



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages : 2242–2252

Evaluasi Kinerja Guru

Maharani, Geri Anti Nova, Aulia Zahra Putri Endang

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Adzkia, Padang,
Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2859>

How to Cite this Article

APA : Maharani, Nova, G. A., & Putri Endang, A. Z. (2025). Evaluasi Kinerja Guru. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2242 - 2252.
<https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2859>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9

773032

710001

9

773032

601002

Evaluasi Kinerja Guru

Maharani¹, Geri Anti Nova², Aulia Zahra Putri Endang³

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Adzkie, Padang, Indonesia^{1,2,3}

*Email:

maharanirani0302@gmail.com, fanafa678@gmail.com, auliazahra1999@icloud.com

Diterima: 06-01-2025

| Disetujui: 07-01-2025

| Diterbitkan: 08-01-2025

ABSTRACT

Teacher performance evaluation is an important instrument in efforts to improve the quality of education. This study aims to evaluate teacher performance by focusing on the model and practice of minimal teacher performance. This study is relevant considering the importance of the role of teachers in the learning process and the demands for improving the quality of education. This study uses a qualitative approach with a literature study method. The subjects of the study were a number of teachers from various levels of education. Data collection was carried out through document analysis from various articles related to teacher performance evaluation. The results of the study indicate that the models and practices of teacher performance applied still vary. Some teachers have implemented innovative learning models and actively involved students. However, there are still many teachers who tend to use conventional learning methods. In addition, the practice of teacher performance assessments that are carried out also still needs to be improved. Based on the results of the study, it can be concluded that efforts are needed to improve teacher performance through various strategies. Some recommendations that can be given include the development of ongoing training programs for teachers, the provision of adequate learning facilities and infrastructure, and the development of a more objective and accountable teacher performance assessment system. Thus, it is hoped that the quality of learning can improve and national education goals can be achieved.

Keywords: Evaluation, Model, Practice.

ABSTRAK

Evaluasi kinerja guru merupakan instrumen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru dengan berfokus pada model dan praktik kinerja guru minimal. Penelitian ini relevan dilakukan mengingat pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran dan tuntutan akan peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Subjek penelitian adalah sejumlah guru dari berbagai jenjang pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui analisis dokumen dari berbagai artikel yang berhubungan dengan evaluasi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model dan praktik kinerja guru yang diterapkan masih bervariasi. Beberapa guru telah menerapkan model pembelajaran yang inovatif dan melibatkan peserta didik secara aktif. Namun, masih banyak guru yang cenderung menggunakan metode pembelajaran konvensional. Selain itu, praktik penilaian kinerja guru yang dilakukan juga masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan antara lain adalah pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan bagi guru, penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, serta pengembangan sistem penilaian kinerja guru yang lebih objektif dan akuntabel. Dengan demikian, diharapkan kualitas pembelajaran dapat meningkat dan tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.

Katakunci: Evaluasi, Model, Praktik.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan bangsa karena memainkan peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru secara langsung mempengaruhi hasil belajar siswa. Oleh karena itu, perlunya melakukan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru merupakan suatu proses yang krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Melalui evaluasi, dapat diketahui sejauh mana kompetensi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil evaluasi ini kemudian dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, pengembangan profesional, dan pengambilan keputusan terkait dengan karir guru.

Evaluasi kinerja guru tidak hanya berguna untuk menilai kinerja guru, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan evaluasi kinerja guru, dapat diketahui kekuatan dan kelemahan guru, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan kinerja guru. Evaluasi kinerja guru juga dapat membantu sekolah dalam pengambilan keputusan, seperti pengembangan kurikulum, penjadwalan, dan pengalokasian sumber daya.

Dalam konteks pendidikan Indonesia, evaluasi kinerja guru telah menjadi perhatian utama. Berbagai kebijakan dan program telah dicanangkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya adalah melalui peningkatan kinerja guru. Namun, implementasi evaluasi kinerja guru di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya adalah kurangnya pemahaman tentang konsep evaluasi kinerja yang komprehensif, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya partisipasi aktif guru dalam proses evaluasi.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian lebih lanjut mengenai evaluasi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru secara mendalam, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja guru. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pemahaman tentang Meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap teori-teori administrasi dan supervisi pendidikan, Melatih mahasiswa dalam membaca, menganalisis, dan menyusun kajian pustaka berbasis penelitian ilmiah. Dan Mengaitkan teori administrasi dan supervisi dengan praktik nyata di sekolah dasar Dengan administrasi dan supervisi pendidikan evaluasi kinerja guru.

METODE PENGUMPULAN DATA

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menganalisis berbagai artikel ilmiah yang relevan dengan tema evaluasi kinerja guru. Artikel-artikel tersebut diperoleh dari berbagai basis data jurnal internasional dan nasional yang terakreditasi, seperti Google Scholar, Consensus, Semantic Scholar dan Elicit. Kriteria pemilihan artikel didasarkan pada relevansi temanya dengan evaluasi kinerja guru, tahun publikasi (dalam kurun waktu 5 tahun terakhir), serta metodologi penelitian yang digunakan. Selain itu, artikel-artikel yang dipilih juga memiliki fokus pada konteks pendidikan di Indonesia, sehingga hasil penelitian dapat lebih relevan dengan kondisi pendidikan di dalam negeri.

Data yang diperoleh dari artikel-artikel tersebut kemudian disintesis dan dianalisis secara mendalam. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi berbagai instrumen evaluasi kinerja guru yang

telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis berbagai model evaluasi kinerja guru yang telah diterapkan di berbagai sekolah di Indonesia, dengan tujuan untuk mengidentifikasi model yang paling sesuai untuk diterapkan. Melalui analisis komparatif ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik terbaik dalam evaluasi kinerja guru.

HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Evaluasi Kinerja Guru

Pengertian Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru terdiri dari tiga kata yaitu evaluasi, kinerja dan guru. Masing-masing kata ini memiliki pengertian yang berbeda. Secara bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu evaluation yang artinya penaksiran atau penilaian. Secara sederhana, evaluasi dapat diartikan sebagai proses untuk menentukan nilai dari suatu hal. Secara umum evaluasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengukur atau menilai sesuatu berdasarkan kriteria tertentu. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh sesuatu telah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sementara itu kata kinerja secara bahasa berasal dari bahasa Inggris performance yang memiliki arti pelaksanaan, prestasi, atau hasil kerja. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu. Sementara pengertian kinerja secara sederhana adalah ukuran atau evaluasi terhadap hasil atau prestasi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target tertentu.

Evaluasi kinerja guru adalah proses sistematis untuk mengukur dan menilai sejauh mana seorang guru telah mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membantu guru dalam mengembangkan profesinya.

Faozan (2022) memberikan definisi evaluasi kinerja guru yaitu suatu prestasi yang diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Riyadi et al (2017) yang mengungkapkan bahwa evaluasi kinerja guru adalah proses suatu hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sementara itu Asterina dan Sukoco (2019) juga memberikan definisi terkait evaluasi kinerja guru yaitu kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru adalah proses penilaian sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara berkala dan sistematis supaya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terlaksana dengan lebih baik dan efisien.

Tujuan Evaluasi Kinerja Guru

Tujuan utama dari evaluasi kinerja guru adalah untuk mengetahui beberapa hal berikut ini yaitu:

- a. Seberapa baik seorang guru dalam menjalankan tugasnya, seperti memberikan pelajaran yang efektif, sejauh mana siswa memahami materi yang diajarkan dan keaktifan guru dalam mengembangkan dirinya.
- b. Hal-hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan guru dalam proses pembelajaran, seperti metode mengajar, pengelolaan kelas, atau komunikasi dengan siswa dan orang tua.
- c. Memberikan bantuan kepada guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Setelah mengetahui kekurangannya, sekolah atau pengawas dapat memberikan pelatihan atau bimbingan yang sesuai.

Jadi, tujuan utama evaluasi kinerja guru adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan setiap guru, sekolah dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara lebih rinci, evaluasi kinerja guru memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Mengembangkan profesi guru.
- b. Meningkatkan mutu pendidikan
- c. Memberikan penghargaan dan motivasi kepada guru

Manfaat Evaluasi Kinerja Guru

Manfaat evaluasi kinerja guru sangatlah beragam, antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan mengidentifikasi kelemahan guru dalam melakukan proses, fokus pada perbaikan dalam mengembangkan kemampuan guru, meningkatkan kualitas pembelajaran melalui perbaikan yang berkelanjutan
- b. Mengembangkan profesional guru dalam mengajar dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, meningkatkan kompetensi dan memberikan peluang dalam mengikuti pelatihan pengembangan profesi guru.
- c. Mengambil keputusan dalam promosi dan penempatan guru, membantu dalam merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan menyusun kebijakan pendidikan yang lebih baik.
- d. Akuntabilitas yaitu dapat menciptakan transparansi dalam kinerja guru, pertanggungjawaban Guru dan meningkatkan motivasi kerja guru.
- e. Meningkatkan motivasi siswa dengan pembelajaran yang efektif

Jadi, evaluasi kinerja guru mencakup beberapa hal, seperti perencanaan, pengajaran, penilaian dan pengembangan profesional.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja seorang guru sangat penting karena berdampak langsung pada kualitas pembelajaran siswa. Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi seberapa baik seorang guru menjalankan tugasnya yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti motivasi yang kuat, kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, keterampilan mengajar yang baik, kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain serta kesehatan fisik dan juga mental.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah factor yang berasal dari luar diri seorang guru. Faktor ini meliputi lingkungan sekolah, seperti ketersediaan fasilitas belajar yang memadai, iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah; lingkungan sosial, seperti dukungan keluarga dan Interaksi dengan sesame serta ebijakan pemerintah, seperti perubahan kurikulum, beban kerja guru.

Jadi, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekitar. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu ada upaya dari berbagai pihak, seperti guru sendiri, sekolah, pemerintah, dan masyarakat. Dengan demikian, kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Metode Evaluasi Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Evaluasi yang tepat tidak hanya mengukur kinerja saat ini, tetapi juga menjadi alat untuk mendorong pertumbuhan profesional guru. Adapun metode evaluasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

1. Observasi Kelas

Observasi kelas adalah pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas dengan tujuan untuk mengetahui gaya mengajar, interaksi guru-siswa, pengelolaan kelas, dan penggunaan media pembelajaran. Observasi kelas dapat dilakukan dengan cara observasi terstruktur yaitu menggunakan rubrik atau pedoman penilaian yang jelas dan observasi tak terstruktur yaitu pengamatan bebas untuk mendapatkan gambaran umum.

2. Penilaian Rekan Sejawat

Penilaian rekan sejawat adalah penilaian kinerja guru oleh rekan sejawat yang memiliki kompetensi yang sama. Tujuannya untuk mendapatkan perspektif yang berbeda tentang kinerja guru dan berbagi praktik terbaik. Metode ini dapat dilakukan dengan penilaian 360 derajat, maksudnya guru dinilai oleh atasan, rekan sejawat, bawahan, dan diri sendiri, Peer coaching yaitu Kolaborasi antara guru untuk saling memberikan masukan dan dukungan.

3. Portofolio Guru

Portofolio guru adalah kumpulan karya guru yang menunjukkan perkembangan profesionalnya dengan tujuan mendokumentasikan pertumbuhan dan pencapaian guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan rencana pembelajaran, hasil karya siswa, refleksi diri, sertifikat pelatihan, dll serta menganalisis yaitu melihat perkembangan dan area yang perlu ditingkatkan.

4. Evaluasi Diri

Evaluasi diri merupakan suatu kegiatan yang dilakukan guru dalam merefleksi diri terhadap kinerja mereka sendiri, tujuannya meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan untuk menetapkan tujuan pengembangan diri. Ini dapat dilakukan dengan cara jurnal refleksi berupa menuliskan pengalaman, tantangan, dan pembelajaran selama proses pembelajaran. serta menggunakan instrumen, seperti kuesioner atau skala penilaian diri.

5. Wawancara

Wawancara adalah diskusi antara evaluator dan guru untuk menggali informasi lebih dalam tentang kinerja dan kebutuhan pengembangan dengan tujuan memahami perspektif guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Wawancara dapat dilakukan dengan cara wawancara terstruktur yaitu menggunakan pertanyaan yang telah disiapkan serta wawancara tidak terstruktur yaitu diskusi terbuka untuk menggali informasi lebih mendalam.

Model Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru merupakan suatu proses yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui evaluasi, dapat diketahui sejauh mana seorang guru telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Dalam praktiknya, terdapat beberapa model evaluasi kinerja guru yang sering digunakan, antara lain:

1. Model evaluasi kinerja guru berbasis tujuan

Model evaluasi kinerja guru berbasis tujuan merupakan suatu pendekatan yang menempatkan tujuan pembelajaran sebagai pusat perhatian dalam menilai kinerja seorang pendidik. Fokus utama model ini adalah mengukur sejauh mana guru mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja guru dinilai berdasarkan keberhasilan siswa dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Kelebihan dari model ini antara lain mampu memberikan arah yang jelas bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam merancang pembelajaran, serta memungkinkan adanya umpan balik yang lebih spesifik dan konstruktif bagi guru. Namun, model ini juga memiliki beberapa kekurangan, seperti sulitnya mengukur semua aspek kinerja guru secara objektif, potensi terjadinya pembatasan kreativitas guru akibat terlalu berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan, serta membutuhkan waktu dan sumber daya yang cukup untuk merancang dan melaksanakan evaluasi yang komprehensif.

Secara ringkas, model evaluasi kinerja guru berbasis tujuan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, penting untuk diingat bahwa model ini bukanlah satu-satunya pendekatan yang efektif dan perlu dipadukan dengan model-model evaluasi lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja seorang guru.

2. Model evaluasi kinerja guru berbasis kompetensi

Model evaluasi kinerja guru berbasis kompetensi merupakan suatu pendekatan yang berfokus pada penilaian terhadap kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Fokus utamanya adalah mengukur sejauh mana guru telah menguasai kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan pembelajaran yang efektif, pelaksanaan pembelajaran yang menarik, hingga penilaian hasil belajar yang valid dan reliabel.

Kelebihan dari model ini adalah dapat memberikan gambaran yang lebih objektif dan komprehensif mengenai kinerja guru. Dengan memfokuskan pada kompetensi, evaluasi tidak hanya melihat hasil akhir (misalnya nilai siswa), tetapi juga proses pembelajaran yang terjadi di kelas. Selain itu, model ini juga dapat mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajarannya, karena evaluasi akan memberikan umpan balik yang spesifik terkait dengan area yang perlu diperbaiki.

Namun, model evaluasi kinerja guru berbasis kompetensi juga memiliki beberapa kekurangan. Salah satunya adalah sulitnya merumuskan indikator kompetensi yang jelas dan terukur. Kompetensi guru adalah konsep yang kompleks dan sulit didefinisikan secara pasti. Selain itu, proses penilaian juga membutuhkan waktu dan sumber daya yang cukup besar, baik dari segi tenaga maupun biaya. Terakhir, model ini juga rentan terhadap subjektivitas penilai, terutama jika instrumen penilaian yang digunakan kurang valid dan reliabel.

Secara keseluruhan, model evaluasi kinerja guru berbasis kompetensi merupakan suatu pendekatan yang menjanjikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, keberhasilan penerapan model ini sangat bergantung pada kualitas instrumen penilaian, kemampuan penilai, serta dukungan dari berbagai

pihak terkait.

3. Model evaluasi kinerja guru 360 derajat

Model evaluasi kinerja guru 360 derajat adalah metode penilaian kinerja guru yang melibatkan berbagai pihak yang berinteraksi langsung dengan guru dalam proses pembelajaran. Sederhananya, kinerja guru dinilai dari berbagai sudut pandang, bukan hanya dari atasan atau kepala sekolah saja. Model evaluasi ini menawarkan pendekatan yang komprehensif dalam menilai kinerja seorang guru dengan melibatkan berbagai perspektif yang berbeda. Fokus utama dari model ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang holistik dan objektif tentang kinerja guru, bukan hanya dari sudut pandang atasan atau administrator, tetapi juga dari rekan sejawat, siswa, dan bahkan orang tua siswa. Dengan melibatkan banyak pihak, diharapkan penilaian yang dihasilkan akan lebih akurat dan dapat menjadi dasar yang kuat untuk pengembangan profesional guru.

Kelebihan dari model evaluasi 360 derajat sangatlah signifikan. Pertama, model ini memberikan umpan balik yang lebih kaya dan beragam, sehingga guru dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kekuatan dan kelemahan mereka. Kedua, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, penilaian menjadi lebih obyektif dan mengurangi bias. Ketiga, model ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru karena mereka merasa didengarkan dan dihargai. Terakhir, hasil evaluasi dapat digunakan untuk merancang program pengembangan profesional yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Namun, model evaluasi 360 derajat juga memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Salah satu kekurangannya adalah potensi terjadinya bias sosial, di mana penilaian dapat dipengaruhi oleh hubungan interpersonal atau faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan kinerja. Selain itu, proses pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber dapat memakan waktu dan sumber daya yang cukup besar. Terakhir, jika tidak dirancang dengan baik, model ini dapat menimbulkan tekanan pada guru yang merasa terus-menerus dievaluasi.

Kesimpulannya, model evaluasi kinerja guru 360 derajat merupakan alat yang sangat berharga untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun memiliki beberapa kekurangan, kelebihan yang ditawarkan oleh model ini jauh lebih besar. Dengan menerapkan model ini secara tepat dan hati-hati, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.

Tabel 1. Perbandingan Model Evaluasi Kinerja Guru

Model Evaluasi	Fokus Utama	Kelebihan	Kekurangan
Berbasis Tujuan	Pencapaian tujuan pembelajaran	Jelas dan terukur	Terlalu fokus pada hasil
Berbasis Kompetensi	Keterampilan dan pengetahuan guru	menyeluruh	Membutuhkan banyak waktu
360 Derajat	Perspektif multi-sumber	komprehensif	Potensi bias

Praktik Evaluasi Kinerja Guru Dalam Konteks Pendidikan

Secara umum, proses evaluasi kinerja guru melibatkan beberapa langkah berikut:

1. Penetapan standar kinerja, sekolah menetapkan standar kinerja yang jelas dan spesifik yang harus

dicapai oleh guru. Standar ini biasanya mencakup aspek-aspek seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian siswa, dan pengembangan profesional.

2. Pengumpulan data, maksudnya data tentang kinerja guru dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti observasi kelas yaitu mengamati langsung proses pembelajaran di kelas oleh Pengamat (biasanya kepala sekolah atau pengawas); Portofolio guru, yaitu guru mengumpulkan berbagai dokumen yang menunjukkan kinerja mereka, seperti rencana pembelajaran, hasil kerja siswa, dan refleksi diri; tanggapan siswa, maksudnya siswa memberikan masukan tentang kinerja guru melalui survei atau wawancara serta tanggapan rekan sejawat, yaitu guru lain memberikan masukan tentang kinerja rekan mereka.
3. Analisis data, data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru.
4. Pemberian umpan balik, maksudnya hasil analisis disampaikan kepada guru dalam bentuk umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini bertujuan untuk membantu guru memahami kinerja mereka dan merencanakan perbaikan.
5. Pembuatan rencana pengembangan, bersama-sama, guru dan pembimbing membuat rencana pengembangan untuk mengatasi area-area yang perlu ditingkatkan.

Adapun aspek-aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja guru yaitu, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian siswa, pengembangan profesional serta keterampilan interpersonal. Selain itu, hubungan antara evaluasi kinerja guru dengan praktik di sekolah dasar adalah bagaimana evaluasi tersebut mempengaruhi praktik di sekolah dasar. Hal ini dapat meliputi:

1. Fokus pada perbaikan

Evaluasi mendorong guru untuk selalu mencari cara untuk memperbaiki praktik pembelajaran mereka. Mereka akan lebih memperhatikan metode pengajaran, pemilihan materi, dan penggunaan media pembelajaran yang efektif.

2. Lingkungan belajar yang lebih baik

Guru yang dievaluasi secara berkala cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan kondusif bagi siswa. Mereka lebih peduli terhadap kebutuhan belajar masing-masing siswa.

3. Kolaborasi yang lebih baik

Evaluasi dapat mendorong guru untuk bekerja sama dengan rekan sejawat, kepala sekolah, dan orang tua siswa untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

4. Motivasi yang lebih tinggi

Guru yang merasa dihargai dan didukung melalui proses evaluasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswanya

Tantangan Dan Solusinya Dalam Melaksanakan Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru adalah proses penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, dalam pelaksanaannya, seringkali muncul berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah objektivitas dalam penilaian. Mengukur kinerja guru tidak semudah mengukur hasil produksi di pabrik. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran, seperti karakteristik siswa, kondisi lingkungan sekolah, dan dukungan dari pihak lain. Selain itu, standar penilaian yang beragam antar lembaga pendidikan juga menjadi kendala. Setiap sekolah atau daerah mungkin memiliki kriteria penilaian yang berbeda-beda,

sehingga sulit untuk membandingkan kinerja guru secara menyeluruh.

Tantangan lainnya adalah kurangnya keterlibatan guru dalam proses evaluasi. Jika guru merasa tidak dilibatkan dalam menentukan indikator kinerja atau memberikan masukan, mereka cenderung merasa tidak puas dan kurang termotivasi untuk memperbaiki diri. Terakhir, keterbatasan waktu dan sumber daya juga menjadi hambatan dalam melakukan evaluasi kinerja secara efektif. Proses evaluasi yang panjang dan kompleks membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup besar, sehingga seringkali sulit untuk dilakukan secara rutin.

Tantangan-tantangan tersebut jika tidak disikapi dengan bijak akan menyebabkan masalah kedepannya. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perlu adanya pendekatan yang komprehensif dan melibatkan berbagai pihak terkait.

Pertama, penting untuk memahami secara mendalam apa saja tantangan yang umum dihadapi dalam evaluasi kinerja guru. Beberapa tantangan yang sering muncul seperti, kurangnya objektivitas, kurangnya keterlibatan guru, kurangnya alat dan instrumen yang valid dan reliable, kurangnya pelatihan bagi evaluator serta kurangnya dukungan dari pimpinan

Kedua, setelah memahami tantangan, langkah selanjutnya adalah merancang solusi yang tepat. Beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain:

- 1. Membangun sistem evaluasi yang jelas dan transparan**

Sistem evaluasi yang baik harus memiliki kriteria yang jelas, terukur, dan dapat dipahami oleh semua pihak. Kriteria ini harus didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, proses evaluasi harus dilakukan secara terbuka dan transparan, sehingga guru merasa diperlakukan adil.

- 2. Melibatkan guru dalam proses evaluasi**

Guru harus diberikan kesempatan untuk memberikan masukan mengenai kriteria penilaian dan proses evaluasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap hasil evaluasi.

- 3. Menggunakan berbagai alat dan instrumen evaluasi**

Menggunakan berbagai alat dan instrumen evaluasi, seperti observasi kelas, analisis portofolio, dan umpan balik dari siswa dan rekan sejawat untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja guru

- 4. Melakukan pelatihan bagi evaluator**

Evaluator perlu diberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melakukan penilaian. Pelatihan ini dapat meliputi pengetahuan tentang teori evaluasi, keterampilan observasi, dan teknik memberikan umpan balik.

- 5. Memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada guru**

Guru perlu diberikan dukungan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja mereka setelah evaluasi dilakukan. Dukungan ini dapat berupa bimbingan, mentoring, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Ketiga, komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam mengatasi tantangan evaluasi kinerja guru. Evaluator harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dengan guru mengenai hasil evaluasi dan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan. Selain itu, penting untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi guru untuk memberikan masukan dan berbagi pendapat.

Terakhir, evaluasi kinerja guru harus dilihat sebagai sebuah proses yang berkelanjutan, bukan hanya

sebagai suatu peristiwa yang terjadi sekali dalam setahun. Evaluasi harus dilakukan secara berkala untuk memantau perkembangan kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Dengan menerapkan solusi-solusi di atas, diharapkan tantangan dalam melakukan evaluasi kinerja guru dapat diatasi dan kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan. Penting untuk diingat bahwa tidak ada solusi yang bersifat universal. Setiap sekolah memiliki konteks yang berbeda-beda, sehingga solusi yang tepat harus disesuaikan dengan kondisi masing-masing sekolah. Selain itu, keberhasilan evaluasi kinerja guru juga sangat bergantung pada komitmen dan kerjasama dari semua pihak yang terlibat, termasuk guru, kepala sekolah, pengawas, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru dapat menjadi alat yang efektif untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dan sistematis dapat membantu guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, guru dapat melakukan perbaikan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Selain itu, evaluasi kinerja guru juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, sehingga mereka dapat lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Lebih lanjut, hasil evaluasi kinerja guru dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan profesional guru, seperti pemberian pelatihan atau pengembangan program studi lanjut. Evaluasi kinerja juga dapat menjadi acuan dalam pemberian penghargaan atau sanksi bagi guru..

Sebagai penutup, perlu ditekankan bahwa evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Evaluasi yang dilakukan dengan cara yang tepat akan memberikan manfaat yang besar bagi guru, sekolah, dan siswa. Namun, evaluasi kinerja guru juga perlu dilakukan dengan mempertimbangkan konteks yang kompleks dari pekerjaan guru. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan instrumen dan metode evaluasi kinerja yang lebih baik dan relevan dengan tuntutan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H. C., & Suklani, S. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1873-1882.
- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106-119.
- Hasanah, S. M. (2021). Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 64-75.
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., dkk. (2024). Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 6(2), 11349-11358.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi kinerja guru bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219-229.
- Norma, N., Marjuni, S., & Mane, A. (2022). Peran Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Kompetensi

- Pembelajaran Di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur. *Bosowa Journal of Education*, 2(2), 116-121.
- Rohmah, R. F., & Maunah, B. (2020). Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 1(2), 67-79.
- Usman, E., dkk. (2023). Analisis Kebutuhan Evaluasi Kinerja Guru: Tinjauan Pustaka Sistematis. *Jurnal Tarbiyatuna*. 4(2), 147-163.
- Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(5), 463-470.
- Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).