

## PENILAIAN KINERJA GURU

Aswaruddin<sup>1</sup>, Neni Nurhasanah<sup>2</sup>, Ayu Azhari<sup>3</sup>, Anggi Gusrina Simatupang<sup>4</sup>, Sifa Maulida<sup>5</sup>, M. Ikhsan Butar Butar<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: nurhasanah120892@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja guru dinilai secara formal dan informal pada tingkat pra-jabatan dan pra-jabatan dan hasilnya digunakan sebagai dasar untuk berbagai keputusan. Pertanyaan mendasar dalam penilaian guru adalah apa yang harus dinilai dan bagaimana cara menilainya. Namun, tidak satupun dari pertanyaan-pertanyaan ini dapat dijawab secara terpisah dari tujuan penilaian. Apa yang dinilai dan ketepatan data penilaian yang diperlukan jelas bergantung pada tujuan penilaian. Ada banyak alasan untuk menilai kinerja guru masa jabatan dan guru praktik. Misalnya, data penilaian digunakan untuk memfasilitasi keputusan mengenai sertifikasi, pekerjaan awal, promosi, penunjukan khusus, masa jabatan, pemutusan hubungan kerja dan pengembangan pengajaran. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan metode studi pustaka yang dimana studi pustaka ialah suatu metode pengumpulan data yang untuk mengkaji berbagai media literatur serta memahami dan mengkaji teori teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengumpulan data diambil dari media literasi yaitu jurnal, buku dan penelitian terdahulu. Materi literasi kemudian dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung tujuan serta pendapat.

Kata Kunci: Penilaian, Kinerja, Guru

### ABSTRACT

*Teacher performance is assessed formally and informally at pre-service and pre-service levels and the results are used as a basis for various decisions. The fundamental questions in teacher assessment are what to assess and how to assess it. However, none of these questions can be answered in isolation from the assessment objectives. What is assessed and the accuracy of the assessment data required clearly depend on the purpose of the assessment. There are many reasons to assess the performance of tenured and practicing teachers. For example, assessment data is used to facilitate decisions regarding certification, initial employment, promotion, special appointment, tenure, termination and teaching development. In this research, the method used is a qualitative method with a library study method approach, where library study is a data collection method for studying various literary media as well as understanding and reviewing theories related to this research. Data collection was taken from literacy media, namely journals, books and previous research. The literacy material is then analyzed critically and in depth to support objectives and opinions.*

*Keywords: Assessment, Performance, Teacher*

## **PENDAHULUAN**

Dalam penelitian pendidikan kriteria penilaian biasanya berhubungan dengan hipotesis penelitian yang spesifik dan diperlukan ketelitian yang tinggi dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Penilaian yang diperlukan untuk tujuan seperti sertifikasi, pekerjaan, promosi dan pemutusan hubungan kerja juga harus tepat; namun serangkaian kriteria yang secara empiris atau logis terkait dengan nilai hasil siswa biasanya digunakan. Jika keputusan karir akan dibuat berdasarkan ukuran kinerja kelas, sistem penilaian guru yang adil dan konsisten merupakan hal yang sangat penting. Keadilan diperlukan karena alasan hukum dan etika yang jelas dan untuk menjaga kredibilitas pihak-pihak yang diperlukan dalam menilai kinerja guru. Mereka yang terlibat dan terpengaruh oleh sistem penilaian harus merasa bahwa keputusan yang diambil sudah masuk akal dan kesalahan pengukurannya kecil. Sebaliknya, penilaian untuk tujuan pengembangan guru mungkin kurang tepat dan kriterianya dapat diidentifikasi berdasarkan kebutuhan individu sebagai hal yang paling penting. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyoroti isu-isu yang terkait dengan validitas dan reliabilitas dalam berbagai konteks penilaian dan untuk mendiskusikan peran penilaian kinerja dalam program yang dirancang untuk meningkatkan pengajaran. Makalah ini berfokus pada konteks penilaian kinerja yang memerlukan pengukuran yang tepat atas serangkaian dimensi kinerja yang komprehensif. Tiga istilah digunakan untuk menggambarkan berbagai aspek kinerja guru: kompetensi menggambarkan dimensi kinerja seperti perencanaan dan pengelolaan; indikator merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur kompetensi; dan deskriptor adalah pernyataan yang memberikan dasar penilaian apakah perilaku tertentu terjadi atau tidak. Ukuran kinerja suatu indikator dapat diperoleh dengan menjumlahkan tingkat kinerja yang dinilai oleh deskriptornya. Demikian pula, tingkat kinerja suatu kompetensi dapat ditentukan dengan menggabungkan ukuran-ukuran untuk Indikator-indikator.

## **METODE**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan metode studi pustaka yang dimana studi pustaka ialah suatu metode pengumpulan data yang untuk mengkaji berbagai media literatur serta memahami dan mengkaji teori teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengumpulan data diambil dari media literasi yaitu jurnal, buku dan penelitian terdahulu. Materi literasi kemudian dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung tujuan serta pendapat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Masalah yang umum dikaitkan dengan penilaian guru adalah kriteria yang digunakan untuk menentukan nilai tidak bersifat publik. Sebagai konsekuensinya, guru mungkin tidak menyadari pentingnya beberapa aspek pengajaran dan mungkin tidak bekerja sesuai kapasitasnya. Namun, jika kriteria penilaian ditentukan dengan jelas, guru mengetahui terlebih dahulu apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tingkat kinerja yang disyaratkan dan dapat mengajar sesuai dengan itu. Spesifikasi kriteria penilaian yang jelas memungkinkan semua guru dinilai berdasarkan aspek pengajaran yang sama dan memastikan bahwa guru memahami dasar penilaian. Meskipun para guru mungkin berbeda pendapat mengenai pentingnya kriteria penilaian tertentu, mereka harus menyadari kriteria yang akan dinilai, kepentingan relatif dari setiap kriteria dan tingkat kinerja yang diperlukan.

Dimensi kinerja yang lazim dinilai dalam instrumen penilaian guru adalah persiapan dan perencanaan; pengetahuan tentang materi pelajaran; manajemen kelas; teknik pengajaran; teknik penilaian; hubungan guru-siswa; dan tanggung jawab profesional. Proses mengidentifikasi kriteria yang sesuai biasanya melibatkan pemeriksaan literatur pendidikan secara cermat dan survei terhadap sampel pendidik yang representatif. Sering kali dianggap penting untuk berkonsultasi dengan para pendidik yang akan menggunakan sistem penilaian dan mereka yang akan dinilai sehingga timbul rasa kepemilikan terhadap instrumen penilaian. Misalnya, kriteria penilaian yang digunakan dalam Instrumen Penilaian Kinerja Guru (Capie et

al., 1979) didasarkan pada reaksi 5.000 pendidik terhadap pentingnya 52 dimensi kinerja guru (Johnson et al., 1978). Dimensi kinerja yang dinilai penting oleh sebagian besar responden digunakan sebagai dasar instrumen penilaian awal kinerja guru yang terdiri dari 56 indikator yang disusun untuk menilai 17 kompetensi mengajar. Penelitian dan uji coba instrumen versi awal menghasilkan revisi dan penghapusan indikator. Area ambiguitas diidentifikasi dan jika memungkinkan dihilangkan. Ciri dari proses pengembangan dan revisi adalah sifat kegiatan yang bersifat publik. Kritik diundang, dan jika memungkinkan, dimasukkan ke dalam instrumentasi atau prosedur yang direvisi. Instrumen Penilaian Kinerja Guru yang ada saat ini (Capie, 1983a), yang digunakan di Georgia (AS) untuk sertifikasi guru pemula, terdiri dari 34 indikator kinerja untuk mengukur sembilan kompetensi mengajar.

Sertifikasi dan keputusan ketenagakerjaan merupakan penerapan paling umum dari data penilaian kinerja dalam kursus sertifikasi guru awal. Guru biasanya perlu memperoleh nilai pengajaran tertentu untuk melengkapi persyaratan penghargaan akademik dan nilai yang lebih tinggi agar dapat dipertimbangkan untuk dipekerjakan. Reliabilitas yang tinggi diperlukan untuk meminimalkan perubahan kesalahan ketika kinerja guru dibandingkan dengan suatu tingkat kriteria atau ketika guru diberi peringkat berdasarkan ukuran kinerja. Kemungkinan membuat keputusan yang salah berkurang seiring dengan meningkatnya keandalan. Kehati-hatian harus diberikan untuk memastikan bahwa guru yang dapat menunjukkan tingkat kinerja yang disyaratkan tidak dikecualikan dari pengajaran karena kesalahan pengukuran. Tentu saja, jika keandalan langkah-langkah tersebut dalam pengambilan keputusan sangat rendah, maka jelas terdapat masalah hukum dan etika terkait dengan penggunaan langkah-langkah tersebut secara terus-menerus.

Sumber variasi data kinerja yang paling penting adalah disebabkan oleh perbedaan tingkat kinerja guru. Karena data digunakan untuk mengambil keputusan mengenai guru, maka rasio variasi yang disebabkan oleh guru sangat penting dibandingkan dengan variasi yang disebabkan oleh sumber lain. Rasio ini memberikan indikasi ketergantungan ukuran-ukuran untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan. Jika rasionya tinggi, data dapat digunakan dengan percaya diri dalam konteks pengambilan keputusan. Jika rasionya rendah, data tidak dapat digunakan dengan percaya diri dan prosedur harus diterapkan untuk memodifikasi instrumen dan prosedur pengumpulan data sehingga variasi yang disebabkan oleh sumber selain kinerja guru dapat diminimalkan.

Reliabilitas juga dipengaruhi oleh struktur suatu instrumen penilaian. Misalnya, jumlah kompetensi, indikator dan deskriptor yang digunakan untuk menilai pengajaran akan mempengaruhi keandalan ukuran kinerja. Logis dan analisis empiris dapat digunakan untuk memberikan indikasi jumlah pengajaran dimensi yang akan dinilai. Kebanyakan instrumen penilaian mengukur antara lima dan sepuluh dimensi kinerja. Jumlah indikator yang digunakan untuk menilai setiap dimensi juga merupakan variabel penting. Capie (1983b) melaporkan bahwa ketergantungan ukuran penilaian kinerja meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah indikator; namun, lima indikator tampaknya sudah optimal dan setidaknya tiga indikator harus digunakan untuk menilai setiap dimensi. Jumlah deskriptor yang digunakan untuk menilai setiap indikator mempengaruhi reliabilitas dengan cara yang sama. Jika keputusan dibuat berdasarkan kinerja pada masing-masing kompetensi, keandalan umumnya ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah indikator dan jumlah deskriptor. Namun, jika keputusan tunggal dibuat berdasarkan skor kinerja total, keandalan biasanya dapat ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah kompetensi yang dinilai.

Keputusan sering kali perlu dibuat mengenai cara mengumpulkan data dari evaluator yang berbeda dan dari kesempatan yang berbeda. Contoh calon guru yang terlibat dalam program pengalaman lapangan menggambarkan beberapa masalah yang terlibat dalam pengumpulan data. Kepala sekolah, guru pembimbing, dan pengawas perguruan tinggi masing-masing menilai kinerja pada dua kesempatan menjelang akhir praktikum dua belas minggu. Sebagai konsekuensinya, tersedia enam set data untuk setiap kompetensi yang dimasukkan dalam instrumen penilaian. Kelemahan utama dari banyak sistem penilaian yang digunakan pada tingkat pra-jabatan adalah bahwa indikator kinerja diberi peringkat, namun peringkat tersebut tidak digunakan secara formal dalam mengalokasikan nilai penilaian. Setiap

penilai diharuskan menggunakan pertimbangan profesional untuk memutuskan nilai relatif setiap indikator dan memberikan nilai akhir. Namun, kecuali semua penilai menggunakan prosedur agregasi yang sama, ada kemungkinan besar bahwa penilai yang berbeda akan memberikan nilai yang berbeda untuk kinerja pengajaran yang sama. Dengan kata lain, nilai yang diberikan tidak hanya mencerminkan kinerja guru, tetapi juga mengandung komponen yang dapat diatribusikan kepada penilai khusus yang bertanggung jawab atas nilai tersebut. Ada banyak cara berbeda untuk menggabungkan langkah-langkah tersebut untuk memperoleh skor gabungan yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan. Misalnya, seluruh ukuran dapat dijumlahkan untuk memperoleh ukuran kinerja guru. Alternatifnya, skor total dapat didasarkan pada skor median untuk setiap kompetensi atau skor tertinggi untuk setiap kompetensi. Karena banyaknya kemungkinan, prosedur pengumpulan data harus dirancang dan diterapkan secara konsisten pada semua data kinerja.

Dalam diskusi mengenai penilaian guru Henry, Pateman, Robottom dan Tinning (1982) mencatat bahwa pengamat cenderung memandang kinerja pada setiap kriteria penilaian secara berbeda dan membuat penilaian terhadap konsepsi berbeda mengenai kinerja yang memuaskan dan pengajaran yang kompeten. Jika hal ini terjadi, variasi antar evaluator kemungkinan besar akan menjadi sumber kesalahan yang signifikan pada sebagian besar kinerja situasi penilaian. Dua cara untuk meminimalkan perbedaan antar evaluator adalah: menetapkan secara jelas kriteria poin skala penilaian untuk setiap indikator kinerja; Dan untuk memastikan bahwa semua evaluator cukup terlatih untuk menilai kinerja guru cara yang konsisten. Penggunaan instrumen penilaian yang dilengkapi checklist indikator dan/atau skala penilaian berdasarkan perilaku menjadi hal yang penting langkah dalam meminimalkan perbedaan antara evaluator. Program yang dirancang untuk mendidik evaluator juga tampaknya penting.

Capie (1980) menunjukkan variasi tersebut perbedaan antar tipe evaluator dapat diabaikan ketika evaluator dilatih secara menyeluruh untuk menggunakannya sebuah instrumen penilaian. Sebuah program yang komprehensif diperlukan untuk melatih para penilai setiap kali diperlukan pengukuran kinerja dengan presisi tinggi. Tujuan utama dalam pelatihan adalah penggunaan instrumen secara konsisten selama penilaian. Dalam program pelatihan, peserta harus dinilai mengenai tujuan umum dan prosedur penilaian dan diberikan pedoman khusus untuk memenuhi peran mereka. Mereka harus mempelajari instrumen penilaian secara rinci, mempelajari komponen-komponen utama dan aturan-aturan untuk membuat keputusan pemeringkatan. Pemeringkatan latihan harus terjadi dalam serangkaian kegiatan yang biasanya mencakup pemeringkatan rencana pelajaran, pemeringkatan pelajaran yang direkam dalam video, dan interpretasi data wawancara simulasi. Pada akhir program pelatihan, pemeriksaan kemahiran harus dijadwalkan untuk memastikan bahwa penilai dapat menggunakan instrumen secara konsisten untuk mendapatkan pengukuran dengan presisi tinggi.

Semua penilai dilatih hingga tingkat kemahiran yang dapat diterima, sulit untuk membenarkan keputusan untuk menggabungkan data dari sumber yang berbeda. Tidak ada keuntungan apa pun jika data berpresisi tinggi dari penilai yang terlatih digabungkan dengan data berpresisi rendah dari penilai yang tidak terlatih. Dalam konteks pra-jabatan, kesulitan yang jelas muncul sehubungan dengan asesor berbasis sekolah seperti guru pengawas dan kepala sekolah. Terdapat keuntungan yang jelas jika melibatkan staf sekolah dan perguruan tinggi dalam menilai kinerja guru. Oleh karena itu, program pelatihan yang komprehensif dengan tingkat kemahiran yang dapat diterima sangatlah penting. Namun, jika data tersebut digunakan untuk tujuan pengembangan guru, tingkat kemahiran asesor tidak perlu terlalu tinggi. Oleh karena itu, perlu dijajaki kemungkinan untuk menggunakan penilai yang tidak terlatih dalam kapasitasnya sebagai penasihat untuk memberikan umpan balik kinerja kepada guru mengenai kriteria penilaian mereka (Tobin 2006). Dari sudut pandang ekonomi, terdapat keuntungan yang jelas jika lebih sedikit penilai yang terlibat dalam pengumpulan data kinerja untuk tujuan sertifikasi. Namun bagi para penilai tersebut, kriteria yang ketat harus diberikan untuk memastikan bahwa tingkat kemahiran yang tinggi tetap terjaga.

Sumber variasi penting lainnya adalah kesempatan penilaian kinerja guru. Karena perilaku dijadikan sampel, ketergantungan akan meningkat jika jumlah kesempatan penilaian banyak dan lamanya setiap periode observasi banyak. Tentu saja variabel-variabel lain juga berkontribusi terhadap variasi kinerja dari satu peristiwa ke peristiwa lainnya dan sebanyak mungkin variabel perlu dijaga agar tetap konstan ketika penilaian dilakukan. Variabel yang perlu dikendalikan antara lain: isi pelajaran yang diajarkan; tingkat kelas atau kelas yang diajar; waktu pelajaran diajarkan; dan kesadaran bahwa kinerja harus dinilai selama pelajaran tertentu. Pengendalian variabel sebagian besar dapat dilakukan dengan mendorong guru untuk bekerja pada tingkat yang tinggi dan memungkinkan mereka untuk menentukan pelajaran yang akan dinilai. Dalam situasi ini performa tipikal belum tentu demikian diamati dan penilaian mencerminkan apa yang dapat dilakukan guru ketika mereka berupaya melakukannya tampil dengan cara "terbaik" yang mungkin tidak lazim dilakukan sehari-hari.

Tentu saja sertifikasi guru hanyalah salah satu alasan untuk menilai kinerja pengajaran. Alasan yang sama kuatnya adalah untuk memberikan umpan balik kepada guru mengenai serangkaian kriteria kinerja. Kesalahpahaman yang umum terjadi adalah bahwa instrumen penilaian kinerja guru yang bersifat judgemental tidak dapat digunakan untuk tujuan pengembangan staf. Sebaliknya, bukti dari Proyek Penilaian Guru Georgia (Capie, 1981) menunjukkan bahwa tingkat kinerja meningkat setelah tahun awal penilaian. Dalam hal ini, kinerja yang lebih tinggi difasilitasi oleh spesifikasi yang tepat mengenai tingkat kinerja yang diperlukan untuk setiap indikator yang menjadi dasar penilaian guru. Selain memberikan data kepada guru tentang profil kekuatan dan kelemahan pengajaran, pedoman juga secara jelas menguraikan cara meningkatkan tingkat kinerja yang rendah.

Good dan Brophy (1974) melaporkan bahwa cara termudah untuk mengubah perilaku guru adalah melalui penggunaan umpan balik. Namun, McNeil (1971) menemukan bahwa guru sering kali menolak umpan balik ketika mereka tidak setuju dengan kriteria yang digunakan untuk menilai mereka. Hasil ini konsisten dengan temuan yang dilaporkan oleh Tuckman dan Oliver (1968) dimana guru gagal mengubah perilaku mengajar mereka sesuai dengan cara yang disarankan dan terkadang dengan sengaja mengubah ke arah yang berlawanan. Penelitian lain menunjukkan bahwa model dapat digunakan untuk menyajikan informasi kepada guru tentang perilaku mereka dengan cara yang tidak mengancam. Yeany (1977) melaporkan perubahan signifikan dalam gaya mengajar dan sikap ketika calon guru sains menggunakan model untuk menganalisis pelajaran mikro secara sistematis. Yeany mencatat ketentuan itu untuk interaksi dengan instruktur serta analisis pengajaran yang dihasilkan paling banyak perubahan signifikan. Penelitian tentang analisis strategi juga memberikan dukungan untuk penggunaan model yang terdefinisi dengan baik bersama dengan umpan balik rangka meningkatkan kinerja. Indikator penilaian kinerja dapat dijadikan model dalam program pelatihan guru.

Pelajaran yang dinilai sebelumnya dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana instrumen penilaian dapat digunakan untuk menilai kinerja guru. Idealnya, segmen pelajaran yang direkam dengan video dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat kinerja tinggi dan rendah untuk setiap kriteria penilaian. Definisi yang jelas dapat memastikan bahwa guru peka terhadap tingkat kinerja yang memuaskan dan tidak memuaskan serta mengembangkan pemahaman menyeluruh tentang kriteria penilaian. Setelah menganalisis segmen pelajaran, guru dapat diberikan kesempatan untuk mengajarkan pelajaran yang mendorong tingkat kinerja tinggi pada setiap kriteria penilaian. Rekaman video pelajaran dapat diperoleh untuk analisis selanjutnya atau pengamat dapat menilai kinerja dengan observasi langsung. Oleh karena itu, umpan balik selanjutnya mengenai kinerja pengajaran pribadi dapat diakomodasi ke dalam kerangka kerja yang memungkinkan guru memahami bagaimana peningkatan dapat terjadi.

Program yang direncanakan pemerintah belum tentu berhasil dalam implementasinya. Keberhasilan suatu kebijakan atau program dipengaruhi oleh berbagai variabel. Sama seperti program PKG. Implementasi suatu program tentu saja akan dipengaruhi oleh berbagai variabel. Dalam penelitian pelaksanaan program PKG ini akan digunakan teori implementasi

yang dikemukakan oleh George C. Edward III dalam Muslimin (2020) mengungkapkan empat variabel yang mempengaruhi implementasi program.

1. Variabel pertama adalah komunikasi. Implementor harus mengetahui apa yang harus dilakukan. Implementor merupakan partisipan yang sangat penting dalam implementasi suatu program. Tujuan program PKG dikomunikasikan kepada kelompok sasaran yaitu guru sekolah. Komunikasi dilakukan melalui program PKG sosial. Bentuk sosialisasi tersebut dilakukan dengan mengundang kepala sekolah dari berbagai wilayah Kota berkoordinasi dengan dinas. Proses koordinasi ini tentunya juga melibatkan peran pengawas sekolah. Pengawas harus mengunjungi sekolah untuk memastikan apakah pesan yang diterima kelompok sasaran konsisten dengan yang disampaikan departemen.
2. Variabel kedua adalah sumber daya. Sumber daya juga merupakan faktor penting dalam implementasi rencana. Sumber daya program PKG terbagi menjadi sumber daya manusia dan sumber daya keuangan. Sumber daya manusia berupa kemampuan pelaksana dalam melaksanakan program PKG. PKG ini melibatkan banyak pelaku mulai dari kepala dinas, kepala bidang, kepala saksi, pengawas, kepala sekolah dan guru yang berperan sebagai penilai maupun yang di nilai. Kedua, sumber daya yang kedua adalah sumber daya berupa uang. Sedangkan pelaksanaan program PKG dialokasikan dari dana APBD. Namun dalam proses pelaksanaannya sekolah mempunyai hak tersendiri, karena pelaksanaan PKG bertanggung jawab langsung kepada sekolah. Dana ini digunakan untuk keperluan laporan dan gaji penilai.
3. Variabel ketiga adalah disposisi. Disposisi adalah karakter yang dimiliki oleh implementor. Implementor utama program PKG adalah guru yang berperan sebagai asesor. Berdasarkan temuan, untuk menjadi esesor harus mengikuti pelatihan. Ada beberapa persyaratan untuk menjadi seorang esesor. Asesor dipilih dari guru-guru senior yang sudah berkompeten. Namun dalam proses implementasinya masih terdapat beberapa kekurangan, salah satunya adalah subjektivitas penilai yang masih kurang.

Variabel terakhir yang mempengaruhi pelaksanaan program PKG adalah struktur birokrasi. Birokrasi menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan PKG. Birokrasi dengan berbagai fungsinya turut andil dalam mensukseskan program PKG. Dalam lingkup Dinas Pendidikan Bupati Sleman, anggota melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya. Hal ini juga dibuktikan dengan adanya hierarki pekerjaan dalam pelaksanaan rencana, termasuk rencana PKG.

## KESIMPULAN

Melihat betapa peranan seorang guru sangat lah penting dan merupakan objek utama yang akan menghasilkan banyak kader-kader pemimpin bangsa maka , dapat disimpulkan bahwa aspek yang sangat penting untuk menunjang kemampuan seorang guru yaitu dengan adanya penilaian kinerja guru, yang menjamin ketercapaiannya suatu pembelajaran dan pendidikan dengan konsep guru profesional.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) sangat lah penting dimana tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa

Namun terlepas dari itu adapun kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru karena, adanya budaya ewuh pakewuh. Budaya ini yang biasanya akan mempengaruhi objektivitas pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah. Jika Kepala Sekolah atau guru senior yang bertugas memberikan penilaian akan cenderung memberikan kemudahan dan kemurahan bagi guru yang dinilai yang telah banyak memberikan jasa sebelumnya. Budaya ini pada umumnya sulit untuk dihindarkan atau dihilangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Capie, W. Methodological issues in combining teacher performance data for decision making. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal, April 1983.
- CAPIE, W. Rationale for proposed modifications of the TPA1. Athens: The Teacher Assessment Project, University of Georgia, 1983.
- CAPIE, W. Teacher performance assessment instruments: Administration and technical manual. Athens: The Teacher Assessment Project, University of Georgia, 1981.
- CAPIE, W., TOBIN, K.G., ELLETT, C. and JOHNSON, C. A factor analytic investigation of beginning teacher performance. Athens, GA: Teacher Assessment Project, The University of Georgia, 1980.
- CAPIE, W., JOHNSON, C.E., ANDERSON, S.J., ELLETT, C.D. and OKEY, J.R. Teacher Performance Assessment Instruments, Athens, GA: Teacher Assessment Project, University of Georgia, 1979.
- GOOD, T.L. and BROPHY, J.E. Changing teacher and student behaviour An empirical investigation. *Journal of Educational Psychology*, 66, 1974, pp. 390-405.
- HENRY, J.A., PATEMAN, N., ROBOTOM, I, and TINNING, R. Evaluation of teaching skills. *The South Pacific Journal of Teacher Education*, 9, 1, 1981, pp. 61-65.
- JOHNSON, C., OKEY, J., CAPIE, W., ELLETT, C. and ADAMS, P. Identifying and verifying generic teacher competencies. Athens, GA: College of Education, 1978.
- KENNETH TOBIN, *Improving Teacher Performance Assessment, South Pacific Journal of Teacher Education*, 2006.
- MCNEIL, J. Toward accountable teachers: Their appraisal and improvement. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1971.
- Muslimin, Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru, *Journal of education management & administration review*, 2020
- Tuckman, B. and OLIVER, W. Effectiveness of feedback to teachers as a function of source. *Journal of Educational Psychology*, 59, 1968, 297-301.
- Yeany, R. H. The effects of model viewing with systematic strategy analysis on the science teaching styles of preservice teachers. *Journal of Research in Science Teaching*, 14, 3, 1977, pp. 209-222