

EVALUASI PENILAIAN KINERJA GURU DAN SISTEM PEMBELAJARAN

Ella Nurmaini¹, Putri Suci Ramadhani², Desi Fitri Yani Sembiring³, Dessy Masliani Lubis⁴,
Muhammad Iqbal⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}UIN Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Ps. V, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia
Email: ellanurmaini8@gmail.com

Article History

Received: 02-07-2024

Revision: 09-07-2024

Accepted: 11-07-2024

Published: 12-07-2024

Abstract. Evaluation of the performance of educators is an important process in assessing the effectiveness of the education system in achieving educational goals that have been set. Assessment of educator performance not only focuses on academic aspects, but also involves various other aspects, including social aspects, skills, and student character. In this study, will be discussed some key aspects in the evaluation of the performance of educators from the definition of performance evaluation of educators, basic concepts of performance evaluation, evaluation objectives, ways and tools of performance evaluation, formative and summative evaluation, as well as the involvement of teachers in the evaluation process, at the conclusion of this discussion, the authors get the results that the evaluation of the performance of educators can be done through a variety of methods and evaluation tools, such as standardized tests, formative assessment, observation, and interviews. The purpose of this evaluation is to identify strengths and weaknesses in the education system, as well as provide relevant information for improvement. Evaluation of educator performance is an important tool in improving the quality of education. By engaging various stakeholders and using appropriate evaluation methods, the education system can continue to evolve and provide better education for future generations.

Keywords: Evaluation Performance, Educators

Abstrak. Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah suatu proses penting dalam menilai efektivitas Sistem pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lainnya, termasuk aspek sosial, keterampilan, dan karakter siswa. Metode penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan menggunakan kajian literatur atau dengan kajian pustaka yaitu dengan berisi teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah penelitian. Adapun masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja guru dan sistem pembelajarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan, serta memberikan informasi yang relevan untuk perbaikan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah alat yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan menggunakan metode evaluasi yang tepat, sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang lebih baik bagi generasi mendatang.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja, Tenaga Pendidik

How to Cite: Nurmaini, E., Ramadhani, P. S., Sembiring, D. F. Y., Lubis, D. M., & Iqbal, M. (2024). Evaluasi Penilaian Kinerja Guru dan Sistem Pembelajaran. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3874-3880. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1450>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu negara, dan guru berperan sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru, karena mereka memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru menjadi suatu aspek yang tak terelakkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Ikhlas, 2022). Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, tuntutan terhadap mutu pendidikan semakin tinggi. Guru tidak hanya diharapkan untuk menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga menjadi fasilitator pembelajaran yang mampu mengembangkan kreativitas dan kritisitas peserta didik.

Dalam konteks ini, evaluasi kinerja guru menjadi instrumen vital untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan optimal (Rusmiyanto et al., 2023). Salah satu faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara bertanggung jawab. Situasi dan kondisi saat pandemi covid-19 telah menimbulkan kecemasan di kalangan guru, siswa, dan orang tua (Sujadi, et al., 2020). Oleh karena itu, guru harus mampu beradaptasi dalam pembelajaran disekolah. Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individu, tetapi juga menciptakan landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan (Aditya & Ismanto, 2020).

Melalui evaluasi, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi secara jelas, memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang tertarget. Peningkatan kualitas pengajaran guru secara langsung berkorelasi dengan prestasi siswa, menciptakan hubungan yang tak terelakkan antara evaluasi guru dan hasil belajar. Selain itu, evaluasi kinerja guru membangun akuntabilitas dan tanggung jawab dalam praktik mengajar mereka, mendukung pengelolaan sekolah yang efektif, dan memberikan data yang berharga untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu tujuan penelitian ini yaitu mengetahui evaluasi penilaian kinerja guru, tujuan evaluasi penilaian kinerja guru, dan sistem pembelajaran yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif/deskriptif dengan menggunakan kajian literatur atau dengan kajian pustaka yaitu dengan berisi teori- teori yang relevan dengan masalah-masalah penelitian. Adapun masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja guru dan sistem pembelajarannya. Pengkajian penelitian ini

menggunakan konsep dan teori yang dilakukan berdasarkan literatur yang tersedia, terlebih dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Kajian pustaka berfungsi untuk membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian (Sujerweni, 2014).

Menurut Sukardi (2013), kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Adapun jenis penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan agar obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau *library research*, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan objek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, dan juga telaah yang dilakukan untuk memecahkan suatu problem yang pada umumnya tertumpu oleh penelaahan kritis serta mendalam pada bahan-bahan terkait tentang evaluasi penilaian kinerja guru dan sistem pembelajaran.

HASIL DAN DISKUSI

Evaluasi Penilaian Kinerja Guru

Evaluasi didefinisikan yang berarti menilai kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan program yang terlaksana di lapangan untuk mengetahui kelemahan dari suatu program tersebut dan dilakukan perbaikan program. Arti dari beberapa istilah yang telah dijelaskan di atas tentang evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas dari sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

Penilaian prestasi kerja adalah ketika atasan menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Tujuannya adalah untuk melihat apakah karyawan tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik atau tidak. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan proyek tepat waktu, maka atasan akan menilai apakah karyawan tersebut berhasil menyelesaikan proyek tersebut sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penilaian ini membantu atasan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan agar mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka. Jadi, penilaian prestasi kerja penting untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan (Prabu, 2006).

Jones (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang. Hal ini meliputi penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang individu atau tim yang tercermin dalam tugas-tugas yang dilakukan oleh mereka. Jadi, ketika seorang bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan, maka kinerjanya dianggap baik. Kinerja dapat diukur berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu atau tim. Selain itu, kinerja juga dapat mempengaruhi kompensasi yang diterima oleh individu atau tim tersebut. Jadi, semakin baik kinerja seseorang, maka semakin besar juga nilai kompensasi yang akan diterimanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja keras seseorang yang tercermin dalam tugas-tugas yang telah dilakukan oleh mereka. Semakin baik kinerja seseorang, maka semakin besar juga penghargaan yang akan diterimannya.

Tujuan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru

Tujuan dari penilaian kinerja guru untuk mendasari kebijakan mengenai karir guru serta penghargaan yang pantas didapatkan sesuai kemampuan pengajar, sebagai indikator untuk menentukan tingkat kompetensi, untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru agar pendidikan siswa berkembang, agar guru senantiasa menjalankan dan mengerjakan tugasnya serta tanggung jawab dalam proses mengajar dan menjadi pendukung hal positif bagi para siswanya untuk mencapai prestasi. Tujuan utama dengan adanya penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui tingkat kemampuan guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional kepribadian dan sosial memberikan akses yang mereka butuhkan sehingga menjadi guru yang profesional, meningkatkan kinerja guru pada periode mendatang. Kepala sekolah memotivasi untuk para guru untuk melaksanakan kinerja yang profesional dengan cara *reward* dan *punishment* yang mempunyai tujuan agar tenaga pendidik bekerja secara giat dan profesional.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja guru yakni supaya dapat mengetahui penguasaan guru terhadap suatu program pengajaran, pendidikan atau pelatihan tertentu. Penilaian kinerja guru penting diterapkan di Madrasah atau Sekolah, karena kegiatan ini memudahkan pihak tertentu terkait seberapa jauh sudah menggapai tujuan yang sudah disusun sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa tujuan lain seperti; menciptakan peningkatan efektivitas dan efisiensi dari kinerja guru dan sekolah, memastikan dan mengetahui level kompetensi guru, membuat sajian terkait landasan yang akurat untuk menentukan keefektifan kinerja guru/memperbaiki kinerja guru periode berikutnya, menyerahkan landasan program peningkatan profesi yang berkelanjutan, memberi pertolongan bagi guru supaya bisa melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya sebagai guru terkait aturan dan norma yang ada dengan baik, memberi kepastian kepada guru terkait promosi karir dan naik jabatan yang sebagai bentuk penghargaan (Pianda, 2018).

Pada tingkat yang lebih luas, evaluasi kinerja guru juga membantu menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan, membantu menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan yang berkualitas. Dengan memahami dan memberdayakan guru melalui evaluasi kinerja, sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif yang luas terhadap perkembangan generasi penerus. Evaluasi kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individu, tetapi juga menciptakan landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan (Aditya & Ismanto, 2020).

Melalui evaluasi, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi secara jelas, memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang tertarget. Peningkatan kualitas pengajaran guru secara langsung berkorelasi dengan prestasi siswa, menciptakan hubungan yang tak terelakkan antara evaluasi guru dan hasil belajar. Selain itu, evaluasi kinerja guru membangun akuntabilitas dan tanggung jawab dalam praktik mengajar mereka, mendukung pengelolaan sekolah yang efektif, dan memberikan data yang berharga untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih baik (Zahroh, 2017).

Sistem Pembelajaran yang Efektif

Sistem pembelajaran yang efektif melibatkan beberapa komponen yang saling terkait untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal, salah satunya melibatkan kurikulum yang relevan dengan kurikulum yang dirancang untuk memenuhi suatu kebutuhan siswa dan dapat beradaptasi dengan penting. Kurikulum yang relevan dapat membantu siswa tetap termotivasi dan terlibat dalam proses pembelajaran (Wibowo, 2020).

Sistem pembelajaran yang efektif melibatkan beberapa elemen penting. Pertama, waktu belajar aktif dan kualitas pembelajaran harus diperhatikan. Kualitas pembelajaran meliputi aktivitas dan tindakan yang dilakukan guru dan siswa, serta media yang digunakan. Kedua, tingkat pembelajaran yang memadai harus diperhatikan. Ketiga, ganjaran dan waktu belajar juga berperan penting. Dengan demikian, pembelajaran yang efektif tidak dapat dilepaskan dari pembelajaran yang berkualitas. Sistem pembelajaran yang efektif juga banyak melibatkan beberapa lingkungan yang baik yaitu penggunaan teknologi dalam pembelajaran dimana teknologi, seperti komputer dan internet, meningkatkan interaktivitas dan aksesibilitas materi

pembelajaran. Ini memungkinkan pembelajaran yang lebih mandiri dan terarah (Sugiharto, 2022).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi penilaian kinerja guru dan sistem pembelajaran merupakan dua aspek penting dalam dunia pendidikan yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Evaluasi kinerja guru bertujuan untuk mengukur kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran yang efektif, sedangkan sistem pembelajaran mencakup struktur dan proses yang digunakan dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa. Dalam kesimpulan ini, kita akan membahas bagaimana kedua aspek ini berinteraksi dan bagaimana pengembangan yang holistik dalam keduanya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sistem pembelajaran yang efektif mencakup berbagai komponen, mulai dari kurikulum yang relevan dan metode pengajaran yang bervariasi hingga lingkungan belajar yang mendukung dan penilaian formatif. Kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman membantu memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dengan kehidupan nyata dan dapat memotivasi siswa untuk belajar. Penggunaan berbagai metode pengajaran, seperti ceramah, diskusi, dan proyek, memungkinkan guru untuk menyesuaikan pembelajaran dengan gaya belajar yang berbeda dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Sistem pembelajaran yang efektif juga dapat mendukung proses evaluasi kinerja guru dengan memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pengajaran dan pembelajaran. Kurikulum yang terstruktur dan metode pengajaran yang bervariasi memungkinkan guru untuk memberikan pembelajaran yang lebih efektif, yang kemudian dapat tercermin dalam hasil evaluasi kinerja mereka. Lingkungan belajar yang mendukung juga dapat memengaruhi kinerja guru, dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk bekerja dengan efektif dan siswa untuk belajar dengan maksimal. Pentingnya hubungan antara evaluasi kinerja guru dan sistem pembelajaran menyoroti perlunya pendekatan yang holistik dalam pengembangan pendidikan. Sekolah dan lembaga pendidikan perlu memperhatikan baik kualitas pengajaran maupun struktur pembelajaran untuk memastikan bahwa kedua aspek ini saling mendukung dan meningkatkan satu sama lain. Ini melibatkan kolaborasi antara guru, administrator, dan staf pendidikan lainnya untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Aditya, P. T. & Ismanto, B. (2020). Model Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Supervisi Akademik Berbasis web: *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 11(1), 70-78
- Anwar, P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*: Bandung
- Arifin, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*: Bandung. PT. Rosda Karya. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Irawan, B. (2021). Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan pada Masa Pandemi Covid-19 di SD Negeri 14 Banyuasin II. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(1), 26-35.
- Jennifer George, M. G. (2012). *Understanding and managing Organizational behaviour*. New Jersey. Pearson education, Inc prentice Hall.
- 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.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jejak Publisher.
- Provus, M. (2015). *The Disrepancy Evaluation Model dalam Presentasi Makalah Kumahami*, Penerjemahan: Jamil Ahmad.
- Sadyadi, H. (2014). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru di Sekolah, *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Vol 18, No 2.
- Straw, B. (2003). *Research in Organizational Behavior*: New York
- Sugiharto, M. (2022). Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*.
- Wibowo, E. (2020). Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 27(2), 112-121
- Zahroh, M. N. (2017). *Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al kenaniyah*: Jakarta Timur, Universitas Negeri Jakarta.