

EVALUASI MODEL MANAJEMEN KINERJA GURU BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN

Mika Aldona Putri¹, Rabukit Damanik², Hamidah D³

^{1,2,3}STKIP Budidaya Binjai

mikaaldonaputri@gmail.com¹, rabukitdamanik21@gmail.com²,

darmahamidah@gmail.com³

ABSTRAK

Fokus dalam penelitian ini Evaluasi Model Manajemen Kinerja Guru Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMA Swasta Bintang Langkat Tahun Pelajaran 2024/2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa penilaian kinerja guru juga berimplikasi pada kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan. Identifikasi kelebihan dan kelemahan guru memungkinkan proses bimbingan dan pembinaan dapat terlaksana sesuai dengan kelebihan dan kelemahan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep evaluasi kinerja guru berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Swasta Bintang Langkat dilakukan melalui beberapa kegiatan model manajemen kinerja guru dapat diartikan sebagai pola/bentuk atau prosedur kerja yang teratur dan sistematis yang dijadikan acuan dalam menjalankan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka dalam menunjukkan kemampuan dan keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas.

Kata Kunci: Evaluasi, Manajemen Kinerja Guru, Kompetensi, Kualitas Pembelajaran.

ABSTRACT

The focus of this study is the Evaluation of the Competency-Based Teacher Performance Management Model to Improve the Quality of Learning at Bintang Langkat Private High School in the 2024/2025 Academic Year. This study uses a qualitative approach, data collection techniques through observation, interviews and documentation, data analysis techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. From the discussion above, it is clear that teacher performance assessment also has implications for the quality of learning in educational institutions. Identification of teacher strengths and weaknesses allows the guidance and coaching process to be carried out according to the strengths and weaknesses of teachers. The results of the study show that the concept of competency-based teacher performance evaluation to improve the quality of learning at Bintang Langkat Private High School is carried out through several activities. The

teacher performance management model can be interpreted as a pattern/form or regular and systematic work procedure that is used as a reference in carrying out what is done by the organization or educational institution so that the knowledge, abilities and skills of educators are in accordance with the demands of their work in demonstrating their abilities and success in carrying out their tasks.

Keywords: *Evaluation, Teacher Performance Management, Competence, Learning Quality.*

A. PENDAHULUAN

Menurut Amral dan Asmar (2020:9) menyatakan bahwa “belajar adalah kegiatan berproses dan merupakan untuk yang sangat fundamental dalam penyelenggaraan jenis dan jenjang pendidikan, hal ini berarti keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada keberhasilan proses belajar di sekolah dan lingkungannya. Salah satu pertanda bahwa seseorang telah belajar sesuatu adalah adanya perubahan tingkah laku dalam dirinya.

Pembelajaran pada hakekatnya merupakan proses interaksi antara siswa dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah lebih baik. Menurut Andi (2017:21), pembelajaran merupakan proses perubahan yang disadari dan disengaja, mengacu adanya kegiatan sistemik untuk berubah menjadi lebih baik dari seorang individu. Pembelajaran merupakan proses komunikasi dua arah, mengajar dilakukan oleh pihak guru sebagai pendidik, sedangkan belajar dilakukan oleh peserta didik atau siswa.

Menurut Mariani, kualitas pembelajaran secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis antara guru, siswa, iklim pembelajaran, serta media pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler (Haryati & Rochman. 2012: 2). Menurut Daryanto menyebutkan bahwa kualitas pembelajaran adalah suatu tingkatan pencapaian dari tujuan pembelajaran awal termasuk didalamnya adalah pembelajaran seni, dalam pencapaian tujuan tersebut berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap peserta didik melalui proses pembelajaran dikelas (Prasetyo, 2013: 12)

Dalam perkembangan zaman, lembaga pendidikan menjadi semakin berkembang dan berkualitas, sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan di Indonesia. Namun dewasa ini sekolah masih mencari bentuk sempurna atau ideal. Karena sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang dari akar budaya

masyarakat Indonesia. Umumnya, sekolah mempunyai model dan karakteristik yang sangat tradisional baik sistem kelembagaan maupun sistem pembelajarannya. Sehingga sekolah dalam menghadapi dunia globalisasi dewasa ini, dituntut meningkatkan produktivitas yang maksimal dan bermutu. Dalam melaksanakan hal itu maka diperlukannya fungsi manajemen, Menurut Stooner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya – sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (Sulistiyorini, 2019: 54).

Menurut Griffin (2021: 10), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pembinaan dan evaluasi harus diaplikasikan pada setiap elemen madrasah, seperti: kurikulum, pendidik, administrator dan anak didik. Dari penjelasan diatas, adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Sehingga dalam hal ini profesionalitas guru sangatlah diperlukan

Guru dalam membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan serta menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Sehingga dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Guru profesional berarti guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki kemampuan akademis dan profesional akan mampu mendidik anak didiknya dengan baik dan diharapkan mampu membekali anak didiknya dengan nilai-nilai luhur yang bertujuan agar nantinya dimasa depan mampu mempersiapkan diri dan berperan dalam masyarakat sesuai bakat dan kemampuannya (Saefullah, 2013:21).

Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya madrasah mempunyai SDM pendidikan, baik pendidik maupun lainnya untuk bekerja secara optimal. Hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan melakukan pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, ataupun tuntutan lingkungan eksternal yang semakin

kompetitif di era globalisasi dewasa ini. Perlu diingat bahwa kompetisi menuntut kualitas SDM yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan kinerja yang inovatif serta siap dan mampu dalam menghadapi ketatnya persaingan. Pengembangan SDM pendidik/guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru agar semakin meningkat (Wibowo, 2012:40).

Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas, namun juga kualitas yaitu bagaimana kinerja mereka dilaksanakan. Dalam konteks perubahan dewasa ini, kinerja inovatif sebagai tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era globalisasi dewasa ini. Peningkatan profesionalisme memberikan dampak positif bagi lembaga lembaga pendidikan secara langsung maupun tidak langsung serta memberikan nilai tambah bagi lembaga tersebut. Jika profesionalitas guru dapat dipahami dan dihayati maka tugas guru akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi sekolah. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Adapun menurut Armstrong manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Sedangkan menurut Bacal, manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2012:43). Mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan menurut Zain dalam Yusdi (2010 : 87) ia berpendapat bahwa kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

Pendidikan di era otonomi daerah menghadapi tantangan besar dan kompleks yang harus direspon secara positif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan

produktivitas Nasional. Tantangan-tantangan yang dimaksudkan adalah pertama, tantangan peningkatan nilai tambah yang ada di lembaga pendidikan sebagai konsekuensi yang harus dikembangkan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan produktivitas Nasional untuk merespon perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konteks, ini lembaga pendidikan harus mampu membuat perencanaan mutu yang didasarkan pada standar Nasional dan Internasional sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan di era dan tuntutan adanya persaingan global.

B. METODE PENELITIAN

Mahmud (2011:97) metode penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk mendapatkan data objektif, valid, realibel sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan fakta-fakta, gejala- gejala atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat populasi atau daerah tertentu. Melalui penelitian ini akan digambarkan dengan jelas tentang keadaan situasi di lapangan.

Instrumen dalam penelitian sangat penting karena instrumen alat yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi. Jelas penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka instrumen utama pengumpulan data kuncinya adalah peneliti sendiri dengan cara mengamati, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus terjun langsung ke lapangan mencari sumber data yang tepat dan tidak sembarang yang di wawancara

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah one-group pretest-posttest design. Pada penelitian ini siswa sebagai subjek diberikan satu kali pengukuran tes awal (pre-test) dengan tujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan menulis teks berita sebelum adanya perlakuan (treatment), setelah diberikan perlakuan, siswa diberi pengukuran lanjutan berupa tes akhir (post-test) untuk mengukur tingkat penguasaan menulis teks berita siswa setelah mendapatkan perlakuan (treatment).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Evaluasi Kinerja Guru Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMA Swasta Bintang Langkat

Sebelum melaksanakan evaluasi tentu dibutuhkan konsep perencanaan evaluasi Tujuannya agar evaluasi yang dilakukan dapat disesuaikan dengan tujuan yang telah ditentukan. Di dalam perencanaan akan ditentukan terlebih dahulu apa yang menjadi tujuan dilakukannya evaluasi tersebut. Konsep evaluasi dalam penilaian kinerja guru tidak akan lepas dari visi dan misi. Visi dan misi tersebut terdapat dalam buku panduan akademik sekolah. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Rahmad Hidayat, SE sebagai kepala sekolah pada saat wawancara:

“Dalam menentukan evaluasi tujuan dilakukan evaluasi tersebut tentu tidak akan jauh dari visi dan misi sekolah. Visi sekolah adalah terbentuknya Insan Yang Beriman, Bertaqwa, Berilmu, Berakhlakul karimah, cerdas dan terampil serta cinta tanah air”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti didapati bahwa setiap pagi sekolah memiliki kegiatan pembiasaan. Kegiatan tersebut selalu dilakukan sebelum pembelajaran jam pertama:

“Pada pagi itu terdapat banyak guru yang berdiri didepan kantor dan bersalaman dengan peserta didik yang baru saja datang. saat itu bel berbunyi semua peserta didik segera masuk dikelas dan berdoa. Setelah itu guru pada jam pertama masuk didalam kelas dan memimpin. Kegiatan tersebut dilakukan kurang lebih selama lima belas menit sebelum pelajaran pertama dimulai barulah setelahnya pelajaran pertama dimulai.”

Evaluasi kinerja guru berperan penting terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Tujuan dilakukannya evaluasi kinerja guru disekolah untuk melakukan peningkatan kualitas pembelajar melalui identifikasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam pembelajaran. Bapak Rahmad Hidayat, SE juga menuturkan bahwa:

“Tujuan utama dari evaluasi kinerja guru di SMA Swasta Bintang Langkat adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi ini dirancang untuk mendorong pengembangan profesional guru, memastikan kualitas pembelajaran yang disesuaikan

dengan kebutuhan peserta didik, juga menciptakan budaya refleksi serta perbaikan berkelanjutan di lingkungan sekolah.”

Strategi atau kiat-kiat pemimpin sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui evaluasi kinerja guru penting diterapkan untuk memastikan pendidikan yang optimal. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah penyusunan indikator yang jelas dan objektif. Dalam wawancara tersebut Bapak Rahmad Hidayat, SE menyatakan bahwa:

“Beberapa hal yang akan dinilai adalah turunan dari kompetensi yang menjadi pegangan guru. Dalam melaksanakan kewajibannya guru tidak akan terlepas dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional. Dalam instrument penilaian kompetensi tersebut dibagi menjadi empat belas kompetensi kemudian dijabarkan masing masing mengenai indikator apa saja yang akan dinilai.”

sebelum atau Penilaian Kinerja Kepala sekolah. Sebelum pelaksanaan penilaian kinerja guru saya membentuk tim penilai. Tim penilai tersebut terdiri dari enam orang guru yang salah satunya adalah saya sebagai ketua tim penilai kinerja guru.”

2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru yang diterapkan Kepala sekolah dalam Meningkatkan kualitas Pembelajaran di SMA Swasta Bintang Langkat

Terdapat dua jenis penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja guru di sekolah: penilaian formatif dan penilaian sumatif. Penilaian formatif mengkaji penyelenggaraan pembelajaran serta kesepakatan guru dan penilai untuk melaksanakan penilaian. Penilaian sumatif melihat apa yang dilakukan di kelas. Penilaian yang dilakukan kepala madrasah saat observasi langsung di kelas tidak terjadwal akan tetapi dilakukan berkala. Hal ini dikarenakan proses penilaian yang dilakukan dari januari hingga desember. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Rahmad Hidayat, SE bahwa:

“Penilaian kinerja yang saya lakukan melalui penilaian formatif dan melalui penilaian sumatif. Penilaian formatif mencakup kegiatan pemeriksaan perangkat pembelajaran. Sedangkan sumatif, dari pengamatan kegiatan pembelajaran di kelas. Untuk pengamatan yang saya lakukan tidak terikat waktu dan saya lakukan secara berkala ke setiap kelas untuk melihat bagaimana kompetensi guru sewaktu melakukan

pembelajaran. mengapa kok sewaktu waktu, karena rentan penilaian yang saya lakukan dari bulan januari hingga desember.”

Di samping penilaian formatif dan sumatif, juga melakukan pengamatan harian terhadap kinerja guru dan juga sikap dan kepribadian guru. Pengamatan ini dilakukan melalui kunjungan kelas secara regular, percakapan informal, serta pemantauan pelaksanaan tugas-tugas tambahan guru. Hasil pengamatan ini digunakan sebagai masukan tambahan dalam proses penilaian. Bapak Rahmad Hidayat, SE menyatakan bahwa:

“Selain melalui penilaian formatif dan sumatif, kepala sekolah juga melakukan pengamatan harian terhadap kinerja guru dan juga sikap dan kepribadian guru. Pengamatan ini dilakukan melalui kunjungan kelas secara regular, percakapan informal, serta pemantauan pelaksanaan tugas-tugas tambahan guru. Hasil pengamatan ini saya gunakan sebagai masukan tambahan dalam proses penilaian.”

Hal tersebut juga dituturkan oleh wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum yang juga sebagai tim penilai, beliau menuturkan:

“Penilaian kinerja guru dilakukan dalam dua bentuk: formatif, yaitu memeriksa kesiapan administratif guru, dan sumatif, yaitu mengamati guru di kelas saat mengajar. Namun, sepanjang tahun ini, upaya pemantauan terus dilakukan. selain itu untuk melihat sikap atau kepribadian guru biasanya juga dari rapat koordinasi yang dilakukan semisal dalam hal koordinasi wali kelas dan bk. Atau semisal ada suatu permasalahan didalam proses pembelajaran biasanya akan saya ajak diskusi nah dalam proses diskusi itu saya bisa mengambil penilaian. Dengan begitu sebagaimana yang saya katakana bahwa penilaian kinerja guru ini berjalan terus selama satu tahun.”

Selain itu kepala sekolah dalam melakukan penilaian dengan teknik penilaian diri dan juga teman sejawat. Teknik penilaian diri ini dilaksanakan oleh guru yang bersangkutan sedangkan teman sejawat berarti rekan guru yang bersangkutan. Sebagaimana yang dinyatakan Bapak Rahmad Hidayat, SE:

“Teknik penilaian diri juga dilakukan dalam penilaian kinerja guru akan tetapi terkadang guru masih kurang memahami terkait indikator yang ada pada instrumen

penilaian dan terkadang juga kurang yakin apakah guru tersebut telah menguasai kompetensi yang menjadi penilaian apa belum. Juga melalui penilaian teman sejawat. Dalam penilaian teman sejawat terkadang juga masih ada rasa sungkan di beberapa guru ketika memberikan penilaian yang kurang. Akan tetapi sebelum melaksanakan penilaian kinerja akan saya sosialisasikan terkait bagaimana Teknik penilaian yang harus dilakukan dan apa yang harus dinilai.”

Selain beberapa Teknik penilaian yang sudah disebutkan sebelumnya, kehadiran guru dan perangkat pembelajaran. yang mana perangkat pembelajaran ini termasuk kedalam penilaian formatif. Hal tersebut juga dituturkan oleh Bapak Rahmad Hidayat, SE bahwa:

“Dalam penilaian kinerja selain indikator penilaian yang terdapat dalam instrument penilaian juga ada satu penilaian yang tidak kalah penting yaitu kehadiran guru. Selain itu juga perangkat pembelajaran yang dimiliki guru.”

3. Implikasi Evaluasi Kinerja Guru untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMA Swasta Bintang Langkat.

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu upaya sistematis yang dilakukan kepala sekolah hal ini dilakukan untuk memastikan kualitas pembelajaran memenuhi harapan. SMA Swasta Bintang Langkat merupakan lembaga pendidikan yang berkomitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mekanisme penilaian kinerja guru digunakan untuk mengukur kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana kinerja guru berdampak pada kualitas pembelajaran

Seringkali, evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan strategi pengajaran seorang guru. Kepala madrasah melakukan penilaian kinerja dan tim yang menilai hasilnya juga memberikan saran perbaikan yang konkrit, sebagaimana penuturan guru wali kelas XI:

“Penilaian kinerja ini tentunya membantu guru memahami kelebihan dan kekurangannya. Mengetahui kelebihan dan kekurangannya tentu dapat memotivasi guru untuk terus memperbaiki kelemahannya. Seperti contohnya biasanya ada rekomendasi metode metode baru yang disarankan dalam pembelajaran nah ini biasanya saya coba untuk saya terapkan sewaktu pembelajaran dikelas.”

Melalui musyawarah kelompok kerja guru yang diikuti guru memberikan inovasi-inovasi yang baru dalam pembelajaran. Melalui musyawarah tersebut guru dapat saling bermusyawarah dan bertukar pengetahuan dengan teman sejawat. Hal tersebut disampaikan oleh wali kelas XI:

“Dalam kelompok kerja guru biasanya membahas inovasi-inovasi metode pembelajaran yang baru. Nah, dengan adanya inovasi metode pembelajaran yang baru ini dapat saya praktekan terlebih dahulu di KKG tadi. Jadi, sebelum saya praktekan dikelas saya praktek dulu dengan teman sejawat baru setelah itu saya akan lebih enjoy praktek dikelasnya.”

Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan berbagai metode penelitian pada bab tiga, dapat disimpulkan bahwa implikasi penilaian kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran di SMA Swasta Bintang Langkat adalah dapat diketahui kelebihan dan kekurangan guru. Setelah teridentifikasi, kepala sekolah akan memberikan rekomendasi bimbingan dan pembinaan agar guru dapat bekerja dengan baik. Implikasinya terhadap mutu pembelajaran meliputi: (1) meningkatnya hasil belajar peserta didik disetiap semester, (2) akreditasi madrasah yang baik, (3) prestasi akademik dan non akademik yang diraih sekolah.

Pembahasan.

Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui evaluasi kinerja guru merupakan bagian penting dalam upaya manajemen di suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui evaluasi yang sistematis. Mutu dapat dipengaruhi oleh strategi kepala sekolah. Hal ini penting karena kepala sekolah mempunyai peranan yang besar dalam membentuk arah dan budaya pendidikan di lingkungan sekolah (Fiqra, 2023)

Dengan demikian, strategi yang dikembangkan oleh kepala sekolah mengikuti pola manajemen yang saling berhubungan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sebelum menerapkan suatu strategi, perencanaan adalah langkah awal yang paling penting. Proses perencanaan meliputi 1) penetapan tujuan pelaksanaan penilaian kinerja guru; 2) membuat indikator penilaian yang jelas dan objektif; dan 3) membentuk kelompok penilaian kinerja guru.

Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk mengukur kualitas dan kemampuan guru. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik guru menguasai program pengajaran atau pelatihan tertentu. Salah satu cara untuk meningkatkan pembelajaran di kelas adalah dengan menilai kinerja guru (Munawir, 2023).

Pada penilaian formatif guru mengumpulkan perangkat pembelajaran untuk dikoreksi dan juga dinilai. Melalui penilaian perangkat pembelajaran membantu memastikan bahwa materi serta metode yang akan dipergunakan dalam pembelajaran relevan serta efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran dan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran. Sebagaimana disampaikan Rusman, ketersediaan perangkat pembelajaran sangat penting karena perangkat pembelajaran merupakan komponen yang harus diperhatikan agar pelaksanaan pembelajaran lebih terarah dan terorganisir untuk mencapai kompetensi dan tujuan pembelajaran yang diharapkan (Rusman, 2012).

Selain teknik penilaian formatif dan sumatif kepala madrasah juga menggunakan teknik penilaian diri atau self-assessment. Instrumen yang digunakan dalam penilaian diri sama dengan instrumen penilaian kinerja guru. penilaian diri bertujuan untuk menilai kemampuannya dalam proses pembelajaran. Gullickson dan Airaisan menyatakan bahwa evaluasi diri adalah suatu proses di mana seorang guru menilai dirinya mengenai kemampuan dan efektivitas pengetahuan, kinerja, kepercayaan diri, atau dampak dari pengajaran yang diberikannya. Tujuan dari evaluasi diri adalah untuk memperbaiki diri (Faridah, 2015).

Selain penilaian diri atau self-assessment yang dilakukan kepala madrasah, ia juga menggunakan metode penilaian sejawat. Teknik penilaian sejawat berbeda dengan penilaian mandiri karena penilaian sejawat mencakup kompetensi kepribadian guru, kompetensi sosial, hubungan guru dengan rekan kerja, dan perilaku profesional guru. Penilaian sejawat seringkali menjadi metode untuk meningkatkan kinerja guru (Firyomanto, 2016).

Dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa penilaian kinerja guru juga berimplikasi pada kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan. Identifikasi kelebihan dan kelemahan guru memungkinkan proses bimbingan dan pembinaan dapat terlaksana sesuai dengan kelebihan dan kelemahan guru

D. KESIMPULAN

Konsep evaluasi kinerja guru berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas pembeajaran di SMA Swasta Bintang Langkat dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu: perencanaan penilaian kinerja guru, pelaksanaan penilaian kinerja guru, evaluasi penilaian kinerja guru

Diharapkan para guru dapat memanfaatkan semua fasilitas pelatihan dan workshop yang disediakan oleh kepala sekolah untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Guru juga diharapkan untuk aktif dalam mencari peluang pengembangan profesional tambahan dan menerapkan umpan balik yang diterima untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas. (2017). Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. Didaktida : Jurnal Kependidikan. Volume 11. No 1.
- Ahmad Yani Pratama (2016). Pengaruh Disiplin, Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. eJournal Pemerintah Integratif, 4 (4): 462-476 .
- Dharma, Hamidah. Dkk (2020). Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Mengefektifkan Pembelajaran Melalui Program Pembinaan Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah Di SMA Taman Siswa Binjai. Jurnal Serunai Administarasi Pendidikan. Vol. 9(2): 74-79
- G.R Terry (2010: 16) The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling. Jurnal Manajemen, 10(2), pp. 129-142
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kabupaten purbalingga. Jurnal ekonomi, bisnis, dan akuntansi, 21(2).
- Halmuniati, & Siti Sabania. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer TK Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. Shautut Tarbiyah, 25(1), 19-35.

- Haryati, & Rochman. (2012). Peningkatkan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Melalui Praktik Belajar Kewarganegaraan (Project Citizen). Jurnal Ilmiah CIVIS, Volume II, No. 2, Juli 2012
- Janawi. 2019. "Memahami Karakteristik Peserta Didik Dalam Proses Pembelajaran." Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam 6, No. 2,:78
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) TangerangSelatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.
- Nurhasanah, Siti, and A. Sobandi. "Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa." Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 1, no. 1 (2016): 128.