dimana dalam mengembangkan kriteria evaluasi atas dasar tradisi naturalistic inquiry a kualitatif. (b) Menekankan

evaluasi yang komprehensif dengan langkah-langkah evaluasi yang sistematis. (c) Menyediakan feedbak dalam pengembangan program dan kelemahannya adalah (a) Guru sebagai tolok ukur, keberhasilan diukur menurut guru bukan menurut kurikulumnya. (b) Merupakan pendekatan yang paling riil di lapangan tapi paling labil. (c) Tugas evaluator lebih berat, harus sensitif dan banyak berdialog. (d) Evaluator menjadi instrumen hidup sebelum kriteria dan alat evaluasi dikembangkan. (e) Tidak bisa secara tegas menunjukkan apakah program sukses atau efektif. Penelitian tentang penilaian kinerja guru menggunakan CSE-UCLA perlu dilakukan karena selama ini CSE-UCLA hanya digunakan untuk mengevaluasi program kegiatan belajar seperti (Divayana, dkk 2022), (D. Divayana, 2018), (Rusmulyani et al., 2022), (D. G. H. Divayana, 2017), (Rantung & Latupeirissa, 2021), (Mudiarta et al., 2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan CSE-UCLA sangat membantu dalam mengevaluasi suatu program Pendidikan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas dan kesesuaian program pelaksanaan pengangkatan pendidik tidak tetap berdasarkan kriteria dan tujuan yang telah ditentukan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, metode yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dengan desain penelitian berdasarkan model evaluasi CSE-UCLA yang diusulkan oleh Fernandes (1984) terdiri dari empat komponen yaitu: penilaian kebutuhan, perencanaan program, evaluasi formatif, dan evaluasi sumatif (D. Divayana, 2018). Penelitian evaluasi ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan dokumentasi untuk kepentingan pengumpulan data. Sedangkan informan penelitian adalah anggota pengurus pada Yayasan Kampung Islam selaku pemilik program, ketua yayasan dan kepala sekolah. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019) menyarankan tiga langkah dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data (reduksi data), tampilan data (penyajian data), dan Verifikasi (verifikasi).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Mekanisme kegiatan penilaian kinerja guru di Yayasan Islamic Tangerang dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahapan sesuai dengan peraturan menteri dalam negeri No. 16 Tahun 2009) yaitu:

1. Tahap persiapan, penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru
2. Tahap pelaksanaan, pelaksanaan evaluasi diri, Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam periode 4-6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester.
3. Tahap pemberian nilai, penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4.

Untuk periode/waktu penilaian kinerja guru di Indonesia (Ratna, 2017) dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya akan dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesionalnya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru. Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi kepala sekolah atau madrasah serta koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan penyusunan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4 – 6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan atau sekitar bulan Januari-Februari. Dokumen evaluasi diri guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan individu guru dapat dilihat dalam Panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Bagi guru yang mutasi di pertengahan tahun ajaran, evaluasi dirinya dapat diperoleh atau menggunakan hasil dari evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah asal.

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan pada keprofesian berkelanjutan sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4-6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester atau bulan September-Oktober. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di

akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya disamping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodik sebagaimana telah dijelaskan di atas.

1. Need Assessment diukur dengan cara menggunakan aspek pada analisis pekerjaan (profesionalisme guru) dan analisis pada orang/pribadi (guru).

Hasil pengolahan data secara statistik dapat diketahui bahwa Need Assessment yang kategori sangat kurang ada 12 atau 12%, kategori kurang ada 2 atau 2%, kategori sedang 36 atau 36%, kategori baik 23 atau 23% dan kategori sangat baik ada 27 atau 27%. Dengan ini secara umum dapat dikatakan bahwa need assessment guru di Yayasan Islamic Village adalah baik. A needs assessment mengacu pada alat/cara untuk menemukan gap antara produk pendidikan yang ada (outcomes or results) dan produk pendidikan yang dikehendaki, kemudian menempatkan gap-gap ini dalam susunan prioritas dan memilih gap yang paling prioritas untuk dilakukan tindakan biasanya melalui implementasi kurikulum yang ada atau kurikulum baru atau melalui proses manajemen (Afiat et al., 2021). Didukung oleh (Taneri & Engin-Demir, 2018) membuktikan bahwa sangat pentingnya implementasi Need Assessment dalam pendidikan memberikan informasi yang berharga bagi para pembuat kebijakan pada kebutuhan sekolah-sekolah untuk meningkatkan mutu kinerja guru di sekolah.

Untuk memaksimalkan proses pembelajaran hingga bisa mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukanlah perencanaan pembelajaran terlebih dahulu. Sedangkan sebelum membuat perencanaan pembelajaran, terlebih dahulu kita perlu melakukan analisis kebutuhan terhadap siswa. Hal ini perlu dilakukan agar nantinya materi/pelajaran yang diterima oleh siswa benar-benar suatu yang dibutuhkan oleh siswa. Oleh karena pentingnya analisis kebutuhan ini, maka disini kami akan sedikit membahas tentang analisis kebutuhan atau yang sering juga disebut need assessment (Nyamat, 2018). Semakin baik teknik penggunaan need assesment, maka semakin baik pula dampak yang diperoleh. Begitu juga sebaliknya, jika need assesment dilakukan dengan tidak sepenuhnya, maka dampak

yang diperoleh pun tidak memuaskan. Jadi penggunaan need assesment sangat penting dalam penyusunan pada program itu sendiri (Basuki, 2017).

2. Program planning; evaluator mengumpulkan data-data tentang pembelajaran dan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang telah diidentifikasi pada tahap needs assessment.

Program pembelajaran dievaluasi dengan cermat untuk mengetahui apakah rencana pembelajaran telah disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Evaluasi mengacu pada tujuan yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pembelajaran sudah dilaksanakan oleh semua guru dengan kategori sangat kurang tidak ada, kategori kurang ada 2 atau 2%, kategori sedang 27 atau 27%, kategori baik 23 atau 23% dan kategori sangat baik ada 36 atau 36%. Pengajaran harus direncanakan untuk mempermudah proses belajar mengajar agar lebih bermakna. Guru yang baik akan berusaha sedapat mungkin agar pengajarannya berhasil. Salah satu faktor yang bisa membawa keberhasilan itu, ialah guru tersebut senantiasa membuat perencanaan mengajar sebelumnya. Guru juga harus menyadari dapat bahwa tujuan pengajaran adalah untuk membentuk kepribadian peserta didik dengan cara membekalinya dengan seperangkat materi pengajaran (Nursobah, 2019).

Hasil penelitian menurut (Novalita, 2019) (Lisnasari, 2018) menunjukkan bahwa Perencanaan memegang peranan penting dalam ruang lingkup pendidikan karena menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan perencanaan yang matang, suatu pekerjaan tidak akan berantakan dan tidak terarah. Sebagai seorang calon guru, hendaknya selalu membuat perencanaan berkaitan dengan proses belajar mengajar salah satunya adalah dengan merencanakan program pembelajaran. Perencanaan dalam ini berarti sebagai proses penyusunan materi ajar, penggunaan media, penggunaan pendekatan dan metoda pengajaran, serta penilaian dalam suatu alokasi waktu untuk mencapai kompetensi tertentu yang telah dirumuskan. Perencanaan yang dibuat oleh guru sekaligus dapat dijadikan sebagai ukuran untuk memulai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Masalah yang dihadapi di sekolah adalah terkadang masih

ada guru yang menganggap remeh pada perencanaan, hal ini biasanya terjadi karena guru beranggapan bahwa pembelajaran yang dilakukannya merupakan tugas yang rutin sehingga tidak perlu lagi direncanakan.

3. Evaluasi Formatif merupakan evaluasi diri untuk mengetahui tingkat kompetensi guru dan sebagai dasar pelaksanaan penilaian kinerja.

Secara prinsip, evaluasi formatif untuk kepentingan guru itu sendiri yaitu untuk dasar penilaian kinerja sebenarnya. Sekolah bisa menyusun rencana penilaian kinerja bila tingkat kompetensi guru sudah diketahui. Jadi, evaluasi formatif sangat diperlukan. evaluasi formatif digunakan untuk menyusun profil kinerja guru dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu 6 (enam) minggu di awal tahun ajaran. Berdasarkan profil kinerja guru ini dan hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri, sekolah/madrasah menyusun rencana penilaian kinerja.

- a) Penilaian atau asesmen formatif bertujuan untuk memantau dan memperbaiki proses pembelajaran, serta mengevaluasi pencapaian tujuan pembelajaran. Sesuai dengan tujuannya, asesmen formatif dapat dilakukan di awal dan di sepanjang proses pembelajaran.
- b) Melalui asesmen ini, guru dapat mengidentifikasi kebutuhan belajar murid, hambatan atau kesulitan yang mereka hadapi, serta untuk mendapatkan informasi perkembangan murid. Informasi tersebut kemudian dijadikan umpan balik baik bagi murid maupun guru.
- c) Bagi murid, asesmen formatif berguna untuk berefleksi, dengan cara memonitor kemajuan belajarnya, tantangan yang dialaminya, serta langkah-langkah yang perlu ia lakukan untuk dapat meningkatkan terus capaiannya. Hal ini merupakan proses belajar yang penting untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat.
- d) Bagi guru, asesmen formatif berguna untuk merefleksikan strategi pembelajaran yang digunakannya, serta untuk meningkatkan efektivitasnya dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Asesmen ini juga memberikan informasi tentang kebutuhan belajar muridnya.

4. Evaluasi sumatif

Evaluasi sumatif digunakan untuk menetapkan perolehan angka kredit guru pada

tahun tersebut. Evaluasi sumatif juga dapat digunakan untuk menganalisis kemajuan yang telah dicapai guru dalam pelaksanaan penilaian kinerja, baik bagi guru yang nilainya masih di bawah standar, telah mencapai standar, atau melebihi standar kompetensi yang ditetapkan. Penilaian atau asesmen sumatif pada jenjang pendidikan dasar dan menengah bertujuan untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran dan/atau Capaian Pembelajaran (CP) murid, sebagai dasar penentuan kenaikan kelas dan/atau kelulusan dari satuan pendidikan. Penilaian pencapaian hasil belajar murid dilakukan dengan membandingkan pencapaian hasil belajar murid dengan kriteria ketercapaian tujuan pembelajaran. Asesmen sumatif berbentuk laporan hasil belajar yang berisikan laporan pencapaian pembelajaran dan dapat ditambahkan dengan informasi pertumbuhan dan perkembangan anak.

- a) Asesmen sumatif dapat dilakukan setelah pembelajaran berakhir, misalnya pada akhir satu lingkup materi (dapat terdiri atas satu atau lebih tujuan pembelajaran), pada akhir semester, atau pada akhir fase. Sementara khusus pada akhir semester, asesmen sumatif bersifat pilihan.
- b) Asesmen sumatif bisa dilakukan pada akhir semester jika guru merasa masih memerlukan konfirmasi atau informasi tambahan untuk mengukur pencapaian hasil belajar murid. Sebaliknya, jika guru merasa bahwa data hasil asesmen yang diperoleh selama 1 semester telah mencukupi, maka tidak perlu lagi dilakukan asesmen pada akhir semester. Hal yang perlu ditekankan, untuk asesmen sumatif, guru dapat menggunakan teknik dan instrumen yang beragam, tidak hanya berupa tes, namun dapat menggunakan observasi dan performa (praktik, menghasilkan produk, melakukan proyek, atau membuat portofolio).
- c) Umpan balik dari asesmen hasil akhir ini (sumatif) dapat digunakan untuk dapat mengukur perkembangan murid, untuk memandu guru merancang aktivitas pada pembelajaran berikutnya.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dalam SCE-UCLA model evaluasi memiliki keuntungan yang lebih dibandingkan dengan model evaluasi yang lainnya. Kerena dalam

model ini cukup menjelaskan keuntungannya sehingga dari model ini dapat mengetahui kesalahan apa yang timbul dari hal yang tidak berjalan tersebut. Sangatlah rinci kegiatan yang menggunakan model ini karena model ini memiliki 4 tahapan yang setiap tahapan mempunyai peran. Peran setiap tahapan ini sangat efektif sekali dalam proses evaluasi sehingga didalam kegiatan atau proses yang akan dilakukan sangatlah detail prosesnya. Penerapan SCE-UCLA dalam mengevaluasi kinerja guru di Yayasan Islamic Village dapat dilaksanakan tanpa hambatan dengan hasil kinerja guru termasuk kategori baik.

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Implementasi Model Center for the Study of Evaluation-University of California in Los Angeles (CSE-UCLA) dalam Penilaian Kinerja Guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afiat, Y., Fitriani, W., & Fitri, A. T. (2021). NEED ASSESMENT SEBAGAI MANIFESTASI UNJUK KERJA KONSELOR. *Al-Tazkiah: Jurnal ...*, 10(1), 1–20. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/altazkiah/article/view/3410%0Ahttps://journal.uinmataram.ac.id/index.php/altazkiah/article/download/3410/1513>
- Basuki, R. (2017). Kontribusi Penilaian Kebutuhan (Need Assesment) dalam Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling Kelas VII UPTD SMPN 1 PRAMBON Tahun .... *Skripsi. FKIP Universitas Nusantara PGRI KEDIRI*. [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2017/12.1.01.01.0215.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/12.1.01.01.0215.pdf)
- Divayana, D. (2018). Development of CSE-UCLA evaluation model modified by using weighted product in order to optimize digital library services in higher education of computer in Bali. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 7(3), 275–287.
- Divayana, D. G. H. (2017). Utilization of cse-ucla model in evaluating of digital library program based on expert system at universitas teknologi indonesia: A model for evaluating of information technology-based education services. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 95(15), 3585–3596.
- Koswara. Rasto. (2016). *Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi*. 1(1), 61–71.
- Lioni, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(2), 89–97. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i2.26>
- Lisnasari, S. F. (2018). Pengaruh Perencanaan Pembelajaran Terhadap Peningkatan Kualitas Mengajar Guru Di Sd Negeri 060938 Medan Johor. *School Education Journal Pgsd Fip Unimed*, 8(1), 73–80. <https://doi.org/10.24114/sejpgsd.v8i1.9772>
- Magdalena, I., Septiani, R., Ilmah, S. N., & Faridah, D. N. (2020). Analisis Kompetensi Guru dalam Proses Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran di SDN Peninggilan 05. *Nusantara*, 2, 262–275. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/nusantara/article/view/814%0Ahttps://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/nusantara/article/download/814/559>
- Mudiarta, I. M. D. R., Divayana, D. G. H., & Setemen, K. (2021). The simulation of alkin evaluation model based on SAW to evaluate flip learning in IT vocational schools. *Journal of Physics: Conference Series*, 1810(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1810/1/012063>
- Ni Nyoman Mariani, Ni Ketut Suarni, Ni Ketut Widiartini, I Dewa Gede Hendra Divayana, S. C. W. (2022). The Development of CSE-UCLA Model Evaluation Instrument as a Teacher Professional Education Evaluation Tool for Hindu Religious Education Teachers All over Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 7030–7037.
- Novalita, R. (2019). Pengaruh Perencanaan Pembelajaran terhadap Pelaksanaan Pembelajaran (Suatu Penelitian terhadap

- Mahasiswa PPLK Program Studi Pendidikan Geografi FKIP Universitas Almuslim). *Lentera*, 14(2), 56–61. <https://media.neliti.com/media/publications/147059-ID-pengaruh-perencanaan-pembelajaran-terhad.pdf>
- Nursobah, A. (2019). Perencanaan Pembelajaran MI/SD. In *Duta Media Publishing*.
- Nyamat, M. (2018). *Analisis Kebutuhan (Need Assessment) dalam Desain Pembelajaran Disusun Oleh*.
- Rantung, D. A., & Latupeirissa, S. (2021). Evaluation of the Christian Religious Education Learning Program Using the Cse-Ucla Evaluation Model At the Ppd Social Welfare Institution in Kota Batu. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 9(3), 278–287. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v9.i3.2021.3812>
- Rusmulyani, K., Yudana, I. M., Natajaya, I. N., & Divayana, D. G. H. (2022). E-Evaluation based on CSE-UCLA Model Refers to Glickman Pattern for Evaluating the Leadership Training Program. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 13(5), 279–294. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2022.0130534>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Taneri, P. O., & Engin-Demir, C. (2018). *Reviewing the Implementation of Life Sciences Curriculum in Turkey Using Elicitation Techniques Türkiye’de Hayat Bilgisi Programının Uygulanışının Söyletim Teknikleriyle İncelenmesi*. 17(3), 1–22. <http://ilkogretim-online.org.trdoi>