

Jurnal Pendidikan Agama Kristen

REGULA FIDEI

Volume 9 | Nomor 1 | Maret 2024

Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif

Kartika Putri Sagala^{1*}, Jefrit Johanis Messakh², Kasieli Harefa³
Universitas Kristen Indonesia, Jakarta^{1*2,3}
Email Korespondensi: kputrisagala2gmail.com^{1*}

Abstract: Teachers are an important variable in education. Teacher competence in educating, developing and teaching is an important factor that must be known. This can be done through monitoring teacher performance. Teacher performance is often faced with various challenges. Inaccurate and ineffective assessment can result in a loss of motivation for teachers, as well as failure to recognize the achievements achieved. This research aims to describe improving the quality of education through an effective teacher performance assessment system in educational institutions. The method used in this research is literature study. The results of this research show that by implementing a holistic and fair teacher performance appraisal system, schools can identify teachers' strengths and weaknesses, facilitate and develop appropriate training, and provide constructive feedback to improve teacher performance.

Keywords: Quality of Education; Teacher Performance; Appraisal System

Abstrak: Guru menjadi variabel penting dalam pendidikan. Kompetensi guru dalam mendidik, membina dan mengajar menjadi faktor penting yang harus diketahui. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemantauan kinerja guru. Kinerja guru sering dihadapkan pada berbagai tantangan. Penilaian yang tidak akurat dan tidak efektif dapat mengakibatkan kurangnya motivasi bagi guru, serta kurangnya pengakuan terhadap prestasi yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peningkatan kualitas pendidikan melalui sistem penilaian kinerja guru yang efektif dalam lembaga pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja guru yang holistik dan adil, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru-guru, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan yang sesuai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Kualitas Pendidikan; Sistem Penilaian; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah landasan utama bagi perkembangan suatu bangsa. Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk masa depan suatu masyarakat. Menurut Esti Boiliu, pendidikan sebagai fondasi pembangunan suatu bangsa sehingga pendidikan bukan hanya sekadar proses transfer pengetahuan dari satu generasi ke generasi berikutnya, melainkan juga merupakan pilar utama dalam membentuk karakter, nilai, dan etika individu.¹ Untuk mencapai sistem pendidikan yang berkualitas, peran guru sangatlah penting.

Groome menuturkan bahwa guru tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga menjadi pembimbing, motivator, dan panutan bagi siswa.² Selain itu, peran guru selain beberapa hal tersebut. Guru juga berperan sebagai evaluator yang mengevaluasi atau menilai pembelajaran eserta didik. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru menjadi elemen krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, sistem penilaian kinerja guru sering dihadapkan pada berbagai tantangan. Penilaian yang tidak akurat dan tidak efektif dapat mengakibatkan kurangnya motivasi bagi guru, serta kurangnya pengakuan terhadap prestasi yang dicapai. Di samping itu, sistem penilaian yang tidak memadai juga dapat berdampak negatif pada pembelajaran siswa, menghambat pertumbuhan kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran.

Oleh karena itu, diperlukan upaya serius dalam mengembangkan sistem penilaian kinerja guru yang efektif. Sistem penilaian yang baik harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dengan akurat, memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan profesional, serta merangsang guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Penelitian yang relevan dengan tulisan ini, yang pertama adalah penelitian milik Wendhie Prayitno. Penelitian ini berjudul “Peningkatan Mutu Pendidik Melalui Penilaian Kinerja Guru Bagi Guru Kelas/ Mata Pelajaran.” Penelitian ini memiliki kesamaan mengenai penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yang memiliki dampak besar bagi pendidikan.³ Penelitian lainnya seperti penelitian Ika Fitri Puspitasari. Penelitiannya berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Gugu Ngloro, Saptosari, Gunung kidul.” Penelitian ini memperlihatkan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru.⁴ Terakhir, penelitian Muslimin yang berjudul “Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji

¹ Esti Boiliu & Penta Astari Prasetya, “Peran Pendidikan Agama Kristen dalam Mengatasi Mental Block Pada Anak Usia Dini.” 2, no. 1 (2023): 19–39.

² T. H Groome, *Christian Religious Education* (Jakarta: BPK. Gunung Mulia, 2020).

³ “Peningkatan Mutu Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG),” *BPMP D.I. Yogyakarta* (blog), 6 November 2013, <https://bpmjpgja.kemdikbud.go.id/peningkatan-mutu-guru-melalui-penilaian-kinerja-guru-pkg/>.

⁴ Ika Fitri Puspitasari, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunungkidul,” *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan* 10, no. 5 (2021): 466–76.

Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru.” Penelitian ini membahas tentang upaya atau strategi dalam meningkatkan prestasi kerja guru melalui pelatihan dan memberi motivasi.⁵ Beberapa penelitian tersebut masih relevan dengan penelitian yang dilakukan tetapi hanya pada variabel kinerja guru bukan meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka penelitian ini memiliki bukti kebaruan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi Pustaka. Studi Pustaka dipahami sebagai jenis penelitian kualitatif yang melibatkan sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian untuk memahami kerangka konseptual yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu.⁶ Beberapa langkah yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: pencarian sumber, pengumpulan data/sumber, analisis data dan terakhir penarikan kesimpulan. Pada tahap-tahap inilah, artikel ini menjadi kesatuan yang utuh membahas tentang bagaimana Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kualitas Pendidikan

Pengertian kualitas Pendidikan

Kata "kualitas" berasal dari bahasa Latin "qualitas", yang berasal dari kata "qualis" yang berarti "bagaimana" atau "apa". Dalam penggunaan awalnya, istilah ini digunakan oleh filsuf Romawi kuno seperti Cicero dan Lucretius untuk merujuk pada sifat-sifat atau karakteristik dari sebuah objek atau fenomena.⁷ Pada zaman pertengahan, konsep ini berkembang dalam filsafat skolastik, terutama dalam karya-karya Thomas Aquinas, di mana ia membahas tentang kualitas fisik dan metafisik.

Penggunaan modern kata "kualitas" lebih berkaitan dengan penilaian atau penentuan nilai terhadap atribut-atribut yang melekat pada suatu objek, baik itu barang atau jasa. Misalnya, dalam konteks manufaktur, "kualitas" merujuk pada tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu produk dalam hal kehandalan, daya tahan, dan kepuasan pengguna. Sedangkan dalam konteks layanan, "kualitas" merujuk pada kepuasan pelanggan, responsifitas, dan profesionalisme pendidikan merujuk pada tingkat keunggulan atau mutu pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan.

⁵Muslimin Muslimin, "Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 4, no. 1 (24 Oktober 2020): 193–200.

⁶Esti Boiliu, "Sumbangsih PAK Bagi Pertumbuhan Iman dan Moral Kaum Muda di Era Revolusi Industri 4.0.," *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika* 5 (14 Juni 2022): 58–74.

⁷Rescher, N. The 'Qualitative' in Physical Theory, *The Review of Metaphysics*, 23 (4), (1969) 630–648

Menurut Syarifah Rahmah kualitas pendidikan tidak hanya mencakup pengetahuan akademik yang diperoleh oleh siswa, tetapi juga melibatkan pengembangan keterampilan, peningkatan kemampuan berpikir kritis, pengembangan karakter, dan persiapan siswa untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dan masyarakat.⁸ Selain itu, Sarlin Patilima berpendapat bahwa kualitas pendidikan diukur berdasarkan sejumlah faktor, termasuk kurikulum yang disusun dengan baik, metode pengajaran yang efektif, fasilitas pendidikan yang memadai, kualifikasi dan kompetensi guru, serta tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan kepribadian.⁹ Pendidikan berkualitas memberikan landasan yang kokoh bagi perkembangan intelektual dan emosional siswa, mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan masa depan, serta berperan penting dalam memajukan masyarakat dan negara ke arah yang lebih baik.

Sabar Budi Raharjo menuliskan bahwa pendidikan berkualitas menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran aktif, kolaboratif, dan relevan dengan kebutuhan zaman.¹⁰ Menurut Sarlin Patilima guru yang terlatih dengan baik, kurikulum yang relevan, infrastruktur yang memadai, serta metode evaluasi yang adil dan objektif merupakan bagian integral dari sistem pendidikan berkualitas.¹¹ Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan dan perubahan untuk membebaskan siswa dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakbenaran, dan ketidakjujuran. Kualitas pendidikan mencakup aspek inklusivitas, di mana setiap individu, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus, memiliki akses dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas Pendidikan

Ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Misalnya, kurikulum dan keterbatasan sarana prasarana yang disediakan. Namun, menurut Sulastri Taridara dan Rosihan Anwar faktor yang paling menentukan keberhasilan pendidikan adalah guru. Kualitas pelayanan tenaga pengajar terhadap kualitas pendidikan.¹² Maju mundumnya suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh suatu kualitas pelayanan dan kinerja guru atau pengajar yang ada dilembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kinerja guru

⁸ Syarifah Rahmah, "Pengawas Sekolah Penentu Kualitas Pendidikan," *Jurnal Tarbiyah* 25, no. 2 (2018).

⁹ Sarlin Patilima, "Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar* 0, no. 0 (2022): 228–36.

¹⁰ Sabar Budi Raharjo, "Evaluasi Trend Kualitas Pendidikan di Indonesia," *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 16, no. 2 (2013): 511–32, <https://doi.org/10.21831/pep.v16i2.1129>.

¹¹ Patilima, "Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan." 56.

¹² Sulastri Taridara dan Rosihan Anwar, *Transformasi Edukasi: Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program merdeka Belajar* (Sigi: Feniks Muda Sejahtera, 2023). 17.

dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, Makhid berpendapat dalam Sulastrri Taridara dan Rosihan Anwar bahwa suatu Pendidikan dikatakan berkualitas apabila terlaksana sistem pembelajaran yang tepat/baik, yang secara menyeluruh melibatkan semua komponen-komponen yang ada dalam sistem pembelajaran.¹³ Dapat dipahami bahwa guru menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

Selain faktor guru, Supadi menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan yaitu, *pertama*, metode pengajaran yang inovatif, *kedua*, penggunaan teknologi pendidikan yang canggih, *ketiga*, kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan zaman modern, dan *keempat*, penilaian pendidikan yang adil dan transparan.¹⁴ Keempat faktor tersebut menjadi bagian penting untuk diperhatikan dalam membangun upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu faktor penting yang dijelaskan oleh Supadi dalam uraiannya adalah penilaian yang adil dan transparan. Penilaian kinerja guru yang adil dan transparan sangat penting untuk memastikan pengembangan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Sagala menguraikan beberapa faktor yang menjadi tolak ukur penilaian tersebut adil dan transparan: *Pertama*, kriteria penilaian haruslah jelas dan terukur. Kriteria tersebut sebaiknya mencakup aspek-aspek seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, kemampuan mengelola kelas, serta penggunaan teknologi dalam pengajaran. Semua guru seharusnya dinilai berdasarkan standar yang sama. *Kedua*, pengamatan kelas oleh atasan atau penilai yang kompeten sangat penting. Pengamatan ini harus bersifat terjadwal dan tidak mendadak, sehingga guru memiliki kesempatan untuk mempersiapkan diri dengan baik. Selama pengamatan, penilai harus memperhatikan berbagai aspek pengajaran guru, seperti kemampuan menjelaskan materi, interaksi dengan siswa, dan pengelolaan waktu.

Ketiga, masukan dari siswa dan orangtua juga harus dipertimbangkan. Pendapat siswa tentang kualitas pengajaran guru dapat memberikan wawasan yang berharga. Siswa dan orangtua sebaiknya diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik melalui survei atau pertemuan khusus. Namun, umpan balik ini harus dinilai secara objektif dan tidak boleh menjadi satu-satunya faktor penilaian. *Keempat*, penggunaan data dan bukti konkret sangat penting dalam penilaian kinerja guru. Data hasil tes siswa, proyek-proyek yang dilakukan siswa, dan hasil ujian merupakan bukti konkret yang dapat mendukung penilaian kinerja guru. Penggunaan data ini dapat menghindari penilaian yang bersifat subjektif dan membantu membuat penilaian lebih objektif. *Kelima*, proses penilaian haruslah transparan. Guru seharusnya tahu persis bagaimana

¹³ Sulastrri Taridara dan Rosihan Anwar.

¹⁴ Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* ((Jakarta: UNJ Press, 2021).

mereka dinilai, dan proses penilaian harus terbuka untuk pemeriksaan.¹⁵ Transparansi ini dapat menciptakan kepercayaan dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, penilaian kinerja guru dapat dilakukan secara adil dan transparan, menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa.

Kinerja Guru yang Efektif

Kinerja guru yang efektif merupakan kunci untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif pada perkembangan anak murid. Berikut beberapa karakteristik kinerja guru yang efektif yang dikemukakan oleh Suswanto, yaitu:

Merencanakan Program Belajar-Mengajar

Kemampuan dalam merancang program belajar-mengajar ini, guru dapat memperkirakan kegiatan belajar yang harus dilakukan murid selama proses pembelajaran itu berlangsung. Dalam pembelajaran tersebut, guru harus menentukan tujuan yang jelas, terkait hal apa yang harus dipelajari (konten bahan pelajaran), bagaimana cara murid mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana mereka tahu cara mencapainya (penilaian).¹⁶

Menguasai Bahan Pelajaran

Seorang guru harus menguasai bahan yang akan diajarkan kepada muridnya. Dalam hal ini, guru diharapkan memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam di bidangnya.¹⁷ Hal ini dikarenakan penguasaan bahan pelajaran memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil belajar murid.

Selanjutnya, Anastasia Dewi Anggraeni menjabarkan beberapa kriteria guru yang efektif, yaitu: 1) mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi yang hendak diberikan pada murid, 3) menguasai metode dan strategi mengajar, 4) pemberian unjuk kerja, 6) mampu melakukan penilaian dan evaluasi.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas terkait kinerja guru yang efektif, maka Rusman menjelaskan beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru, yakni: Keterampilan mengajar guru sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan mendukung perkembangan siswa. Guru yang berketerampilan mengajar memiliki kemampuan merencanakan pelajaran dengan baik, memilih metode pengajaran yang sesuai dengan materi dan siswa yang

¹⁵ S. Sagala., *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009).

¹⁶ Suwanto, *Budaya Kerja Guru* (Lampung: CV.GRE PUBLISHING, 2019), 90.

¹⁷ Suwanto, 92.

¹⁸ Anastasia Dewi Anggraeni, "Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru," *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* Vol. 4 No. 3 (November 2017): 257.

diajar, serta menyampaikan informasi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami.¹⁹ Keterampilan mengajar guru meliputi beberapa keterampilan dasar yaitu:

Keterampilan Bertanya

Keterampilan bertanya adalah salah satu aspek penting dalam proses pengajaran yang efektif. Guru yang memiliki keterampilan bertanya dengan baik dapat mengajukan pertanyaan yang merangsang pemikiran kritis, membangkitkan minat siswa, dan menggali pemahaman mereka tentang materi pelajaran. Pertanyaan-pertanyaan yang relevan dan cerdas membantu siswa untuk berpikir secara mendalam, mendorong mereka untuk mengaitkan konsep-konsep baru dengan pengetahuan yang sudah mereka miliki, serta merangsang diskusi yang produktif di kelas. Dengan keterampilan bertanya yang baik, guru dapat menciptakan suasana kelas yang dinamis, membangun interaksi yang baik antara guru dan siswa, serta meningkatkan proses pemahaman dan retensi informasi. Pertanyaan-pertanyaan yang baik tidak hanya mengukur pengetahuan siswa, tetapi juga merangsang keingintahuan dan semangat belajar, membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan berpikir kritis, dan memperkuat proses pembelajaran mereka secara menyeluruh.

Keterampilan Memberi Penguatan

Neneng Aminah, dkk menjelaskan bahwa keterampilan memberi penguatan adalah keterampilan penting yang harus dimiliki oleh guru dalam mengajar. Penguatan positif memiliki dampak besar pada motivasi dan perkembangan individu. Guru yang mahir dalam memberi penguatan memahami kebutuhan setiap siswa dan menggunakan pendekatan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penguatan dapat berupa pujian positif saat siswa berhasil menyelesaikan tugas, memberikan pengakuan atas usaha keras mereka, atau memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu mereka memperbaiki kualitas pekerjaan mereka. Guru juga perlu memahami penguatan positif sangat penting, hal tersebut disebabkan karena dapat membangun rasa percaya diri siswa, meningkatkan kepercayaan mereka terhadap kemampuan belajar mereka, dan memotivasi mereka untuk terus belajar.²⁰ Dengan memberikan penguatan yang tepat dan terarah, guru dapat membantu siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam pembelajaran.

Keterampilan Menjelaskan

¹⁹ Rusman, *Model-model Pembelajaran* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).

²⁰ Neneng Aminah, dkk. *Keterampilan Dasar Mengajar* (Cirebon: KovRinz Publishing, 2019).

Neneng Aminah, dkk. menuturkan bahwa keterampilan guru dalam menjelaskan adalah landasan utama dalam memfasilitasi pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.²¹ Guru yang mahir dalam menjelaskan mampu mengurai konsep-konsep kompleks menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Mereka menggunakan bahasa yang sederhana dan jelas, memadukan contoh konkret dan ilustrasi yang relevan, serta memahami tingkat pemahaman siswa untuk mengatur tingkat kompleksitas penjelasan. Guru yang baik juga memiliki kemampuan membaca ekspresi wajah dan bahasa tubuh siswa, sehingga mereka dapat mendeteksi kebingungan atau ketidakpahaman dan mengatasi kelemahan tersebut dengan penjelasan tambahan yang bersifat memperjelas.

Keterampilan Mengelola Kelas

Seorang guru harus mampu mengelola kelas dengan baik, demi mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Menurut Wilford A Weber pengelolaan kelas merupakan sekumpulan perilaku kompleks yang digunakan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi kelas sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran secara efisien.²² Sedangkan Widiasworo menyimpulkan beberapa pendapat dari para ahli yang mengatakan bahwa pengelolaan kelas merupakan upaya yang dilakukan oleh guru, meliputi perencanaan, pengaturan, dan pengoptimalan berbagai sumber, bahan, serta sarana pembelajaran yang ada di kelas guna menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan berkualitas bagi peserta didik.²³ Guru harus mampu mengelola suasana dan kondisi kelas untuk tetap aman dan tertib.

Keterampilan Mengadakan Variasi

Pada umumnya keterampilan mengadakan variasi ini diterapkan untuk menjaga iklim pembelajaran agar tetap menarik perhatian, tidak membosankan agar mengundang antusias dan gairah nara didik untuk melakukan setiap kegiatan pembelajaran. Dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi, hal ini diperlukan karena kurikulum tersebut memiliki tujuan untuk nara didik berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Keterampilan ini juga diperlukan karena pada dasarnya, setiap manusia memiliki titik kejenuhan dalam pembelajaran. Perasaan bosan, tidak bergairah, dan mengantuk sebagai respons siswa terhadap penyajian pendidik yang kurang menarik.²⁴

²¹ Irvan Wandiri, *Upaya meningkatkan keterampilan menjelaskan dan bertanya guru melalui supervisi klinis di SMA* (, Tangerang: PT. Mediatama Digital Cendekia, 2018).

²² Erwin Widiasworo, *Cerdas Pengelolaan Kelas* ((Yogyakarta: DIVA Press, 2018).

²³ Erwin Widiasworo.

²⁴ Suleman Angkotasan dan Soleman Watianan, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kampus Stia Alazka Ambon," *KOMUNITAS: Jurnal Ilmu Sosiologi* 4, no. 2 (2021): 42–50, <https://doi.org/10.30598/komunitasvol4issue2page42-50>.

Setiap siswa memiliki cara belajar berbeda-beda. Ada siswa yang cenderung auditif (belajar dengan mendengar), visual (penglihatan), dan kinestetik (melakukan sesuatu). Beragamnya keunikan cara belajar siswa inilah yang mengharuskan pendidik untuk memiliki kemampuan keterampilan mengadakan variasi dalam kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, pendidik perlu menggunakan metode ceramah untuk mereka yang auditif, menggunakan media atau alat peraga bagi mereka yang visual, dan guru juga harus menggunakan metode diskusi, eksperimen dan praktik untuk mereka yang kinestetik. Hal ini guna menyentuh nara didik secara individual.²⁵ Dengan demikian, mengadakan variasi dalam pembelajaran diperuntukan untuk mencapai sebuah pembelajaran yang menyeluruh, bermakna dan optimal.

Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu tantangan global yang memerlukan pendekatan holistik, salah satunya melalui sistem penilaian kinerja guru yang efektif.²⁶ Dalam mencapai standar pendidikan yang tinggi, penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja guru secara terus-menerus. Menurut Andhika Imam Kartomo tujuan utama dari evaluasi kinerja guru adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, membantu guru mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan keterampilan mengajar, dan memberikan dukungan yang diperlukan agar guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai pendidik yang lebih baik.²⁷ Selain itu, evaluasi kinerja guru juga bertujuan untuk memastikan bahwa standar pendidikan nasional atau sekolah dipatuhi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan profesional, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pemberian insentif kepada guru yang berprestasi.²⁸ Secara keseluruhan evaluasi membantu sekolah dalam proses pengambilan keputusan, termasuk pengakuan dan penghargaan bagi guru yang mencapai hasil yang baik, serta memberikan bimbingan atau pelatihan tambahan bagi guru yang membutuhkannya.

Menurut Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo sistem penilaian kinerja guru dilakukan tidak hanya sebatas mengukur hasil tes siswa, tetapi juga melibatkan aspek-aspek penting seperti keterampilan mengajar, ketrampilan menjelaskan, ketrampilan bertanya, ketrampilan memberi

²⁵ Rusman, *Model-model Pembelajaran*.

²⁶ Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102.

²⁷ Andhika Imam Kartomo dan Slameto Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>.

²⁸ Hary Soedarta H. Suratno, M. Rusdi, "Evaluasi Kinerja Guru Profesional (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Kota Jambi)," *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 12, no. 1 (2010): 37–44.

penguatan, ketrampilan mengadakan variasi dan kolaborasi dengan rekan sejawat.²⁹ Melalui penilaian yang akurat dan konstruktif, guru dapat mengidentifikasi area-area pengembangan diri mereka dan menerapkan perbaikan dalam proses pembelajaran.

Oleh karena itu, dalam penilaian harus transparan dan adil karena melalui sistem penilaian kinerja guru yang transparan dan adil dapat memberikan motivasi kepada guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.³⁰ Dengan demikian, maka implementasi sistem penilaian kinerja guru yang efektif tidak hanya memberikan manfaat pada guru itu sendiri, tetapi juga membawa dampak positif yang besar terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, inspiratif, dan berkualitas bagi setiap siswa.

Penilaian kinerja guru di sekolah biasanya dilakukan melalui berbagai metode evaluasi yang mencakup beberapa aspek penting. Salah satu metode yang umum digunakan adalah evaluasi kinerja berbasis kompetensi, di mana guru dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam mengajar, merencanakan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, serta berkontribusi pada pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler.³¹ Evaluasi juga sering melibatkan observasi langsung oleh kepala sekolah atau sesama guru, serta penilaian terhadap hasil kerja, seperti kualitas tugas dan proyek yang diberikan kepada siswa.

Tantangan dalam menilai kinerja guru di sekolah seringkali muncul karena kompleksitas pekerjaan mereka. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengukur aspek kualitatif dari pengajaran, seperti keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif atau kemampuan untuk memotivasi siswa. Selain itu, adanya perbedaan antara guru dalam hal latar belakang, pengalaman, dan keterampilan juga menjadi tantangan tersendiri dalam menyusun kriteria penilaian yang adil dan objektif. Selain itu, faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan atau kondisi lingkungan sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dalam menghadapi tantangan ini, sekolah perlu mengembangkan sistem evaluasi yang komprehensif dan inklusif, yang mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan guru dalam proses pengembangan kriteria penilaian, memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kolaborasi antar guru.³² Selain itu, sekolah juga perlu terus memantau perkembangan dan

²⁹ Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo., *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) 14.

³⁰ Hary Soedarta H. Suratno, M. Rusdi, "Evaluasi Kinerja Guru Profesional (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Kota Jambi).," *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 12, no. 1 (2010): 37-44.

³¹ Harris, A., & Jones, M. Professional learning communities and system improvement. *Improving Schools*, 13(2), (2010) 172-181.

³² Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. (Pearson, 2014), 9.

memberikan umpan balik secara berkala kepada guru, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah serta siswa.

Cara penilaian yang dapat dilakukan untuk peningkatan kualitas pendidikan melalui sistem penilaian kinerja guru yang efektif

Peningkatan kualitas pendidikan adalah tujuan yang sangat penting bagi setiap negara. Salah satu pendekatan yang efektif adalah melalui sistem penilaian kinerja guru yang efektif. Dendik Surya Wardana menuliskan beberapa cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem penilaian kinerja guru yang efektif, yaitu: **mengembangkan kriteria penilaian yang jelas:** mengidentifikasi kriteria yang spesifik dan relevan untuk menilai kinerja guru, seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, **memberikan pelatihan dan dukungan:** memberikan pelatihan kepada evaluator dan guru untuk memastikan bahwa mereka memahami kriteria penilaian dan proses penilaian yang tepat dan menyediakan dukungan kepada guru yang mendapat penilaian rendah dengan memberikan pelatihan lanjutan atau bimbingan. **menggunakan beragam metode penilaian:** menggunakan metode penilaian yang beragam, termasuk observasi langsung di kelas, proyek siswa, portofolio guru, dan penilaian oleh siswa dan orangtua. **memberikan umpan balik konstruktif:** memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru berdasarkan hasil penilaian untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka dan menggunakan hasil penilaian untuk mengidentifikasi area di mana guru perlu meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan pelatihan yang sesuai.³³ Selanjutnya, **memantau dan evaluasi berkelanjutan:** terus memantau dan mengevaluasi efektivitas sistem penilaian kinerja guru secara berkala dan menggunakan data hasil penilaian untuk membuat perubahan yang diperlukan dalam sistem dan memberikan insentif kepada guru yang menunjukkan peningkatan kinerja. **memberikan penghargaan dan pengakuan:** memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru yang mencapai hasil yang baik dalam penilaian kinerja mereka dan penghargaan ini dapat berupa penghargaan finansial, promosi, atau pengakuan publik atas kontribusi mereka terhadap pendidikan.³⁴

Dengan menerapkan sistem penilaian kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan, sekolah dan sistem pendidikan, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

³³ Dendik Surya Wardana, "Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi.," *Ilmiah Psikologi Terapan* 1, no. 1 (2013): 88-109.

³⁴ Dendik Surya Wardana, "Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi.," *Jurnal: Ilmiah Psikologi Terapan* 1, no. 1 (2013) 89-109.

KESIMPULAN

Penilaian kinerja guru yang efektif sangat penting karena guru memiliki peran yang sangat vital dalam pembentukan masa depan generasi muda. Guru tidak hanya bertanggung jawab untuk mentransfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga membentuk karakter, moral, dan nilai-nilai yang akan membimbing siswa selama hidup mereka. Penilaian kinerja guru yang efektif memastikan bahwa mereka memberikan pengajaran yang berkualitas dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, membantu mereka meningkatkan metode pengajaran, serta memotivasi mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya melalui hasil penilaian kerjanya.

Oleh karena itu, penilaian kinerja guru harus dilakukan secara *continue*. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan dalam sekolah. Berdasarkan penilaian kinerja guru, sekolah dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan guru dalam kerjanya. Selain itu, sekolah dapat memberikan pelayanan yang efektif bagi guru melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan dalam rangka meningkatkan kualitas guru.

Dalam menghadapi tantangan ini, sekolah perlu mengembangkan sistem evaluasi yang komprehensif dan inklusif, yang mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, termasuk penyediaan sarana prasarana dan kegiatan *workshop* yang dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Dewi Anggraeni. "Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru." *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* Vol. 4 No. 3 (November 2017).
- Angkotasari, Suleman, dan Soleman Watianan. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kampus Stia Alazka Ambon." *KOMUNITAS: Jurnal Ilmu Sosiologi* 4, no. 2 (2021): 42–50. <https://doi.org/10.30598/komunitasvol4issue2page42-50>.
- Boiliu, Esti. "Sumbangsih PAK Bagi Pertumbuhan Iman dan Moral Kaum Muda di Era Revolusi Industri 4.0." *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika* 5 (14 Juni 2022): 58–74.
- BPMP D.I. Yogyakarta. "Peningkatan Mutu Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (Pkg)," 6 November 2013. <https://bpmpjogja.kemdikbud.go.id/peningkatan-mutu-guru-melalui-penilaian-kinerja-guru-pkg/>.
- Erwin Widiasworo. *Cerdas Pengelolaan Kelas*. (Yogyakarta: DIVA Press, 2018).
- Esti Boiliu & Penta Astari Prasetya. "Peran Pendidikan Agama Kristen dalam Mengatasi Mental Block Pada Anak Usia Dini." 2, no. 1 (2023): 19–39.
- Groome, T. H. *Christian Religious Education*. Jakarta: BPK. Gunung Mulia, 2020.
- Irvan Wandiri. *Upaya meningkatkan keterampilan menjelaskan dan bertanya guru melalui supervisi klinis di SMA*. Tangerang: PT. Mediatama Digital Cendekia, 2018.
- Kartomo, Andhika Imam, dan Slameto Slameto. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219.
- Muslimin, Muslimin. "Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru." *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 4, no. 1 (24 Oktober 2020): 193–200.
- Neneng Aminah, dkk. *Keterampilan Dasar Mengajar*. Cirebon: KovRinz Publishing, 2019.
- Patilima, Sarlin. "Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan."

- Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar* 0, no. 0 (2022): 228–36.
- Puspitasari, Ika Fitri. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se Gugus Ngloro, Saptosari, Gunungkidul.” *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan* 10, no. 5 (2021): 466–76.
- Raharjo, Sabar Budi. “Evaluasi Trend Kualitas Pendidikan Di Indonesia.” *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 16, no. 2 (2013): 511–32.
- Rahmah, Syarifah. “Pengawas Sekolah Penentu Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Tarbiyah* 25, no. 2 (2018).
- Rusman. *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- S. Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sulastri Taridara dan Rosihan Anwar. *Transformasi Edukasi: Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program merdeka Belajar*. Sigi: Feniks Muda Sejahtera, 2023.
- Supadi. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Jakarta: UNJ Press, 2021).
- Suwanto. *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV.GRE PUBLISHING, 2019.
- Dendik Surya Wardana. “Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi.” *Ilmiah Psikologi Terapan* 1, no. 1 (2013): 88–109.
- . “Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi.” *Jurnal: Ilmiah Psikologi Terapan* 1, no. 1 (2013).
- Hendri Rohman. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102.
- Suratno, M. Rusdi, Hary Soedarta H. “Evaluasi Kinerja Guru Profesional (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Kota Jambi).” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 12, no. 1 (2010): 37–44.
- . “Evaluasi Kinerja Guru Profesional (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Kota Jambi).” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 12, no. 1 (2010): 37–44.
- Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Dendik Surya Wardana. “Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi.” *Ilmiah Psikologi Terapan* 1, no. 1 (2013): 88–109.
- . “Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi.” *Jurnal: Ilmiah Psikologi Terapan* 1, no. 1 (2013).
- Hendri Rohman. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102.
- Suratno, M. Rusdi, Hary Soedarta H. “Evaluasi Kinerja Guru Profesional (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Kota Jambi).” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 12, no. 1 (2010): 37–44.
- . “Evaluasi Kinerja Guru Profesional (Studi Kasus Guru Sekolah Dasar Di Kota Jambi).” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 12, no. 1 (2010): 37–44.
- Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.