

ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Heni Wulandari¹, Endang Poerwanti²

Universitas Muhammadiyah Malang

Email: beniwulandari224@gmail.com¹, endang_p@umm.ac.id²

Abstrak

Penilaian kinerja guru merupakan aktivitas menilai terhadap kepemimpinan, kejujuran, kesetiaan, dedikasi, serta keikutsertaan seseorang dan kontribusinya terhadap lembaga atau pun organisasi kelompoknya. Penilaian yang berasal dari unsur-unsur kegiatan pokok guru dalam melakukan tugasnya demi mewujudkan tujuan pembinaan kepangkatan, keprofesian dan jabatan diartikan sebagai penilaian kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini guna mengerti terkait pengertian, kompetensi yang dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja guru sekolah dasar, indikator yang dibutuhkan dalam melaksanakan fungsi dan tugas utama guru sekolah dasar, penelitian kinerja guru, dan manfaat penilaian kinerja guru. Penerapan metode dalam penelitian ini penelitian kepustakaan (library research). Standar Kompetensi Guru dikembangkan melalui 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Ada indikator keterampilan mengajar (teaching skills) oleh guru yaitu, a) keterampilan bertanya (questioning skills); b) keterampilan memberi penguatan (reinforcement skills); c) keterampilan mengadakan variasi; d) keterampilan menjelaskan (explaining skills); e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran (set induction and closure skills); f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil; g) keterampilan mengelola kelas; h) keterampilan pembelajaran perseorangan. Kesimpulan, kinerja guru memiliki kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kata Kunci, *Penilaian kinerja guru, Kompetensi guru, Guru*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing adalah prestasi, dapat pula diartikan sebagai hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah rumuskan. Atasan atau manajer sering tidak memperhatikan namun ketika sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Seorang atasan atau manajer sering tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Beberapa pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu: Dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang telah dicapai atau prestasi kerja yang tampak. Selain itu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program /kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan

misi suatu organisasi yang terdapat dalam perumusan rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan sebagai kinerja. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan).

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, maka dapat kita tarik kesimpulan bahwasannya penilaian kinerja merupakan aktivitas menilai terhadap kepemimpinan, kejujuran, kesetiaan, dedikasi, serta keikutsertaan seseorang dan kontribusinya terhadap lembaga atau pun organisasi kelompoknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Muawanatul Hasanah (2021) tentang analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru (PKG), menyimpulkan bahwa konsep penilaian kinerja guru (PKG) Guru mempunyai dua ranah, yaitu pertama untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Yang kedua Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Terlepas dari dua ranah tersebut PKG dimaksudkan untuk memperbaiki kualitas SDM Guru. Sedangkan Analisis implementasi kinerja guru dapat di implementasikan dari empat kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu: kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional

Kinerja guru merupakan perilaku seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara konkrit dan merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga yang profesional di bidang pendidikan. Mengacu kepada peraturan Menteri PAN RB Nomor 16 tahun 2009, kinerja pendidik didalamnya adalah merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, dan melaksanakan penilaian dalam pembelajaran (Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007).

Guru memiliki peranan penting untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka, kompetensi yang dimiliki seorang pendidik diharapkan mengalami peningkatan dan pengembangan sesuai dengan jabatan fungsional yang dimilikinya, penilaian kinerja guru menjadi salah satu aktivitas yang bisa dilakukan. Penilaian kinerja guru ini diimplementasikan untuk membantu pendidik menjadi guru yang profesional serta memiliki kompetensi dalam memberikan pembelajaran atau bimbingan yang berkualitas. Penilaian

kinerja guru dapat membekali guru dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan juga dapat meningkatkan karir pendidik sebagai tenaga yang terdidik dan profesional. Pelaksanaan penilaian kinerja guru juga didasarkan pada tambahan tugas yang memiliki kesesuaian dengan fungsi lembaga pendidikan dan harus dilaksanakan secara rutin pada setiap tahun anggaran yang dilaksanakan dengan selalu memprioritaskan prinsip-prinsip keadilan, akuntabel, objektivitas, adil, akuntabel, transparan, partisipatif, terukur, komitmen, dan berkelanjutan.

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh seorang penilai yang biasa disebut sebagai asesor dan dilaksanakan selama jangka waktu satu tahun. Penilaian sumatif merupakan penilaian yang dilakukan delapan minggu sebelum akhir tahun anggaran, penilaian sumatif dimanfaatkan sebagai acuan tingkat ketercapaian sasaran kinerja guru (Kemdikbud: 2016). Penilaian kinerja guru yang sudah dilakukan oleh sekolah perlu dilakukan analisis agar hasilnya dapat digunakan dalam penyusunan evaluasi dan tindak lanjut. Pihak yang dilibatkan di dalam penilaian kinerja guru atas kordinator atau kepala lembaga pendidikan sebagai pengelola, penilai, dan pendidik yang dinilai kinerjanya. Dalam melaksanakan penilaian kinerja guru, dapat dilaksanakan melalui dua jenis instrumen, yaitu instrumen pokok yang di dalamnya terdiri dari empat kompetensi dan instrumen suplemen pendukung. Dari sinilah, nilai yang dapat diketahui bahwa nilai yang dihasilkan adalah gabungan dari penilaian yang dilakukan dengan mengamati dan memantau oleh asesor, tingkat kehadiran, suplemen pendukung dan lain sebagainya yang sesuai dengan unsur-unsur penilaian.

Secara keseluruhan, informasi penilaian kinerja guru bisa didapatkan tidak hanya dari kepala lembaga pendidikan, anak didik saja, akan tetapi harus melibatkan berbagai penilai baik seperti orangtua, teman sejawat dengan menggunakan instrumen tambahan. Salah satu yang menjadi komponen dalam penilaian kinerja guru adalah kehadiran. Penilaian kinerja guru dilaksanakan melalui tahapan-tahapan: (1) mengklasifikasi fakta dan data sesuai indikator kompetensi; (2) membandingkan catatan fakta dan data; (3) memberi skor dan nilai; dan (4) meminta persetujuan hasil penilaian kinerja guru kepada guru yang dinilai (Kemdikbud: 2016).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data adalah studi pustaka. Metode yang akan digunakan untuk pengkajian ini studi literatur. Data yang diperoleh dikompilasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai studi literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam

kinerja guru. Terdapat indikator keterampilan mengajar (teaching skills) oleh guru yaitu, a) keterampilan bertanya (questioning skills); b) keterampilan memberi penguatan (reinforcement skills); c) keterampilan mengadakan variasi; d) keterampilan menjelaskan (explaining skills); e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran (set induction and closure skills); f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil; g) keterampilan mengelola kelas; h) keterampilan pembelajaran perseorangan. Guru wajib memiliki 4 kompetensi yang berguna menunjang pribadi guru agar berubah menjadi guru yang lebih profesional, hal ini berdasarkan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1. Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru:

Kompetensi dan Indikator Penilaian Kinerja Guru

Kompetensi Pedagogik

Memiliki penguasaan karakteristik yang dimiliki peserta didik. a) Guru dapat mengidentifikasi perilaku belajar dari peserta didik. b) Guru memastikan peserta didik memperoleh momen yang sama supaya terlibat aktif saat kegiatan pembelajaran. c) Guru dapat mengelola kelas dengan tujuan memberi kesempatan belajar bagi semua peserta didik dengan sama dengan perbedaan pada fisiknya dan kecakapan belajar yang berbeda. d) Guru mencari informasi terkait sebab kesalahan dari tindakan peserta didik dan membuat pencegahan perilaku supaya tidak merugikan peserta didik lainnya. e) Guru memberikan bantuan dalam meningkatkan potensi dan menanggulangi kekurangan yang dimiliki oleh peserta didik. f) Guru mengamati peserta didik yang lemah fisik supaya bisa menjalani proses pembelajaran, membuat peserta didik tersebut tidak terasingkan dan tersisihkan.

Menguasai teori belajar yang ada dan pokok-pokok pembelajaran yang dapat digunakan untuk memberi pendidikan. a) Guru memberi kesempatan yang sama kepada peserta didik supaya dapat memahami materi pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan dan usia belajar dari aktivitas yang bervariasi dan pengaturan proses pembelajaran. b) Guru selalu memperhatikan peserta didik terkait tahapan pemahaman materi pembelajaran tertentu dan bisa membuat penyesuaian aktivitas pembelajaran selanjutnya ditinjau dari perbedaan tingkat pemahaman. c) Guru bisa memberikan penjelasan dari kegiatan yang telah dilaksanakan. d) Guru mengimplementasikan berbagai teknik atau metode saat memberikan motivasi menumbuhkan belajar peserta didik. e) Guru membuat rencana kegiatan yang berkaitan antara satu dengan lainnya, dengan memperhatikan kegiatan belajar peserta didik dan tujuan. f) Guru mengamati reaksi dari peserta didik yang telah paham materi pembelajaran saat disampaikan dan menerapkannya dalam kegiatan perbaikan susunan pembelajaran selanjutnya (Kurnia et al., 2018).

Pengembangan kurikulum. a) Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum. b) Guru membuat rancangan pembelajaran yang berhubungan dengan silabus dan menunjukkan keterkaitan bahasan materi ajar tertentu supaya peserta didik bisa mencapai kompetensi dasar yang telah ditentukan. c) Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, mutakhir, sesuai tingkatan usia dan kemampuan

belajar yang dimiliki peserta didik, bisa dilakukan di dalam kelas dan disesuaikan dengan cakupan yang berhubungan dengan keseharian peserta didik.

Aktivitas pembelajaran yang mendidik. a) Guru mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan terperinci dan kegiatan tersebut menunjukkan bahwa guru tahu terkait tujuannya. b) Guru mampu melaksanakan proses pembelajaran untuk membantu peserta didik dan tidak hanya melakukan penilaian saja yang nantinya membuat peserta didik mulai merasa berat. c) Guru mampu menyampaikan petunjuk dan disesuaikan dengan perbedaan kemampuan belajar dan usia peserta didik.

Peningkatan potensi peserta didik. a) Guru menganalisis hasil belajar peserta didik yang mencakup penilaian peserta didik untuk memahami tingkat kemampuan peserta didik. b) Guru membuat rancangan dan melaksanakan proses pembelajaran sehingga peserta didik belajar sesuai dengan kemampuannya. c) Guru membuat rancangan dan melaksanakan proses pembelajaran untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreativitas peserta didik. d) Guru memberi bantuan peserta didik supaya lebih aktif dalam proses pembelajaran dan penuh perhatian pada peserta didik.

Komunikasi dengan peserta didik. a) Guru memberikan pemantik dengan tujuan memelihara keikutsertaan peserta didik, dan juga menyampaikan pertanyaan terbuka sehingga peserta didik memberi jawaban sesuai dengan ide dan rasa tahu mereka. b) Guru menyimak semua tanggapan dan mendengarkan pertanyaan dari peserta didik, tanpa menyanggah, kecuali saat dibutuhkan demi memperjelas pertanyaan/ atau menanggapi pertanyaan tersebut. c) Guru merespon pertanyaan peserta didik dengan sesuai penuh perhatian seperti tujuan pembelajaran dan muatan kurikulum dan tidak membuatnya rendah diri. d) Guru memaparkan aktivitas pembelajaran yang bisa mengembangkan semangat menjalin hubungan dengan peserta didik yang baik.

Penilaian dan evaluasi. a) Guru menyusun perangkat penilaian yang sesuai berdasarkan tujuan pembelajaran untuk memenuhi kompetensi dalam RPP. b) Guru dapat melakukan penilaian menggunakan berbagai teknik penilaian, selain penilaian formal dan implikasinya kepada peserta didik. c) Guru menganalisis hasil penilaian untuk menyampaikan identifikasi kompetensi atau topik dasar yang kompleks agar dapat memahami kelemahan dan kekuatan setiap peserta didik untuk kebutuhan remedial dan pengayaan. d) Guru dapat menampung saran yang disampaikan oleh peserta didik dan menjadikannya refleksi untuk proses pembelajaran berikutnya yang lebih baik, dan bisa memberikan bukti dalam bentuk catatan, jurnal, dan RPP.

Kompetensi Kepribadian

Berperilaku mengikuti norma hukum, agama, sosial dan kebudayaan nasional. a) Guru dapat mengenalkan prinsip-prinsip yang ada dalam Pancasila dan landasan etika serta ideologi untuk rakyat Indonesia. b) Guru mampu membimbing dan mengembangkan kerjasama bersama teman sejawat serta tidak membeda-bedakan. c) Guru menghormati dan menghargai rekan guru sesuai kondisi yang ada. d) Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia. e) Guru memiliki sudut pandang yang luas terkait bangsa Indonesia yang beragam.

Menunjukkan sosok yang teladan dan dewasa. a) Guru terbiasa berbicara dan bertindak yang sopan dalam menghadapi semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat. b) Guru saling berbagi pengalaman tentang apa yang pernah dialami, seperti berkolaborasi dengan pihak lain untuk melakukan pengamatan cara mendidik kemudian menyampaikan masukan maupun saran. c) Guru dapat menyelesaikan proses atau kegiatan pembelajaran dan dapat menunjukkan penerapan peserta didik terkait menghormati guru, sehingga peserta didik aktif dan menyimak materi yang disampaikan guru. d) Guru menunjukkan sikap terbuka ketika mendapatkan saran, masukan maupun kritik peserta didik serta memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berperan aktif saat kegiatan pembelajaran. e) Guru menunjukkan perilaku terpuji dalam memvisualisasikan nama baik sekolah.

Etika Kerja, memiliki rasa bangga mencerminkan seorang guru, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. a) Guru membuka dan menutup kegiatan pembelajaran sesuai waktu yang telah dirancang sebelumnya. b) Guru mampu mengaktifkan peserta didik (jika guru tidak ada dalam kelas). c) Guru mematuhi jam mengajar dan jika menjalankan segala aktivitas selain di luar jam mengajar, dan sesuai izin penanggung jawab sekolah. d) Guru terlebih dahulu memohon izin dan memberitahukan lebih dahulu, dengan menjelaskan argumen disertai data yang valid saat tidak bisa mengikuti kegiatan yang sudah ditetapkan

Kompetensi Sosial

Mempunyai sikap komperhensif, tidak diskriminatif, dan berperilaku obyektif. a) Guru memperhatikan seluruh peserta didik dengan tidak membeda-bedakan, dan memberikan bantuan atau perhatian yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. b) Guru mampu menjaga relasi baik dan peduli dengan sesama tenaga kependidikan.. c) Guru harus sering melakukan interaksi bersama peserta didik lainnya dan tidak memberikan batasan perhatian guru hanya pada kelompok tertentu.

Berhubungan baik dengan peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid, dan masyarakat. a) Guru dapat memberi informasi terkait dengan potensi, kesusahan, dan kemajuan setiap peserta didik kepada walimurid, baik itu dalam pertemuan formal ataupun pertemuan tidak formal yang terjadi antara guru dengan wali murid, rekan kerja, memberikan data otentiknya. b) Guru berperan aktif dalam kegiatan yang dilakukan diluar pembelajaran, baik itu yang diadakan oleh pihak sekolah/madrasah maupun masyarakat serta mempunyai bukti keikutsertaannya. c) Guru menunjukkan rasa peduli terhadap sekolah atau madrasah sebagai bentuk kepeduliannya dalam bermasyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar, serta ikut serta dalam kegiatan sosial yang ada di lingkungannya (Khusnul, 2016).

Kompetensi Profesional

Keterampilan dalam suatu konsep, materi, pola pikir dan struktur keilmuan-keilmuan yang membantu setiap mata pelajaran yang diampu. a) Guru pemaparkan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang terdapat pada mata pelajaran yang diampunya. b) Guru mampu memberikan informasi yang valid dan tepat saat proses perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan proses pembelajaran. dan c) Guru menyusun materi,

membuat rencana pembelajaran, serta membimbing peserta didik terkait konsep-konsep materi pembelajaran.

Melakukan pengembangan keprofesionalan guru atau pendidik dengan aksi yang reflektif. a) Guru melakukan proses evaluasi, penilaian diri dengan didukung contoh dari pengalaman yang dialami diri sendiri. b) Guru mempunyai masukan dari hasil penilaian proses pembelajaran, jurnal pembelajaran maupun pengalaman dari teman sejawat atau sesama guru sebagai bukti gambaran kinerjanya. c) Guru memanfaatkan bukti otentik yang berupa data visualisasi kinerjanya yang kemudian digunakan untuk melakukan pengembangan rencana pembelajaran serta pelaksanaan proses pembelajaran berikutnya dalam Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB).

Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja guru sangat banyak macamnya dan dapat digunakan sebagai instrumen ketika mengambil keputusan. Manfaat-manfaat dari penilaian kinerja guru yaitu pembiasaan-pembiasaan kompensasi, melaksanakan perbaikan kinerja guru dalam madrasah atau sekolah, kebutuhan dari pengembangan dan latihan, dapat mengambil sebuah keputusan dalam penempatan mutasi, promosi, pemecatan, perencanaan dan pemberhentian tenaga kerja, dengan harapan penelitian kepegawaian, mendukung terlaksananya pemeriksaan terkait kelalaian dari rancangan pegawai, dapat memenuhi profil kinerja dari guru yang dipakai untuk masukan dalam menyusun program mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan, sebagai landasan menetapkan penerimaan angka kredit guru dengan tujuan peningkatan karir guru, dan memajukan profesionalisme dari guru. Depdiknas (2000) memaparkan beberapa manfaat dari dilaksanakan penilaian, yaitu meningkatkan kemampuan staf berdasarkan in service training dan meningkatkan pekerjaan menggunakan in-service training. Selanjutnya, relasi yang meningkat di antara pemimpin dan pegawai/guru, pengetahuan lebih luas terkait pribadi pendidik dan sekolah atau madrasah. Dan juga yang lebih produktif antara perencanaan dengan penilaian dengan pengembangan sekolah, peluang belajar bagi peserta didik yang lebih baik lagi, dan perubahan efisiensi dan moral sekolah (Kuswardani, 2020). Berdasarkan pendapat dari Alfian Erwinsyah (2017) menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja guru bisa dijadikan suatu ketetapan yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai petunjuk proses pelaksanaan pendidikan sehingga mampu menciptakan pribadi yang komprehensif, cerdas dan mempunyai daya saing tinggi.

SIMPULAN

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Tenaga pendidik profesional yang memiliki fungsi, tugas, dan peranan untuk menciptakan bangsa yang cerdas. Guru perlu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu, supaya fungsi dan tugas guru bisa dilakukan mengikuti aturan yang ada, sehingga diperlukan penilaian kinerja guru. Oleh sebab itu, penilaian kinerja guru harus diterapkan guna membentuk guru yang profesional, dan mempunyai kualitas layanan guru yang mempunyai mutu seperti yang sudah dipaparkan di

atas. Untuk itu, perlu diadakannya penilaian kinerja guru yang bisa digunakan demi membuat susunan profil kinerja guru untuk bahan masukan untuk membuat susunan rencana pengembangan keprofesian selanjutnya, dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menjalankan penelitian tentang tahapan dalam proses penilaian kinerja guru, bagaimana cara membuat instrumen penilaiannya, dan cara menyusun hasil penilaian kinerja guru berdasarkan data-data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyuan (2018). Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Pajar*, 2(4), 497–504.
- Depdiknas, 2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah : Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Depdiknas
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29–43
- Kemendikbud. 2016. *Buku 2 Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman Pengelolaan PKG*. Jakarta: Dirjen GTK
- Kemendiknas. (2012). *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Khusnul, Z. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat
- Kurnia, Y., Samuel, A., & Anita, S. (2018). Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis. *JSAI*, 1(3), 70–75
- Kuswardani, S. (2020). *Implementasi Supervisi Pendidikan*. Pilar Nusantara.
- Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Siti Muawanatul Hasanah. 2021. Analisis Konsep Dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 03 No. 1, Juni 2021
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 Tentang Guru Dan Dosen
- Zainal Abidin dan Sutrisno. 2014. Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas. *Jurnal: Research and Development Journal of Education*. Vol. 1. No. 01. Oktober 2014.