Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika
Volume 2, Nomor 1, Tahun 2025
e-ISSN: 3046-5699; p-ISSN: 3046-6156, Hal. 52-58
DOI: https://doi.org/10.62383/katalis.v2i1.1199
Available Online at: https://journal.lpkd.or.id/index.php/Katalis

Peran Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Motivasi dan Profesionalisme Guru Disekolah

Nelfi Hermalinda [1*], Yola Fitrian [2], Suci Natasha [3]
[1-3] Universitas Adzkia, Indonesia
Email: nelfihermalinda@gmail.com *

Abstract, *Improving the quality of education is highly dependent on the professional and effective performance of teachers. This article integrates findings from various studies related to teacher performance evaluation, principal supervision, and teacher professionalism. The results of the study indicate that systematic teacher performance evaluation is able to identify weaknesses and provide opportunities for teacher competency development. In addition, the role of the principal as a supervisor and participatory leader contributes significantly to work motivation and improving teacher professionalism. Performance-based supervision is the main strategy in managing education to ensure optimal learning quality. Teacher work motivation is also found to be an important supporting factor in achieving better learning outcomes. The implication of the synergy between performance evaluation, principal supervision, and work motivation is the creation of an educational environment that is conducive to the development of teacher professionalism, which ultimately has an impact on improving the quality of education. This study provides recommendations for education stakeholders to strengthen the evaluation and supervision system in supporting sustainable teacher performance.*

Keywords: *Evaluation, Teacher Performance, School*

Abstrak, Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru yang profesional dan efektif. Artikel ini mengintegrasikan temuan dari berbagai penelitian terkait evaluasi kinerja guru, supervisi kepala sekolah, dan profesionalisme guru. Hasil studi menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru yang sistematis mampu mengidentifikasi kelemahan sekaligus memberikan peluang pengembangan kompetensi guru. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai supervisor dan pemimpin partisipatif berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja dan peningkatan profesionalitas guru. Supervisi berbasis penilaian kinerja menjadi strategi utama dalam pengelolaan pendidikan untuk memastikan mutu pembelajaran yang optimal. Motivasi kerja guru juga ditemukan sebagai faktor pendukung yang penting dalam mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. Implikasi dari sinergi antara evaluasi kinerja, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja adalah terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemangku kepentingan pendidikan untuk memperkuat sistem evaluasi dan supervisi dalam mendukung kinerja guru yang berkelanjutan.

Kata kunci: Evaluasi, Kinerja Guru, Sekolah

1. PENDAHULUAN

Mutu pembelajaran merupakan salah satu indikator penting bagi keberhasilan sekolah dan keberhasilan Pendidikan di sekolah, kabupaten/kota atau propinsi, bahkan nasional.Peningkatan mutu pembelajaran sebagai ujung tombak pencapaian tujuan pendidikan nasional dan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah dicitrakan baik atau buruk; favorit atau tidak favorit oleh masyarakat di sekitarnya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah (UU No 14 tahun 2005).Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, guru

Received: Desember 03, 2024; Revised: Desember 17, 2024; Accepted: Januari 08 2024; Online Available: Januari 10, 2025;

yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan, menempati kedudukan yang sangat penting.Seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.Saat ini pemerintah membuat program pengembangan kompetensi guru dengan melakukan program sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menjadi guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya. Hal ini membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan atau kemampuan manajerial kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah.Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik. Peran kepala sekolah yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2013). Keterlaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus dapat menuntun warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005: 67). Menurut Moeheriono (2012: 65) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kerja seseorang dalam melakukan pekerjaanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan membandingkan standar kinerja sesuai kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan kegiatan yang lebih baik pada masa akan datang. kinerja guru merupakan perilaku guru dalam proses pembelajaran dari proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran,menilai hasil pembelajaran, dan pengembangan diri.Untuk mengetahui kinerja guru maka diperlukan.

standar kinerja untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan.

Evaluasi merupakan pemberian nilai terhadap hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Hasilnya berupa informasi kemudian dapat digunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Informasi yang diperoleh dapat digunakan dalam alternatif pengambilan suatu keputusan. atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu(Simanjuntak, 2005: 103). Sejalan dengan hal tersebut Uno (2012: 12) berpendapat bahwa evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang dimana dalam proses pengukurannya akan selalu dibandingkan dengan standar, target/sasaran, atau kriteria yangtelah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disepakati Bersama.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas(performance)seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu Perusahaan. Evaluasi kinerja guru diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para guru menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin. Evaluasi terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka. Setiap guru hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas, karena guru mempunyai peranan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan siswa. Dengan adanya evaluasi kinerja guru tersebut, seorang guru akan lebih berhati-hati dalam segala hal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis evaluasi dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus (case study). Metode kualitatif merupakan metode untuk mengeksprorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang di anggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pendekatan kualitatif ini diharapkan bisa memberikan informasi yang mendalam dan faktual secara rinci serta gambaran kinerja pada guru. Sementara studi kasus merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Studi kasus ini bertujuan untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi.

Sumber penelitian ini melalui data yang dianalisis dari beberapa artikel yang membahas tentang evaluasi kinerja guru. Dengan melakukan analisis pada 6 artikel dapat diketahui bahwa evaluasi pada guru ini sangat diperlukan, tujuannya tidak hanya dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya tetapi juga membantu guru dalam menyelesaikan masalah yang

sering terjadi didalam kelas. Sehingga, guru bisa menghadirkan kelas dengan suasana yang baik dan membuat siswa bertambah semangat untuk belajar di dalam kelas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah studi dokumen. Studi dokumen dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran, daftar siswa, tata tertib sekolah, absen kehadiran siswa, data nilai siswa, dan dokumen-dokumen yang dianggap memiliki relevansi terhadap data yang diperlukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Analisis data dokumen (kualitatif) dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknis analisis yang yang meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3. HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kinerja guru memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Arifandi (2020), evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai pencapaian guru, tetapi juga menjadi dasar untuk perencanaan pelatihan dan pengembangan profesional. Kartomo dan Slameto (2016) menambahkan bahwa guru bersertifikasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika evaluasi dilakukan secara objektif dan berbasis indikator yang jelas. Penelitian Kamaruddin et al. (2024) mengidentifikasi bahwa model evaluasi yang holistik, meliputi aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja guru.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis sebagai supervisor pendidikan untuk mendorong pengembangan profesionalitas guru. kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan berorientasi pada pembinaan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Selain itu, pentingnya supervisi untuk memastikan bahwa standar mutu pendidikan dapat tercapai secara konsisten. peran kepala sekolah sebagai fasilitator dalam memotivasi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalitas dan tanggung jawab guru terhadap tugasnya.

Kepala sekolah memerlukan instrumen untuk menilai (evaluasi) kinerja guru di sekolah dan kemampuan untuk menggunakan, mengolah, dan menindak lanjutinya. Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan kinerja tersebut sebagaimana mestinya, sehingga prestasi sekolah bukan lagi impian, tetapi menjadi harapan semua pihak yang realistik dapat dicapai salah satunya melalui kinerja guru.

Tugas kepala sekolah dalam mengawasi kinerja guru sudah dilaksanakan, namun belum sepenuhnya maksimal. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah,

karena akan terjadi naik turunnya kinerja guru dan itu berpengaruh pada proses pembelajaran terhadap siswa.

Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan kinerja tersebut sebagaimana mestinya, sehingga prestasi sekolah bukan lagi impian, tetapi menjadi harapan semua pihak yang realistik dapat dicapai salah satunya melalui kineija guru. Kinerja seseorang akan terwujud dengan baik manakala terintegrasi lima komponen, yakni visi, keterampilan, insentif, sumber daya, dan rencana kerja.

Tahap peningkatan evaluasi kinerja guru: 1.) tahap perencanaan, 2.) tahap pengorganisasian, 3.) tahap pelaksanaan, dan 4.) tahap pengawasan. Keterlibatan kepala sekolah dalam memberikan dukungan moral dan teknis juga menjadi faktor penentu keberhasilan pembelajaran yang berkelanjutan.

Model evaluasi kinerja guru yang efektif harus memberikan gambaran holistik dan akurat tentang kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengembangan kurikulum, serta kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Komponen utama meliputi penilaian metode dan efektivitas pengajaran, hubungan interpersonal guru-siswa, responsivitas terhadap kebutuhan siswa, serta peran guru dalam merancang dan mengimplementasikan kurikulum. Selain itu, evaluasi mencakup partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah dan proyek-proyek inovatif. Komponen refleksi diri dan pengembangan profesional juga penting untuk menilai kemampuan guru merefleksikan praktik mengajar dan keterlibatannya dalam pelatihan. Dengan elemen-elemen ini, model evaluasi dapat mendorong perkembangan guru secara menyeluruh, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, dan meningkatkan mutu pendidikan sesuai kebutuhan sekolah dan konteks pendidikan.

Model evaluasi kinerja guru yang efektif harus mampu memberikan gambaran yang holistik dan akurat tentang berbagai aspek kinerja guru yang mencakup kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengembangan kurikulum, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah secara keseluruhan.

Dalam peningkatan kinerja guru, kepala sekolah bertugas dalam mengawasi kinerja guru, namun belum dilaksanakan secara menyeluruh. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja guru di sekolah, karena akan terjadi naik turunnya kinerja guru dan itu berpengaruh pada proses pembelajaran terhadap siswa. Proses evaluasi kinerja guru melibatkan empat tahap utama, yaitu:

1. Tahap perencanaan mencakup penetapan tujuan, format, dan prosedur evaluasi untuk memastikan implementasi profesi yang baik, meningkatkan kinerja secara keseluruhan, serta melakukan pemetaan guru secara komprehensif.

2. Tahap pengorganisasian, struktur evaluasi berbentuk organisasi lini dengan kepala sekolah dan koordinator bidang (kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana) yang memiliki pembagian tugas jelas guna menghindari tumpang tindih tanggung jawab.
3. Tahap pelaksanaan dilakukan setiap tahun secara serentak untuk seluruh karyawan, dengan kepala sekolah mensosialisasikan waktu, metode, dan prosedur evaluasi agar proses berjalan efektif.
4. Tahap pengawasan dilakukan setahun sekali setelah evaluasi untuk mengidentifikasi kekurangan dan memperbaikinya di masa mendatang.

Dukungan berupa pelatihan, teknologi, dan kolaborasi antar guru juga sangat penting untuk pengembangan kinerja guru. Pengakuan prestasi dalam evaluasi dapat meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menjaga kualitas kinerja guru. Selain itu, peningkatan kualitas pengajaran berdampak langsung pada pengalaman belajar siswa, sehingga investasi pada pengembangan guru juga menjadi investasi bagi keberhasilan siswa.

Meskipun tantangan mungkin timbul dalam implementasi, tetapi dengan kesadaran dan komitmen bersama, pendekatan ini memiliki potensi untuk menciptakan perubahan yang positif dalam dunia pendidikan, memastikan guru terus berkembang untuk memberikan pengalaman belajar terbaik bagi siswa.

Hasil kajian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja merupakan elemen yang saling mendukung untuk menciptakan profesionalitas guru. Model evaluasi yang berbasis indikator kinerja yang jelas dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru. Selain itu, kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat penilaian tetapi juga sebagai sarana pengembangan. Motivasi kerja guru harus terus ditingkatkan melalui apresiasi, pelatihan, dan supervisi yang efektif untuk mendukung keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi terhadap kinerja guru sangat diperlukan, terutama dalam memotivasi dan meningkatkan keprofesionalisme seorang guru.
2. Evaluasi terhadap kinerja guru dalam membantu guru dalam menghadirkan suasana kelas belajar yang menarik bagi siswa.

3. Selain itu, evaluasi terhadap kinerja guru dapat meningkatkan kepercayaan diri seorang guru dalam mengajar didalam kelas.
4. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam evaluasi kinerja guru.

Evaluasi kinerja guru, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja merupakan elemen penting yang saling mendukung dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pendidikan. Evaluasi kinerja guru yang terstruktur dan berbasis indikator yang komprehensif mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan mendukung peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Profesionalitas guru yang meningkat berdampak tidak hanya pada keberhasilan pembelajaran akademik tetapi juga pada pengembangan karakter siswa. Dengan sinergi antara evaluasi kinerja, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja, sistem pendidikan dapat menjadi lebih adaptif dan relevan terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat.Oleh karena itu, pemangku kepentingan pendidikan perlu memperkuat implementasi evaluasi kinerja guru yang efektif, mendukung peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan, dan mendorong motivasi kerja guru sebagai langkah strategis dalam mencapai pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman, 4(2), 106-119.

Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., Istiqomah, I., Herman, H., & Andriani, N. (2024). Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Journal on Education, 6(2), 11349-11358.

Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi kinerja guru bersertifikasi. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 3(2), 219-229.

Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2(1), 75-84.

Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, N. E. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Chalim Journal of Teaching and Learning, 1(2), 159-168.

Triatna, C. (2007). Evaluasi Kinerja Guru dan Upaya Penjaminan Mutu Sekolah. Jurnal Administrasi Pendidikan, 4(1).