Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia
Volume 3, Nomor 1, Tahun 2024, Halaman 111 – 118
https://jpion.org/index.php/jpi
E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

Proses Evaluasi Kinerja Guru Di SMPN 47 Surabaya

Ummi Latifah[1)], Bahriatul Ilmi[2)], Agustin Haniva Cindy[3)], Windasari[4)]

[1,2,3,4)] Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : ummilatifah.23250@mhs.unesa.ac.id
bahriatulilmi.23274@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Kinerja guru adalah suatu gambaran mengenai bagaiman guru dalam bertindak, keterampilan, nilai dan pengetahuan yang dimilki guru dalam melaksanakan tanggung jawab serta fungsiny.. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses evaluasi kinerja guru yang ada di SMP Negeri 47 Surabaya, tentang bagaimana pelaksanaanya dan pedoman apa yang digunakan dalam menilai hasil dari kerja guru yang ada di SMP Negeri 47 Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, dengan metode pengumpulan data berupa kegiatan observasi, wawancara dan study literatur. Hasilnya SMP Negeri 47 Surabaya dalam proses evaluasi kinerja guru menggunakan hasil supervisi dan observasi guru adalah penerapannya. Tahapan dalam proses ini diawali dengan analisis fokus pembelajaran yang perlu di perbaiki, dilanjut dengan pembuatan RPP (Rencana pelaksanaan pembelajaran) oleh guru dan pengunggahan RPP di aplikasi PMM (program merdeka mengajar), dan dilanjut dengan proses observasi sesuai target perilaku yang di unggah oleh guru, setelah itu proses pengukuran ketercapaian RPP, dan diakhiri dengan evaluasi dan refleksi.

***Kata kunci**: Evaluasi, Kinerja, Guru*

Abstract

Teacher performance is a description of how teachers act, the skills, values and knowledge that teachers have in carrying out their responsibilities and functions. The purpose of this writing is to find out how the teacher performance evaluation process at SMP Negeri 47 Surabaya is, how it is implemented. and what guidelines are used in assessing the results of teachers' work at SMP Negeri 47 Surabaya. The method used in this research is a descriptive qualitative method, with data collection methods in the form of observation, interviews and literature study. The result is that SMP Negeri 47 Surabaya in the process of evaluating teacher performance uses the results of teacher supervision and observation as the implementation. The stages in this process begin with an analysis of the learning focus that needs to be improved, followed by the creation of a RPP (learning implementation plan) by the teacher and uploading the RPP in the PMM (independent teaching program) application, and continued with the observation process according to the behavioral targets uploaded by the teacher , after that the process of measuring the achievement of the RPP, and ending with evaluation and reflection.

***Keywords**: Evaluation, Performance, Teacher*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, istilah guru bukanlah hal yang asing, definisi/arti kata “guru” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan orang yang memiliki profesi atau pekerjaan nya “mengajar” atau sebagai “pengajar”. Profesi guru menurut UU RI NO. 14 tahun 2005 “adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”(Khadijah, 2022). Selain itu, guru adalah seorang tenaga pendidik yang professional sehingga memiliki tugas dan peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul di Indonesia. Guru memiliki tanggung jawab yaitu menyalurkan ilmunya terhadap peserta didik, oleh sebab itu guru harus memiliki skill atau kompetensi yang memadai seperti komppetensi pedagogik, sosial, serta kompetensi personal. Guru juga memiliki berbagai konotasi dan peran yang banyak dalam dunia Pendidikan, seperti menjadi guru agama, guru baku atau guru tetap pada sekolah-sekolah yang

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

mengadakan pelatihan guru, guru besar seperti profesor, guru honorer, serta guru kepala atau seoarang guru yang menjabat sebagai kepala sekolah. Dengan begitu, dapat difahami bahwasannya peran guru sangatlah penting dalam dunia Pendidikan.

Untuk menjamin ataupun memastikan peran guru tersebut berjalan dengan baik sesuai yang telah direncanakan, maka perlu adanya evaluasi ataupun penilaian kinerja terhadap guru. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia "evaluasi" beararti "penilaian". Secara rinci, evaluasi sendiri merupakan kegiatan mengumpulkan data ataupun informasi guna menilai suatu alat, metode ataupun hasil kerja manusia. Evaluasi dilakukan untuk menjadi parameter dalam menentukan keputusan serta langkah yang akan diambil dalam kegiatan selanjutnya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas dari sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan(Zakiyudin, 2020).

Kinerja sendiri memiliki pengertian yaitu prestasi atau hasil kerja seseorang berdasakan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan begitu, dapat dfahami bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugas atau wewenangnya sebagai pengajar atau pendidik. Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan proses pengumpulan data hasil mengajar guru dalam rangka untuk menentukan tingkat profesionalitas guru serta untuk pengambilan keputusan guna meningkatkan kemampuan serta profesionalitas guru.

Dalam melakukan evaluasi kinerja guru, tentunya terdapat tantangan yang dihadapi. Tantangan utama terletak pada ketidakmampuan metode evaluasi kinerja yang ada untuk mencakup seluruh dimensi keberhasilan guru. Terkadang, fokus terlalu dipusatkan pada aspek-aspek tertentu, seperti pencapaian akademis mahasiswa, tanpa mempertimbangkan elemen-elemen keterampilan interpersonal, inovasi dalam metode pengajaran, atau kontribusi terhadap penelitian dan pengembangan kurikulum(Awaluddin et al., 2023; Qurtubi et al., 2023). Oleh sebab itu perlu adanya perbaikan dalam proses evaluasi atau penilaian kinerja guru.

Proses evaluasi kinerja guru sangat penting untuk dilakukan secara bertahap dalam setiap organisasi sekolah. Alasan pentingnya evaluasi kinerja guru yaitu yang paling utama untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran sendiri sangat penting untuk diperhatikan sebab akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa atau peserta didik. Dengan adanya evaluasi kinerja guru, dapat membantu kepala sekolah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka. Dengan begitu, seorang guru dapat mengidentifikasi di mana mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka serta dapat meningkatkan profesionalitas seorang guru. Selain itu, evaluasi kinerja guru dilakukan dengan maksut dan tujuan tertentu seperti meningkatkan pertanggungjawaban seorang guru, serta menginformasikan kebijakan dan keputusan yang akan diambil terkait rencana pembelajaran selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan salah satu jenis metode penelitian, yaitu kualitatif desktiptif. Kualitatif deskriptif dapat diartikan sebagai salah satu jenis metode penelitian yang berfokus dalam melakukan analisis dan hasilnya berupa data deskripsi dari kata-kata tertulis maupun lisan dari subjek yang diamati (Ramdhan, 2021). Pendekataan kualitatif deskriptif, digunakan penulis karena fokus penelitian yang membutuhkan hasil dari sebuah analisis yang mendalam dan bisa dijelaskan dengan runtun dan dapat mengambarkan data lapangan yang ada. oleh karena itu jenis pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang tepat untuk menganalisis bagaimana proses evaluasi kinerja guru dan dan tindak lanjut dari evaluasi kinerja guru di SMP 47 Surabaya. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 47 Surabaya, pada tanggal 8 maret 2024, dengan menggunakan teknik penggumpulan data yang dianataranya adalah observasi, wawancara,

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

dan study literatur. Sedangkan untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kinerja Guru

Dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI), kinerja dapat diartikan sebagai suatu yang dapat dicapai oleh seseorang, atau prestasi dan kemapuan kerja yang dapat diperlihatkan. Kinerja juga dapat dipahami sebagai suatu hasil kerja yang perlu dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas yang dibebebankan kepadanya. Sifat dari kinerja sendiri yaitu bersifat kongkret atau dapat diukur, dan diamati. Sedangkan Kinerja guru adalah suatu gambaran mengenai bagaiman guru dalam bertindak, keterampilan, nilai dan pengetahuan yang dimilki guru dalam melaksanakan tanggung jawab serta fungsinya yang diterapkan dalam sebuah penampilan, tindakan dan hasil dari kerja mereka (Mulyasa, 2013; Muspawi, 2021). Kinerja guru merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam menyelesaikan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab penuh dalam membimbing dan meningkatkan presetasi belajar peserta didik (Fatimah et al., 2015). Dalam sebuah lembaga pendidikan kinerja guru merupakan hal paling krusial dalam proses pendidikan, baik dalam terwujudnya proses pendidikan yang efektif dan peningkat mutu belajar dari lembaga pendidikan tersebut.

Dalam wujudnya kinerja guru dapat dilihat dari aspek bagaimana guru membuat suatu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan bagaimana seorang guru menilai suatu hasil belajar. dari wujud kinerja guru, perlu adanya suatu standar kinerja yang digunakan sebagai rujuakan dalam membandingkan suatu perencanaan, tujuan, sasaran yang ingin dicapai dengan hasil kerja yang ada. Hal ini bertujuan untuk mengukur ketercapaian tujuan yang telah di tetepakan sebelumnya.Suatu kinerja, dapat diukur kualiatas dan kuantitas dalam pelakasanaanya, maka dari itu terdapat unsur-unsur yang bisa menjadi suatu tolak ukur dalam melakasanakan tugas dan tanggung jawab dari seorang guru, unsur-unsur tersebut terdiri dari kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kahadiran, kompetensi prefesional, dan kuantitas kerja.

Indikator yang ada di penilaian kinerja guru tertera di Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, yang dapat di jelaskan sebagai berikut : a) Kemampuan guru dalam men transfer pengetahuannya dan penguasaan terhadap ilmu yang hendak di komunikasikan, b) Kemampuan sesorang guru dalam menyusuan suatu program pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru selama kegiatan pembelajaran, c) Kemampuan guru dalam proses pengelolaan pembelajaran yang berkaitan dengan aktivitas belajar peserta didik di dalam kelas, d) Kemampuan guru dalam mengevalusi pembelajaran yang telah dilakukan selama proses pembelajaran.

Secara garis besar, fungsi evaluasi kinerja guru yaitu untuk menganalisis hasil kinerja guru serta untuk menilai kemampuan dan kompetensi guru selama proses pembelajaran yang dilakukan secara berkala. Adapun pendapat lain menyampaikan, evaluasi kinerja guru dilaksanakan untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut(Saryati & Sakban, 2020).

Kegiatan mengevaluasi kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi. Jika tujuan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi guru maka

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

penilainya adalah kepala sekolah dan pengawas, untuk keperluan pengembangan profesi penilaian dapat dilakukan oleh rekan sejawat, siswa, atau penilaian diri (self evaluation)(Sukanti, 2016).Tujuan evaluasi kinerja guru juga di dasarkan pada hal-hal sebagai berikut :

a) Mendasari kebijakan mengenai karir guru serta penghargaan yang patut diberikan.
b) Menjadi indikator kompetensi yang dapat menentukan kompetensi guru.
c) Dengan adanya evaluasi kinerja guru, diharapkan dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
d) Memastikan guru selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa, proses evaluasi kinerja guru memiliki fungsi dan tujuan yang sangat penting dalam mengembangkan profesionalitas seorang guru serta menjamin tingkat keberhasilan hasil belajar peserta didik.

Proses Evalusi Kinerja Guru di SMP Negeri 47 Surabaya

SMP 47 Surabaya dalam pelaksanaan evalusi kinerja guru dilakukan setiap semester, yaitu selama emam bulan sekali. Kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan evaluasi di SMP Negeri 47 Surabaya, dan dibantu oleh beberapa guru senior yang menjadi PKG (Penilai Kinerja Guru) yang diambil dari sttaf kepala sekolah, dan jika dalam proses evaluasi terdapat kekurangan anggota maka akan ditambahankan guru senior yang dianggap mampu dalam melaksanakan evalusi kinerja guru. Untuk proses evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 47 Surabaya dilakukan dengan proses Supervisi, dan observasi guru adalah jenis penerapannya. Proses dalam evaluasi kinerja guru ini dilaksanan oleh pihak internal sekolah.

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) “supervisi” berarti pengawasan utama atau pengontrolan tertinggi. Supervisi merupakan pengawasan yang dilakukan oleh orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian di bawahnya. Orang yang melakukan supervise sendiri dikenal dengan sebutan supervisor. Supervisi dalam dunia Pendidikan sangat penting untuk dilakukan sebab supervisi adalah salah satu kompetensi seorang kepala sekolah. SMP Negeri 47 Surabaya menerapkan supervise dalam proses evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah serta dilaksanakan secara bertahap setiap semester. Dalam kegiatan supervise ini, ada beberapa aspek yang menjadi dasar penilaian kinerja guru. Yang pertama yaitu pengecekan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang dibuat oleh setiap guru yang mengajar. Selain itu, mengecek instrument pembelajaran, serta administrasi pembelajaran.

Supervisi memiliki beberapa model yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan, beberapa model supervise yakni sebagai berikut :

1. Model Supervisi Konvensional (Tradisional)
   Kegiatan pengawasan ini dilakukan dengan cara supervisor berkunjung ke sekolah hanya mencari kesalahan guru bukan melaksanakan bimbingan dan arahan. Supervisor sulit untuk mencari nilai positif guru, namun hanya mencari nilai negatif yang ada. Sulit untuk memberikan bimbingan dan arahan agar guru dapat memperbaiki kesalahan dalam pembelajaran(Nasution, 2021).
2. Model Supervisi Klinis
   Supervisi klinis dilakukan secara tatap muka yang memungkinkan supervisor dan guru secara bersama-sama membahas serta menganalisis mengenai masalah pembelajaran yang terjadi di kelas dan menentukan strategi untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam supervise klinis, seorang supervisor terlebih dahulu mengumpulkan data sebelum mengidentifikasi kelemahan serta tindakan lanjutan apa yang akan diambil.
3. Model Supervisi Ilmiah Supervisi

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

> Dalam hal ini, supervisi ilmiah dipandang sebagai kegiatan supervisi yang dipengaruhi oleh berkemngnya manajemen ilmiah dalam dunia industri. Kekurang berhasilan guru dalam mengajar harus dilihat dari segi kejelasan pengaturan pedoman-pedoman kerja yang diususun guru. Oleh karena itu kegiatan menagajar harus dilandasi penelitian, agar dapat dilakukan perbaikan secara tepat(Nasution, 2021)

SMP Negeri 47 Surabaya sendiri menerapkan model supervisi klinis dalam proses evaluasi kinerja guru. Supervisi klinis merupakan suatu proses bimbingan yang bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru atau calon guru khususnya dalam penampilan belajar, berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan objektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut(Kristiawan et al., 2019). Proses supervise klinis didasarkan pasa 3 unsur penting : (1) melakukan kontak atau komunikasi dengan guru sebelum pengamatan, (2) melakukan observasi kelas, dan (3) melakukan tindak lanjut hasil pengamatan. Supervisi klinis didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. profesi pengajaran tidak acak tetapi ditandai dengan keteraturan dalam gaya dan pendekatan,
2. keterampilan pedagogis yang digunakan oleh guru dapat diklasifikasikan dan dipelajari
3. jika guru sadar perilakunya, lingkungan belajar yang sangat luas dapat ditingkatkan sebagai kemampuan pembelajaran keseluruhan guru, dan
4. melalui observasi hati- hati dan sistematis, analisis analisis dan dialog dengan supervisor, dan dialog dengan supervisor, pengajaran yang efektif dapat diperkuat(Sabandi, 2021).

Penerapan supervisi di SMP Negeri 47 Surabaya diterapkan dalam sebuah kegiatan observasi serta tindak lanjut yang dapat di lihat dari diagrama alur berikut ini :

Pada tahapan awal kegiatan yang dilakukan dari observasi adalah mengumpulkan data, mengevalausi kinerja guru dan evaluasi kinerja guru berfokus terhadap fokus pembelajaran apa yang perlu diperbaiki disatuan pendidikan tersebut, hal ini bisa dilakukan dengan meganalisis fokus pembelajaran yang ada SMP Negeri 47 Surabaya, yang mana di setiap lembaga pasti terdapat fokus yang harus di perbaiki dalam lembaga tersebut seperti penerapan disiplin positif, keteraturan suasana kelas, penilai penilaian perilaku, aktifitas interaktif, masalah intruksi pembelajaran, intruksi adaptif, itu semua fokus-fokus yang akan muncul pada sebuah satuan

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

pendidikan. Pada tahapan ini juga perlu disiapkan data pendukung seperti data guru dan informasi pembelajaran.

Setelah menganalisis fokus pembelajaran yang ingin di perbaiki, guru wajib membuat Rencana Pelakasanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan fokus pembelajaran yang perlu di perbaiki atau fokus yang dipilih di SMP Negeri 47 Surabaya. guru diperbolehkan memilih salah satu fokus pembelajaran yang ada di sekolah. Setelah membuat RPP, guru wajib mengunggah RPP mereka di aplikasi yang di sedikan oleh program merdeka mengajar (PMM).

Selanjutnya adalah proses Observasi. observasi berfokus pada prilaku pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yang sesuai dengan rencana hasil kerja yang dibuat oleh guru itu sendiri, pada tahapan ini kepala sekolah SMP Negeri 47 yang bertanggung jawab. Kepala sekolah berpedoman pada yang telah tetera di PMM, mulai dari apa saja yang perlu diamati sesuai target yang difokuskan, seperti prilaku apa saja yang harus muncul saat pengamatan, apa saja yang harus di hindari selama proses pengamatan. Setelah observasi selesai kepala sekolah mengukur hasil observasi dengan capaian yang di buat oleh masing-masing satuan pendidikan, yang dibuat berdasarkan fokus perbaikan yang direncanakan, hal ini berguna untuk mengetahui seberapa tingkat prsentase ketercapain evalusi. Kepala SMP Negeri 47 Surabaya yang bertanggung jawab dalam meneyerahkan hasil observasi tersebut ke Dinas Pendidikan di Kota surabaya.

Refleksi dan tindak lanjut

Seperti pada uraian sebelumnya, model supervise klinis menggunakan tindak lanjut sebagai unsur penting dalam proses evaluasi kinerja guru, tindak lanjut sendiri dilakukan dalam rangka pengambilan keputusan kepala sekolah untuk menentukan Tindakan yang diambil untuk rencana pembelajaran selanjutnya. SMP Negeri 47 Surabaya, melaksanakan refleksi dan tindak lanjut setelah melakukan observasi terhadap kinerja guru. Refleksi tersebut berupa komunikasi secara langsung anatara pihak supervisor atau kepala sekolah terhadap setiap guru. Pihak supervisor mengkomunikasikan terkait kelemahan atau kekurangan setiap guru serta setiap guru diberikan rekomendasi terhadap hasil mengajarnya. Setiap guru pun diberikan kesempatan untuk menyampaikan argument apabila kurag setuju dengan hasil yang di sampaikan oleh pihak supervisor.

Sedangkan tindak lanjut yang dilaksanakan di SMPN 47 Surabaya yatu pihak sekolah menyediakan pelatihan berdasarkan hasil observasi evaluasi kinerja guru yang telah dilakukan dan sudah terstruktur di dalam program setiap tahun ajaran. Hal tersebut dilakukan dengan maksud memperbaiki serta mengembangkan tingkta profesionalitas seorang guru. Namun, baiknya setiap guru harus mengembangkan kompetensi dirinya masing-masing dengan mengikuti pelatihan yang diadakan di luar sekolah. Hal tersebut dikarenakan pelatihan ataupun workshop sangat penting dan merupakan kebutuhan mutlak seorang guru. Guru harus mengupgrade dirinya serta terus mengembangkan profesionalitas dirinya sendiri sebab seiring berkembangnya zaman, tantangan pendidikan yang dihadapi pun semakin bermacam-macam. Maka dari itu, meningkatkan skill atau kemampuan seorang guru secara terus menerus merupakan hal yang penting dalam dunia Pendidikan.

Sementara itu, jika dikaji dalam aspek manajemen, proses evaluasi ini dilaksanakan dalam empat komponen utama, yang bisa dilihat sebagai berikut :

Perencanaan Evaluasi Kinerja Guru, Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu alat dalam mewujudkan suatu tujuan, dalam sebuah perencanaan terdapat hal-hal yang perlu di ketahuai seperti dimana, kapan, bagaimana proses pelaksanaannya. Tahapan perencanaan proses evaluasi ini SMP Negeri 47 Surabaya sudah menerapkannya, seperti kapan proses evaluasi kinerja guru itu dilakasanakan, yaitu setiap semester, atau dalam jangka waktu enam bulan. Dan sebelum adanya

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

evaluasi kinerja guru, setiap guru di SMP Negeri 47 Surabaya diharapkan untuk mengunggah RPP ataupun rencana hasil kerja di laman PMM. Serta untuk proses pelaksanaannya di dilakukan dalam bentuk supervisi klinis dengan observasi guru adalah penerapannya. Observasi guru ini memiliki tujuan untuk meningkatkan ke efektifan mereka dalam mengajar dan sebuah alat penting dalam merubah kinerja guru sehingga proses pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal.

Pengorganisasian Evaluasi Kinerja Guru, Pengorganisasian adalah bentuk pembagian, pengelompokan dan membagi tugas/pekerjaan kepada semua unsur-unsur organisasi yang diharapkan mencapai suatu keefektifan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dalam pengorganisasian proses evalusi kinerja guru di SMP Negeri 47 Surabaya di bentuk sebuah tim PKG (penilai kinerja guru), yang berisikan staff kepala sekolah dan guru senior yang dianggap mampu dalam menilai kinerja guru. Dan kepala sekolah SMP Negeri 47 Surabaya yang bertanngung jawab dalam tim tersebut. Untuk job desk dari masing-masing guru, ditetapkan dan di tentukan oleh kepala sekolah. Sesuai keterangan dari responden, PKG ini berfungsi dan bertugas dalam membantu kepala sekolah dalam proses evaluasi. Proses kinerja guru di SMP Negeri 47 Surabaya ini dilakukan oleh pihak internal. Dan hasil dari proses evaluasi di serahkan ke pihak eksternal seperti Dinas pendidikan surabaya, dan kepala sekolalah yang menyerahkan hasil tersebut.

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru, hakikatnya merupakan suatu fungsi administrasi yang dilakasanakan untuk memenuhi tugas, fungsi tanggung jawab dan wewenang yang telah diorganisaikan dan di rancang sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien (Arifandi, 2020). Secara singkat pelaksanaan dapat dipahami sebagai suatu proses aktualisasi dari semua yang telah direncanakan, dan diorganisasikan oleh suatu organisasi. Pada tahap pelaksanaan evaluasi kinerja guru dilakukan secara serentak kepada semua guru, setiap enam bulan sekali. Dan kepala sekolah dan tim PKG lah yang bertanggung jawab didalamnya. dengan berpedoman dengan rencana hasil kerja yang dibuat oleh guru itu sendiri. untuk prosesnya dilakukan pengamatan terhadap prilaku guru saat mengajar dikelas sesuai target prilaku yang mereka unggah di aplikasi PMM. Dan tolak ukur yang digunakan adalah capaian yang di buat oleh masing-masing satuan pendidikan, yang dibuat berdasarkan fokus perbaikan yang telah direncanakan. Kepala sekolah wajib mensosialisasikan terkait metode, waktu, dan prosedur yang akan dipakai dalam proses evaluasi di SMP Negeri 47 Surabaya.

Pengawasan Program Evaluasi Guru, pengawasan merupakan suatu tindakan atau aktivitas dalam mengendalikan, menilai, dan mengembangkan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah dibuat sebelumnya. Tahapan ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses evaluasi yang ada di SMP Negeri 47 Surabaya. pada tahapan ini SMP Negeri 47 Surabaya melakukan proses evaluasi dan refleksi, saat ditemukan sebuah kekurangan atau kendala yang dialami guru saat proses pembelajaran, contohnya pada saat dilakukan proses observasi di dalam kelas, guru ternyata tidak menghafal nama-nama peserta didiknya, maka perlu dilakukannya tidakan refleksi, guru di panggil oleh kepala sekolah dan dilakukannya komunikasi. Guru bisa memberikan keterangan sesuai keadaan mereka. Jika hal tersebut sudah jelas maka dilakukannya tindak lanjut berupa tindakan perbaikan dan pemberian rekomendasi dari kepala sekolah/tim PKG, maka saat observasi selanjutnya kepala sekolah wajib mengecek kendala tersebut apakah sudah teratasi atau belum.

KESIMPULAN

Evaluasi kinerja guru merupakan kegiatan mengumpulkan data serta mengukur atau mengidentifikasi kemampuan seorang guru selama pembelajaran. Tidak hanya itu, evaluasi kinerja guru dilaksanakan dengan maksud untuk menentukan pengambilan keputusan terhadap tindak lanjut yang akan di ambil untuk rencana pembelajaran selanjutnya.Pada observasi yang dilakukan di SMP Negeri 47 Surabaya, evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 47 dilakukan dengan supervise klinis yang menggunakan observasi dalam proses evaluasi kinerja guru.

E-ISSN : 2961 - 9386
P-ISSN : 2963 - 1742

Kepala sekolah bertanggung jawab secara langsung dalam mengumpulkan data, serta mengidentifikasi hasil mengajar guru, serta kepala sekolah melakukan refleksi dan tindak lanjut berupa menyediakan pelatihan ataupun workshop sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan hasil observasi evaluasi kinerja guru yang telah dilaksanakan.

REFERENSI

Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, *4*(2), 106–119.

Awaluddin, M., Molina, Nurlia, & Wahyuni. (2023). Determining Factors for Young Investors to Invest in the Capital Market. *International Journal of Professional Business Review*, *8*(5), e01964. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1964

Fatimah, Djailani, & Khairuddin. (2015). Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, *3*(4), 149–159.

Khadijah, I. (2022). *Definisi Dan Etika Profesi Guru*. https://thesiscommons.org/rf4k2/download?format=pdf

Kristiawan, M., Yuyun Yuniarsih, Mp., Happy Fitria, Mp., & Nola Refika SPd, Mp. (2019). *Supervisi Pendidikan* (Issue April). www.cvalfabeta.com

Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Remaja Rosdakarya.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265

Nasution, I. (2021). SUPERVISI PENDIDIKAN. In *Supervisi Pendidikan*.

Qurtubi, A., Agus, B., Lia, N. G. A., Rusmayani, Dharma, I. P. A., Hita, Nurzaima, & Ismaya, R. (2023). PENGEMBANGAN METODE PENILAIAN KINERJA GURU BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI. *Jurnal Riview Pendidikan Dan Pengajaran*, *6*, 3051–3061.

Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Muda Nusantara.

Sabandi, A. (2021). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *2*(2), 87–107. https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i2.68

Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat. *CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, *8*(2), 139. https://doi.org/10.31764/civicus.v8i2.2980

Sukanti. (2016). *Peran Penilaian Kinerja Guru Dalam Pengembangan Profesi Pendidik*. *5*(1), 1689–1699. https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educati

Zakiyudin, A. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, *20*(1). http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala%0Ahttps://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/6328