

PENILAIAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR, ANTARA TANTANGAN DAN PELUANG

*Alvi Syafaatu Rosidah¹, Wahyu Izza Rahman², Maharani Aulia³, Rafi Ariansyah⁴,
Imron Fauzi⁵*

¹UIN Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember alvisyafa38@gmail.com

²UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, kurmej18@gmail.com

³UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, maharaniauliaf25@gmail.com

⁴UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, ariansyahrafi864@gmail.com,

⁵UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, fauzi220587@gmail.com

Abstract: Based on Law Number 57 of 2021 concerning Teacher Performance Standards, National Education aims to educate the nation by improving the quality of teachers, therefore there is a need for teacher performance assessments that aim to determine the ability or expertise of each teacher so that teachers can carry out their duties professionally. Teacher performance is an achievement that can be measured through predetermined and mutually agreed standards. Teacher Performance Standards are related to the quality of teachers in carrying out their duties such as being a teacher who makes students feel at home in class, understanding preparation and design of learning assessments, being able to apply interesting and not boring learning media, being able to create a lively classroom atmosphere by involving students in various activities. learning experience and being a strict teacher when learning is not appropriate. This article aims to explain the importance of teacher performance and motivation to achieve teacher performance appraisal. Teaching is a noble job, because the teaching profession is very well known among the public for its patience in dealing with students. There are several obstacles or obstacles in assessing teacher performance, one of which is an unclear standard due to inconsistent and changing standards so that it can affect teacher achievement. In addition to obstacles, there are opportunities for teacher performance, namely the achievement of teacher quality so that it can be said to be a professional teacher. Teacher Performance Assessment can improve the ability of teachers in Indonesia.

Key Word: Teacher, Performance, Challenges and Opportunities.

PENDAHULUAN

Pengembangan siswa dalam pendidikan (Riyani 2019) menjelaskan bahwa pendidikan mempunyai integritas yang tinggi untuk menunjang sumberdaya manusia. Peningkatan kualitas dan layanan pendidikan akan menjadi prioritas utama dalam bangsa Indonesia. Urgensitas guru dalam melakukan pengembangan sangat diutamakan dengan berdasarkan kinerja dan kualitas guru pendidik dalam mengajar. Berdasarkan data dari UNESCO bahwa kualitas guru di Indonesia mencapai 14 besar dari 14 negara berkembang. Data tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih rendah, dan perlunya optimalisasi atas kualifikasi pendidikan minimal guru.

Menurut Undang-undang No. 57 Tahun 2021 mengemukakan bahwa pendidikan di negara ini membutuhkan kemajuan teknologi modern, perkembangan ilmu pengetahuan serta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. pendidikan merupakan suatu pembelajaran yang terencana yang bertujuan untuk mewujudkan suasana pembelajaran agar siswa mampu memahami kualitas yang ada pada dirinya, meningkatkan keimanan pada setiap individu, kepribadian yang baik, kreativitas pada setiap siswa, keunggulan atau bakat keistimewaan sendiri, dan mendorong siswa untuk berperilaku terpuji.

Menurut PP 57 Tahun 2021 tentang standart nasional pendidikan (SNP) ini digunakan oleh beberapa pemerintahan seperti, Pemerintah pusat, Pemerintah daerah maupun masyarakat dalam pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal ialah pendidikan yang bersifat resmi seperti SD, SMP, SMA dan pendidikan tinggi, pendidikan ini sudah diatur dengan sistematis yaitu menuruti aturan-aturan yang diberlakukan, sudah tersusun, dan bisa dikatakan pendidikan yang wajib ditempuh. Sedangkan pendidikan non formal ialah pendidikan yang dilakukan secara tidak resmi, seperti sanggar, tempat kursus, home schooling.

Pemerintah juga ikut adil dalam mengatur kualifikasi tenaga pendidik sehingga adanya permasalahan terkait efektivitas guru dalam mengajar kurang baik dan kualitas pendidikan di Indonesia yang rendah akan ditetapkan kebijakan atas kualifikasi guru. Program dari pemerintah salah satunya dengan melakukan

program sertifikasi untuk mengembangkan potensi guru. Undang-Undang No.57 Tahun 2021 pasal 10 ayat (2) huruf b menjabarkan bahwa pelaksanaan pembelajaran diselenggarakan dalam suasana yang tenang, menghibur, menyenangkan, dan memberikan motivasi agar para siswa mengetahui bakat yang terpendam pada dirinya sendiri agar siswa mampu mengembangkan kreativitas yang ada pada dirinya.

Tujuan dari penilaian kinerja guru untuk mendasari kebijakan mengenai karier guru serta penghargaan yang pantas didapatkan sesuai kemampuan pengajar, sebagai indikator untuk menentukan tingkat kompetensi, untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas aguru agar pendidikan siswa berkembang, agar guru senantiasa menjalankan dan mengerjakan tugasnya serta tanggung jawab dalam proses mengajarkan menjadi pendukung hal positif bagi para siswanya untuk mencapai prestasi.¹

Tujuan utama dengan adanya penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui tingkat kemampuan guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional kepribadian dan sosial memberikan akses yang mereka butuhkan sehingga menjadi guru yang profesional, meningkatkan kinerja guru pada periode mendatang. Kepala sekolah memotivasi untuk para guru untuk melaksanakan kinerja yang profesional dengan cara reward dan punishment yang mempunyai tujuan agar tenaga pendidik bekerja secara giat dan profesional.²

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bahwa profesi guru sangatlah berpengaruh penting dalam pendidikan, untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi guru yang profesional. Dengan cara melakukan penelitian dan cara-cara tindakan didalam kelas, Pengajar harus mampu menguasai karakter para siswa dengan cara mengajak, menerangkan, menjelaskan pembelajaran didalam kelas dan guru harus mampu memperbaiki penilaian di kelas. Seorang guru harus memiliki sifat sabar dalam mengajarkan ilmu, karena guru cerdas akan mempunyai banyak

¹ Eka Viandari, 2022). *Persyaratan Prinsip dan Aspek Penilaian Kinerja Guru (PKG)* (Jakarta: CV. Trans Info Media), 50

² Sadyadi, H *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru di Sekolah. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Volume, 18, Nomor 2 (2014), 290-304

siswa, pasti banyak karakteristik yang harus guru fahami, ada berbagai macam tingkah laku siswa yang sangat aktif maupun tidak aktif maka dari itu guru harus selalu sabar dan ikhlas untuk membimbing peserta didik. Tujuan menjadi seorang guru selain mengajarkan ilmu, guru juga mempunyai tujuan mulia yaitu guru ingin mencerdaskan anak bangsa dengan ikhlas, guru juga menginginkan bahwa setiap anak memiliki pengetahuan yang luas agar mereka memahami indahnya ilmu dan indahnya berbagi ilmu.³

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan beberapa data yang diperlukan untuk penyelidikan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data didasarkan pada survei literatur yang relevan dan tanggapan terhadap kuesioner online. Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari, menyelidiki, menelaah dan mengkaji kepustakaan berupa buku (buku teks), jurnal, undang-undang, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel dan studi pendahuluan melalui studi kepustakaan atau studi kepustakaan. Tujuan dari survey kepustakaan ini adalah untuk memperoleh teori sebanyak mungkin yang diharapkan dapat mendukung pengolahan lebih lanjut dalam data dan penelitian yang terkumpul.

Penulisan ini menggunakan metode analitis deskriptif dengan studi pustaka sebagai teknik pengumpulan data. Penulisan ini dilakukan melalui studi kepustakaan (studi literature) dengan meneliti, mengkaji serta menelaah teori atau data dari buku, jurnal ilmiah dan penulisan sebelumnya yang relevan. Pada penulisan ini menggunakan metode analisis data kualitatif deskriptif. Analisis data merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu penulisan karena nantinya terdapat proses pengujian dan hasil tersebut digunakan sebagai bukti untuk menyimpulkan suatu penulisan. Sedangkan metode deskriptif yakni suatu tahapan pemecahan masalah yang sedang diteliti dengan menggambarkan keadaan objek

³ Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan* (IAIN Jember Press, 2019). 100

atau subjek penulisan berdasarkan teori yang digunakan ataupun data yang diperoleh. Teknis menganalisis data merupakan olahan data menjadi pengetahuan baru. Proses ini dikerjakan agar tujuan sifat-sifat data dapat mudah difahami dan lebih pentingnya bermanfaat sebagai solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Adapun beberapa metode atau cara untuk melakukan analisis, tergantung pada industri dan tujuan analisis. Melakukan analisis data membutuhkan usaha dan kreativitas untuk menemukan cara memecahkan masalah penelitian. Setiap penelitian memiliki karakteristik dan pandangan yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembentukan peserta didik di latar belakangi oleh guru sebagai korelasi untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia. Dalam peraturan Negara menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengenai penilaian kinerja guru. Dalam peraturan menjelaskan bahwa penilaian merupakan cara menilai dari aspek-aspek kegiatan utama yang bertujuan untuk meningkatkan karir serta jabatannya. Penilaian mutlak dilakukan atas kinerja guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan mempunyai integritas yang tinggi. Dilakukannya evaluasi guru dalam pembelajaran untuk Pendidikan di Indonesia dan menciptakan sumber daya sumber daya manusia berkualitas. Kualitas hubungan antara guru dengan murid dalam proses pembelajaran sangat tergantung pada individu pendidik (mengajar) dan belajar siswa (learning). Hubungan ini mempengaruhi kesediaan siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan ini. Sehingga jika terjadi hubungan yang positif antara guru dan siswa, siswa akan benar-benar berusaha untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. Hal ini terjadi karena siswa memiliki naluri untuk meniru, jika guru melakukan tindakan positif atau sesuatu seperti sholat dhuha maka siswa melihat kemudian dia menjadi penasaran dan mulai meniru aktivitas yang dilakukan guru, juga karena mereka memiliki kesenangan yang positif.⁴

⁴ Wiwit Mulyasari, *Pentingnya Pembentukan Karakter Peserta Didik*. Edukati: Ilmu Pendidikan, Volume 4, No. 4 (Agustus 2022), 6251-6257

Fungsi Penilaian Kinerja ada dua fungsi yaitu; pertama, menjadi dasar kompetensi bagaimana kepala sekolah atau pemerintah bisa mengetahui kemampuan setiap guru entah dalam proses pembelajaran dalam membimbing siswa, menjelaskan materi, maupun memberikan tugas. Kedua, menjadi sumber perolehan kredit bagi guru atas kinerjanya, angka tersebut akan dimanfaatkan untuk berbagai macam hal seperti promosi dan untuk mengembangkan karier. Adapun beberapa syarat guru untuk memperoleh penilaian kinerja yang benar dan tepat yaitu; Pertama, Valid, Penilaian kinerja guru bisa dikatakan valid apabila sesuai dengan kinerjanya dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pembelajaran maupun tugas sekolah/madrasah. Kedua, Realibel yaitu guru bisa dikatakan realibel apabila kinerjanya dapat dipercaya dan konsisten dalam melaksanakan tugas yaitu tidak menya-nyiakan waktu. Ketiga, Praktis, yaitu mudah difahami dan dilakukan oleh siapapun. Guru efektif mempunyai tujuan mendidik yang jelas. Guru tidak hanya asal mengajar tapi mereka juga mempunyai kemampuan dalam mengajarkan siswa, selalu bersemangat dalam mengajarkan ilmu, mempunyai ketrampilan yang luas, bisa berkomunikasi dengan baik kepada wali murid, mengajarkan siswanya sampai faham dan mempunyai harapan yang besar kepada siswanya. Guru Profesional senantiasa menguasai bahan materi pelajaran yang akan diajarkan pada siswanya.

A. Konsep Dasar Penilaian Kinerja Guru

Kinerja dapat ditentukan oleh aplikasi pekerjaan, perilaku pekerjaan, tingkat pekerjaan keberhasilan, atau hasil kerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan tingkat keberhasilan orang yang menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu perbandingan sama dengan kemungkinan, sama dengan kriteria kinerja, sebuah tujuan atau tujuan atau standar yang telah diidentifikasi dan Kinerja guru. Penilaian ini pasti untuk melihat apa yang sudah dicapai oleh pengajar, dalam pemahamannya baik sedang atau kurang. Penilaian ini untuk semua guru yang mempunyai tanggung jawab dalam kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru harus sesuai dengan kriteria kinerja guru. Dalam buku Supariland menjelaskan bahwa Standar kompetensi guru adalah sesuatu

yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerjanya. Lebih jelasnya lagi Standar kompetensi guru adalah langkah-langkah yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam pembentukan perilaku dan akhlak guru. Agar guru dapat memenuhi syarat yang sesuai dengan jabatannya maka perlu adanya faktor kemampuan dan motivasi untuk menjamin bahwa kinerja guru itu bisa dikatakan profesional, menurut faktor ini sangat berpengaruh agar tercapainya kinerja guru.⁵

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan secara rinci dan benar dengan memperhatikan hal-hal berikut; 1) Obyektif yaitu sesuai kondisi yang nyata, 2) Adil, yaitu berperilaku sama kepada semua guru maupun yang kenal ataupun tidak dan tidak boleh membedakan satu sama lain 3) Akuntabel, yaitu suatu pekerjaan yang dapat dipercaya dan suatu kewajiban dari setiap guru yang dapat dipertanggung jawabkan 4) Bermanfaat, penilaian ini sangat bermanfaat bagi setiap guru karena mendapatkan pengalaman atas kinerjanya 5) Transparan, yaitu selalu terbuka dalam tanggung jawabnya 6) Berorientasi pada tujuan, 7) Berorientasi pada proses, 8) Berkelanjutan dan Rahasia. Penguasaan kompetensi dan pengetahuan yang luas serta kreativitas guru sangat menentukan terbentuknya proses pembelajaran yang bisa membuat tercapainya cita-cita para siswa. Sistem penilaian kinerja guru dibuat untuk menjelaskan kemampuan setiap guru dalam proses pembelajarannya dan pengetahuan yang luas serta ketrampilan setiap guru.⁶

Faktor kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ), berarti seorang guru mempunyai pengetahuan yang luas yang sesuai dengan bidangnya atau mempunyai pengalaman dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menunjukkan hasil yang maksimal dalam penilaian kinerja guru. Guru perlu ditetapkan sesuai dengan bidangnya, karena ketika sesuai maka pekerjaan akan cepat selesai dan mendapatkan penilaian kinerja yang diinginkannya. Dalam penempatan yang sesuai dengan keahliannya dapat

⁵ Lauide Ismail, *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 1, No. 1 (2017), 105-127

⁶ Fila, Putri. (2017). *Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan.

membantu dalam efektifitas suatu pembelajaran, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam situasi kerja.⁷

Motivasi adalah kekuatan energi yang mendukung/mendukung melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah keadaan internal organisme yang didorong oleh manusia dan hewan. Dalam konteks ini, motivasi berarti catu daya untuk bertindak secara terarah. Motivasi sebagai segala sesuatu yang mendorong perilaku. Motivasi merupakan dukungan serta kondisi untuk mendorong seorang guru agar dapat bekerja secara maksimal dan profesional agar tercapainya tujuan. Motivasi sendiri sebagai dorongan agar para pengajar lebih percaya diri dan semangat untuk menjalankan amanahnya.⁸

Guru harus mampu menguasai materi serta kelas untuk mendapatkan hasil yang maksimal, guru tidak harus menjadi orang lain untuk mengajar, tetapi jadilah dirinya sendiri, guru yang profesional dapat menguasai materi serta membuat kelas nyaman dalam pembelajaran. Guru tidak boleh kurangnya IPTEK, ilmu teknologi sangat berperan penting dalam pendidikan apalagi di zaman sekarang. Tugas pokok dan fungsi guru adalah mendidik dan membimbing, meliputi pelaksanaan tugas mengajar guru, tugas pendidikan guru, tugas pembinaan dan bimbingan guru, dan tugas guru. Bimbingan dan peran guru dalam penilaian dan evaluasi.

Hal pertama yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan penilaian kerja guru adalah objektif, artinya penilaian kinerja guru harus dilakukan secara objektif sesuai dengan situasi pekerjaan guru sehari-hari yang dilakukannya. Kedua, fairness, yaitu memiliki syarat, ketentuan dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai. Ketiga, akuntabilitas, yaitu pertanggungjawaban atas hasil penilaian kinerja guru. Keempat bermanfaat, agar terus menerus meningkatkan kualitas kinerjanya sekaligus mengembangkan karirnya. Kelima,

⁷Indi Anugraheni, *Analisa Faktor yang Mempengaruhi Proses Belajar Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 4, No. 2 (2017), 106-135

⁸Gustiawati, Resti. (2015). *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Guru di SMA*. Jurnal Pendidikan Unsika. Volume 3, Nomor 2 (Nopember 2015), 170-187

transparansi, yaitu proses penilaian kinerja guru sehingga penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan memiliki akses terhadap informasi pelaksanaan penilaian. Keenam, kepraktisan, yaitu evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lain. Ketujuh berorientasi pada tujuan, yaitu penilaian dilakukan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebagai orientasi. Kedelapan, orientasi proses, yaitu penilaian kinerja guru hendaknya tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses. Jenis kesembilan adalah kontinuitas, yaitu penilaian kinerja guru dilakukan secara teratur dan teratur, dan selama seseorang menjadi guru akan terus dilakukan.⁹

Pengajar, pemahaman kompetensi dan penerapan pengetahuan serta pengasahan ketrampilan pengajar sangat diperlukan untuk mencapai proses pembelajaran yang menarik perhatian siswa, begitupun tugas guru di sekolah maupun tugas yang di berikan oleh kepala sekolah, Penilaian Kinerja guru dilakukan untuk mengasah kemampuan guru serta mengetahui seberapa cerdas cara guru tersebut untuk mengajar kepada siswanya. Fungsi utama penilaian kinerja guru ini adalah untuk meningkatkan kualitas guru serta membangkitkan semangat guru agar tercapainya tugas para guru. Penilaian jabatan guru tersebut digunakan untuk menghitung jumlah SKS yang diperoleh guru selama belajar, mengajar atau melakukan tugas lain yang berkaitan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun yang bersangkutan.¹⁰

Penilaian Kinerja Guru menjadi acuan bagi sekolah agar dapat menilai seberapa kreatifnya masing-masing guru serta sebagai ajang promosi guru dan kenaikan karir. Sementara penilaian kinerja guru adalah untuk mengembangkan kemampuan serta mengetahui apa yang belum diketahui sebelumnya, seperti tugas-tugas guru dan amanah guru. Kompetensi dasar penilaian guru terdiri dari kompetensi pedagogik, profesional, sosial serta. Syarat agar tercapainya penilaian kinerja guru yang pertama harus efektif, yaitu jika sistem penilaian ini berhasil

⁹ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 150

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 165

meningkatkan kualitas guru maka dikatakan berhasil, kedua realibel, yaitu sistem penilaian kinerja guru dapat dikatakan realibel apabila tugas yang dikerjakan dikerjakan secara amanah dan dapat diepercaya dilakukan dengan ikhlas dan memberikan hasil yang memuaskan. Ketiga, kepraktisan, yaitu sistem kerja seorang guru dapat dikatakan praktis, selama sistem tersebut relatif mudah dilaksanakan oleh siapa saja, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam segala kondisi, tanpa persyaratan tambahan.

Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun. Ini adalah bagian dari proses pengembangan dan promosi profesional fakultas dan proses promosi jabatan fungsional. Hasil evaluasi jabatan guru diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menentukan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan kinerja guru, sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan untuk menciptakan manusia yang cerdas, berwawasan luas dan berdaya saing tinggi.

Kinerja pembelajaran guru sekolah terdiri dari tiga indikator. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah dasar dalam pekerjaan bimbingan dapat dilihat dari tiga indikator pekerjaan guru sekolah dasar, yaitu 1) merencanakan rencana bimbingan, 2) melaksanakan rencana bimbingan, dan 3) melaksanakan tindak lanjut. panduan. program. Kinerja guru SD dalam penilaian dapat dilihat dari hasil penilaian guru, yang dapat digambarkan dengan dua indikator, yaitu: 1) penyusunan rencana evaluasi, dan 2) pelaksanaan dan pemanfaatan hasil evaluasi. Kinerja guru sekolah dasar dapat didasarkan pada pekerjaan guru dalam penilaian dan evaluasi, dalam bentuk penyusunan rencana evaluasi, dan dalam pelaksanaan dan penggunaan hasil evaluasi. Penggunaan alat penilaian kinerja guru SD dapat digunakan untuk mendukung penilaian kinerja yang telah dilakukan.¹¹

Apapun pekerjaan itu harus dilakukan dengan hati yang sabar dan ikhlas, Semua pekerjaan itu harus dilakukan dengan cara bermusyawarah yaitu

¹¹Andika Imam Kartomo dan Slameto, *Evaluasi Kinerja Guru*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 3, Nomor 2, (Desember 2016), 219-229

dilakukan bersama-sama dengan lainnya untuk mendapatkan pemikiran yang kritis dan sependapat perlu adanya kerjasama atau musyawarah, untuk meningkatkan kinerja para guru harus melihat pada keadaan pimpinannya (kepsek), jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kinerja guru tegantung dengan latar belakang atau pengalamannya sedangkan faktor motivasi guru terjadi apabila ada dorongan atau dukungan dari pihak manapun, baik itu keluarga atau kepala sekolah.

B. Problematika Penilaian Kinerja Guru

Dalam mengerjakan segala sesuatu pastinya ada kendala atau hambatan, tapi walaupun ada beberapa kendala atau hambatan bukan berarti proses itu tidak berjalan lancar, akan tetapi pasti ada jalan keluarnya, begitupun dalam melakukan penilaian kinerja guru biasanya ada beberapa kendala atau hambatan yang biasanya muncul yaitu, standar yang tidak jelas, pengaruh masalah itu sendiri (halo effect), terlalu longgar (leniency) atau terlalu ketat (strictness). Berbagai masalah atau hambatan tersebut bisa diatasi dengan cara latihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan penilaian kinerja secara tepat. Latihan bagi para penilai dengan cara mempelajari dan menanyakan dengan jelas apa saja yang ada pada aspek penilaian kinerja guru, umpan balik bertujuan agar tidak terjadinya miskomunikasi agar selalu terarah dan tau apa saja perkembangannya, sedangkan pemilihan penilaian kinerja yang tepat yaitu kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sesuai dengan kemampuannya.¹²

Pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dengan cara melakukan sertifikasi guru, sertifikasi guru bertujuan untuk memberikan pengakuan atau penghargaan kepada guru atas jabatannya dan kinerjanya. Saran untuk meningkatkan karier dan membuat diri agar memiliki sifat profesionalisme dalam guru dan mencapai hasil yang maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan atas kinerjanya. Sertifikasi guru sangatlah penting

¹²Mastur, Amka & Muhammad, (2016). *Problematika Penilaian Kinerja Guru*. Banjarmasin. Universitas Lampung Makurat. Volume 3, Nomor 1 (Desember 2016), 106-125

dikarenakan untuk memastikan guru tersebut layak. Untuk mendapatkan sertifikasi guru tentu tidak mudah maka dari itu untuk mencapai penilaian kinerja guru perlu adanya sertifikasi guru.

Sertifikasi guru diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas setiap guru agar guru bisa mengajar secara profesional. Dengan adanya sertifikasi guru maka pemerintah tidak asal-asalan untuk memilih guru yang profesional dikarenakan sertifikasi guru ini sangat sulit dan penuh proses yang membuat para guru bekerja keras maka dari itu adanya sertifikasi guru.¹³ Sertifikasi guru sebagai ajang pemilihan guru profesional, pemerintah memberikan tunjangan bagi para guru yang sudah mendapatkan sertifikasi dikarenakan sebagai hadiah bagi kerja kerasnya serta keprofesionalannya. Dengan demikian para guru akan semangat dan giat untuk mengikuti sertifikasi guru serta para guru akan meningkatkan kualitasnya sebagai guru.

Tujuan dari sertifikasi guru untuk: “(1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, (4) meningkatkan profesionalitas guru, (5) meningkatkan kesejahteraan guru”. Kinerja yang baik akan memberikan hasil yang baik bagi sekolah maupun siswanya, karena guru dapat melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab dalam pembelajaran. Guru adalah contoh bagi para siswanya, guru memiliki sifat yang pantang menyerah dan terus berjuang untuk mencerdaskan para siswa. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang diwujudkan sebagai keberhasilan guru, salah satu contoh keberhasilan kinerja guru yaitu mampu mengajar dengan baik serta menarik bagi para siswa. Berhasil tidaknya kinerja seorang guru juga tergantung pada pekerjaan dan kompetensi seseorang di bidangnya. Keberhasilan kinerja pula berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.¹⁴

¹³ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 105

¹⁴ Undang-Undang Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Tantangan guru berupa tantangan pribadi, sosial, kompetensi, profesi serta kemampuan setiap guru dalam melaksanakan tugasnya. Tantangan antaranya yaitu: Pertama, sistem pendidikan guru tidak dapat menjamin guru dapat mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Kedua, pengelolaannya tidak jelas, tugas guru ialah membetulkan jika pendidikan berjalan lancar dan dalam skala. Ketiga, standar kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja guru tidak jelas bagi mereka besaran penyelenggara pendidikan guru yang mengarah pada “kinerja aktual” guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih belum jelas. Keempat Jaminan Kualitas pendidikan guru belum representatif.¹⁵

Penilaian kinerja guru berupaya untuk memperoleh pendidikan serta pengetahuan maupun ketrampilan agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal, antara lain: Pada dasarnya, sistem penilaian kinerja guru dirancang untuk membantu: (a) pengembangan profesional dan profesi guru, (b) pengembangan kebijakan di masing-masing sekolah, (c) cara-cara untuk meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan pengajaran. profesi, (e) menentukan potensi guru untuk mengikuti program pelatihan dalam jabatan, (f) memberikan layanan pembinaan dan konseling untuk kinerja guru yang bermasalah, (g) meningkatkan manajemen sekolah, dan (h) memberikan informasi kepada sekolah.

Pada dasarnya, sistem penilaian kinerja guru dirancang untuk membantu: (a) pengembangan profesional dan profesi guru, (b) pengembangan kebijakan di masing-masing sekolah, (c) cara-cara untuk meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan pengajaran. profesi, (e) menentukan potensi guru untuk mengikuti program pelatihan dalam jabatan, (f) memberikan layanan pembinaan dan konseling untuk kinerja guru yang bermasalah, (g) meningkatkan manajemen sekolah, dan (h) memberikan informasi kepada sekolah.

¹⁵Ali, S., & Hasanah, E. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menjamin Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta*. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, Volume 7, Nomor 1 (2021), 105-120

Kriteria Penilaian kinerja guru dengan itu kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah di sekolah tersebut. Jika kepala sekolah tidak mampu menerapkannya sendiri (misalnya dikarenakan terlalu banyak guru yang harus dievaluasi), maka dari itu Kepala sekolah dapat menunjuk guru pembimbing atau koordinator PKB sebagai penentu nilai. Evaluasi kinerja kepala sekolah dilakukan oleh supervisor. Penilai harus memiliki standar berikut. a) menempati posisi/pangkat yang minimal sama dengan Jabatan/pangkat guru/kepala sekolah yang dinilai. b) Memiliki sertifikat pendidik. c) Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan menguasai bidang studi guru/kepala sekolah yang akan dievaluasi. d) memiliki komitmen tinggi Berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. e) memiliki integritas diri, kejujuran, keadilan, dan keterbukaan. f) Mengetahui PK guru dan mengaku memiliki keahlian serta mampu menilai kinerja guru/kepala sekolah. Masa jabatan tim penilai kinerja guru ditetapkan oleh kepala sekolah atau dinas pendidikan maksimal tiga tahun. Kinerja penilaian dievaluasi secara bertahap oleh Kepala Sekolah atau Dinas pendidikan dengan mempertimbangkan prinsip penilaian yang berlaku. Untuk di sekolah yang berada di daerah khusus, evaluasi kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dan guru setempat. Jumlah guru yang dapat dievaluasi kinerjanya adalah 5 sampai 10 guru per tahunnya.¹⁶

Faktor Penilaian Kinerja agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut. Kesiapan Guru, kesiapan Penilai, kesiapan Kepala Sekolah, kesiapan instrumen pembelajaran Penilaian, dari pembahasan di atas, jelas terlihat bahwa PKG merupakan salah satu indikator tingkat profesionalisme dan kualitas. Untuk itu, pemerintah berharap hal ini dapat memotivasi guru untuk tetap semangat dalam menjalankan misi dan kinerjanya. Seorang guru adalah seseorang yang diutus oleh Tuhan untuk memberikan pengetahuan kepada dunia. Guru merupakan

¹⁶Kartowagiran, B. *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*. Jurnal Cakrawala Pendidikan, Volume 3, Nomor 33 (2021), 145-155

profesi yang sangat mulia karena diamanahkan oleh Allah untuk mengajar dan mendidik manusia agar dapat memperoleh ilmu yang bermanfaat.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru bukan tanpa berbagai kendala yaitu: Pertama, ada berbagai alat untuk menilai kinerja guru. Sehingga membingungkan kepala sekolah dan guru. Pertama Banyak kepala sekolah dan guru tidak yakin tentang instrumen mana yang akan digunakan seharusnya digunakan. Namun, seiring waktu, Akhirnya, beri tahu guru dengan jelas tentang alat penilaian kinerja Mereka yang sudah memiliki dasar hukum yang kuat digunakan. Kedua, ada budaya ewuh pakewuh. Budaya ini sering mempengaruhi objektivitas Melaksanakan penilaian kinerja guru sekolah. Jika kepala sekolah atau guru senior Orang yang bertanggung jawab untuk memberikan penilaian cenderung memfasilitasi dan Kedermawanan kepada guru-guru yang dinilai telah banyak memberikan pelayanan sebelumnya. Budaya ini seringkali sulit dihindari atau dihilangkan. ketiga, Beberapa kepala sekolah memiliki keterampilan IT yang terbatas. Penggunaan teknologi informasi dalam evaluasi kinerja guru akan berdampak menghambat proses evaluasi kinerja guru itu sendiri. Banyak komponen yang harus Dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior saat melakukan performance review guru. Oleh karena itu, di zaman sekarang ini, kepala sekolah Senantiasa ingin meningkatkan kompetensinya di bidang IT. Keempat, belum Tersedia anggaran khusus untuk melakukan evaluasi kinerja guru. Ada Melaksanakan, melaksanakan kebutuhan dan persyaratan penilaian kinerja guru anggaran khusus. Anggaran tidak hanya untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan Juga ideal untuk memberikan insentif bagi penilai bila diperlukan kinerja guru itu sendiri.¹⁷

Peningkatan Penilaian Kinerja Guru dapat tercapai apabila guru tersebut bersifat terbuka, pemikiran kritis, kreatif serta mempunyai semangat yang tinggi dan tidak mudah menyerah. Agar guru berkonsentrasi perlu adanya pengawasan

¹⁷ Susliansyah, S., Rahadjeng, I., Sumarno, H., & Deleaniara. M, C. *Penerapan Metode Topsis Dalam Penilaian Kinerja Guru Tetap Sd Negeri Kebalen 07*. Jurnal Pilar Nusa Mandiri, Volume 15, Nomor 1, (2019) 7-14.

dari Kepala Sekolah serta perlu adanya kepedulian kepala sekolah terhadap keadaan pengajar, perlu diperhatikan juga tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain. Agar guru melakukan kinerjanya dengan baik perlu juga maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan melaksanakan kinerjanya yang optimal dan profesional maka dari itu faktor kesehatan perlu diperhatikan, begitupula kondisi mentalnya guru, bila kondisi mentaknya baik maka guru akan memberikan pelajaran yang baik.¹⁸

C. Tantangan dan Peluang Penilaian Kinerja Guru

Pendidikan menjadi indikator yang sangat penting bagi kinerja pemerintahan di bidang kesejahteraan sosial. Sejumlah masalah pendidikan kini yang ditangani pemerintahan sangat banyak diantaranya adalah tantangan penilaian kinerja guru. Kepuasan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kualitas guru, dengan adanya dukungan pemerintah guru akan terbantu baik itu dari segi sosial, latar belakang maupun ekonomi. Namun dekimian, ternyata masih banyak tantangan pemerintah untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Apalagi pada saat Pandemi Covid yang menyebabkan beberapa sekolah diliburkan atau dilaksanakan secara online, dalam hal itu membuat para pendidik dan pemerintah kebingungan untuk melaksanakan pembelajaran agar tetap strategis dan berjalan lancar. Ditengah kesulitan multidimensi akibat pandemi tersebut, pemerintah terus berupaya melakukan mitasi agar pendidikan tetap berlangsung. Walaupun sudah banyak pelajaran yang tertinggal guru dan pemerintah terus berupaya mewujudkan agar pendidikan berjalan dengan baik.

Akan tetapi, datangnya pandemi selama 2 tahun ini memberikan dampak positif yaitu memunculkan ide-ide kreatif. Selama dua tahun pandemi telah

¹⁸Yusuf, A. R., & Mukhadis, A. (2018). *Model Pengembangan Profesionalitas Guru Sesuai Tuntutan Revitalisasi Pendidikan Vokasi Di Indonesia*. Lectura: Jurnal Pendidikan, Volum 9, Nomor 2 (2018), 130-139.

diluncurkan 17 episode program Merdeka belajar yang mengkomodir kebutuhan semua elemen baik pengajar maupun peserta didik. Program merdeka belajar menjadi tantangan bagi para pengajar yaitu program ini memfokuskan bagaimana mengenali karakter para siswanya. Program Merdeka Belajar lebih memfokuskan para peserta didiknya yaitu di mana terdapat kokulikuler 70-80% yaitu pembelajaran tatap muka, penjelasan materi, dan pemahaman peserta didik, intrakurikuler 20-30% yaitu lebih terfokus kepada kesenangan siswanya dalam belajar, contohnya pelajaran yang menyenangkan tidak hanya materi saja.¹⁹. Konsep Merdeka Belajar ini mendorong keinginannya untuk menciptakan pembelajaran yang bersifat menantang dan menyenangkan agar siswa tidak mudah bosan dan merasa ilmu yang dipelajari mudah dipahami.

Meskipun demikian, ternyata masih banyak tantangan pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang merata salah satunya adalah pendidikan yang tertinggal diantanya adalah pulau kecil, terutama di daerah 3T (Tertinggal, Terluar, Terdepan). Terdapat banyak tantangan bagi negara berkembang untuk menyediakan layanan pendidikan yang baik, terutama di daerah pendesaan dan terpencil di daerah ini sulit didirikan sekolah dan mendatangkan para guru. Sekolah dan desa stuudi menghadapi tantangan konektivitas yang mungkin menghalangi guru-guru terbaik untuk bekerja disini. Beberapa masalah diantanya selain menjadi daerah terpencil ternyata masih banyak yang menyepelekan pendidikan dikarenakan faktor lingkungan ataupun ekonomi. Pemerintah tidak hanya diam saja, Pemerintah menemukan solusi dengan cara mengirim Guru ke daerah pelosok agar para peserta didik yang tinggal di daerah terpencil tersebut tidak tertinggal pelajaran dan menjadi peserta didik yang cerdas untuk menukseskan Indonesia.²⁰

¹⁹Meylan Saleh, *Merdeka Belajar di Tengah Covid 19*, Proceding Seminar Nasional Hardiknas, Volume 1 (Mei 2020)

²⁰Arif, Sosiawan, *Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi E-Government Indonesia*. Jurnal Internasional Scopus. Vol,1 No.2 (2008), 100-125

Selain tantangan pemerintah, adapun tantangan bagi guru dalam penilaian kinerja, Pemerintah dan Masyarakat memiliki harapan besar terhadap guru. Guru diakui sebagai salah satu bidang profesi yang banyak dilirik oleh banyak orang. Banyak harapan yang tergantung di pundak guru, maka dari itu selain menjadi guru profesional guru juga menjadi pengaruh besar tentang peserta didik. Meskipun banyak harapan pemerintah dan masyarakat terhadap guru, tetapi menjadi kecemasan dan penantian yang belum bagi pendidik, kecemasan diantaranya yaitu Penilaian Kinerja Guru. Berbagai upaya Pemerintah untuk peningkatan kompetensi guru baik melalui pelatihan maupun informasi-informasi yang disampaikan. Menjadi guru tidak boleh ketinggalan informasi tentang Penilaian Kinerja Guru, untuk mengetahui informasi tersebut guru harus sering mencari atau membaca di artikel maupun di berbagai macam media sosial.

Untuk menjawab semua tantangan yang dihadapi salah satu cara yang dapat dilakukan adalah adanya Penilaian Kinerja Guru. Pendapat yang mengatakan guru tidak mengalami perubahan setelah sertifikasi bisa terjadi, namun tidak semua guru tidak mempunyai kualitas, tuduhan tersebut tentu saja tidak mendidik dan membuat guru cemas. Selain Penilaian Kinerja Guru tantangan menjadi guru adalah sabar dan senantiasa lapang dada seperti sifat yang dijelaskan dalam alquran surah (Al-Baqarah ayat 9) *“Agar sukses menuntut ilmu haruslah Sabar belajar dan Sabar mengajar”*. Saat mengajar perlu sabar karena untuk betah menyampaikan ilmu walaupun ada yang tidak mendengarkan guru haruslah sabar, karena sudah menjadi kewajiban baginya untuk menyebarkan ilmu yaitu dengan cara mengajar. Sebagai guru yang sudah merasa profesional tentu saja sudah tidak tersinggung dengan tingkah laku atau komentar-komentar tersebut, memang tidak mudah untuk menjadi seorang guru yang profesional. Banyak faktor yang menjadi syarat pendidik dikatakan profesional diantaranya seorang guru yang Profesional harus memahami materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan mata pelajaran yang diampu. Guru profesional diharapkan

mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan generasi yang dapat menyuksekan bangsa.

Peluang kinerja tidak hanya dalam kualitas pembelajaran dan konsistensi dengan tingkat pembelajaran, juga terlihat pada kinerja guru pelajaran diajarkan oleh guru. Kelakuan guru itu salah satu faktor pendukung kualitas pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja guru dipengaruhi oleh: motivasi, kemampuan guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Ada 4 faktor kinerja guru, antara lain: Kemampuan dan semangat guru, bimbingan sehari-hari yang diberikan oleh kepala sekolah, kemampuan kepala sekolah untuk melakukan pengawasan sehingga dapat melakukan pengawasan pelaksanaan dan pengendalian pembelajaran, serta keberhasilan kepala sekolah ciptakan iklim sekolah yang kondusif dan libatkan guru secara aktif kegiatan Pembelajaran. Tugas utama dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang mampu membuat siswanya tertarik sehingga tidak mudah bosan karena guru yang bisa dikatakan sukses ialah guru yang mampu membuat situasi kelas yang hidup, misalnya siswa berperan aktif dalam pembelajaran, Maka dari itu dapat dinilai kinerja guru.

Peluang pendukung untuk terjadinya proses penilaian kinerja guru yang baik didukung oleh beberapa faktor yaitu, Motivasi yang bisa menggerakkan guru untuk melaksanakan kewajibannya dengan niat dan semangat. Motivasi terbagi menjadi dua yaitu instrinsik dan ekstrinsik. Dengan keikhlasan dan ketekunan guru dalam mengajar maka akan didapatkan penilaian yang sesuai kemampuannya, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan profesional. Meskipun banyak rintangan dan tantangan yang dilaluinya guru akan terus berusaha dan tidak mudah pantang menyerah itu adalah guru yang mulia.

Tugas Kepala sekolah kepada guru dalam skripsi salah satunya ialah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan serta kualitas guru, kepala sekolah juga harus memperhatikan setiap

guru. Penilaian ini bertujuan agar para guru di Indonesia terus berusaha dan meningkatkan kualitasnya agar pemahaman para guru bertambah sehingga mampu menguasai setiap kelas dan mampu memahami karakteristik siswanya. Selain menjadi guru yang profesional, pengajar juga harus menjadi guru yang menyenangkan dikarenakan para siswa selain memahami materi juga memperhatikan sikap setiap guru. Menjadi guru yang menyenangkan dengan cara menjadi guru yang humoris yaitu selain menerangkan materi guru juga harus sering tersenyum kepada siswanya dan memberikan humor terhadap pembelajaran tersebut. Jika siswa menyukai guru tersebut, maka bisa dikatakan profesional dan mendapatkan penilaian kinerja yang diinginkannya.²¹

Meski masih kontroversial, penilaian siswa terhadap kinerja guru merupakan salah satu teknik penilaian yang dapat mengidentifikasi kinerja sebenarnya. Salah satu alasan siswa dapat melakukan penilaian guru adalah budaya masyarakat Indonesia yang percaya bahwa pekerjaan seorang guru masih cukup tertutup. Bahkan guru-guru unggulan seperti kepala sekolah, pengawas, dll tidak mudah mengakses data dan mengamati realitas keseharian kinerja guru di depan siswa. Rencana kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau supervisor tidak bisa dibantah oleh seorang guru. Namun, tidak jarang guru berusaha tampil maksimal dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran hanya saat diwawancara. Kemudian dia akan kembali bekerja seperti biasa, terkadang tanpa persiapan yang matang, tanpa antusiasme dan antusiasme yang besar.

Pada tahap ini, guru perlu memiliki kemampuan untuk menentukan pendekatan dan metode evaluasi, menyiapkan alat evaluasi, serta mengolah dan menggunakan hasil evaluasi. Penilaian kinerja guru diharapkan dapat menjadi bahan penilaian diri bagi guru, memungkinkan guru untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangannya, sebagai bahan untuk mengembangkan potensi, karir dan kinerja, sebagai acuan persiapan ujian

²¹ Susliansyah, S., Rahadjeng, I., Sumarno, H., & Deleaniara. M, C. (2019). *Penerapan Metode Topsis Dalam Penilaian Kinerja Guru Tetap Sd Negeri Kebalen 07*. Jurnal Pilar Nusa Mandiri, Volume 15, Nomor 1, (2019), 7-14.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) program (Mulyasa, 2013: 92). Hasil evaluasi kinerja juga menjadi dasar bagi perbaikan, pembinaan dan pengembangan dalam rangka pengembangan keprofesionalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta untuk memberikan penilaian prestasi kerja dan perolehan nilai kredit guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: penilaian kinerja guru adalah penilaian tugas pokok guru dalam rangka pengembangan keprofesionalan, pangkat, posisinya. Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem berbasis bukti (penilaian berbasis bukti) diartikan sebagai penilaian tingkat kinerja guru tanggung jawab utama individu sebagai guru profesional. Penilaian Kinerja Guru diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan dan peningkatan profesionalisme guru juga harus berdampak pada peningkatan prestasi siswa. pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru memiliki tujuan untuk menentukan tingkat kompetensi guru, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru, sekolah, memberikan dasar untuk pengambilan keputusan menentukan efektif tidaknya kinerja guru, menyediakan program lanjutan bagi guru yaitu untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya menjamin bahwa guru mampu menjalankan tugas dan kewajiban dengan sesuai dan bertanggung jawab, dan mampu memngajarkan hal-hal positif kepada peserta didik dan memberikan arahan dalam pembelajaran agar peserta didik mudah faham dan bisa mengerjakan tugas dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

Viandari, Eka, *Persyaratan Prinsip dan Aspek Penilaian Kinerja Guru (PKG)*. Jakarta: CV. Trans Info Media, 2022.

Sadyadi, H. *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru di Sekolah*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Volume, 18, Nomor 2, 2014.

Fauzi, Imron. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press, 2019.

Mulyasari, Wiwit. *Pentingnya Pembentukan Karakter Peserta Didik*. Edukati: Ilmu Pendidikan, Volume 4, No. 4, Agustus, 2022

Ismail, Lauide. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 1, Nomor 1, 2017.

Fila, Putri. *Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan. 2017

Indi Anugraheni, *Analisa Faktor yang Mempengaruhi Proses Belajar Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 4, No. 2, 2017.

Gustiawati, Resti. *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Guru di SMA*. Jurnal Pendidikan Unsika. Volume 3, Nomor 2, Nopember, 2015.

Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Andika Imam Kartomo dan Slameto, *Evaluasi Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 3, Nomor 2, Desember, 2016.

Mastur, Amka & Muhammad. *Problematika Penilaian Kinerja Guru*. Banjarmasin. Universitas Lampung Makurat. Volume 3, Nomor 1, Desember, 2016

Muslich, Masnur. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Ali, S., & Hasanah, E. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menjamin Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Mandala Education, Volume 7, Nomor 1, 2021

Kartowagiran, B. *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*. Jurnal Cakrawala Pendidikan, Volume 3, Nomor 3, 2021.

Susliansyah, S., Rahadjeng, I., Sumarno, H., & Deleaniara. M, C. *Penerapan Metode Topsis Dalam Penilaian Kinerja Guru Tetap Sd Negeri Kebalen 07*. Jurnal Pilar Nusa Mandiri, Volume 15, Nomor 1, 2019.

Yusuf, A. R., & Mukhadis, A. *Model Pengembangan Profesionalitas Guru Sesuai Tuntutan Revitalisasi Pendidikan Vokasi di Indonesia*. Lectura: Jurnal Pendidikan, Voluem 9, Nomor 2, 2018.

Meylan Saleh, *Merdeka Belajar di Tengah Covid 19*, Proceding Seminar Nasional Hardiknas, Volume 1, Mei, 2020,

Sosiawan, Arif. *Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi E-Government Indonesia*. Jurnal Internasional Scopus. Vol,1 No.2, 2008.

Susliansyah, S., Rahadjeng, I., Sumarno, H., & Deleaniara. M, C. (2019). *Penerapan Metode Topsis Dalam Penilaian Kinerja Guru Tetap Sd Negeri Kebalen 07*. Jurnal Pilar Nusa Mandiri, Volume 15, Nomor 1, 2019.