

<b>Accepted:</b> Oktober 2025	<b>Revised:</b> November 2025	<b>Published:</b> Desember 2025
----------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

## **EVALUASI TERHADAP PEMBINAAN KINERJA GURU**

**Yayuk Istikomah**

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro

*email: yayukistikomah13@gmail.com*

**Ahmad Manshur**

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro

*email: manshur@unugiri.ac.id*

### ***Abstract***

*This study aims to evaluate the implementation of teacher performance development and the effectiveness of evaluation activities in improving teacher professionalism and the overall quality of education. Teachers play a crucial role as planners, implementers, and evaluators of the learning process; therefore, enhancing teacher performance is a key factor in achieving educational success. This research employs a library research method by collecting relevant literature from books, academic journals, and online sources related to the evaluation and development of teacher performance. The findings indicate that teacher performance development has generally been implemented through academic supervision, group discussions, and training activities. However, these programs often remain formal and have not fully addressed the real needs of teachers in the field. The principal plays a central role as a supervisor in providing guidance, feedback, and motivation for teachers to continually improve their competence. On the other hand, the evaluation system for teacher performance development in most schools is still suboptimal due to the lack of systematic follow-up and continuity. Therefore, the evaluation of teacher performance development should be carried out in a systematic, planned, and participatory manner involving all relevant stakeholders. An effective evaluation will provide constructive feedback for teachers and help educational institutions design more targeted strategies for performance improvement. Consequently, the evaluation results can contribute to enhancing teacher professionalism and the overall quality of education.*

**Keywords:** *evaluation; development; teacher performance; academic supervision; professionalism*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan pembinaan kinerja guru serta efektivitas evaluasi yang dilakukan dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan mutu pendidikan. Guru memiliki peran penting sebagai perancang, pelaksana, sekaligus evaluator dalam proses pembelajaran, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi faktor utama dalam keberhasilan pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (library research) dengan menghimpun berbagai literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber daring yang relevan mengenai

evaluasi dan pembinaan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan kinerja guru umumnya telah dilaksanakan melalui kegiatan supervisi akademik, diskusi kelompok, dan pelatihan, namun pelaksanaannya masih bersifat formalitas dan belum sepenuhnya berorientasi pada kebutuhan riil guru. Kepala sekolah memiliki peranan sentral sebagai supervisor dalam memberikan bimbingan, umpan balik, serta dorongan kepada guru agar terus meningkatkan kompetensinya. Di sisi lain, sistem evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru di sebagian besar sekolah belum berjalan optimal karena kurangnya tindak lanjut yang terarah dan berkelanjutan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru perlu dilakukan secara sistematis, terencana, dan partisipatif dengan melibatkan seluruh pihak terkait. Evaluasi yang efektif akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru dan membantu lembaga pendidikan dalam merancang strategi pengembangan kinerja yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, hasil evaluasi dapat berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** evaluasi; pembinaan; kinerja guru; supervisi akademik; profesionalisme

## Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin canggih maka tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehidupan manusia pada era sekarang juga semakin maju akibat semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat yang juga diikuti dengan meningkatnya dunia pendidikan pula. Pendidikan yang merupakan kunci dari kehidupan. Akan tetapi pada era sekarang problematika pada dunia pendidikan juga semakin kompleks. Problematika yang terjadi bukan hanya bersumber dari peserta didik melainkan bersumber pula dari pendidik. Ujung tombak dari kegiatan pendidikan adalah seorang guru yang menjadi motivator serta pemacu aktivitas belajar seorang peserta didik di sebuah lembaga sekolah. Oleh sebab itu seorang guru diuntut memiliki kemampuan yang selalu meningkat selaras dengan kemajuan IPTEK agar interaksi pada saat belajar mengajar semakin hidup (Rohmah & Maunah, 2022).

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Pada kenyataannya, guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 UU No 20/2003, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini disebabkan karena guru menduduki posisi yang sangat strategis dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru berposisi sebagai perancang, pelaksana, dan evaluator pembelajaran, sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru cenderung belum rutin dilakukan. Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk merumuskan kriteria dan acuan kinerja guru, dan melakukan penilaian (Susanti et al, 2025).

Sistem evaluasi kinerja yang efektif penting bagi lembaga pendidikan di mana: proses belajar dan mengajar tersedia; karena sistem evaluasi kinerja diperlukan untuk pengembangan diri guru dan prestasi siswa. Banyak penelitian yang dilakukan di bidang pendidikan dalam beberapa

tahun terakhir mempertimbangkan korelasi antara pengembangan diri guru dan pembelajaran siswa. Mengevaluasi kinerja guru dan keterlibatan mereka dalam kegiatan pengembangan profesional. Evaluasi kinerja guru digunakan di banyak negara saat ini secara konsisten dengan konsep supervisi kontemporer. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan di luar negeri tentang masalah ini telah meningkat.

Efektivitas evaluasi kinerja guru telah ditekankan dalam studi di luar negeri dalam beberapa tahun terakhir. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa jumlah studi semacam itu juga meningkat baru-baru ini. Studi dilakukan dengan partisipasi manajer, guru, siswa dan/atau supervisor. Belum, jumlah studi yang menilai penerapan pada tahun ajaran 2015-2016 khususnya dan dilakukan dengan partisipasi kepala sekolah dan guru jarang terjadi. Penelitian ini menggambarkan pentingnya melakukan evaluasi kinerja guru dalam bidang pendidikan (Hasibuan, 2021).

Kinerja guru merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas. Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan. 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 (Rambe et al, 2024).

Tujuan utama evaluasi adalah untuk memberikan umpan balik untuk memperbaiki program atau kegiatan sekolah di masa depan. Sekolah harus memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dengan cara yang tepat dan merencanakan tindakan selanjutnya. Kepala sekolah, yang merupakan tingkat tertinggi manajemen di sekolah, bertanggung jawab atas pelaksanaan program atau kegiatan tersebut. Melihat secara keseluruhan adalah kemampuan terbaik manajer. Kemudian, mereka dapat membuat kebijakan dan juga mengambil keputusan (Aulia et al, 2024).

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memonitoring seluruh kinerja Guru. Tak hanya kepala sekolah, seorang Guru juga harus maksimal menjalankan pekerjaannya, sebagai wujud semangat kerja, sehingga untuk mencapai tujuan pendidikan dapat terwujud. Namun hal ini tidak sesuai dengan apa yang ada di lapangan (sekolah) karena alasan berbagai hal, terkadang Guru tidak memakai media dalam proses pembelajaran dan menjadikan mengajar hanya sebagai beban pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa dilandasi dengan keikhlasan dan keinginan untuk mencerdaskan. Tujuan adanya pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Guru yaitu memberikan penilaian apakah program yang dilaksanakan oleh Guru telah sesuai dengan rencana yang dibuat dan mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan program sekolah agar dapat diatasi (Karim, 2022).

## **Metode Penelitian**

Artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan mengumpul-kan literatur (materi) dari berbagai jurnal, internet dan buku-buku yang ditulis oleh orang-orang yang memahami prinsip dan tujuan/sasaran terkait evaluasi dan pembinaan kinerja guru. Berdasarkan bahan pustaka

yang diperoleh dari jurnal, internet dan buku-buku, kemudian artikel ini disusun dengan cara menghimpun semua literatur yang diperoleh khususnya tentang evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru (Sukainten et al, 2023).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pelaksanaan pembinaan kinerja guru**

Pembinaan kinerja guru merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Berdasarkan hasil evaluasi, pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pendidikan umumnya telah berjalan melalui berbagai kegiatan seperti supervisi akademik, workshop, dan diskusi kelompok kerja guru. Namun demikian, pembinaan sering kali masih bersifat formalitas dan belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan nyata guru di lapangan. Guru membutuhkan pembinaan yang lebih bersifat partisipatif dan berorientasi pada peningkatan praktik mengajar di kelas. Supervisi seharusnya tidak hanya menjadi kegiatan penilaian, tetapi juga kesempatan bagi guru untuk berdialog, merefleksi, dan memperoleh umpan balik konstruktif.

Pembinaan disini tidak berfokus pada guru itu sendiri, melainkan bagaimana cara kepala sekolah untuk dapat melaksanakan pembinaan dengan tepat sasaran dan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepala sekolah melakukan cara supervisi klinis yaitu kepala sekolah selaku supervisor mengadakan pengamatan secara langsung terhadap cara guru mengajar dan melaksanakan diskusi balikan antara guru dan kepala sekolah. Hal ini dilakukan untuk memperoleh umpan balik terkait dengan apa saja yang dirasakan oleh guru pada saat proses berlangsung, sehingga jika ditemukan kendala dapat dicarikan solusi untuk memperbaikinya, serta apabila ada hal positif yang dirasakan dapat dibagikan kepada guru yang lainnya yang menemukan kesulitan (Ramadhan, 2019).

Teknik atau cara kepala sekolah melaksanakan kegiatan pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru secara kelompok dibagi menjadi empat jenis kegiatan yaitu diskusi kelompok, demonstrasi mengajar, penataran atau seminar, dan rapat guru. Berdasarkan keterangan dari kepala sekolah diperoleh informasi bahwa dalam kegiatan diskusi kelompok kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru mengemukakan, pendapat, saran, atau kritik yang konstruktif bagi pengembangan PBM. Biasanya kegiatan diskusi kelompok berlangsung secara spontan dan tidak formal, sehingga guru dapat dengan mudah mengemukakan permasalahan yang dihadapi selama proses belajar mengajar. Pembinaan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru me

lalui kegiatan demonstrasi mengajar juga dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Biasanya dalam kegiatan demonstrasi mengajar guru mengamati secara langsung bagaimana kepala sekolah memberikan contoh caracara mengajar yang baik dan benar, sehingga nantinya guru dapat mempraktikkan kembali kepada peserta didik (Roza, 2015). Dengan demikian, pembinaan yang dilakukan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

### **Efektivitas evaluasi terhadap pembinaan**

Evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru berperan penting untuk menilai sejauh mana kegiatan pembinaan telah mencapai tujuannya. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar sekolah belum memiliki sistem evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Penilaian sering hanya dilakukan pada akhir kegiatan tanpa ada tindak lanjut berupa program

pengembangan lanjutan. Evaluasi yang efektif seharusnya tidak berhenti pada pengumpulan data, tetapi harus mencakup analisis hasil, umpan balik, serta perbaikan berkelanjutan. Selain itu, evaluasi perlu melibatkan berbagai pihak termasuk guru itu sendiri agar hasilnya objektif dan komprehensif.

Perubahan yang diharapkan dari semua personil dalam supervisi dan dalam perbaikan program melibatkan supervisor, guru, dan murid. Supervisor dan guru bekerjasama untuk membawa perubahan-perubahan dalam diri anak didik. Langkah-langkah evaluasi terhadap pembinaan guru, antara lain (Rohmah & Maunah, 2022):

- a. Menetapkan atau memformulasikan tujuan evaluasi, yakni tentang apa yang akan dievaluasi terhadap pembinaan guru yang dievaluasi.
- b. Menetapkan kriteria yang akan digunakan dalam menentukan keberhasilan pembinaan guru yang akan dievaluasi.
- c. Menetapkan cara atau metode evaluasi yang akan digunakan.
- d. Melaksanakan evaluasi, mengolah dan menganalisis data atau hasil pelaksanaan evaluasi tersebut.
- e. Menentukan keberhasilan program yang dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tersebut serta memberikan penjelasan-penjelasan.
- f. Menyusun rekomendasi atau saran-saran tindakan lebih lanjut terhadap pembinaan guru berikutnya berdasarkan hasil evaluasi tersebut.

Berdasarkan dari uraian diatas menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pekerjaan guru dilaksanakan sesuai dengan petunjuk dan petunjuk untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan guru. Kepala sekolah berusaha menerapkan kepemimpinan pembelajaran dengan tujuan membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah merencanakan, melaksanakan, memantau dan memantau hasil pengajaran untuk meningkatkan efektivitas guru (Rahmawati et al, 2024). Dengan adanya evaluasi yang sistematis, lembaga pendidikan dapat memetakan kekuatan dan kelemahan dalam pembinaan, serta merancang strategi pengembangan kinerja guru yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

## Penutup

Evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Guru memiliki peranan yang sangat strategis dalam keberhasilan proses pembelajaran karena guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru melalui pembinaan yang berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama setiap lembaga pendidikan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pendidikan telah berjalan melalui berbagai kegiatan seperti supervisi akademik, workshop, serta diskusi kelompok. Namun demikian, pembinaan tersebut masih sering bersifat formalitas dan belum sepenuhnya berorientasi pada kebutuhan nyata guru di lapangan. Diperlukan pendekatan pembinaan yang lebih partisipatif, reflektif, dan berfokus pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

Selain itu, efektivitas evaluasi terhadap pembinaan masih belum optimal karena sebagian besar sekolah belum memiliki sistem evaluasi yang terencana dan berkesinambungan. Evaluasi

sering kali berhenti pada tahap penilaian tanpa adanya tindak lanjut berupa umpan balik atau program lanjutan untuk pengembangan kompetensi guru. Padahal, evaluasi yang efektif seharusnya mencakup analisis, refleksi, dan perbaikan berkelanjutan yang melibatkan seluruh pihak, baik kepala sekolah, pengawas, maupun guru itu sendiri.

Dengan demikian, evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru perlu dirancang secara sistematis dan dilaksanakan secara berkelanjutan agar mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil evaluasi tersebut hendaknya dijadikan dasar dalam penyusunan program pembinaan berikutnya, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru, mutu pembelajaran, dan pada akhirnya mutu pendidikan secara keseluruhan.

### Daftar Pustaka

- Aulia, Nurul, Nurul Aini, and Salma Firdaus. "Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Pada Penilaian Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, no. 3 (2024): 2174–78
- Hasibuan, Emrina. "Pandangan Kepala Sekolah Tentang Evaluasi Kinerja Guru." *Journal of Counseling, Education and Society* 2, no. 1 (2021): 47.
- Karim. "Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Smp Negeri 1 Batu Ampar Tahun Pelajaran 2022/2023." *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora* 9, no.1 (2023): 220–34.
- Rambe, Khoirunnisa Fadila, Icha Natasya Aulia, et al. "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Sistem." *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* 8, no. 5 (2024): 613–18.
- Rahmawati, Diah, Refkli Lifdia Kusuma Ningrum, Windasari Windasari, and Agustin Hanivia Cindy. "Evaluasi Efektivitas Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 34 Surabaya." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 3, no. 2 (2024): 203–9
- Ramadhan, Edwian. "Pembinaan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Sd An-Nisaa ' Tangerang Selatan 2019 M / 1440 H Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di." *Pembinaan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di SD An-Nisaa ' Tangerang Selatan*, 2019, 131.
- Rohmah, Ria Fitria, and Binti Maunah. "Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru." *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 1, no. 2 (2022): 67–79
- Sukainten, Ratu Atikah, Iif Nasikhatul Ummah, Fahad Achmad Sadat, and Delis Sri Maryati. "Proses Dan Teknik Supervisi Pendidikan Islam." *Tanzhimuna* 2, no. 2 (2023): 221–35.
- Roza, Nola. "No TitleÉ" *Ekp* 13, no. 3 (2015): 1576–80.

*Journal Salimiya*: Vol. 6, No.4, Desember 2025, e-ISSN; 2721-7078

Copyright rests with the authors

Copyright of *Jurnal Salimiya* is the property of *Jurnal Salimiya* and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>