



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 : 2289–2297

Evaluasi Kinerja Guru

Halvaziah Dayu Putri, Marsha Aditia Ainun Putri, Nofika Julianti

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.2867>

How to Cite this Article

APA : Dayu Putri, H., Aditia Ainun Putri, M., & Julianti, N. (2025). Evaluasi Kinerja Guru. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2289 - 2297.
<https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2867>

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



Evaluasi Kinerja Guru

Halvaziah Dayu Putri^{1*}, Marsha Aditia Ainun Putri², Nofika Julianti³
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Adzkie, Padang, Indonesia^{1,2,3}

*Email:

halvaziahdayuputri@gmail.com, mrshaaditiaainun@gmail.com, juliantinofika5@gmail.com

Diterima: 07-01-2025

| Disetujui: 08-01-2025

| Diterbitkan: 09-01-2025

ABSTRACT

Teacher performance evaluation is a crucial aspect of improving educational quality. This study aims to analyze various teacher performance evaluation methods through a literature review. The analysis is based on scientific articles published between 2018 and 2023. The findings indicate that teacher performance evaluation should be conducted systematically, encompassing planning, implementation, and monitoring. This evaluation not only benefits the enhancement of teacher competencies but also contributes to achieving better learning quality. Efforts to improve teacher performance can be carried out through principal supervision, teacher subject discussion programs, training, and the use of application-based technology. Thus, teacher performance evaluation serves as an essential tool to support the success of future education.

Keywords: Teacher performance evaluation, supervision, teacher competence, education quality, learning.

ABSTRAK

Evaluasi kinerja guru merupakan aspek krusial dalam peningkatan mutu pendidikan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis berbagai metode evaluasi kinerja guru yang dilakukan melalui studi pustaka. Analisis didasarkan pada artikel-artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2023. Hasil kajian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara sistematis, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Evaluasi ini tidak hanya bermanfaat dalam peningkatan kompetensi guru tetapi juga membantu mencapai kualitas pembelajaran yang lebih baik. Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah, program MGMP, pelatihan, serta penggunaan teknologi berbasis aplikasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru menjadi alat penting untuk mendukung keberhasilan pendidikan di masa depan.

Katakunci: Evaluasi kinerja guru, supervisi, kompetensi guru, mutu pendidikan, pembelajaran.

PENDAHULUAN

Kinerja guru mencakup kemampuan dan upaya yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Hal ini mencakup tiga tahap utama, yaitu perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Evaluasi terhadap kinerja guru sangat penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Guru bukan hanya bertanggung jawab untuk mengajar, tetapi juga memiliki peran sentral dalam membentuk karakter dan meningkatkan kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru menjadi instrumen yang sangat krusial untuk mengukur efektivitas pengajaran yang diberikan dan sejauh mana guru berhasil melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Evaluasi ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Aspek tersebut meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang melibatkan interaksi langsung antara guru dan peserta didik, evaluasi hasil belajar yang dapat menggambarkan keberhasilan pembelajaran, serta kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan baik. Selain itu, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran dan berinovasi dalam menciptakan metode pembelajaran yang menarik juga merupakan bagian yang dinilai dalam evaluasi kinerja guru.

Dengan melibatkan berbagai faktor tersebut, evaluasi kinerja guru tidak hanya bertujuan untuk mengukur pencapaian dalam pembelajaran, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini memungkinkan guru untuk terus mengembangkan kompetensinya, sehingga dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan karakter peserta didik. Evaluasi yang dilakukan secara rutin dan objektif juga akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan..

METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan topik yang dibahas, yaitu evaluasi kinerja guru. Dalam pengkajian ini, data diperoleh melalui analisis terhadap sejumlah artikel jurnal yang relevan dengan tema tersebut. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan memilih sumber-sumber yang telah diterbitkan dalam periode tertentu, yakni antara tahun 2018 hingga 2023, untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh up-to-date dan sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang pendidikan.

Sumber-sumber yang digunakan dalam studi ini dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk menjamin kualitas dan relevansi data yang digunakan. Kriteria pertama adalah fokus pada tema evaluasi kinerja guru, yang menjadi topik utama penelitian ini. Kriteria kedua adalah bahwa sumber yang digunakan harus berbasis pada pendekatan studi pustaka, yang berarti menggunakan metode penelitian yang melibatkan analisis terhadap literatur atau kajian pustaka yang telah ada sebelumnya. Dengan memilih sumber-sumber yang memenuhi kriteria ini, diharapkan analisis yang dilakukan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai evaluasi kinerja guru dan kontribusinya

terhadap kualitas pendidikan.

Sumber-sumber yang digunakan dalam studi ini dipilih berdasarkan dua kriteria utama:

- Fokus pada tema evaluasi kinerja guru, yaitu semua sumber yang dipilih memiliki kaitan langsung dengan topik mengenai evaluasi kinerja guru dalam konteks pendidikan.
- Menggunakan pendekatan studi pustaka, yang berarti sumber yang digunakan merupakan hasil penelitian yang menganalisis dan menyimpulkan temuan-temuan dari literatur atau kajian pustaka yang relevan.

Dengan memilih sumber-sumber yang memenuhi kedua kriteria ini, diharapkan analisis yang dilakukan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai evaluasi kinerja guru dan kontribusinya terhadap kualitas pendidikan.

HASIL KAJIAN

Berdasarkan jurnal ilmiah yang telah dibaca, ringkasan poin-poin pentingnya sebagai berikut :

1. Arifandi, A. S. D. (2020).

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru harus menggunakan prosedur yang jelas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Penilaian atau evaluasi kinerja guru sangat bermanfaat untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diperoleh. Dan dari hasil penilaian tersebut akan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan tindakan selanjutnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023).

Dalam sumber ini, melihat manfaat dari penilaian kinerja guru tanpa membebani guru, penilaian kinerja guru ini diterapkan sebagai mewujudkan guru profesional, dan mempunyai kualitas layanan pendidikan yang bermutu. Tidak hanya itu, penilaian kinerja guru diharapkan akan berguna untuk mengetahui bagaimana kegiatan guru selama di kelas, hal itu akan memberikan bantuan bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

3. Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018).

Setiap sekolah memiliki penilaian tersendiri pada penilaian kinerja guru, tidak hanya di Indonesia tetapi juga salah satu negara yaitu Amerika Serikat. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Jika kinerja mengajar guru tidak baik, maka kualitas yang dihasilkan juga tidak baik dan tujuan pendidikan tidak tercapai secara maksimal.

4. Roesminingsih, M. V., & Widodo, B. S. (2023).

Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari proses pembelajaran, jika tujuan pembelajaran tercapai besar kemungkinan kinerja guru itu baik. Kinerja guru yang baik juga dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Sutoyo, (Roesminingsih, 2023) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan supervisi oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan pengaruh positif jika supervisi kepala sekolah dilakukan.

5. Romadhon, M., & Zulela, M. S. (2021).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

6. Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023).

Kinerja pendidik yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar siswa. Pemilihan bahan ajar juga dapat beragam dan disesuaikan dengan materi yang diajarkan serta metode pengajaran yang tepat, asilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan dukungan dari sekolah juga akan mempengaruhi motivasi dan kinerja pendidik akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

7. Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023).

Kinerja guru memiliki kriteria tertentu. Kinerja guru tersebut dapat dinilai dari kriteria yang dimilikinya. Tenaga pendidik profesional yang memiliki fungsi, tugas, dan peranan untuk menciptakan bangsa yang cerdas. Oleh karena itu, pentingnya melakukan penilaian terhadap kinerja guru, sehingga tujuannya tercapai.

Persamaan:

Dilihat dari semua sumber memiliki persamaan yaitu dalam melakukan evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara sistematis.

Perbedaan:

Setiap sumber sebagian besar memperbaiki kualitas pendidikan dengan upaya yang berbeda.

Kontribusi:

Semua sumber Mendorong peningkatan kualitas pembelajaran melalui evaluasi yang berkelanjutan..

PEMBAHASAN

Hasil kajian ini sangat relevan dengan materi yang dipelajari di kelas pada mata kuliah administrasi dan supervisi pendidikan, khususnya terkait dengan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, evaluasi difokuskan pada usaha untuk memperbaiki kinerja dan prestasi kerja guru, karena kinerja guru secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran. Tanpa evaluasi yang tepat, sulit untuk mengetahui sejauh mana guru berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Pentingnya evaluasi terhadap kinerja guru semakin jelas, mengingat peran besar yang dimilikinya dalam menentukan keberhasilan peserta didik. Guru adalah faktor utama yang mempengaruhi pencapaian hasil belajar siswa. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru tidak hanya bertujuan untuk menilai efektivitas pengajaran, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru agar dapat terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Keberhasilan peserta didik sangat bergantung pada sejauh mana guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik..

1. Kinerja Guru

Penilaian dari beberapa unsur tugas guru yang utama dalam tujuan melaksanakan pembinaan keprofesian, kepangkatan, dan jabatan yang terkandung pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 yakni makna dari penilaian kinerja guru. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap kinerja yang dijalankan oleh guru di sekolah nantinya bisa

memperoleh penilaian, selanjutnya mampu memberikan pengaruh bagi karir guru di sekolah, seperti mendapatkan promosi pangkat.

Sedangkan menurut Adriyuan (Munawir, dkk : 2023) Penilaian kinerja guru adalah suatu dasar atau landasan untuk sekolah ataupun madrasah guna menentukan pengembangan dalam promosi dan karir guru. Menurut seorang guru, penilaian kinerja guru ialah landasan atau dasar untuk mengetahui unsur- unsur yang wajib ada dalam kinerja yang dipakai untuk sarana untuk lebih kelemahan atau kekuatan yang dimiliki tiap individu dengan target untuk membenahi kualitas kinerjanya

Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-undang Guru dan Dosen, 2005:153).

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

2. Guru Yang Wajib Dinilai Kinerjanya

Mengacu kepada Permennegpan dan RB No. 16 Tahun 2009, terdapat 3 (tiga) kelompok guru yang wajib dinilai kinerjanya, yaitu :

- a. Guru Mata Pelajaran/Guru Kelas Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan.

Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah.

- b. Guru BK/Konselor Pelaksanaan penilaian kinerja guru BK/Konselor dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan.

Pengamatan adalah kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan layanan BK (layanan klasikal, layanan bimbingan kelompok, dan/atau layanan konseling kelompok tidak termasuk layanan konseling individual). Sedangkan pemantauan adalah kegiatan penilaian melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru BK/Konselor dan/atau wawancara dengan warga sekolah.

- c. Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

Metode pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan. Perbedaannya terletak pada pelaksanaan penilaian kinerja yang mencakup 2 kegiatan penilaian kinerja untuk kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan nilai penilaian kinerja merupakan penjumlahan dari prosentase yang telah ditetapkan dari nilai dua kegiatan penilaian kinerja tersebut.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Menurut Munawir, dkk (2023). Manfaat-manfaat dari penilaian kinerja guru yaitu sebagai berikut :

- a. Pembiasaan-pembiasaan kompensasi
- b. Melaksanakan perbaikan kinerja guru dalam madrasah atau sekolah,
- c. Keperluan dari pengembangan dan latihan
- d. Dapat mengambil sebuah ketetapan dalam penempatan mutasi, promosi, pemecatan, perencanaan dan pemberhentian tenaga kerja
- e. Demi harapan penelitian kepegawaian, mendukung terlaksananya pemeriksaan terkait kealpaan dari rancangan pegawai
- f. Dapat memenuhi profil kinerja dari guru yang dipakai untuk masukan dalam menyusun program mengembangkan keprofesian berkelanjutan, sebagai landasan menetapkan penerimaan angka kredit guru dengan tujuan peningkatan karir guru, dan memajukan profesionalisme dari guru

4. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Kegiatan peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu sebagai berikut :

- a. Kegiatan internal sekolah

Menurut Sehartian (Arifandi, 2020) mencakup :

- 1) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru
- 2) Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur, terus-menerus dan berkelanjutan
- 3) Kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan
- 4) Kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya dan penataran dalam bidang yang terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan

- b. Kegiatan eksternal sekolah

Sedangkan kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, provinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian (Arifandi, 2020) kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya.

Seseorang yang memiliki kondisi yang baik memiliki daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Menurut Wardany, dkk : 2023 ada Beberapa faktor pengaruh guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SD antara lain:

a. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan yang mendukung mencakup keberadaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, alat bantu mengajar yang lengkap, dan akses teknologi yang memadai. Keberadaan fasilitas ini akan memudahkan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan lebih efektif. Suasana kerja yang nyaman juga berkontribusi pada kenyamanan emosional guru dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah, baik itu dalam bentuk kebijakan yang memfasilitasi kegiatan pembelajaran atau dukungan moral dari rekan sejawat, sangat memengaruhi motivasi guru. Ketika guru merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka, baik dari segi fasilitas maupun hubungan interpersonal, mereka akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi. Semua faktor ini secara keseluruhan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru di dalam kelas.

b. Kompetensi

Guru yang memiliki kompetensi yang memadai dalam bidang pendidikan akan lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Keahlian yang dimaksud mencakup pengetahuan yang mendalam mengenai materi pelajaran, keterampilan dalam mengelola proses pembelajaran, serta sikap profesional yang mendukung peran guru dalam membentuk karakter siswa. Guru yang terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan pembelajaran akan memiliki potensi yang lebih besar untuk mengelola kelas dengan baik dan memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Keahlian ini juga berhubungan dengan kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman, seperti pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi dalam memanfaatkan alat-alat teknologi akan lebih efektif dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang menarik serta sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan demikian, kompetensi yang tinggi akan memungkinkan guru untuk memberikan pengajaran yang lebih efektif dan memaksimalkan hasil belajar siswa.

c. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Semangat dan motivasi yang tinggi menjadi faktor utama dalam kinerja guru. Ketika guru memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung berusaha lebih keras dalam memberikan pembelajaran yang terbaik bagi siswa. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tantangan dalam pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan atas pencapaian yang diraih. Guru yang termotivasi akan lebih siap menghadapi tantangan dalam pengajaran dan lebih berkomitmen untuk membantu siswa mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, tercapainya kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru berkaitan erat dengan bagaimana mereka merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja mereka. Guru yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Ketika faktor-faktor

seperti penghargaan, dukungan, dan pengembangan profesional terpenuhi, guru cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

d. Kebijakan Sekolah

Kebijakan yang diterapkan oleh sekolah memiliki dampak besar terhadap kinerja guru. Kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, seperti program pengembangan profesional dan kegiatan pembinaan, memberikan ruang bagi guru untuk terus belajar dan berkembang. Dengan adanya kebijakan yang memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru, mereka akan merasa lebih percaya diri dan siap untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka di kelas.

Di sisi lain, kebijakan sekolah yang tidak mendukung atau kurang memperhatikan kebutuhan guru dapat menurunkan semangat kerja mereka. Jika guru merasa kebijakan yang ada tidak mendukung upaya mereka untuk berkembang, hal ini dapat menurunkan motivasi dan berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk menerapkan kebijakan yang sejalan dengan tujuan pengembangan profesional guru, agar guru dapat terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

e. Hubungan dengan Siswa dan Orang Tua

Interaksi yang positif dan efektif antara guru, siswa, dan orang tua sangat memengaruhi kinerja guru. Ketika guru mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa, mereka akan lebih mudah untuk memahami kebutuhan siswa dan mengelola kelas dengan lebih baik. Hubungan yang positif ini juga menciptakan suasana belajar yang kondusif, di mana siswa merasa dihargai dan didukung dalam proses pembelajaran.

Selain itu, hubungan yang baik antara guru dan orang tua turut mendukung peningkatan kinerja guru. Ketika orang tua berpartisipasi aktif dalam pendidikan anak-anak mereka, hal ini memperkuat dukungan terhadap upaya guru dalam meningkatkan prestasi siswa. Komunikasi yang baik antara guru dan orang tua juga memungkinkan adanya kolaborasi yang lebih efektif dalam mengatasi masalah yang dihadapi siswa, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

f. Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja guru oleh pihak sekolah dapat memengaruhi motivasi mereka secara signifikan. Ketika guru menerima penghargaan atas pencapaian mereka, baik itu berupa pujian, sertifikat, atau insentif lainnya, mereka merasa dihargai dan diapresiasi. Penghargaan ini akan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik lagi.

Penghargaan dan pengakuan ini juga memberikan dorongan psikologis yang positif bagi guru. Dengan merasa diakui, guru cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan merasa memiliki tanggung jawab untuk terus memperbaiki kinerjanya. Ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha yang dilakukan oleh guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Evaluasi kinerja guru penting dilakukan untuk mengetahui sejauh

mana guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam pendidikan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan baik. Guru memiliki empat kompetensi dasar yang harus dimiliki, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Setiap kompetensi ini saling mendukung dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa.

Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu kegiatan internal dan eksternal. Kegiatan internal meliputi upaya yang dilakukan di dalam lingkungan sekolah, seperti pelatihan guru, kolaborasi antar sesama guru, dan evaluasi pembelajaran yang berkelanjutan. Sedangkan kegiatan eksternal mencakup program pengembangan profesional yang diadakan oleh lembaga pendidikan atau institusi lainnya. Keduanya sangat penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

REKOMENDASI

Salah satu rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengembangkan sistem berbasis teknologi, seperti aplikasi, yang dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara lebih efisien dan akurat. Dengan menggunakan teknologi, pengumpulan data dan informasi mengenai kinerja guru dapat dilakukan secara real-time, memungkinkan identifikasi masalah dan solusi yang lebih cepat. Hal ini akan mempermudah pihak sekolah dalam melakukan evaluasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan kinerja guru di sekolah dasar dapat meningkat, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam membentuk generasi yang siap menghadapi tantangan di masa depan. Melalui peningkatan kinerja guru, kualitas pendidikan akan semakin baik dan siswa akan memperoleh pengalaman belajar yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106-119.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627-634.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 11(1), 37-54.
- Roesminingsih, M. V., & Widodo, B. S. (2023). Supervisi akademik untuk peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1).
- Romadhon, M., & Zulela, M. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479-489.
- Wardany, E. P. K., & Rigiarti, H. A. (2023). Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di sekolah dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250-261.
- Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(5), 463-470.