TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.3078

EVALUASI KINERJA GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SDN LIDAH WETAN IV SURABAYA

Evaluation of Teacher Performance to Improve the Quality of Learning at SDN Lidah Wetan IV Surabaya

Putti Erian Salsabila[1], Nushah Aini[2], Rehan Puspa Lintang[3], Syunu Trihantoyo[4], Nuphanudin[5]
Universitas Negeri Surabaya
Rehan.23133@mhs.unesa.ac.id; nushah.23126@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 21, 2024	May 24, 2024	May 27, 2024	May 30, 2024

Abstract

Teacher performance evaluation is a process of assessment and supervision carried out systematically to obtain real results and will be used as a reference for further performance development. Teacher performance evaluation is very important to determine the quality of a teacher in doing his job. By knowing the weaknesses or shortcomings of a teacher, the principal can plan a training program that is in accordance with the quality of the teacher. Good teacher quality is very important in the quality of learning, both to achieve learning goals at school and student activeness in the learning process. This article aims to analyze how to evaluate teacher performance at SDN Lidah Wetan IV Surabaya. The method used in this research is qualitative method. Data collection techniques in the research are observation and interview. The subjects in this study were principals, teachers, and students. The results showed that the Principal of SDN Lidah Wetan IV Surabaya is quite good in evaluating teacher performance, this is evidenced by the principal in providing guidance, supervision, and motivation to teachers so that teacher performance can experience good development.

Keywords *: Evaluation; Teacher Performance; Principal; Learning Quality*

Abstrak: Evaluasi kinerja guru adalah proses penilaian dan pengawasan yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan hasil yang nyata dan akan dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan kinerja selanjutnya. Evaluasi kinerja guru sangat penting guna mengetahui kualitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya. Dengan mengetahui kelemahan atau kekurangan

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

seorang guru, maka kepala sekolah dapat merencanakan program pelatihan yang sesuai dengan kualitas guru. Kualitas guru yang baik sangatlah penting dalam mutu pembelajaran, baik untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah maupun keaktifan siswa dalam proses pembelajaran. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana mengevaluasi kinerja guru di SDN Lidah Wetan IV Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu observasi dan wawancara. Subjek pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SDN Lidah Wetan IV Surabaya cukup baik dalam melakukan evaluasi kinerja guru, hal ini dibuktikan oleh kepala sekolah dalam memberikan pembinaan, pengawasan, dan motivasi kepada guru sehingga kinerja guru dapat mengalami perkembangan yang baik.

Kata Kunci : Evaluasi; Kinerja Guru; Kepala Sekolah; Mutu Pembelajaran

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja guru penting dilakukan untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas pada semua sektor pendidikan. Kinerja guru sangat berpengaruh pada mutu pembelajaran, oleh karena itu kualitas dari seorang guru yang baik sangat diutamakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menciptakan proses pembelajaran yang baik dan sesuai pada tujuan pembelajaran. Selain itu, guru juga berperan sebagai pengembang kurikulum sekaligus penghubung pertama peserta didik dengan pendidikan di sekolah (Ermianto, 2022). Guru yang baik akan mampu menanamkan rasa percaya diri dan motivasi pada peserta didik untuk melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif dan mampu meningkatkan standar pengajarannya. Untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru harus mempunyai keterampilan dan kemampuan tertentu. Keterampilan tersebut merupakan bagian dari kompetensi professional seorang guru (Sanglah, 2021).

Proses belajar mengajar keseluruhan tidak dapat dibandingkan dengan proses mengajar yang lain. Cara tersebut melibatkan interaksi antara guru dengan siswa. Guru adalah komponen utama dalam meningkatkan pembelajaran siswa. Oleh karena itu proses tersebut perlu dijalankan sebaik mungkin agar dapat menghasilkan pembelajaran yang sesuai pada tujuan pendidikan. Terdapat beberapa faktor yang mungkin berasal dari dalam diri sendiri yang berupa kurangnya motivasi kerja, pemahaman dan antusiasme dalam bekerja, sehingga memiliki semangat kerja yang kurang. Oleh karena itu, kepala sekolah SDN Lidah Wetan IV selalu memberikan motivasi kepada para guru baik dilakukan secara lisan maupun dalam kegiatan rapat kerja tahunan. Selain itu, kepala sekolah juga mengadakan pelatihan guru yang digunakan untuk meningkatkan kualitas seorang guru. Guru yang memiliki pemahaman yang

luas pada pembelajaran akan mempengaruhi pada proses pembelajaran peserta didik. Peserta didik akan mudah menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh guru jika guru tersebut memiliki kepribadian yang baik. Oleh karena itu sikap guru juga perlu di perhatikan pada penilaian kinerja guru, karena sikap guru menjadi contoh bagi semua peserta didik dalam kegiatan sehari – harinya (Magdalena et al., 2020)

Dapat dipahami bahwa faktor penghambat pada evaluasi kinerja guru sangat berpengaruh pada kesuksesan proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan guru karena kepala sekolah adalah orang yang mendorong, mendukung, mengawasi, dan menentang pekerjaan seorang guru. Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki jiwa yang tegas, adil, dan teliti dalam melakukan penilaian kinerja guru. Untuk perkembangan yang baik selanjutnya, maka kepala sekolah perlu mengadakan pelatihan yang sesuai pada program pemerintahan untuk meningkatkan kualitas para guru. Teman bekerja dan lingkungan sekitar area kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja guru, karena yang terjadi pada umumnya seorang guru bisa mudah terpengaruh oleh teman kerja lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tidak hanya itu faktor dari penilaian kinerja guru juga sebagai pengetahuan saat pelaksanaan pembelajaran didalam kelas, hal ini akan membantu seorang guru untuk mengetahui kemampuannya saat mendidik didalam kelas.

Terciptanya pembelajaran yang baik dapat dilihat dari kreatifitas seorang guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, diantaranya seorang guru harus bisa membuat siswanya lebih tertarik dalam setiap mata pelajaran. Pada proses pembelajaran yang lebih kreatif akan meciptakan semangat yang tinggi pada siswa dalam mengikuti pembelajaran selama didalam kelas. Oleh karena itu, seorang guru harus selalu meningkatkan kreatifitas mereka untuk meningkatkan mutu pembelajaran terhadap siswanya. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang baik, guru memerlukan dukungan dan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri sendiri maupun luar diri. Kepala sekolah dan teman kerja juga harus saling memotivasi (Rouf, 2019).

Untuk menciptakan pembelajaran yang menyenangkan, guru tidak perlu menjadi pelawak didalam kelas. Hal yang perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan ialah sikap dan kepribadian guru yang harus ramah dan tidak memasang wajah murung saat proses pembelajaran berlangsung (Ermianto, 2022). Hal ini banyak ditemui pada guru-guru sekolah diluaran sana yang selalu memasang wajah perang

didalam kelas, sehingga peserta didik merasa tidak nyaman dan bersikap tegang selama proses pembelajaran berlangsung.

Tujuan pembuatan jurnal ini adalah untuk mencapai informasi yang lebih akurat dari kepala sekolah dan guru yang terlibat untuk melakukan evaluasi kinerja guru, serta menjawab permasalahan yang terdapat pada penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi pada bidang manajemen pendidikan, terutama kajian tentang mengevaluasi kinerja guru.

METODE

Artikel ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Lindawati, 2016) dalam (I Made Winarthi (2006)) metode deskriptif kualitatif yakni menganalisis, menggambarkan, dan meringkas kondisi di lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan pengamatan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh peneliti dan menarasikan hasil pengamatan tersebut pada pembahasan artikel ilmiah. Sedangkan, wawancara dilakukan dengan proses tanya jawab lisan yang berlangsung dari satu arah, dimana pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban langsung dari narasumber yaitu kepala sekolah yang bertugas mengevaluasi kinerja guru serta guru yang terkait dalam penilaian kerjanya pada proses pembelajaran berlangsung. Subjek pada penelitian ini ialah kepala sekolah dan guru. Lokasi penelitian ini berada di SDN Lidah Wetan IV Surabaya dengan lama penelitian selama dua hari. Dengan metode deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan bisa mendapatkan informasi yang sesuai pada penelitian evaluasi kinerja guru di SDN Lidah Wetan IV Surabaya.

HASIL

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, menurut narasumber yang telah kami wawancarai mengenai evaluasi kinerja guru yang berada di SDN Lidah Wetan IV Surabaya dapat dipahami bahwa kualitas dari seorang guru dapat dilihat dari kepribadiannya dan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Kepala sekolah telah mengikutsertakan para guru dalam berbagai pelatihan yang sesuai pada program pemerintah dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas seorang guru. (Harjali, 2017) menyebutkan

bahwa pengawasan program adalah kumpulan Tindakan yang mencakup pengecekan, penilaian, dan pengkoreksian yang didasarkan pada rencana, arahan, dan prinsip sekolah dengan tujuan untuk mengontrol dan meningkatkan operasinya. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang kita amati, bahwa kepala sekolah di SDN Lidah Wetan IV Surabaya melakukan pengawasan dengan cara mengunjungi pada tiap – tiap kelas untuk melihat kinerja guru pada saat proses pembelajaran berlangsung. Pada kegiatan pengawasan ini pelaksanaannya tidak setiap hari, melainkan ada jadwal – jadwalnya tersendiri. Pada kegiatan rapat tahunan, kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada para guru untuk lebih meningkatkan kualitas pengajarannya saat didalam kelas. Pada setiap akhir tahun, kepala sekolah mengadakan rapat kerja guru yang bertujuan untuk mengetahui kesuksesan para guru dalam menyampaikan pembelajaran. Para guru di SDN Lidah Wetan IV Surabaya menyatakan bahwa kualitas dirinya pada tiap tahun menjadi lebih baik berkat motivasi dari kepala sekolah dan teman kerjanya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang relevan, evaluasi kinerja guru telah berpengaruh pada mutu pembelajaran di SDN Lidah Wetan IV Surabaya.

Kepala sekolah telah melakukan upaya pembinaan guru dengan mengikutsertakan guru pada pelatihan atau seminar baik dilaksanakan secara offline maupun online, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, pelatihan dilaksanakan harus sesuai pada program pemerintah agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Setiyadi & Rosalina, 2021) yang mengatakan bahwa pemimpin sekolah dapat membina guru menjadi lebih baik dengan mengarahkan mereka untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pendidikan, seperti seminar atau workshop.

Partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan pendidikan seperti, seminar atau workshop yang diadakan oleh pemerintah atau sekolah dapat memperoleh banyak ilmu dan meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sangat penting untuk menilai kinerja guru, karena dengan memiliki kepribadian yang disiplin, guru dapat bertnggung jawab terhadap tugasnya (Zahroh, 2017). Kepala sekolah dapat mengawasi secara langsung absensi para guru untuk meningkatkan kedisiplinan guru, hal ini dilakukan dengan cara kepala sekolah akan berusaha datang lebih awal untuk memastikan guru dan siswa datang tepat waktu (Muspawi, 2021). Hal ini sesuai

pada observasi yang telah kami amati di SDN Lidah Wetan IV Surabaya, bahwa para guru melakukan absensi melalui fingerspot yang telah disediakan, sedangkan para siswa melakukan absensi melalui buku jurnal dan buku absensi yang telah dipegang oleh guru mata pelajaran. Pada penelitian (Suryani et al., 2021) juga menyebutkan bahwa kepala sekolah juga melakukan tindakan disipilin dengan menjadi contoh. Artinya, selalu dating tepat waktu, berpakaian dengan baik. Kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan dengan cara memantau kehadiran guru secara teratur dan mengingatkan guru yang tidak disiplin.

Pimpinan sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan arah kebijakan yang ada disekolah untuk memaksimalkan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, kinerja guru yang konsisten merupakan faktor penting bagi mutu pendidikan, kepala sekolah dan staf harus memiliki kompetensi yang profesional untuk mengelola potensi sumber daya dan meningkatkan kinerja guru (Qistiyah & Karwanto, 2020). Hasil penelitian tersebut sesuai pada hasil observasi yang telah kami lakukan, bahwa peningkatan kinerja guru di SDN Lidah Wetan IV Surabaya cukup maksimal dikarenakan profesionalismenya dalam bekerja dan motivasi dari kepala sekolah. (Astuti & Dacholfany, 2016) berpendapat bahwa konsep seperti ini selalu mengintimidasi para guru dan pimpinan sekolah yang selalu berusaha dengan baik untuk menghindari kesalahan.

Salah satu peran kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru yaitu dengan memotivasi para guru dengan memberikan dorongan dan masukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang positif yang dapat meningkatkan kinerja guru. motivasi ini diberikan baik secara lisan maupun dalam bentuk kegiatan rapat kerja tahunan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah kami lakukan, bahwa kepala sekolah SDN Lidah Wetan IV Surabaya selalu mengapresiasi kinerja guru dalam bentuk penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan. Selain itu, para guru juga diberikan tunjangan serta piagam atau sertifikat yang diberikan untuk mengapresiasi kinerja guru yang baik. Hal ini sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas guru, karena guru merasa diakui kinerjanya dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Firmawati et al., 2017) yang mengatakan bahwa peran kepala sekolah dalam memotivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas seorang guru. Sebagai seorang pemimpin sekolah yang baik harus bisa memberikan motivasi yang baik juga kepada para guru, sehingga seorang guru akan terciptanya kepercayaan diri dan semangat untuk bekerja menjadi lebih baik.

Kualitas seorang guru dapat dilihat dari rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diembannya, serta perilaku yang baik pada dirinya. Perilaku yang baik akan terlihat dari ketaatan dan kesetiaannya dalam menjalankan tugasnya baik didalam kelas maupun diluar kelas. Sikap tersebut menimbulkan rasa tanggungjawab dalam mepersiapkan seluruh kebutuhan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran (Jaedun, 2009). Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah mengadakan rapat kerja tahunan yang bertujuan untuk menilai kinerja guru meskipun ini terjadi hanya pada akhir tahun, tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui kinerja seorang guru dan keberhasilan para siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran selama satu tahun. (Rosni, 2021) mengemukakan bahwa evaluasi yang telah dilakukan oleh guru pada akhir pembelajaran yaitu melalui tes secara lisan kepada peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan yang dilakukan oleh guru di SDN Lidah Wetan IV Surabaya, bahwa pada akhir pembelajaran guru melaksanakan evaluasi dengan tes lisan yang dilakukan kepada peserta didik, dimana guru memberikan kuis yang berisi materi yang telah disampaikan, kemudian peserta didik menulis jawaban dari pertanyaan guru tersebut pada lembar kertas. Selain itu, guru juga memberikan nilai sikap yang diperoleh dari tiap harinya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa teknik evaluasi yang dilakukan oleh guru bisa berupa tes langsung dan tidak langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah kami lakukan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan proses penilaian kinerja guru secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui perkembangan dari kualitas seorang guru dalam satu tahun pembelajaran dan keberhasilan seorang guru dalam mengajar, sebagaimana yang telah diterapkan pada SDN Lidah Wetan IV Surabaya. Kepala sekolah di SDN Lidah Wetan IV Surabaya telah melakukan evaluasi kinerja guru dengan baik. Kualitas seorang guru dapat dilihat dari tanggungjwab dalam menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang diembannya. Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pelatihan, seminar, diklat sebagai upaya meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang baik sangat mempengaruhi mutu pembelajaran sehingga, setiap guru perlu meningkatkan kualitas dirinya pada tiap tahunnya setelah kegiatan evaluasi. Maka dari itu, kami harap SDN Lidah Wetan IV Surabaya bisa lebih maju dan melakukan evaluasi kinerja guru dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., & Dacholfany, M. I. (2016). Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, *1*(2), 204–217.

Ermianto, E. (2022). Pengaruh Evaluasi Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *7*(2), 29–39. https://doi.org/10.33084/neraca.v7i2.3560

Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, *5*(3), 167–171.

Harjali, H. (2017). Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, *10*(1), 79–107. https://doi.org/10.21580/nw.2016.10.1.909

Jaedun, A. (2009). Evaluasi Kinerja Profesional Guru. *Pelatihan Refleksi Profesi Guru Bersertifikat Profesioal*, 0–16. http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/drs-amat-jaedun-mpd/evaluasi-kinerja-profesional.pdf

Lindawati, S. (2016). Penggunaan Metode Deskriptif Kualitatif Untuk Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisataan Kota Sibolga Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASTIKOM), Hotel Lombok Raya Mataram*, 833–837.

Magdalena, I., Hidayah, A., & Woro Astuti, A. (2020). Peran Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(3), 383–392.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265

Qistiyah, E. M., & Karwanto. (2020). Peran Kepala SekolahDalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, *08*(03), 271–284.

Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, *7*(2), 113. https://doi.org/10.29210/1202121176

Rouf, A. (2019). Implementasi Manajemen Inovasi dan Kreatifitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Elementary*, *7*(1), 125–132.

Sanglah, I. N. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, *4*(3), 528. https://doi.org/10.23887/jp2.v4i3.40700

Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *2*(1), 75–84. https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81

Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo. (2021). Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa di SD Swasta Kota Batam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *8*(2), 239–249.

Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Jakarta Timur. *Universitas Negeri Jakarta*, *12*(2), 33–39.