

Penilaian Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Fadhillah Medan

Hapni Hasibuan¹, Husnul Mardiyah Daulay², Camelia³, Amelia Ardan Tambunan⁴,
Ihsanatantri⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

e-mail: hapnihasibuan81@gmail.com¹, husnuldaulay27@gmail.com²,
camelia24092021@gmail.com³, ameliaardan016@gmail.com⁴,
ihsanatantri26@gmail.com⁵

Abstrak

Evaluasi kinerja guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan untuk menjamin tercapainya standar pendidikan yang optimal. Penelitian ini berfokus pada observasi evaluasi kinerja guru dengan menggunakan teknik observasi kelas, portofolio, dan supervisi di SMP-IT Nurul Fadhillah Medan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan mutu pengajaran melalui evaluasi berkala yang melibatkan kepala sekolah dan guru spesialis sebagai tim evaluasi. Hasil evaluasi digunakan untuk merancang program pelatihan guna meningkatkan keterampilan guru. Tantangan dalam evaluasi meliputi subjektivitas penilai dan sumber daya yang terbatas. Namun metode microteaching dan penilaian portofolio telah berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan guru. Evaluasi ini berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja Guru, Profesionalisme Guru, Observasi*

Abstract

Teacher performance evaluation is an important element in the education system to ensure optimal educational standards are achieved. This research focuses on observing teacher performance evaluations using classroom observation, portfolio and supervision techniques at SMP-IT Nurul Fadhillah Medan. This evaluation aims to improve professionalism and teaching quality through regular evaluations involving school principals and specialist teachers as an evaluation team. The evaluation results are used to design training programs to improve teacher skills. Challenges in evaluation include assessor subjectivity and limited resources. However, microteaching methods and portfolio assessment have contributed to improving teacher skills. This evaluation plays an important role in improving the quality of education in schools.

Keywords: *Teacher Performance Evaluation, Teacher Professionalism, Observation*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja guru merupakan elemen fundamental dalam sistem pendidikan modern yang bertujuan untuk memastikan tercapainya standar pengajaran dan pembelajaran yang optimal. Proses penilaian ini tidak hanya bertindak sebagai alat ukur efektivitas pengajaran, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mendorong pengembangan praktik pendidikan yang lebih baik. Di Indonesia, pentingnya penilaian kinerja guru tercermin dalam kebijakan dan pedoman pendidikan yang menekankan evaluasi berkala guna menjamin kualitas pendidikan yang merata di berbagai wilayah.

Laporan ini berfokus pada observasi penilaian kinerja guru di SMP IT Nurul Fadhillah, Medan, yang dikenal sebagai sekolah dengan sistem penilaian terstruktur dan komprehensif. Observasi ini dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk kepala sekolah, kepala bidang tata usaha, dan para guru. Berdasarkan hasil wawancara, penilaian kinerja di sekolah ini dilaksanakan dua kali dalam setahun dan mencakup berbagai aspek, mulai dari observasi kelas hingga penilaian portofolio dan umpan balik siswa. Metode penilaian yang diterapkan mencakup

pendekatan evaluasi formatif dan sumatif yang bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru.

Penilaian kinerja guru di SMP IT Nurul Fadhillah dilakukan melalui beberapa tahapan, di antaranya observasi langsung oleh kepala sekolah dan guru-guru profesional yang bertindak sebagai tim penilai. Penilaian mencakup pengamatan terhadap pendekatan mengajar, pemanfaatan sumber daya pembelajaran, serta keefektifan interaksi antara guru dan siswa. Selain itu, proses penilaian ini menilai hasil pembelajaran dan pembuatan perangkat ajar seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan modul ajar.

Hasil dari penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, sehingga guru dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian meliputi subjektivitas penilaian, keterbatasan sumber daya, serta perlunya penyempurnaan standar penilaian yang seragam agar hasil evaluasi lebih objektif dan konsisten. Meskipun demikian, upaya-upaya seperti pelaksanaan *microteaching* dan evaluasi portofolio telah membantu mengurangi beberapa kendala tersebut, memberikan manfaat positif baik bagi guru maupun siswa.

Penilaian kinerja guru merupakan elemen fundamental dalam sistem pendidikan modern yang bertujuan untuk memastikan tercapainya standar pengajaran dan pembelajaran yang optimal. Proses penilaian ini tidak hanya bertindak sebagai alat ukur efektivitas pengajaran, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mendorong pengembangan praktik pendidikan yang lebih baik. Di Indonesia, pentingnya penilaian kinerja guru tercermin dalam kebijakan dan pedoman pendidikan yang menekankan evaluasi berkala guna menjamin kualitas pendidikan yang merata di berbagai wilayah.

Laporan ini berfokus pada observasi penilaian kinerja guru di SMP IT Nurul Fadhillah, Medan, yang dikenal sebagai sekolah dengan sistem penilaian terstruktur dan komprehensif. Observasi ini dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk kepala sekolah, kepala bidang tata usaha, dan para guru. Berdasarkan hasil wawancara, penilaian kinerja di sekolah ini dilaksanakan dua kali dalam setahun dan mencakup berbagai aspek, mulai dari observasi kelas hingga penilaian portofolio dan umpan balik siswa. Metode penilaian yang diterapkan mencakup pendekatan evaluasi formatif dan sumatif yang bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru.

Penilaian kinerja guru di SMP IT Nurul Fadhillah dilakukan melalui beberapa tahapan, di antaranya observasi langsung oleh kepala sekolah dan guru-guru profesional yang bertindak sebagai tim penilai. Penilaian mencakup pengamatan terhadap pendekatan mengajar, pemanfaatan sumber daya pembelajaran, serta keefektifan interaksi antara guru dan siswa. Selain itu, proses penilaian ini menilai hasil pembelajaran dan pembuatan perangkat ajar seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan modul ajar.

Hasil dari penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, sehingga guru dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian meliputi subjektivitas penilaian, keterbatasan sumber daya, serta perlunya penyempurnaan standar penilaian yang seragam agar hasil evaluasi lebih objektif dan konsisten. Meskipun demikian, upaya-upaya seperti pelaksanaan *microteaching* dan evaluasi portofolio telah membantu mengurangi beberapa kendala tersebut, memberikan manfaat positif baik bagi guru maupun siswa.

METODE

Metode penelitian yang dilakukan dalam penilaian kinerja guru di SMP-IT Nurul Fadhillah Medan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang terjadi terkait penilaian kinerja guru di sekolah tersebut secara mendalam berdasarkan observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi.

1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif Deskriptif: Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses penilaian kinerja guru yang dilakukan di SMP IT Nurul Fadhillah. Data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, deskripsi proses, dan hasil penilaian dari berbagai pihak yang terlibat, seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga tata usaha.

2. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian dilakukan di SMP IT Nurul Fadhilah, Medan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya sistem penilaian yang terstruktur dan komprehensif di sekolah tersebut.
3. Subjek Penelitian: Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan kepala bidang tata usaha. Mereka adalah pihak yang berperan langsung dalam proses penilaian kinerja.
4. Teknik Pengumpulan Data:
 - a) Observasi: Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan penilaian kinerja guru, termasuk observasi saat proses belajar mengajar dan pelaksanaan microteaching.
 - b) Wawancara: Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru. Pertanyaan seputar metode penilaian, keterlibatan pihak-pihak terkait, serta tantangan yang dihadapi.
 - c) Dokumentasi: Pengumpulan dokumen terkait penilaian, seperti portofolio guru, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dan modul ajar.
5. Instrumen Penelitian: Peneliti menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk memperoleh data lebih mendalam mengenai pendapat, pengalaman, dan pandangan para subjek tentang penilaian kinerja guru. Instrumen observasi berupa lembar pengamatan proses belajar mengajar serta penilaian yang dilakukan tim penilai.
6. Proses Analisis Data: Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis menggunakan metode analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang terkumpul. Analisis ini melibatkan proses coding, yaitu memberikan kode pada data yang relevan, mengelompokkan data sesuai tema, dan menghubungkannya dengan teori penilaian kinerja guru.
7. Validasi Data: Validasi data dilakukan dengan teknik triangulasi, yaitu membandingkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan validitas informasi yang diperoleh.

Pengertian dan Landasan Teoretis Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengevaluasi kualitas pengajaran serta efektivitas seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Penilaian ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana guru telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah dan otoritas pendidikan. Menurut Sutrisno (2021), penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana peningkatan profesionalisme guru. Dari segi landasan teoretis, penilaian kinerja guru berkaitan erat dengan teori evaluasi pendidikan, yang menekankan pentingnya pengukuran sebagai sarana untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan. Evaluasi berbasis kinerja mengacu pada kerangka penilaian formasi dan sumatif yang digunakan untuk memberikan umpan balik kepada guru serta memastikan bahwa tujuan pembelajaran telah tercapai dengan efektif (Suwandi, 2019).

Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru di sekolah memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

- a) Peningkatan Kualitas Pengajaran: Penilaian kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa pengajaran yang dilakukan guru memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu perbaikan dalam praktik pengajaran.
- b) Mendorong Pengembangan Profesional: Melalui hasil penilaian, guru dapat memahami area yang perlu dikembangkan lebih lanjut, baik dalam bentuk pelatihan, workshop, ataupun pendidikan lanjutan.
- c) Akuntabilitas dan Transparansi: Penilaian kinerja memberikan bukti nyata yang dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak sekolah, orang tua, dan masyarakat mengenai kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah tersebut (Rahman, 2022).

Penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai pendorong perubahan yang dapat mengarah pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Komponen-Komponen Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru mencakup berbagai aspek yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa komponen utama:

- a) **Kompetensi Pedagogik:** Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merancang proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar. Hal ini melibatkan pemilihan strategi pembelajaran yang sesuai, pengelolaan kelas, serta penerapan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Menurut Wahyudi (2020), kompetensi pedagogik sangat penting dalam membangun proses pembelajaran yang efektif dan berpusat pada siswa.
- b) **Kompetensi Profesional:** Kompetensi profesional melibatkan penguasaan materi pelajaran yang diajarkan oleh guru. Guru yang profesional mampu menyampaikan materi dengan baik, mengaitkan teori dengan praktik, dan memfasilitasi diskusi serta pembelajaran kritis di dalam kelas.
- c) **Kompetensi Sosial:** Kompetensi sosial merujuk pada kemampuan guru dalam berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, dan masyarakat sekitar. Ini termasuk keterampilan komunikasi, empati, dan keterbukaan dalam menghadapi masukan serta kritik konstruktif.
- d) **Kompetensi Kepribadian:** Komponen ini mencakup sifat-sifat pribadi yang mencerminkan karakter seorang guru, seperti integritas, stabilitas emosi, dan etika profesional. Guru dengan kepribadian yang baik cenderung menjadi teladan bagi siswa dan rekan kerja mereka (Haryanto, 2022).

Metode Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai metode, yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangannya. Beberapa metode yang umum digunakan meliputi:

- a) **Observasi Kelas:** Observasi kelas dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, atau rekan sejawat untuk melihat secara langsung proses pengajaran yang dilakukan oleh guru. Observasi dapat dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan rubrik penilaian yang telah ditetapkan sebelumnya (Sudjana, 2021).
- b) **Portofolio:** Guru mengumpulkan portofolio yang mencakup rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), materi pembelajaran, contoh hasil karya siswa, dan refleksi guru atas proses pembelajaran yang dilaksanakan. Portofolio membantu memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja dan kemajuan guru.
- c) **Penilaian Diri:** Guru melakukan evaluasi mandiri untuk menilai pencapaian mereka terhadap indikator kinerja yang telah ditentukan. Penilaian diri ini dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk merefleksikan kekuatan dan kelemahan mereka sendiri (Zainal, 2023).
- d) **Umpan Balik dari Siswa dan Orang Tua:** Pendapat siswa dan orang tua mengenai kinerja guru dapat memberikan perspektif yang berharga. Survei dan angket yang dirancang dengan baik memungkinkan pihak sekolah untuk mendapatkan masukan tentang kualitas pengajaran dan interaksi guru dengan siswa.

Tantangan dalam Penilaian Kinerja Guru

Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan penilaian kinerja guru di sekolah: **Subjektivitas Penilaian:** Proses penilaian dapat dipengaruhi oleh bias penilai, baik kepala sekolah maupun pengawas. Ini dapat menyebabkan penilaian yang tidak akurat atau tidak konsisten. **Standar yang Beragam:** Tidak adanya standar penilaian yang seragam dapat mengakibatkan perbedaan penilaian antar sekolah, sehingga menghambat upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara merata. **Keterbatasan Sumber Daya:** Pelaksanaan penilaian yang menyeluruh memerlukan alokasi waktu, tenaga, dan biaya yang terkadang tidak memadai, terutama di sekolah-sekolah dengan keterbatasan anggaran.

Implikasi Penilaian Kinerja Guru bagi Pendidikan

Penilaian kinerja guru yang efektif memiliki berbagai implikasi penting:

- a) Peningkatan Kompetensi dan Kualitas Pendidikan: Guru yang mendapatkan umpan balik konstruktif cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa.
- b) Perencanaan Pengembangan Profesional: Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru.
- c) Akuntabilitas Pendidikan: Penilaian kinerja yang baik membantu sekolah mempertahankan standar kualitas dan menunjukkan komitmennya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Hasil Penelitian Relevan Terkait Penilaian Kinerja Guru:

- a) Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Pembelajaran
Penelitian oleh Rahman (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian kinerja guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menggunakan metode survei pada sejumlah sekolah menengah pertama di Yogyakarta, dengan melibatkan 150 guru dan kepala sekolah sebagai responden. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa guru yang mendapatkan penilaian kinerja yang rutin dan konstruktif cenderung menunjukkan peningkatan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta lebih aktif dalam mengikuti pelatihan pengembangan profesional.
- b) Dampak Metode Penilaian Berbasis Portofolio
Sutrisno (2021) melakukan studi eksperimental yang membandingkan efektivitas metode penilaian berbasis portofolio dengan observasi kelas tradisional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode penilaian berbasis portofolio lebih efektif dalam memotivasi guru untuk berinovasi dalam pengajaran dan memfasilitasi refleksi yang mendalam. Guru yang dievaluasi melalui portofolio merasa lebih terdorong untuk mengembangkan materi ajar yang kreatif dan merancang evaluasi pembelajaran yang komprehensif.
- c) Evaluasi Umpan Balik dari Siswa
Penelitian Wahyudi (2022) mengkaji efektivitas umpan balik siswa dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan mengumpulkan data dari 300 siswa di sekolah menengah atas di Bandung, hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik dari siswa memiliki pengaruh positif terhadap keterbukaan guru untuk memperbaiki metode pengajaran. Sebanyak 80% guru mengakui bahwa umpan balik siswa membantu mereka memahami area yang perlu diperbaiki, khususnya dalam cara penyampaian materi dan interaksi di kelas.
- d) Implementasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Teknologi
Lestari dan Putra (2023) mengeksplorasi implementasi teknologi dalam penilaian kinerja guru di sekolah-sekolah kota besar di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan platform digital untuk penilaian kinerja meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian. Guru dan penilai merasa lebih mudah mengakses data dan memberikan umpan balik secara real-time, yang berkontribusi pada peningkatan transparansi dalam proses penilaian.
- e) Tantangan dalam Penilaian Kinerja Guru di Daerah Tertinggal
Yusuf (2023) melakukan penelitian kualitatif tentang tantangan penilaian kinerja guru di sekolah-sekolah daerah terpencil di Indonesia. Penelitian ini menemukan bahwa kurangnya infrastruktur, sumber daya manusia yang terbatas, dan akses ke pelatihan menjadi kendala utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang efektif. Guru di daerah ini seringkali merasa penilaian kinerja tidak memberikan manfaat yang nyata karena pelaksanaannya yang kurang optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil yang didapatkan peneliti dengan cara peneliti melakukan wawancara di SMP-IT Nurul Fadhillah Medan, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Sekolah, kepala bidang TU, dan salah satu guru yang ada di sekolah SMP-IT Nurul Fadhillah. Peneliti melakukan wawancara

pertama kali kepada Kepala Sekolah yaitu Buya H. Jamal Kaddis, S.Pd.I. dari wawancara tersebut peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apa tujuan dari penilaian kinerja guru disekolah ini?
"Penilaian kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan karir dan menjadikan guru tersebut sebagai guru profesional. Tanda-tanda seorang guru menjadi profesional adalah ketika ia telah memiliki gelar S.Pd. (Sarjana Pendidikan), yang menunjukkan bahwa guru tersebut telah lulus sertifikasi dan diakui secara nasional. Di sekolah ini, Alhamdulillah, sudah terdapat delapan guru yang berstatus sebagai guru profesional. Guru-guru ini juga menerima insentif dari pemerintah selain gaji bulanan yang diberikan oleh sekolah. Insentif dari pemerintah tersebut langsung ditransfer ke rekening masing-masing guru."
- 2) Seberapa sering penilaian kinerja guru dilakukan disekolah SMP-IT Nurul Fadhillah Medan?
"Penilaian kinerja guru diadakan dua kali dalam setahun, dengan metode seperti microteaching. Dalam microteaching, guru mengajar di depan kelas dengan beberapa unsur yang telah ditentukan, di mana tim penilai yang sudah dibentuk akan melakukan penilaian. Penilaian ini kemudian menghasilkan skor antara 1 hingga 4, yang dikonversikan untuk mengukur kinerja guru. Seluruh guru di sekolah ini mengikuti penilaian ini agar mereka memahami proses penilaian kinerja yang diterapkan di sekolah."
- 3) Siapa saja yang terlibat dalam penilaian kinerja guru di SMP-IT ini?
"Tim penilai di sekolah ini terdiri dari kepala sekolah sebagai penilai utama, dibantu oleh beberapa guru yang sudah dianggap profesional, termasuk yang telah memiliki gelar S.Pd. dan S.Gr."
- 4) Bagaimana sekolah memastikan bahwa penilaian yang dilakukan efektif untuk semua guru?
"Penilaian dilakukan secara terbuka, sehingga tidak hanya kepala sekolah yang memberikan nilai, tetapi juga melibatkan tim yang memiliki kemampuan dalam menilai. Penilaian dilakukan secara kolektif, kemudian diambil rata-rata nilai untuk menentukan kinerja guru. Hal-hal yang dinilai meliputi pendekatan dan strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber daya manusia, serta keefektifan penggunaan bahan ajar. Penilaian dilakukan terhadap proses dan hasil pembelajaran. Pengamat yang terlibat dalam penilaian mengamati guru, siswa, serta RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Setelah proses penilaian selesai, hasil pengamatan dikompilasi dan disinkronkan. Nilai akhir kemudian dikomunikasikan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan guru tersebut, serta guru diberikan penilaian berdasarkan kinerjanya."

Selanjutnya Peneliti melakukan wawancara kepada kepala bidang TU, dari wawancara tersebut peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apa tantangan terbesar dalam penilaian kinerja guru disekolah ini?
"Kalau yang dilaksanakan Umi rasa nggak ada, kalau penilaian guru itu kan kayak kita memperhatikan guru melakukan penilaian saat dia mengajar di kelas Kalau untuk penilaian si tidak ada tantangan atau hambatan ke saya Karena untuk penilaian guru itu memerlukan memerlukan tim bukan hanya 1 orang saja."
- 2) Apa pendapat Umi tentang pentingnya penilaian kinerja guru dalam pengembangan profesional guru?
"Menurut Umi itu penting ya, karena supaya kita juga memantau guru-guru ini nggak soal itu-itu aja cara mengajarkan harus di divariasikan, Apalagi anak-anak sekarang itu cara mereka belajar itu berbeda dari zaman-zaman yang dulu makanya sekarang itu di dalam kelas sesama anak itu pasti berbeda-beda juga cara belajarnya Jadi guru juga perlu menyesuaikan cara mengajarnya. Nggak yang monoton gitu aja guru itu juga mengembangkan dirinya ya mencari gaya belajar yang lain Jadi itu sangat penting."
- 3) Indikator apa saja yang Umi anggap paling relevan dalam penilaian kinerja guru?
"Dalam penilaian yang paling relevan dalam penilaian secara langsung dinilai karena juga biasanya di sekolah ini namanya itu seperti supervisi, Jadi ada kepala sekolah di kelas, ada guru di situ menyampaikan pembelajarannya terus itu ada beberapa guru juga mengamati setelah itu nanti ada di dilakukan evaluasi ketika gurunya mengamati juga bisa menambahkan saran atau masukan misalnya tadi kayak Umi Tadi bagus Nih kalau pakai

saran ini jadi menurut saya relevan itu terkait dalam penilaian yaitu penilaian secara langsung.”

- 4) Apa saran Umi untuk meningkatkan seitem penilaian kinerja guru disekolah ini?

“Menurut saya mirip sama jawaban yang sebelumnya guru juga harus mengembangkan dirinya belajar mengoperasikan beberapa metode atau model pembelajaran itu terus di gabungkan dengan zaman sekarang itu kan anak-anak ini lebih ke digital mengarahkan kaya materi ini dikaitkan dengan digital seperti media belajar yang lebih mudah dipahami anak-anak nantinya.”

Dan selanjutnya yang terakhir Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru di SMP-IT Nurul Fadhlila yaitu Umi Yolanni Erwati, dari wawancara tersebut peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apa pendapat Umi tentang pentingnya penilaian kinerja guru dalam pengembangan profesional guru?

“Menurut saya penilaian kinerja guru sangat penting karena dengan adanya penilaian kinerja bisa menambah kualitas kita sebagai guru.”

- 2) Indikator apa saja yang Umi anggap paling relevan dalam penilaian kerja guru?

“Kalau penilaian yang paling sering atau yang biasa yang bisa dibilang itu rutin adalah supervisi atau lisan studi dalam satu semester itu pasti ada lisan studi untuk semua guru.”

- 3) Bagaimana proses penilaian kinerja guru di sekolah ini menurut pengalaman Umi?

“Kalau menurut saya proses penilaian sudah terstruktur dengan baik dengan dan sudah menjadi agenda tahunan di sekolah ini.”

- 4) Apakah Umi merasa bahwa penilaian kinerja guru di SMP-IT ini sudah objektif dan efektif?

“Menurut saya penilaian kinerja guru di SMP-IT ini sudah objektif dan efektif karena memang pada saat melakukan penilaian kinerja guru tersebut kepala sekolah dan guru yang ikut menilai itu sesuai dengan apa yang terjadi atau objektif.”

- 5) Bagaimana guru di SMP ini mengatasi hasil penilaian yang kurang memuaskan atau kurang maksimal?

“Kalau misalnya ada kurang maksimal berarti guru harus melakukan perbaikan sesuai dengan masukan yang diberikan oleh observer itu atau kepala sekolah dan guru-guru yang ikut menilai kinerja guru.”

- 6) Apakah ada ada dukungan pelatihan yang diberikan kepada guru-guru yang hasil penilaiannya kurang maksimal atau memuaskan?

“Ada, yaitu pelatihan seperti seminar atau workshop itu ada dilaksanakan oleh sekolah.”

- 7) Apa saja aspek kinerja yang dinilai dalam penilaian kinerja guru di SMP-IT ini?

“Yang pertama itu cara mengajar guru, yang kedua terkait pembuatan soal itu juga dinilai atau penilaian assessment, pembuatan perangkat pembelajaran mulai dari portal, konsep, RPP atau sekarang namanya modul ajar semua ada tingkat penilaiannya dan juga terkait dengan kedisiplinan itu juga dinilai.”

- 8) Apa saran Umi untuk meningkatkan sistem penilaian kinerja guru di SMP-IT ini?

“Saran Umi lebih banyak pelatihan bagi guru-guru karena pelatihan itu tidak diikuti oleh semua guru dan juga biasa guru yang ikut pelatihan itu guru-guru yang dipilih dan mengikuti pelatihan diluar jadi kalau bisa semua guru-guru yang ada di SMP-IT ini bisa mengikuti pelatihan-pelatihan dengan cara pihak sekolah mengundang pemateri luar untuk mengisi pelatihannya di sekolah ini.”

Pembahasan

Penilaian kinerja guru adalah bagian integral dari pengelolaan kualitas pendidikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan pengajaran berjalan efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Di SMP-IT Nurul Fadhlila, Medan, penilaian kinerja guru telah diimplementasikan secara berkala dengan pendekatan yang komprehensif, melibatkan berbagai metode seperti observasi kelas, penilaian portofolio, dan supervisi. Setiap metode yang diterapkan memiliki kelebihan masing-masing dan berkontribusi dalam memberikan gambaran menyeluruh tentang kemampuan dan kinerja seorang guru.

Observasi kelas merupakan salah satu metode utama yang dilakukan oleh tim penilai yang terdiri dari kepala sekolah dan guru senior. Metode ini memberikan kesempatan bagi penilai untuk melihat secara langsung cara guru mengelola kelas, menyampaikan materi, dan berinteraksi dengan siswa. Dengan pendekatan ini, penilaian kinerja mencakup berbagai aspek seperti penggunaan strategi pembelajaran yang efektif, pengelolaan waktu, serta kemampuan guru dalam menyesuaikan metode mengajar dengan karakteristik siswa. Observasi ini penting untuk memastikan bahwa pengajaran tidak monoton dan dapat memenuhi kebutuhan belajar siswa yang beragam. Selain itu, observasi langsung membantu mengidentifikasi area spesifik di mana guru perlu melakukan perbaikan, baik dalam hal pedagogi maupun pendekatan manajemen kelas.

Penilaian portofolio menjadi metode penilaian tambahan yang melibatkan pengumpulan berbagai dokumen seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), contoh soal dan jawaban siswa, serta refleksi guru terkait pembelajaran yang telah dilakukan. Portofolio membantu memberikan perspektif yang lebih dalam tentang perencanaan dan refleksi guru terhadap proses pembelajaran. Penggunaan portofolio memungkinkan guru untuk merenungkan kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan yang relevan untuk peningkatan kualitas pengajaran. Hal ini juga memotivasi guru untuk terus memperbarui pendekatan mereka dalam mengajar serta menggunakan sumber daya yang lebih bervariasi.

Dalam wawancara dengan kepala sekolah dan para guru, penekanan diberikan pada pentingnya sistem penilaian yang kolaboratif. Kepala sekolah menyatakan bahwa evaluasi melibatkan berbagai pihak guna meningkatkan objektivitas hasil penilaian. Tim penilai yang terdiri dari kepala sekolah, guru berstatus profesional, dan observer lain bertujuan untuk mengurangi potensi bias yang dapat terjadi jika hanya satu orang yang menilai. Setiap aspek kinerja yang dinilai dipertimbangkan dengan cermat, termasuk kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya dipantau dari sisi teknis mengajar, tetapi juga dari interaksi sosial dan etika profesional mereka.

Namun, pelaksanaan penilaian kinerja di SMP-IT Nurul Fadhilah bukan tanpa tantangan. Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah menjaga konsistensi penilaian di antara tim penilai. Subjektivitas dapat muncul ketika standar penilaian tidak disamakan secara menyeluruh di seluruh sekolah. Untuk mengatasi hal ini, sekolah berupaya mengembangkan rubrik penilaian yang jelas dan terstruktur sehingga setiap aspek penilaian memiliki parameter yang dapat diukur. Rubrik ini diharapkan dapat membantu mengurangi perbedaan persepsi antara penilai dan meningkatkan konsistensi hasil penilaian.

Keterbatasan sumber daya juga menjadi tantangan lain, terutama terkait pelatihan lanjutan bagi guru. Meskipun pelatihan dan workshop diselenggarakan secara berkala, tidak semua guru dapat mengikutinya karena keterbatasan anggaran dan waktu. Guru-guru yang mendapatkan hasil penilaian kurang optimal diharapkan dapat mengikuti pelatihan-pelatihan ini agar mampu meningkatkan kompetensinya. Salah satu solusi yang diusulkan adalah memperbanyak jumlah pelatihan internal yang melibatkan pemateri dari luar, sehingga seluruh guru memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan yang relevan tanpa harus meninggalkan sekolah untuk waktu yang lama.

Dukungan penuh dari sekolah untuk memperkuat penilaian kinerja dan peningkatan profesionalisme guru terlihat dari adanya pelaksanaan *microteaching*. Metode ini memungkinkan guru untuk mengajar dalam skala kecil di hadapan tim penilai sebelum diterapkan dalam kelas yang sesungguhnya. *Microteaching* membantu guru mengevaluasi sendiri praktik pengajaran mereka dan menerima umpan balik yang lebih cepat dan spesifik. Dengan demikian, guru lebih siap dan terlatih untuk mengajar dalam situasi nyata.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja guru di SMP-IT Nurul Fadhilah telah berdampak positif, tidak hanya untuk guru, tetapi juga bagi siswa dan proses pembelajaran secara keseluruhan. Evaluasi yang rutin dilakukan membantu mempertahankan standar kualitas pengajaran di sekolah dan memotivasi guru untuk terus mengembangkan keterampilan mereka. Pendekatan penilaian yang melibatkan observasi kelas, portofolio, dan supervisi serta upaya untuk menghadirkan pelatihan yang memadai menunjukkan komitmen sekolah dalam mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan.

SIMPULAN

Dari hasil observasi penilaian kinerja guru di SMP-IT Nurul Fadhilah Medan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Di SMP IT Nurul Fadhilah, penilaian kinerja dilakukan secara terstruktur dengan metode observasi kelas, supervisi, dan portofolio yang dinilai oleh kepala sekolah dan tim guru profesional. Metode ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan kompetensi mereka.

Pelaksanaan penilaian kinerja yang komprehensif ini juga mencakup penggunaan rubrik penilaian untuk memastikan objektivitas dan konsistensi hasil. Observasi langsung dan portofolio memungkinkan guru untuk merefleksikan praktik pengajaran mereka dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Tantangan yang dihadapi, seperti menjaga objektivitas dan keterbatasan sumber daya, diatasi dengan kolaborasi antara tim penilai dan penyediaan pelatihan internal.

Dengan penilaian yang dilakukan dua kali setahun, guru diberikan peluang untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan workshop, sehingga penilaian ini berperan sebagai sarana pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dampak positif dari penilaian kinerja di sekolah ini terlihat pada peningkatan motivasi guru, perbaikan metode mengajar, dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa penilaian kinerja di SMP-IT Nurul Fadhilah telah memberikan fondasi yang kuat untuk mendukung tercapainya visi dan misi sekolah dalam mencetak generasi yang unggul secara akademik dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, H. (2022). *Penilaian Berbasis Hasil Belajar Siswa: Implikasi terhadap Kualitas Pengajaran Guru*. Jurnal Penelitian Pendidikan.
- Haryanto. (2022). *Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Pustaka Edukasi.
- Lestari, A., & Putra, D. (2023). *Pemanfaatan Teknologi dalam Penilaian Kinerja Guru di Era Digital*. Bandung: TechEd Publications.
- Rahman, A. (2020). *Hubungan Penilaian Kinerja dengan Kualitas Pembelajaran*. Yogyakarta: Edupress.
- Rahmawati, S. (2021). *Pengaruh Penilaian 360 Derajat terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Sudirman, T., & Wijaya, A. (2020). *Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Menengah: Pendekatan Berbasis Kompetensi*. Jurnal Pendidikan.
- Sudjana, N. (2021). *Metodologi Penilaian Pendidikan: Prinsip dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryani, L., & Wulandari, D. (2023). *Dampak Penilaian Formatif terhadap Pengembangan Profesional Guru*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran.
- Sutrisno. (2021). *Metode Penilaian Berbasis Portofolio dalam Peningkatan Kualitas Guru*. Surabaya: Mitra Cendekia.
- Suwandi, P. (2019). *Kerangka Penilaian Formatif dan Sumatif dalam Pendidikan*. Solo: EduPress.
- Wahyudi, T. (2020). *Kompetensi Pedagogik dalam Proses Pembelajaran*. Malang: Pustaka Ilmu.
- Yusuf, M. (2023). *Tantangan Penilaian Kinerja Guru di Daerah Terpencil*. Medan: Literasi Nusantara.
- Zainal, R. (2023). *Pengelolaan Penilaian Kinerja dan Inovasi Pembelajaran*. Bandung: EduCipta Media.