
Memahami Penilaian Kinerja Guru

Munawir¹, Amirah Yasmin^{1*}, Ahmad Jauharul Wadud¹

¹Program Studi PGMI, UIN Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

*Corresponding Author: yasminamirah01@gmail.com

Article History

Received : February 17th, 2023

Revised : March 18th, 2023

Accepted : April 14th, 2023

Abstract : Penilaian kinerja guru adalah suatu dasar atau landasan madrasah maupun sekolah demi membuat keputusan pengembangan dalam promosi dan karir guru. Penilaian yang asalnya dari unsur-unsur kegiatan pokok guru dalam melakukan tugasnya demi tujuan pembinaan keprofesian, kepangkatan, dan jabatan diartikan sebagai penilaian kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini guna mengerti terkait pengertian, kompetensi yang bisa dipakai untuk mengevaluasi kinerja guru sekolah dasar, memahami indikator yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi dan tugas utama guru sekolah dasar, penelitian kinerja guru, dan manfaat penilaian kinerja guru. Penerapan metode dalam penelitian ini melalui deskriptif kualitatif dan penelitian kepustakaan (*library research*). Guru perlu memiliki empat kompetensi dalam membentuk pribadi guru supaya bersikap selayaknya guru yang profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Manfaat dari PKG yaitu untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dengan mengukur penguasaan keterampilan dan kompetensinya. Penilaian memiliki banyak manfaat, seperti digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, perlu diadakannya penilaian kinerja guru untuk bahan masukan membuat susunan rencana pengembangan keprofesian selanjutnya, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru.

Keywords : Guru, Kinerja, Penilaian.

PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan posisi untuk menciptakan kehidupan bangsa yang cerdas. Pendidik yang profesional diharapkan mampu berkontribusi dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang memiliki ketakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berilmu pengetahuan dan teknologi, serta mempunyai budi pekerti luhur. Berdasarkan hal tersebut, profesi guru harus dilaksanakan peningkatan dan pengembangan secara terus menerus disetiap zamannya. Selain itu, agar fungsi dan tugas utama guru dapat dilaksanakan mengikuti aturan yang ditetapkan, jadi mesti ada yang disebut penilaian kinerja guru yang memberi jaminan atas cara pembelajaran adapun mempunyai kualitas pada tingkat pendidikan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusrus Sana yang judulnya “Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika” (Sana, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusrus ini membahas terkait penilaian kinerja guru yang profesional di SMP

NU Putri Nawa Kartika. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dijelaskan terkait pengertian dari penilaian kinerja guru tidak untuk membebani guru, namun penilaian kinerja guru ini diterapkan sebagai mewujudkan guru professional, 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. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini, penelitian hanya fokus terkait kompetensi dan indikator yang digunakan saat penilaian kinerja guru serta manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja guru secara umum, sedangkan penelitian terdahulu, fokus pada penilaian kinerja guru yang ada di salah satu sekolah.

Hasil dari penilaian kinerja guru ini bisa selanjutnya dimanfaatkan demi membuat susunan profil kinerja guru menjadi bahan masukan dalam mengembangkan rencana pengembangan keprofesian seterusnya. Hasil penilaian ini juga dapat digunakan sebagai dasar penentuan nilai kredit guru dalam upaya

mengembangkan profesi guru seperti dalam Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 terkait angka kredit dan jabatan fungsional guru. Dalam peraturan tersebut juga menunjukkan kondisi yang ada, seperti guru yang memiliki jabatan profesi dan ketentuan pemerintah dalam mengembangkan profesi guru. Menanggapi hal tersebut, masih diperlukan adanya petunjuk dalam kegiatan penilaian kinerja guru yang memaparkan terkait mengapa, apa, kapan, siapa, dan bagaimana (Muslim, 2018).

Tujuan pembuatan jurnal ini adalah untuk memahami kompetensi yang bisa dipakai dalam melakukan evaluasi kinerja guru sekolah dasar. Kemudian memahami indikator yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi dan tugas utama guru sekolah dasar, meliputi aspek tugas pendidikan, pengajaran, pelatihan, bimbingan, dan evaluasi. Secara teoritis, melalui pemahaman Indikator masing-masing aspek dalam fungsi dan tugas utama guru SD, dan memahami keterkaitan antara masing-masing komponen (tanggung jawab pokok dan fungsi guru SD) dengan kinerja, dapat kita ketahui juga model struktur kinerja guru sekolah dasar yang nantinya bisa digunakan untuk merumuskan evaluasi kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini memiliki hasil yakni memberikan informasi bagi guru, kepala sekolah, pengawas, dan pihak yang berkenaan lewat evaluasi kinerja guru sekolah dasar dan pengaruhnya dalam peningkatan kinerja guru (JENDERAL, n.d.). Hasil penelitian ini diharapkan bisa dipakai menjadi landasan untuk memperbaiki dan melaksanakan peningkatan kinerja guru sekolah dasar dalam menyelenggarakan tugasnya ke tujuan yang dirasa efektif, dan bisa digunakan sebagai bahan evaluasi bagi otoritas pendidikan selama merumuskan kebijakan.

METODE

Dalam menyusun jurnal penelitian ini, peneliti menerapkan metode deskriptif kualitatif dan penelitian kepustakaan (*library research*) serta instrumen utama untuk mengumpulkan data penelitian yaitu peran dari peneliti. Penelitian kepustakaan yaitu pelaksanaan kegiatan penelitian yang penerapannya dilakukan memakai literatur yang didapatkan dari kajian literatur, jurnal, buku, catatan, yang nantinya digunakan sebagai referensi, sumber informasi, dan landasan untuk melaksanakan penulisan (Zed, 2003). Teknik yang diterapkan dalam

penelitian yang kelompok kami lakukan terdiri atas memahami, menelaah, dan melakukan eksplorasi temuan yang berasal dari berbagai literatur atau kepustakaan, tidak hanya cetak namun juga elektronik (Supriyadi, 2016). Nazir menerangkan tentang teknik pengumpulan data yang ada dalam studi pustaka berupa kegiatan membuat telaah terhadap buku, laporan, catatan, literatur yang memiliki hubungan dengan masalah yang diangkat elektronik (Nazir, 2013). Objek penelitian ini yakni guru atau pendidik MI/SD terkait penilaian kinerjanya selama kegiatan belajar berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru adalah aset negara yang paling berharga, sehingga kemampuan guru harus terus dipantau dan dikembangkan, oleh karena itu perlu yang namanya penilaian. Berikut paparan mengenai penilaian kinerja guru.

Pengertian Penilaian 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.

Tugas utama guru yang dilaksanakan tidak terlepas dari kesanggupan guru saat menguasai ilmu pengetahuan, menerapkan ilmu dan keterampilan, serta keahlian yang diperlukan yang termuat dalam amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 terkait standar kompetensi dan kualitas akademik pendidik atau guru. Penentu kualitas orientasi siswa dan kegiatan belajar mengajar, serta menjalankan tugas tambahan yang berkaitan dengan madrasah/sekolah, terkhusus bagi guru dengan tugas tambahan demi guru mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan (*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.*, n.d.).

Sistem dari penilaian yang memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menjalankan tugasnya dengan

mengukur keterampilan dan kompetensinya yang sudah dikuasai adalah pengertian dari sistem penilaian kinerja guru. Tidak hanya itu, pengertian sistem ini juga mengacu pada manajemen kinerja yang pusatnya ada pada guru, dan memiliki tujuan agar bisa memberikan nilai tingkat kinerja guru secara individu (Qadir, 2018). Hal ini adalah usaha yang dipakai dalam mengubah kinerja guru menjadi lebih maksimal, dan bisa juga berpengaruh pada kualitas peserta didik yang lebih baik. Ini merupakan tugas penilaian yang mempunyai kegunaan dalam memberikan nilai kemampuan guru ketika melaksanakan tugas mereka.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja guru yakni supaya dapat mengetahui penguasaan guru terhadap suatu program pengajaran, pendidikan atau pelatihan tertentu. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010), Kedudukan penting penilaian guna menggapai keberhasilan tugas utama guru, yaitu kegiatan belajar mengajar. Penilaian kinerja guru penting diterapkan di madrasah atau sekolah, karena kegiatan ini memudahkan pihak tertentu terkait seberapa jauh sudah menggapai tujuan yang sudah disusun sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa tujuan lain seperti:

1. Memastikan dan mengetahui level kompetensi guru.
2. Menciptakan peningkatan efektivitas dan efisiesiensi dari kinerja guru dan sekolah.
3. Membuat sajian terkait landasan yang akurat untuk menentukan keefektifan kinerja guru/ memperbaiki kinerja guru periode berikutnya.
4. Menyerahkan landasan program peningkatan profesi yang berkelanjutan.
5. Memberi pertolongan bagi guru supaya bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru terikat aturan dan norma yang ada dengan baik.
6. Memberi kepastian kepada guru terkait promosi karir dan jabatan yang naik sebagai bentuk penghargaan (Pianda, 2018).

PEMBAHASAN

Kompetensi dan Indikator Penilaian Kinerja Guru

Guru wajib memiliki 4 kompetensi yang berguna menunjang pribadi guru agar berubah menjadi guru yang lebih profesional, hal ini berdasarkan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1. Ada beberapa kompetensi yang wajib dipunyai oleh guru:

a. Kompetensi Pedagogik

1. Mempunyai penguasaan karakteristik yang dimiliki peserta didik.
 - a) Guru bisa membuat identifikasi perilaku belajar dari peserta didik.
 - b) Guru juga menegaskan peserta didik memperoleh momen yang sama rata supaya bisa ikut terlibat aktif saat kegiatan pembelajaran.
 - c) Guru juga bisa mengurus kelas dengan tujuan membagikan kesempatan belajar bagi semua peserta didik dengan sama rata dengan perbedaan pada fisiknya dan kecakapan belajar yang berbeda.
 - d) Guru mencari tahu terkait sebab kesalahan dari tindakan peserta didik dan demi membuat pencegahan perilaku supaya tidak membuat rugi peserta didik lainnya atau teman-temannya.
 - e) Guru memberikan bantuan dalam peningkatan potensi dan menanggulangi kekurangan yang dimiliki oleh peserta didik.
 - f) Guru mengamati peserta didik yang lemah fisik supaya bisa menjalani kegiatan pembelajaran, membuat peserta didik itu tidak terasingkan dan tersisihkan.
2. Menguasai teori belajar yang ada dan pokok-pokok pembelajaran yang dapat digunakan untuk memberi pendidikan.
 - a) Guru memberi persamaan kesempatan yang rata bagi peserta didik supaya bisa memahami materi pembelajaran yang pas dengan kesanggupan dan usia belajar dari aktivitas yang bervariasi dan pengaturan proses pembelajaran
 - b) Guru selalu memperhatikan peserta didik terkait tahapan paham materi pembelajaran tertentu dan bisa membuat penyesuaian aktivitas pembelajaran selanjutnya ditinjau dari perbedaan tingkat pemahaman.
 - c) Guru bisa memberikan penjelasan dari dilaksanakannya kegiatan yang dilaksanakan.
 - d) Guru memakai bermacam-macam teknik saat memberikan motivasi keinginan belajar peserta didik.
 - e) Guru membuat rencana kegiatan yang berkaitan antara satu dengan lainnya,

sambil melihat kegiatan belajar peserta didik dan tujuan.

- f) Guru mengamati reaksi dari peserta didik yang lama paham materi pembelajaran saat disampaikan dan menerapkannya guna kegiatan perbaikan susunan pembelajaran selanjutnya (Kurnia et al., 2018)

3. Pengembangan kurikulum

- a) Guru bisa membuat susunan silabus yang cocok dengan kurikulum.
- b) Guru membuat rancangan pembelajaran yang berhubungan dengan silabus dan ditunjukkan terkait bahasan materi ajar tertentu supaya peserta didik bisa menggapai kompetensi dasar yang ditentukan.
- c) Guru memperhatikan rentetan dari materi pembelajaran ditinjau dari pembelajaran tersebut.
- d) Guru memilihkan materi pembelajaran yang pas atau cocok terkait tujuan pembelajaran, mutakhir, cocok terikat usia dan berbedanya kesanggupan belajar yang dimiliki peserta didik, bisa dilakukan di dalam kelas dan disesuaikan cakupan yang berhubungan dengan keseharian peserta didik.

4. Aktivitas pembelajaran yang mendidik.

- a) Guru mampu menjalankan proses pembelajaran dengan rinci dibuat dan pekerjaan yang dijalankan tersebut menunjukkan bahwa guru tahu terkait tujuannya.
- b) Guru mampu melaksanakan proses pembelajaran peserta didik guna membantunya, dan tidak untuk melakukan uji saja yang nantinya peserta didik mulai merasa berat.
- c) Guru mampu menyampaikan arahan yang terbaru dan disesuaikan dengan perbedaan kesanggupan belajar dan usia peserta didik.
- d) Guru dapat menghadapi peserta didik yang melakukan kesalahan saat proses pembelajaran, tidak hanya mengkoreksi kesalahan.
- e) Guru melakukan kegiatan pembelajaran yang disesuaikan dengan pokok kurikulum dan menghubungkannya dengan keseharian hidup peserta didik.
- f) Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang beragam dicukupkan

didasarkan waktu proses pembelajaran yang setara dengan usia dan jenjang kesanggupan belajar serta menjaga atensi peserta didik.

- g) Guru mengatur kelasnya masing-masing dengan sebaik mungkin dan tidak sibuk dengan urusannya sendiri supaya waktu yang dimiliki peserta didik bisa digunakan.
 - h) Guru dapat mencocokkan proses pembelajaran yang disusun dengan keadaan kelas yang ada.
 - i) Guru memberikan peluang kepada peserta didik sebanyak-banyaknya demi menyampaikan pertanyaan dan melakukan interaksi dengan teman atau peserta didik lain.
 - j) Guru dapat menyesuaikan kegiatan pembelajaran dengan terencana dalam proses belajar peserta didik.
 - k) Guru memakai media mengajar, seperti audio-visual (termasuk TIK) demi memberi dorongan belajar peserta didik meningkat dalam menggapai tujuan pembelajaran.
- ### 5. Peningkatan potensi peserta didik.
- a) Guru dapat membuat analisis hasil belajar peserta didik meliputi seluruh wujud penilaian peserta didik demi mengerti jenjang kesanggupan peserta didik.
 - b) Guru membuat rancangan dan menjalankan proses pembelajaran yang membuat peserta didik belajar menggunakan caranya tersendiri.
 - c) Guru membuat rancangan dan menjalankan proses pembelajaran demi mengembangkan kesanggupan berpikir kritis dan kreativitas peserta didik.
 - d) Guru memberi bantuan peserta didik secara lebih aktif saat proses pembelajaran adapun rasa perhatian kepada setiap peserta didik.
 - e) Guru mampu membuat identifikasi secara tepat terkait minat, bakat, dan kesusahab belajar yang dihadapi setiap peserta didik.
 - f) Guru mampu memberi sebuah keleluasaan belajar kepada peserta didik disesuaikan gaya belajarnya tiap individu.
 - g) Guru bisa memfokuskan atensi saat interaksi peserta didik dan memberikan dorongan demi menggunakan dan

memahi informasi yang disampaikan (Sukanti, 2010)

6. Komunikasi dengan peserta didik.

- a) Guru dapat memberi sebuah bahasan dengan tujuan memelihara keikutsertaan peserta didik, dan juga menyampaikan pertanyaan terbuka sehingga peserta didik memberi jawaban dengan ide dan rasa tahu mereka.
- b) Guru menyimak semua baik tanggapan ataupun mendengarkan pertanyaan dari peserta didik, tanpa membantah, kecuali saat dibutuhkan demi memperjelas pertanyaan/ atau anggapan tersebut.
- c) Guru merespon pertanyaan peserta didik dengan sesuai seperti tujuan pembelajaran dan muatan kurikulum dan tidak membuatnya malu.
- d) Guru memaparkan aktivitas pembelajaran yang bisa mengembangkan semangat menjalin hubungan bersama peserta didik dengan baik.
- e) Guru dapat memperhatikan dan mendengarkan peserta didik saat menjawab dengan benar atau menjawab salah dan digunakan untuk menentukan ukuran tahap interpretasi peserta didik.
- f) Guru dapat lebih memfokuskan pertanyaan dari peserta didik dan memberikan respon atau jawaban dengan benar dan lengkap, sehingga bisa peserta didik tidak merasa bingung.

7. Penilaian dan evaluasi.

- a) Guru membuat susunan perangkat penilaian yang pas berdasarkan tujuan pembelajaran guna memenuhi kompetensi dalam RPP.
- b) Guru dapat menjalankan penilaian menggunakan ragam dan teknik penilaian, selain penilaian formal dan implikasinya kepada peserta didik.
- c) Guru membuat analisis dari hasil penilaian demi menyampaikan identifikasi kompetensi atau topik dasar yang susah agar dapat dimengerti kelemahan dan kekuatan dari setiap peserta didik guna kebutuhan remedial dan pengayaan.
- d) Guru bisa mengelola anjuran yang disampaikan oleh peserta didik dan menjadikannya refleksi demi pembelajaran yang lebih baik, dan bisa memberikan bukti dalam bentuk catatan, jurnal, dan RPP.

- e) Guru dapat mengelola hasil penilaian yang digunakan bahan demi menyusun RPP yang nantinya akan dijalankan (Koswara, 2016).

b. Kompetensi Kepribadian

1. Berperilaku mengikuti norma sosial, hukum, agama, dan kebudayaan nasional.
 - a) Guru bisa membuat promosi terkait prinsip-prinsip yang ada dalam Pancasila dalam landasan etika dan ideologi untuk rakyat Indonesia.
 - b) Guru mampu membina dan melakukan pengembangan kerjasama bersama teman sejawat dan tidak membedakan.
 - c) Guru memberi rasa hormat dan menghargai rekan guru disesuaikan dengan keberadaan dan kondisi yang ada.
 - d) Guru mempunyai rasa persatuan dan kesatuan selaku bangsa Indonesia.
 - e) Guru memiliki sudut pandang yang banyak terkait bangsa Indonesia yang beragam.
2. Memperlihatkan sosok yang teladan dan dewasa.
 - a) Guru terbiasa berbicara dan bertindak yang sopan dalam menghadapi semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat yang ada.
 - b) Guru bisa saling mebagikan kejadian yang pernah dialami, seperti memberikan undangan bagi pihak lain untuk melaksanakan pengamatan cara mendidik kemudian menyampaikan masukan.
 - c) Guru dapat mengurus proses atau kegiatan pembelajaran dan bisa memberikan bukti yang menenangkan peserta didik menghormati guru, sehingga peserta didik aktif dan menyimak guru.
 - d) Guru menunjukkan sikap dewasa ketika mendapatkan masukan atau kritik peserta didik serta bersedia menyerahkan kesempatan kepada peserta didik guna berperan aktif saat kegiatan pembelajaran.
 - e) Guru menunjukkan perilaku terpuji guna memvisualisasikan nama baik sekolah.

3. Etika Kerja, memiliki rasa bangga melambangkan guru, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

- a) Guru membuka dan menutup kegiatan pembelajaran yang ada secara sesuai waktu.
- b) Guru mampu mengaktifkan peserta didik (jika guru tidak ada dalam kelas).
- c) Guru menaati waktu ajar dan jika menjalankan segala aktivitas selain di luar jam ajar, dan sesuai izin pengelola sekolah.
- d) Guru terlebih dahulu memohon izin dan memberitahukan lebih dahulu, dengan menjelaskan argumen disertai data yang valid saat tidak bisa mengikuti kegiatan yang sudah ditetapkan.
- e) Guru dapat mengatasi semua non-pembelajaran dan administratif secara sesuai waktu yang telah disetujui.
- f) Guru dapat menggunakan waktu longgar yang tersedia dengan sebaik mungkin, untuk pekerjaan yang lebih produktif sesuai dengan tugasnya, selain mengajar.
- g) Guru sedikit banyak berkontribusi dalam pengembangan dari madrasah atau sekolah dan memiliki prestasi yang hasilnya positif guna nama baik sekolah.
- h) Guru menjunjung rasa bangga terhadap profesinya (Agung, 2014).

c. Kompetensi Sosial

1. Mempunyai sikap inklusif, tidak diskriminatif, dan berperilaku obyektif.
 - a) Guru memperhatikan seluruh peserta didik dengan tidak membedakan, dan memberikan bantuan atau perhatian yang disesuaikan dengan kepentingan masing-masing, serta tidak menanggapi faktor personal yang ada
 - b) Guru mampu memelihara relasi baik dan peduli dengan sesama tenaga kependidikan, serta mempunyai kontribusi positif terhadap topik diskusi informal dan formal yang berhubungan sesuai bidang kerjanya.
 - c) Guru harus sering melakukan interaksi bersama peserta didik lainnya dan tidak memberikan batasan perhatian guru hanya pada kelompok tertentu.
2. Kontak dengan peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid, dan masyarakat.

- a) Guru dapat memberi berita terkait dengan potensi, kesusahan, dan kemajuan setiap peserta didik kepada walinya, baik itu dalam perjumpaan formal ataupun pertemuan tidak formal yang terjadi antara guru dengan wali murid, rekan kerja, dan bisa memberikan datanya.
- b) Guru aktif berkedudukan dalam kegiatan yang dilakukan selain saat pembelajaran, baik itu yang diadakan oleh pihak sekolah/madrasah maupun masyarakat serta bisa mempunyai bukti keikutsertaannya.
- c) Guru bisa menunjukkan rasa perhatiannya terhadap sekolah atau madrasah bentuk buktinya dalam masyarakat, melakukan komunikasi dengan masyarakat yang ada di sekitar, serta ikut serta dalam kegiatan sosial yang ada (Khusnul, 2016).

d. Kompetensi Profesional

1. Kecakapan suatu konsep, materi, pola pikir dan struktur keilmuan-keilmuan yang membantu setiap mata pelajaran yang diajar.
 - a) Guru melaksanakan visualisasi dari standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ditunjukkan guna mata pelajaran yang diajarnya.
 - b) Guru mampu mengikutsertakan berita yang mutakhir dan tepat ketika fase merencanakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran.
 - c) Guru membuat susunan materi, membuat rencana pembelajaran dan menjalankan pembelajaran yang memuat berita yang mutakhir, sesuai dan yang dapat memberi bantuan peserta didik guna bisa mengerti konsep-konsep materi pembelajaran.
2. Membuat perkembangan keprofesionalan guru atau pendidik dengan aksi yang reflektif.
 - a) Guru melaksanakan proses penilaian diri dengan lengkap, khusus dan didukung juga disertai contoh yang berasal dari kejadian yang dialami diri sendiri.
 - b) Guru mempunyai masukan dari hasil penilaian proses pembelajaran, jurnal pembelajaran maupun pengalaman dari teman sejawat atau sesama guru untuk

- bukti yang memberikan gambaran kinerjanya.
- c) Guru menggunakan bukti yang berupa data visualisasi kinerjanya dan selanjutnya digunakan guna melakukan pengembangan rencana pembelajaran serta pelaksanaan proses pembelajaran berikutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
 - d) Guru bisa menerapkan kejadian yang dialami yang didapatkan dari PKB, dituangkan ke dalam membuat rencana, melaksanakan, menilai pembelajaran serta tindak lanjut yang akan dilakukan.
 - e) Guru melaksanakan kegiatan penelitian, mengembangkan sebuah karya inovasi, ikut serta dalam berbagai kegiatan ilmiah yang dapat berupa konferensi ataupun seminar serta ikut aktif dalam kegiatan PKB.
 - f) Guru mampu menggunakan kemampuan TIK ketika menjalankan komunikasi dan dalam kegiatan PKB yang dijalankan (Djulia, 2020).

Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Banyak sekali kegunaan dari pelaksanaan penilaian kinerja guru, sebab dapat dipakai sebagai alat ketika mengambil keputusan. Manfaat-manfaat dari penilaian kinerja guru yakni pembiasaan-pembiasaan kompensasi, melaksanakan perbaikan kinerja guru dalam madrasah atau sekolah, keperluan dari pengembangan dan latihan, dapat mengambil sebuah ketetapan dalam penempatan mutasi, promosi, pemecatan, perencanaan dan pemberhentian tenaga kerja, demi harapan penelitian kepegawaian, mendukung terlaksananya pemeriksaan terkait kealpaan dari rancangan pegawai, 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.

Depdiknas (2000) memaparkan beberapa manfaat dari dilaksanakannya penilaian, yaitu peningkatan kemampuan staf berdasarkan *in-service training* dan peningkatan pekerjaan menggunakan *in-service training*. Selanjutnya, relasi yang meningkat di antara pemimpin dan pegawai/guru, pengetahuan lebih luas terkait

pribadi pendidik dan sekolah atau madrasah. Dan juga relasi yang lebih produktif antara perencanaan dengan penilaian dengan pengembangan sekolah, peluang belajar bagi peserta didik yang lebih baik lagi, dan perubahan efisiensi dan moral sekolah (Kuswardani, 2020).

Berdasarkan pendapat dari Mustafa Iberahim (2016) menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja guru bisa dikelola menjadi suatu ketetapan yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai petunjuk proses pelaksanaan pendidikan sehingga mampu menciptakan pribadi yang komprehensif, cerdas dan mempunyai daya saing tinggi.

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 (Andriyuan, 2018).

Penilaian memiliki mempunyai manfaat, seperti digunakan sebagai bantuan untuk pengumpulan keputusan. Berikut manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja yakni penyesuaian-penyesuaian dan matrik dari kompensasi yang gunanya untuk perbaikan kinerja. Memantapkan kebutuhan pengembangan dan latihan kinerja guru berguna mengambil suatu ketentuan berhubungan dengan mutasi, pemberian promosi, pemberhentian, dan membuat rancangan tenaga kerja. Menjalankan sebuah usaha demi kebutuhan penelitian kepegawaian dengan memberi bantuan ketika mendiagnosis kesalahan desain pegawai. Pemimpin memiliki posisi guna pemberi informasi penilaian kinerja (Fahdini, 2014).

KESIMPULAN

Tenaga pendidik profesional yang memiliki fungsi, tugas, dan peranan untuk menciptakan bangsa yang cerdas. Guru perlu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu, supaya fungsi dan tugas guru bisa dilakukan mengikuti aturan yang ada, sehingga perlu yang namanya penilaian kinerja guru. Oleh sebab itu, penilaian kinerja guru harus diterapkan guna membentuk guru yang

professional, dan mempunyai kualitas layanan guru yang mempunyai mutu seperti yang sudah dipaparkan di atas. Untuk itu, perlu diadakannya penilaian kinerja guru yang bisa digunakan demi membuat susunan profil kinerja guru untuk bahan masukan untuk membuat susunan rencana pengembangan keprofesian selanjutnya, dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menjalankan penelitian tentang tahapan dalam proses penilaian kinerja guru, bagaimana cara membuat instrumen penilaiannya, dan cara menyusun hasil penilaian kinerja guru berdasarkan data-data yang didapat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebab berkat karunia dan rahmat-Nya penelitian yang dijalankan ini bisa rampung dengan sukses. Ucapan terima kasih juga, peneliti sampaikan terhadap seluruh pihak yang telah berjasa memberikan bantuannya untuk penelitian ini, khususnya terhadap dosen pengampu mata kuliah “Profesi Keguruan” yang telah memberikan dukungan kepada kelompok kami.

REFERENCES

- Agung, I. (2014). Kajian Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Sosial (Effect of Personality Competence and Social). *Jurnal Ilmiah VISI P2TK PAUDNI*, 9.2.
- Andriyuan (2018). Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pajar*, 2(4), 497–504.
- Djulia, E. (2020). *Djulia, Ely dkk, Evaluasi Pembelajaran Biologi Medan : Yayasan Kita Menulis, 2020.*
- Fahdini, R. (2014). Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang. *Mimbar Sekolah Dasar*, 1(34).
- JENDERAL, K. P. N. D. (n.d.). *PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN.*
- Khusnul, Z. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat [Tesis].* IAIN Surakarta.
- Koswara (2016). Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi”,. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1.1, 61.
- Kurnia, Y., Samuel, A., & Anita, S. (2018). Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis. *JSAI*, 1(3), 70–75.
- Kuswardani, S. (2020). *Implementasi Supervisi Pendidikan.* Pilar Nusantara.
- Muslim, A. Q. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Al-Ta'dib*, 11(1), 37–54.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.* (n.d.).
- Pianda, D. (2018). *Pianda, Didi. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jejak Publisher.
- Qadir, A. dan I. S. W. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal At-Ta'dib, Vol. 11 No, 39.*
- Sana, M. Y. (2016). Penilaian Kinerja Guru mengenai Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus. *Skripsi: UIN Walisongo Semarang.*
- Supriyadi, S. (2016). Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagai Pengetahuan antar Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.14710/lenpust.v2i2.13476>
- Sukanti (2010). *Peran Penilaian Kinerja Guru dalam Pengembangan Profesi Pendidik.*
- Zed, M. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan.* Yayasan Obor Indonesia.