

**MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU OLEH KEPALA SEKOLAH  
DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD NEGERI  
KECAMATAN KAUBUN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Fitriyana**

Universitas Mulawarman  
[anatijan1982@gmail.com](mailto:anatijan1982@gmail.com)

**Yudo Dwiyo**

Universitas Mulawarman  
[yudo.dwiyo@fkip.unmul.ac.id](mailto:yudo.dwiyo@fkip.unmul.ac.id)

**Usfandi Haryaka**

Universitas Mulawarman  
[usfandi.haryaka@fkip.unmul.ac.id](mailto:usfandi.haryaka@fkip.unmul.ac.id)

**Abstrak**

*Penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan (actualiting), pengawasan (controlling) dan evaluasi manajemen penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan (1) Perencanaan penilaian kinerja guru yaitu, persiapan membentuk Tim penilaian kinerja guru, sosialisasi penilaian kinerja guru melalui rapat dewan guru, pembagian SK Tim, menyiapkan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru, menyiapkan instrumen penilaian kinerja guru, menyiapkan instrumen kinerja guru, pengumpulan data dan fakta, penilaian, dan laporan penilaian kinerja guru; (2) Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan melalui pengamatan dan pemantauan (actualiting). Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen atau administrasi pembelajaran, observasi pelaksanaan pembelajaran wawancara peserta didik dan orang tua; (3) pengawasan (controlling) oleh kepala sekolah yaitu melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan waktu, Mengawasi guru yang sering absen sekolah; mengecek perangkat pembelajaran, melihat cara guru membangun komunikasi dalam lingkungan sekolah, baik itu sesama guru maupun dengan siswa, penggunaan sarana dan prasarana sekolah; (4) Evaluasi proses dalam penelitian ini meliputi observasi dan dokumentasi terhadap kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran. Kesimpulan: penilaian kinerja guru sebagai upaya dalam peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di kelas.*

*Kata kunci: Penilaian Kinerja Guru, Kepala Sekolah, Mutu Pembelajaran, Komunitas SD Negeri Kecamatan Kaibun*

**Abstract**

*Teacher performance assessments are carried out to create professional teachers, because the honor and dignity of a profession is determined by the quality of professional services. This research aims to describe*

*the management planning for teacher performance appraisals by school principals, implementation of teacher performance appraisals by school principals, supervision (controlling) of teacher performance appraisals and evaluation of teacher performance appraisals by school principals in improving the quality of learning at Public Elementary Schools in Kaubun District, East Kutai Regency. This research uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The research results show (1) teacher performance assessments are carried out to create professional teachers, because the honor and dignity of a profession is determined by the quality of professional services; (2) Implementation of teacher performance assessments is carried out through observation and monitoring. Observation is an activity to assess teacher performance before, during and after the implementation of the learning process. Monitoring is an activity to assess teacher performance through examining documents or learning administration, observing learning implementation, interviewing students and parents; (3) Supervision (controlling) by the school principal, namely supervising time discipline, supervising teachers who are often absent from school; Checking learning tools, seeing how teachers build communication within the school environment, both among teachers and with students, the use of school facilities and infrastructure; (4) The evaluation process in this research includes observation and documentation of the teacher's ability to design learning and implement learning. Conclusion: teacher performance assessment as an effort to improve teacher performance and the quality of learning in the classroom.*

*Keywords: Performance assessment of teachers, school principals, quality of learning, Kaubun District Public Elementary School community.*

## **PENDAHULUAN**

Pembelajaran merupakan persiapan di masa depan. Masa depan kehidupan anak ditentukan oleh orang tua, sekolah berfungsi mempersiapkan mereka agar mampu hidup dalam masyarakat yang akan datang. Selain itu pembelajaran bertujuan membentuk manusia berbudaya. Peserta didik hidup dalam pola kebudayaan masyarakatnya. Manusia berbudaya akan mampu hidup dalam pola tersebut. Pembelajaran merupakan bahannya bersumber dan kebudayaan yang termasuk kebudayaan adalah kebiasaan orang berpikir dan berbuat.

Mutu pembelajaran peserta didik ditentukan oleh kualitas proses interaksi antara guru dan peserta didik, yang menghasilkan baik atau buruknya pemrosesan yang diperoleh peserta didik atau kualitas belajar dapat didefinisikan sebagai gambaran tentang hasil luar biasa dan negatif yang dicapai peserta didik selama proses pembelajaran. Mutu pembelajaran yang ada di lingkungan sekolah pada dasarnya mendukung pelaksanaan pembelajaran yang ada di sekolah. Agar manajemen mutu pembelajaran dapat berhasil maka memerlukan suatu konsep, perencanaan dan organisasi yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur. Diperlukan adanya program-program yang nyata, terencana dan dievaluasi untuk menghantar proses pembelajaran sampai pada tujuan pembelajaran yang diinginkan dan sesuai yang diharapkan.

Setiap proses belajar mengajar selalu menghasilkan hasil belajar. Masalah yang dihadapi adalah sampai di tingkat mana prestasi (hasil) belajar yang telah dicapai. Karena itulah, suatu proses belajar mengajar tentang suatu bahan pengajaran dinyatakan berhasil apabila hasil memenuhi tujuan yang hendak dicapai, barulah mutu pembelajaran dapat dikatakan meningkat. Sehubungan dengan hal inilah perlu adanya upaya meningkatkan mutu pembelajaran di SD antara lain: Penggunaan alat

dan media atau alat bantu, gaya mengajar guru, pola interaksi antara guru dan peserta didik akan mengurangi munculnya gangguan, meningkatkan perhatian peserta didik.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini. Guru adalah seorang profesional terlatih yang memiliki tugas, fungsi, dan kualitas penting yang membantu menstabilkan kehidupan sehari-hari seseorang. Penilaian kinerja guru memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. penilaian kinerja guru sangat penting dan masing-masing sekolah harus melakukan penilaian kinerja guru. Tujuan diadakannya penilaian kinerja guru yakni supaya dapat mengetahui penguasaan guru terhadap program pembelajaran, pendidikan atau pelatihan tertentu. Pentingnya penilaian kinerja guru karena penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Dalam penilaian terdapat tahapan perencanaan, pelaksanaan (*actualiting*), pengawasan (*controlling*) dan evaluasi. Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 1992). Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru pada proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan penilaian hasil belajar peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran.

Tingkat profesionalitas seorang guru dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran. Penilaian dilakukan dengan mengukur kerja masing-masing guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sesuai standar kompetensi yang ada. Penilaian kinerja adalah penggunaan tolak ukur untuk menilai seberapa baik individu telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peranan kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Hasil wawancara dan observasi peneliti pada awal tahun ajaran baru 2023/2024 di Kecamatan Kaubun melalui K3S Kecamatan Kaubun memperoleh informasi bahwa terdapat sekolah tempat melaksanakan penelitian penilaian kinerja guru yaitu di SD Negeri 001 Kaubun dan SD Negeri 004 Kaubun. Keberadaan SD Negeri 001 Kaubun dikenal luas oleh masyarakat. SD Negeri 001 Kaubun berdiri sejak tahun 1985. Letak geografis yang terpencil namun keberadaannya ditengah-tengah desa dekat dengan masjid tepatnya di Desa Cipta Graha Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur Sebelah timur terdapat Jalan dan pemukiman penduduk. SD Negeri 001 Kaubun terakreditasi B pada tahun 2022.

Keunggulan SD Negeri 001 Kaibun antara lain: (a) lokasi bangunan dan gedung cukup luas; (b) di tengah desa dekat dengan pemukiman penduduk dan Masjid; (c) guru dan Karyawan serta komite sekolah berkomitmen dalam mengelola sekolah untuk menciptakan peserta didik berkarakter; (d) sebagian besar guru bersertifikasi sebagai tenaga pendidik profesional; (e) memiliki gedung perpustakaan sekolah; (f) memiliki gedung UKS; (g) memiliki halaman yang luas; (h) Terdapat kebun sawit sekolah. Kelemahannya belum memiliki mushola dan aula.

Keberadaan SD Negeri 004 Kaibun sejak tahun 1985. SD Negeri 004 Kaibun dikenal luas oleh masyarakat. Letak geografis yang strategis di lingkungan pendidikan keberadaannya ditengah-tengah desa dekat dengan masjid tepatnya di Desa Bumi Rapak Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur. Lingkungan SD Negeri 004 Kaibun memiliki beberapa keunggulan antara lain : (a) secara geografis letaknya di tengah lingkungan pendidikan; (b) keadaan gedung secara umum kokoh, kuat dan terawat (c) lokasi bangunan dan gedung cukup luas; (d) di tengah-tengah desa dekat dengan pemukiman penduduk dan Masjid; (e) guru dan karyawan serta komite sekolah berkomitmen dalam mengelola sekolah untuk menciptakan peserta didik yang berkarakter; (f) sebagian besar guru sudah bersertifikasi sebagai tenaga pendidik yang profesional; (g) memiliki gedung perpustakaan sekolah. Kelemahan SD Negeri 004 Kaibun belum memiliki gedung UKS dan mushola.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang Manajemen Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur di 2 sekolah tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pendekatan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka metode penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah sebuah eksplorasi dari suatu sistem yang terikat atau suatu kasus/beragam kasus yang dari waktu ke waktu melalui pengumpulan data yang mendalam serta melibatkan berbagai sumber informasi yang kay dalam suatu konteks. Sistem terikat ini diikat oleh waktu dan tempat sedangkan kasus dapat dikaji dari suatu program, peristiwa, aktivitas atau suatu individu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Semua lembaga pendidikan mempunyai pandangan yang sama bahwa ujung tombak keberhasilan suatu lembaga pendidikan berada di tangan guru. Maka upaya-upaya dalam

mengembangkan profesionalisme guru mutlak dan harus menjadi prioritas utama dalam lembaga pendidikan. Ibu Suhartatik, S.Pd. SD, selaku guru senior SD Negeri 001 Kaubun dan Sudi Hartoyo, S.Pd. SD. Selaku kepala sekolah SD Negeri 004 Kaubun menjelaskan: “*Desain program dalam peningkatan mutu pembelajaran di SD Negeri Kaubun disusun bersama oleh kepala sekolah dengan melibatkan semua guru dan karyawan, peserta didik, serta komite atau orang tua peserta didik secara demokratis. Setelah itu disosialisasikan kepada semua pihak untuk diketahui dan dipahami bersama, sehingga desain program yang disusun mendapatkan dukungan dari semua pihak (stakeholders)*”.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumen dan observasi yang diperoleh peneliti menemukan ada 4 tahapan penilaian kinerja guru dalam peningkatan mutu pembelajaran, yaitu: tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap pengawasan, dan tahap evaluasi.

## **Pembahasan**

Berdasarkan paparan data hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Segala data yang peneliti dapat selama penelitian berlangsung, dianalisis dalam pembahasan sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Dalam pembahasan ini peneliti mengelola data yang telah diperoleh untuk menentukan kesimpulan dari data-data tersebut. Kemudian yang harus dilakukan adalah mengelola data tersebut terutama data tentang Manajemen Penilaian Kinerja guru oleh Kepala Sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran SD Negeri Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **A. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur**

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, guru, orang tua, dan peserta didik, terdapat beberapa poin kunci perencanaan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur. Pertama, Membentuk Tim Penilai Kinerja Guru, sosialisasi penilai kinerja guru melalui rapat dewan guru, pembagian SK penilai kinerja guru, menyiapkan pedoman pelaksanaan penilai kinerja guru, menyiapkan Instrumen penilai kinerja guru dan menyiapkan instrumen kinerja guru. Kedua, Penilaian kinerja guru dilaksanakan 2 kali setahun yaitu di semester 1 dan semester 2 dengan 1 laporan penilaian kinerja guru pada akhir tahun. Ketiga, guru menata materi pelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan karakteristik peserta didik pada aspek fisik, moral, kultural, emosional, dan intelektual. Menelaah karakteristik peserta didik, memetakan potensi peserta didik, menentukan kemampuan awal peserta didik melalui assesmen diagnostik, dan mendiagnosis kesulitan belajar usia sekolah dasar. Keempat, guru menyusun perencanaan pembelajaran dengan memperhatikan metode

pembelajaran yang disenangi dan sesuai dengan karakteristik peserta didik agar pembelajaran berlangsung menyenangkan dan memperhatikan komposisi rencana pembelajaran secara lengkap dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan pembelajaran. *Kelima*, mempersiapkan Instrumen penilaian kinerja guru (dalam bentuk aplikasi) sesuai permendikbudristek no. 2626/B/HK.04.01/2023 dan Instrumen obeservasi pembelajaran. Perencanaan disusun untuk melancarkan proses pelaksanaan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Selanjutnya hal ini sejalan dengan Rusdinana menyatakan bahwa perencanaan merupakan bagian penting dari keberhasilan pendidikan. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan hal-hal yang ingin dicapai, cara mencapai, berapa lama, jumlah orang yang diperlukan dan biayanya. Perencanaan dibuat sebelum suatu program atau tindakan dilaksanakan.<sup>1</sup> Temuan ini diperkuat dengan Ulum Kinerja Guru dapat dirumuskan sebagai proses penilaian untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kontribusi guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam periode tertentu. Hasil penilaian ini berguna untuk memperbaiki kinerja guru, memotivasi kerja guru, mengambil keputusan yang berkaitan dengan guru (perencanaan, seleksi, pengembangan karir, imbalan, kompensasi, kesejahteraan) yang pada akhirnya mampu meningkatkan pencapaian tujuan organisasi/sekolah.<sup>2</sup>

Kepala sekolah yang telah diteliti bahwa Kemampuan manajemen kepala sekolah hendaknya menjalankan aktifitas yang dijalankan kepala sekolah secara prosedural guna memberdayakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah di SD Negeri 001 Kaibun Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur memiliki peran aktif dan strategis dalam peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya menciptakan lingkungan mendukung motivasi, tetapi juga memberikan insentif dan dukungan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dalam peningkatan mutu pembelajaran. Kepala Sekolah SD Negeri 001 Kaibun menyusun program penilaian kinerja guru setiap tahun guna peningkatan mutu pembelajaran dan peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah SD Negeri 004 Kaibun telah berhasil melaksanakan peran manajerial dalam manajemen penilaian kinerja guru dalam peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah memiliki program dan strategi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung guru untuk berkembang dan meningkatkan kualitas atau mutu pembelajaran atau pendidikan dengan penggunaan media bervariasi dan kerjasama dengan orang tua dalam mendukung belajar peserta didik.

---

<sup>1</sup> H. A. Rusdiana, "Konsep Inovasi Pendidikan.(Bandung: Pustaka Setia, 2014)," 2014.

<sup>2</sup> Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarianto, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja," *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3 (2020).

Selanjutnya hasil penelitian sejalan dengan Novianti menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan agar mudah dalam mendapatkan gagasan baru. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran manajerial kepala sekolah menjadi harapan agar kepala sekolah dapat merancang atau merencanakan, mengorganisasikan, serta memonitoring proses pengelolaan sekolah dengan baik dan professional. Kepala sekolah membuat perencanaan program pendidikan sesuai dengan pelaksanaannya. Perencanaan sebuah program untuk jangka panjang maupun pendek kepala sekolah selalu mengkomunikasikan dengan pendidik dan tenaga pendidik guna untuk meminta pendapat dan bantuan dalam menyusun sebuah program tersebut.<sup>3</sup>

#### **B. Pelaksanaan (*Actualiting*) Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur**

Berkenaan dengan manajemen penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran, manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran menjadi harapan agar kepala sekolah dapat merancang atau merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan evaluasi serta proses pengelolaan sekolah dengan baik dan professional. Kepala sekolah membuat perencanaan program pendidikan sesuai dengan pelaksanaannya. Perencanaan sebuah program untuk jangka panjang maupun pendek kepala sekolah selalu mengkomunikasikan dengan pendidik dan tenaga pendidik guna untuk meminta pendapat dan bantuan dalam menyusun sebuah program tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Novianti menyatakan bahwa sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama. Memberikan kesempatan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dalam memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya. Kepala Sekolah SD Negeri 001 Kaubun telah berhasil melaksanakan program penilaian kinerja guru dalam peningkatan mutu pembelajaran. Sarana merupakan faktor yang mendukung dalam proses pendidikan, tanpa adanya sarana yang memadai maka akan sulit tercapainya mutu pembelajaran yang diharapkan. Sarana yang dimiliki SD Negeri 001 Kaubun yaitu: Ruang kepala sekolah, Ruang tata usaha, Ruang guru, Gedung UKS, Gedung Perpustakaan, Media pembelajaran, Alat musik, Meja, Lemari, Kursi, Bangku siswa, Smart Tv, Proyektor, Alat olah raga, Alat kebersihan, Camera digital. Sarana dan

---

<sup>3</sup> Chatarina Novianti, "Kepala Sekolah Sebagai Inovator Terhadap Kinerja Guru," *Journal Scientific of Mandalika (JSM)* 3, no. 1 (2022).

prasarana yang ada di SD Negeri 001 Kaubun cukup memadai. Dengan adanya sarana dan prasarana ini dapat menjadikan proses belajar mengajar menjadi lebih efektif. Adanya sarana dan prasarana ini sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan dapat mengukur kualitas output dari SD Negeri 001 Kaubun.

Ketersediaan biaya dan kemampuan kepala sekolah dalam pengadaan sarana dan prasarana pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru dan keberhasilan pendidik serta peserta didik dalam proses belajar dan mengajar. Pengadaan ini dipengaruhi dana yang ada dan manajerial kepala sekolah dalam merencanakan dan mengadakan sarana dan prasarana mempengaruhi maju atau tidaknya lembaga pendidikan yang dipimpinnya dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azainil menyatakan bahwa produktivitas guru mencerminkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Produktivitas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain infrastruktur, pendanaan, pelatihan, pendidikan, dan juga disiplin diri. Produktivitas guru dapat lebih baik jika didukung oleh kemampuan manajerial yang baik dari kepala sekolah dan kedisiplinan guru itu sendiri.<sup>4</sup>

Proses pelaksanaan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dilakukan melalui pra observasi dan observasi proses pembelajaran. Menurut guru senior SD Negeri 001 Kaubun melalui wawancara, pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan melalui pra observasi dan observasi. Pra observasi adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum pelaksanaan proses pembelajaran yaitu wawancara pra observasi dan pemeriksaan administrasi pembelajaran antara lain: kalender pendidikan, prota dan program semester, pemanfaatan hasil asesmen diagnostik, alur tujuan pembelajaran, modul ajar, bahan ajar/buku guru dan buku siswa, jadwal pelajaran, program penilaian, daftar nilai, agenda atau jurnal harian, dan absen peserta didik. Melihat dari keterangan ini maka proses belajar mengajar di SD Negeri 001 Kaubun tergolong dalam pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, karena proses belajar mengajarnya diawali dengan kelengkapan administrasi pembelajaran yang lengkap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yaumi, M. paradigma baru pendidikan mengharuskan tenaga pendidik berperan bukan hanya sekedar memindahkan pengetahuan kepada peserta didik atau sekedar memberi hafalan, melainkan juga harus menjadi fasilitator, perancang pembelajaran, mediator, dan bahkan sebagai manajer dalam ruang kelas. Peserta didik diharapkan bukan sekedar menghafal, mengerti, dan menguasai isi pembelajaran, melainkan juga mampu menerapkan, menganalisis, mengevaluasi, dan menciptakan sesuatu yang dibutuhkan dalam dunia nyata.<sup>5</sup> Tahap supervisi pembelajaran kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran sesuai dengan instrumen supervisi pelaksanaan pembelajaran

---

<sup>4</sup> A., Komariyah, L., & Yan, Y. Azainil, "The Effect of Principal's Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity," *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 2021.

<sup>5</sup> Marindu Waruwu, "Analisis Implementasi Prinsip Empowerment Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah," *EDUKATIF : Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 6 (2021), <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1232>.

yaitu kegiatan awal, kegiatan inti pembelajaran (penguasaan materi pembelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/ media belajar, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa) dan kegiatan penutup).

Temuan ini diperkuat dengan temuan studi yang dilakukan oleh Warman dan Haryaka, sebagai supervisor kepala sekolah harus mampu menyusun program yang secara khusus dapat membantu guru dalam pengerjaan tugas sehari-harinya di sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah didasarkan kebutuhan untuk mengatasi masalah perangkat pembelajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, materi pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian hasil belajar, kedisiplinan guru, dan pendidikan karakter. Agar supervisi dapat terlaksana dengan efektif, kepala sekolah berupaya membangun hubungan yang baik bersama guru dengan cara memupuk rasa kekeluargaan, saling komunikasi dan informasi, memberi motivasi dan menjadi teladan bagi para guru.<sup>6</sup>

Dalam peningkatan mutu pembelajaran di SD Negeri 004 Kaibun Kabupaten Kutai Timur terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran. Seperti kurikulum, sarana dan prasarana, serta kegiatan belajar mengajar. Pertama, kurikulum yang dilaksanakan di SD Negeri 004 Kaibun Kabupaten Kutai Timur yaitu Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang dikeluarkan oleh Kemendikbudristek yang dikembangkan dengan kurikulum yang ada di SD Negeri 004 Kaibun Kabupaten Kutai Timur. Dalam pelaksanaannya SD Negeri 004 Kaibun Kabupaten Kutai Timur mengalami beberapa perkembangan dan perubahan dalam tatanan manajemen dan pengajaran, semuanya merupakan kearah yang lebih baik. Oleh karena itu SD Negeri 004 Kaibun Kabupaten Kutai Timur menggunakan metode pembelajaran dan media pembelajaran yang bervariasi, dengan metode belajar dan media pembelajaran yang variatif, membangkitkan motivasi, keaktifan, inovatif peserta didik, suasa belajar yang menarik dan menyenangkan bahkan membawa pengaruh psikologis terhadap pembelajaran. Hal ini sependapat dengan Puspitasari yang mengatakan dalam penelitiannya bahwa guru sebagai manajer kelas, harus mampu memilih pendekatan, metode dan model pembelajaran yang dapat menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, menyenangkan dan menarik.<sup>7</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspita menyatakan bahwa faktor penting dalam membangun kualitas pendidikan adalah kualitas guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Guru seharusnya memiliki keterampilan memadai untuk mendesain,

---

<sup>6</sup> Hana Warman and Usfandi Haryaka, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SD Negeri 012 Samarinda Kota," *Attractive: Innovative Education Journal* 4, no. 3 (2022).

<sup>7</sup> Dewi Puspita Rahayu and Muhammadiyah Kendari, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Pada Proses Pembelajaran," *JPP*, vol. 2, 2021.

mengembangkan, dan memanfaatkan media belajar dalam upaya meningkatkan minat, perhatian, daya tarik, dan motivasi belajar peserta didik.<sup>8</sup> Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pitriyani, Mulawarman, bahwa profesionalisme tidak cukup hanya dengan kemampuan membelajarkan siswa, tetapi juga harus mampu mengelola informasi dan lingkungan untuk memfasilitasi kegiatan belajar siswa. Namun, Setiap guru mempunyai keterbatasan dalam menyajikan materi pelajaran kepada para siswanya karena berbagai sebab, seperti: konsep yang abstrak, objek yang berbahaya, objek yang tidak terlihat secara kasat mata, dan biaya yang sangat mahal.<sup>9</sup>

### C. Pengawasan (*Controlling*) Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur

Berdasarkan hasil temuan di SD Negeri 001 Kaibun dalam pembahasan ini menunjukkan pengawasan (*controlling*) yang dilaksanakan kepala sekolah terhadap seluruh guru dan tendik. Pengawasan (*controlling*) oleh kepala SD Negeri 001 Kaibun yaitu sejauh mana program penilaian kinerja guru tercapai. Sistem pengawasan (*controlling*) yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Negeri 001 Kaibun adalah dengan mengadakan pemantauan secara terus menerus dimulai dari pengecekan kehadiran guru maupun kemampuan kinerja di dalam kelas dengan adanya jurnal atau agenda harian guru dan absensi harian pegawai pengawasan atasan langsung kepada pegawai. Pemantauan maupun pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah guna menjaga kualitas guru dan tendiknya agar tidak menghasilkan kinerja diluar dari perencanaan-perencanaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan ataupun pengontrolan yang dilakukan oleh kepala sekolah ini berlaku kepada semua warga sekolah selama masih ada dalam lingkungan sekolah. Pemantauan maupun pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SD Negeri 001 Kaibun dilakukan secara terus menerus guna melihat sejauh mana tenaga pendidik menjalankan tugasnya, dan apabila ditemukan ada beberapa tenaga pendidik yang tidak memiliki kinerja yang baik, maka di sinilah peran kepala sekolah untuk mengarahkan dan memberi solusi atas apa yang menjadi kendala dari bawahannya. selain pemantauan yang rutin dilakukan, kepala sekolah juga menggerakkan semua guru, staff, maupun peserta didik agar menjalankan apa yang menjadi tugas mereka masing-masing.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian Mulyatun kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan,

---

<sup>8</sup> Jhonnedy Kolang Nauli Simatupang and Anthony Yedid Yah Kairupan, "Mengurai Problematika Manajemen Pendidikan Kristen Berbasis Paralelitas Teori Motivasi: Herzeberg Dan Abraham Maslow," *Skenoo : Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.55649/skenoo.v2i2.36>.

<sup>9</sup> Agustina Pitriyani et al., "Sistem Kompensasi Dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022), <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>.

menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.<sup>10</sup> Selanjutnya pada pengawasan (*controlling*) penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah SD Negeri 004 Kaibun terdapat beberapa kendala atau permasalahan pada proses penilaian kinerja guru. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah kendala atau permasalahan itu masih ada beberapa guru yang belum siap secara maksimal akan dinilai atau disupervisi pembelajarannya, peserta didik belum secara alami dalam proses pembelajaran dikarenakan belum terbiasa dengan situasi di kelas di hadiri orang lain (asesor/penilai), Keterbatasan waktu penilaian kinerja guru, keterbatasan dana, kurangnya pengembangan diri guru oleh Dinas Pendidikan setempat, dan sarana prasarana yang masih kurang memadai. Solusi untuk kendala permasalahan tersebut yaitu Memberikan motivasi terhadap tenaga pendidik tentang pentingnya pelaksanaan supervisi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, sebelum penilaian atau asesor masuk di kelas guna supervisi guru terlebih dulu menginformasikan kepada peserta didiknya, kepala sekolah memberikan pengarahan dan motivasi membentuk tim penilaian kinerja guru yang membantu pelaksanaan penilaian kinerja guru, Kepala sekolah dapat meningkatkan ketersediaan dana untuk pelaksanaan supervisi akademik dengan memasukkan anggaran supervisi akademik dalam RKAS, guru meningkatkan pengembangan diri melalui PMM secara mandiri, komunitas belajar di sekolah, dan KKG tingkat Kecamatan, kepala sekolah melengkapi sarana prasarana dan media belajar yang diperlukan guru dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini sejalan dengan Azainil produktivitas guru mencerminkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Produktivitas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu infrastruktur, pendanaan, pelatihan, pendidikan, dan juga disiplin diri. Produktivitas guru lebih baik jika didukung oleh kemampuan manajerial yang baik dari kepala sekolah dan kedisiplinan guru itu sendiri.<sup>11</sup>

#### **D. Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Peningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur**

Berdasarkan hasil temuan di SD Negeri 001 Kaibun dalam pembahasan ini menunjukkan evaluasi yang dilaksanakan kepala sekolah terhadap hasil penilaian kinerja seluruh guru dan tendik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah langkah selanjutnya setelah pelaksanaan penilaian kinerja guru yaitu pembinaan langsung setelah observasi pembelajaran, memberikan

---

<sup>10</sup> Mulyatun Nikmah, Dedi Irawan, and Aidil Azhar, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo Pesawaran," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 2, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v2i1.23>.

<sup>11</sup> Azainil Azainil et al., "The Influence of Principal's Supervision Competence and School Culture on Teachers Performance of Public High School in Kutai Kartanegara Regency" (*European Alliance for Innovation* n.o., 2020), <https://doi.org/10.4108/eai.14-3-2019.2291964>.

penilaian atas kinerja guru dan penyampaian nilai. Menyampaikan hasil berdasarkan bukti-bukti dokumen pembelajaran, hasil observasi, penilaian atau wawancara dengan orang tua dan peserta didik. Temuan ini sesuai dengan penelitian Ahmad yaitu Evaluasi diartikan sebagai proses menentukan kesesuaian pada produk, tujuan, prosedur, program, pendekatan dan fungsi. Kata kunci dari pengertian evaluasi adalah proses. Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan evaluasi yang dilakukan kepada semua guru yang ada di dalam suatu organisasi pendidikan pada tahap akhir setelah melalui tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan. Evaluasi secara umum diartikan sebagai suatu pengukuran atau penilaian terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa dilakukan pada pertengahan bulan, akhir bulan atau pertengahan tahun atau akhir tahun.<sup>12</sup>

Hasil temuan di SD Negeri 004 Kaubun Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah langkah selanjutnya setelah proses penilaian kinerja guru selesai pelaksanaan program tindak lanjut dan laporan penilaian kinerja guru yang disampaikan kepada pengawas damping, dinas pendidikan dan pemberian reward. Penemuan ini sesuai dengan penelitian E. Mulyasa menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja guru dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru sehingga guru tau kekuatan, kelemahan, peluang sebagai bahan untuk mengembangkan potensi, karier, dan profil kinerjanya dapat dijadikan acuan penyusunan Angka Kredit Guru (AKG). Hasil penilaian kinerja merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kerja dan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karirnya sesuai peraturan yang berlaku.<sup>13</sup>

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan Hasil Penelitian secara umum menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Kaubun dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut: 1) Perencanaan penilaian kinerja guru yaitu, persiapan membentuk Tim penilaian kinerja guru, sosialisasi penilaian kinerja guru melalui rapat dewan guru, pembagian SK Tim, menyiapkan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru, menyiapkan instrumen penilaian kinerja guru, menyiapkan instrumen kinerja guru dan penyusunan jadwal penilaian, kinerja guru. Pengumpulan data dan Fakta, mengatasi hambatan, Melakukan penilaian dan pelaporan. Sistem pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan 2 kali

---

<sup>12</sup> Firja Ahmad, Fatimah Saguni, and Rustina Rustina, "The Role of Teachers and Families in Improving Motivation and Learning Outcomes of Students," *International Journal Of Contemporary Islamic Education* 1, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.24239/ijcied.vol1.iss1.6>.

<sup>13</sup> Mulyasa & Rizka Fauziah, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTsN 3 Medan" (2019).

setahun yaitu semester 1 dan semester 2 dengan 1 laporan penilaian kinerja guru. 2) Pelaksanaan penilaian kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Penilaian kinerja guru dilaksanakan dua kali 1 tahun, penilaian kinerja guru semester 1 dan semester 2 dan dilaksanakan di awal semester. Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan melalui persiapan, pengamatan dan pemantauan kegiatan pembelajaran, hambatan-hambatan yang ditemui selama melaksanakan penilaian kinerja guru, penilaian, dan laporan. 3) Menggunakan sistem tersebut kita dapat melihat dan mengetahui dengan jelas kinerja dari seseorang seperti hal yang biasa dilakukan dalam hal pengawasan terhadap guru diantaranya: (a) Melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan waktu; (b) Mengawasi guru yang sering absen sekolah; (c) Mengecek perangkat pembelajaran; (d) Melihat cara guru membangun komunikasi dalam lingkungan sekolah, baik itu sesama guru maupun dengan siswa; (e) sarana dan prasarana sekolah. Kendala/permasalahan selama pelaksanaan penilaian kinerja guru, yaitu Ada beberapa guru yang belum siap secara maksimal akan dinilai dalam penilaian kinerja guru, siswa di kelas belum secara alami dalam proses pembelajaran dikarenakan belum terbiasa dengan situasi di kelas dihadiri orang lain (asesor/penilai). 4) Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Kaibun melakukan evaluasi proses digunakan sebagai data untuk mengimplementasi keputusan, merupakan evaluasi yang dirancang dan diaplikasi dalam pelaksanaan atau membimbing dalam implementasi kegiatan pembelajaran. Evaluasi proses dalam penelitian ini meliputi observasi dan dokumentasi terhadap kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Firja, Fatimah Saguni, and Rustina Rustina. "The Role of Teachers and Families in Improving Motivation and Learning Outcomes of Students." *International Journal Of Contemporary Islamic Education* 1, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.24239/ijcied.vol1.iss1.6>.
- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. "The Effect of Principal's Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity." *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 2021.
- Azainil, Azainil, Ita Sabara, Sestuningsih Rahayu, Ramadiani Ramadiani, and Widyatmike Mulawarman. "The Influence of Principal's Supervision Competence and School Culture on Teachers Performance of Public High School in Kutai Kartanegara Regency." *European Alliance for Innovation* n.o., 2020. <https://doi.org/10.4108/eai.14-3-2019.2291964>.
- H. A. Rusdiana. *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. 2014.
- Mulyasa & Rizka Fauziah. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan," 2019.
- Mulyatun Nikmah, Dedi Irawan, and Aidil Azhar. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo Pesawaran." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 2, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v2i1.23>.

Fitriyana, Yudo Dwiyono, Usfandi Haryaka: Manajemen Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur

Novianti, Chatarina. "Kepala Sekolah Sebagai Inovator Terhadap Kinerja Guru." *Journal Scientific of Mandalika (JSM)* 3, no. 1 (2022).

Pitriyani, Agustina, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa Yesepa, and Widyatmike Gede Mulawarman. "Sistem Kompensasi Dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022).  
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>.

Puspita Rahayu, Dewi, and Muhammadiyah Kendari. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Pada Proses Pembelajaran." *JPP*. Vol. 2, 2021.

Simatupang, Jhonnedy Kolang Nauli, and Anthony Yedid Yah Kairupan. "Mengurai Problematika Manajemen Pendidikan Kristen Berbasis Paralelitas Teori Motivasi: Herzberg Dan Abraham Maslow." *Skenoo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (2022).  
<https://doi.org/10.55649/skenoo.v2i2.36>.

Ulum, Mohammad Bahrul, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarianto. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja." *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3 (2020).

Warman, Hana, and Usfandi Haryaka. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SD Negeri 012 Samarinda Kota." *Attractive: Innovative Education Journal* 4, no. 3 (2022).

Waruwu, Marinu. "Analisis Implementasi Prinsip Empowerment Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah." *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 6 (2021).  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1232>.