

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA
GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
PEMBELAJARAN DI GUGUS SEULANGA
KOTA BANDA ACEH**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Magister Ilmu Pendidikan pada
Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan

Oleh:

EFRIDA YANI
NIM: 22116029



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA
BANDA ACEH
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Efrida Yani
NIM : 22116029
Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Gugus Bungong Seulanga Kota Banda Aceh

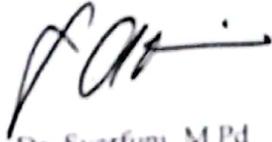
Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada ujian tesis program magister

Banda Aceh, 10 September 2024

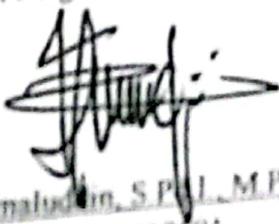
Pembimbing I


Dr. Siti Mayang Sari, M Pd
NIDN 1330057702

Pembimbing II


Dr. Syarfum, M Pd
NIDN 0128068203

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan


Dr. Akmaludin, S.Pd., M.Pd
NIDN 1301018601

PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI GUGUS
BUNGONG SEULANGA KOTA BANDA ACEH

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 10 September 2024

Tanda Tangan

Pembimbing I : Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

()

Pembimbing II : Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

()

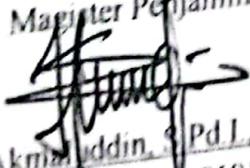
Penguji I : Dr. Rita Novita, M.Pd
NIDN. 0101118701

()

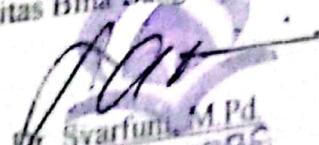
Penguji II : Dr. Zahraini, M.Pd
NIDN. 0112067803

()

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

()
Dr. Akmaluddin, S.Pd.L, M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

()
Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

PENGESAHAN KELULUSAN

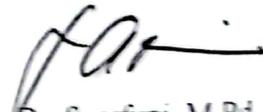
Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Gugus Bungong Seulanga Kota Banda Aceh telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh Efrida Yani, NIM 22116029, Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada Selasa, 10 September 2024.

Menyetujui,

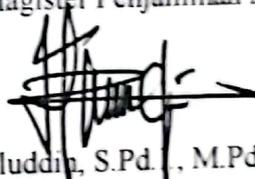
Pembimbing I


Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

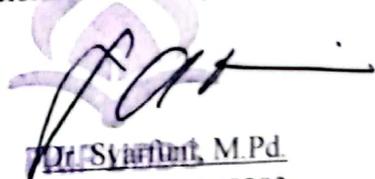
Pembimbing II


Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan


Dr. Akmaluddin, S.Pd., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena


Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat dan Memalsukan Data

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Efrida Yani
NIM : 22116029
Angkatan : II
Prodi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Gugus Bungong Seulanga Kota Banda Aceh

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya saya sendiri, bukan dikerjakan orang lain;
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya;
3. Saya tidak ada merubah atau memalsukan data penelitian saya.

Jika ternyata dikemudian hari terbukti bahwa telah melakukan salah satu hal diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 10 September 2024
Saya yang membuat pernyataan,


(Efrida Yani)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan proposal tesis ini. Shalawat serta salam tidak lupa pula penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan telah memberikan tuntunan dan tauladan yang sempurna kepada umatnya.

Puji syukur alhamdulillah berkat inayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis dengan judul “*Pengembangan Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Gugus Seulanga Kota Banda Aceh*”. Berkat usaha dan ridha Allah penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis sebagai tugas studi pada Program Magister (S-2) dalam Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan.

Banda Aceh, 05 Juni 2024

Penulis

ABSTRACT

EFRIDA YANI, 22116029, “PRINCIPAL'S ASSESSMENT OF TEACHER PERFORMANCE IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION”

Principal Assessment Referring to the effectiveness of education and the more basic educational goals are the teacher's duties which will ultimately result in a positive assessment of the success of performance. Effective Principal Leadership is based on people and places teachers, administrative staff, education personnel and students in their respective proportions, influencing better work effectiveness. Effective Principal Leadership should also realize a task orientation and view teachers, administrative staff, and students as parts that determine the success of education. This study aims to improve the quality of education in Aceh. Through qualitative descriptive methods, the results of the study are based on the principal's assessment of teachers in improving the quality of education in the learning process that leads to teacher performance in elementary schools. One way to improve the quality and quality of education besides preparing professional staff also requires an assessment from the principal for teachers in each learning so that learning objectives are achieved properly. Learning objectives cannot be achieved due to the lack of motivation of the principal, colleagues and equality in treatment and performance assessment.

Keywords: *Assesment, Teacher Perfomance, Quality Of Education*

ABSTRAK

EFRIDA YANI, 22116029, “PENILAIAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN”

Penilaian Kepala Sekolah Mengacu pada efektivitas pendidikan dan tujuan pendidikan yang lebih mendasar yaitu tugas guru yang pada akhirnya akan menghasilkan penilaian positif terhadap keberhasilan kinerja. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif berlandaskan pada *people and places* guru, tenaga administrasi, tenaga kependidikan dan siswa pada proporsinya masing-masing, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja yang lebih baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif juga hendaknya mewujudkan orientasi tugas dan memandang guru, tenaga administrasi, dan siswa sebagai bagian yang menentukan keberhasilan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Aceh. Melalui metode deskriptif kualitatif, hasil penelitian ini berlandaskan pada penilaian kepala sekolah terhadap guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pada proses pembelajaran yang bermuara pada kinerja guru di sekolah dasar. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan selain menyiapkan tenaga yang profesional juga diperlukan adanya penilaian dari kepala sekolah terhadap guru pada setiap pembelajaran agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik. Sasaran pembelajaran tidak dapat tercapai karena kurangnya motivasi kepala sekolah, rekan sejawat, dan kesetaraan dalam perlakuan dan penilaian kinerja.

Kata Kunci: Penilaian, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
2.1. Kinerja Guru	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Guru	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	11
2.1.3 Indikator Kinerja Guru	12
2.2. Draft Pengembangan Penilaian Kinerja Guru.....	16
2.3. Penilaian Kinerja Guru	17
2.3.1 Pengertian Penilaian Kinerja Guru	17
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Guru	23
2.3.3 Manfaat Kinerja Guru	24
2.4. Penelitian Relevan.....	24
2.5. Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Desain Penelitian.....	29
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
3.3. Populasi dan Sampel	29
3.3.1. Populasi.....	29
3.3.2. Sampel	30
3.4. Prosedur Penelitian.....	31
3.4.1 Analisis (Analyze).....	32
3.4.2 Desain (Design).....	32
3.4.3 Pengembangan (Development)	32
3.4.4 Implementasi (Implementation)	33
3.4.5 Evaluasi (Evaluation).....	33
3.5 Data dan Sumber Data Penelitian	33
3.6. Teknik Pengumpulan Data	34
3.6.1 Observasi.....	34
3.6.2 Angket (kuesioner)	34
3.6.3 Tes	35
3.6.4 Dokumentasi	35
3.7 Instrumen Pengumpulan Data.....	35
3.7.1 Kisi Instrumen Observasi.....	35
3.7.2 Kisi Kuesioner Validasi Ahli	36
3.7.3 Kisi Penilaian Kepraktisan.....	38
3.8. Teknik Analisis Data	39

3.8.1 Kelayakan Assesment	39
3.8.2 Analisis Data Kepraktisan.....	40
3.8.3 Tes Uji Coba Penilaian Kinerja Guru.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Hasil Observasi	43
4.1.2 Hasil Data Analisis	44
4.1.3 Desain Asesmen	49
4.2 Hasil Pengembangan Asessment	51
4.2.1 Hasil Validasi	52
4.2.2 Hasil Evaluasi	56
BAB V KESIMPILAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Implikasi	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator dan Tujuan Kinerja Guru	13
Tabel 2.2 Draft Pengembangan Penilaian Kinerja Guru.....	16
Tabel 2.3 Penilaian Kinerja Guru	19
Tabel 3.1 Data Gugus Bungong Seulanga	30
Tabel 3.2 Kisi Lembar Observasi	36
Tabel 3.3 Kisi Lembar Validasi Ahli Isi	36
Tabel 3.4 Kisi Lembar Validasi Ahli Bahasa.....	37
Tabel 3.5 Presentase Hasil Validasi.....	40
Tabel 3.6 Skor Respon Guru	41
Tabel 3.7 Kriteria Penilaian.....	41
Tabel 4.1 Indikator Penilaian	43
Tabel 4.2 Data hasil Analisis	44
Tabel 4.3 Desain Penilaian	49
Tabel 4.5 Penilaian Ahli Media	52
Tabel 4.6 Penilaian Ahli Bahasa.....	53
Tabel 4.7 Penilaian Produk	54
Tabel 4.8 Rekapitulasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 3.1 ADDIE	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru mempunyai pengaruh yang paling penting terhadap kemajuan siswa, bahkan lebih penting dari pada status sosial ekonomi dan lokasi sekolah. Guru merupakan kunci dalam sistem pendidikan, tetapi masih memiliki permasalahan terkait rendahnya kualitas pengajaran, kualitas pendidikan, maupun praktek pengajarannya. Masalah yang lainnya yaitu tidak adanya sistem pemantauan yang layak atau pengawasan yang efektif, terhadap aspek-aspek efektifitas dalam mengajar, maupun komponen lainnya. Keadaan ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam penilaian kinerja guru. Berdasarkan data yang dikumpulkan peneliti berkaitan dengan penilaian kinerja guru salah satunya yaitu penelitian Firyomanto (2016:9) dihasilkan bahwa penilaian yang digunakan dalam penilaian kinerja guru, belum berbasis pada hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru, dalam mengajar, mendidik, melatih dan mengarahkan, membimbing serta menilai dan mengevaluasi. Hasil yang sama juga di temui pada penelitian Parida (2020:7), menyatakan bahwa penilaian kinerja guru belum menilai tugas pokok guru melainkan penilaian kinerja guru secara universal dan tidak spesifik.

Penilaian yang digunakan dalam menilai kinerja guru cenderung terakumulasi dalam satu bagian, seperti kinerja guru dalam pembelajaran. Penilaian tersebut merupakan akumulasi penilaian kinerja berdasarkan totalitas tugas pokok dan fungsi guru, yang tidak dispesifikasi berdasarkan komponen-komponen tugas pokok dan fungsi guru. Sebagai gambaran, penilaian yang telah dikembangkan

sebagai Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG), memiliki komponen penilaian tugas guru dalam pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Penilaian kinerja guru tersebut masih terakumulasi, secara global dalam penilaian kinerja guru. Komponen tugas guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya belum tampak terbagi dalam substansi atau komponennya secara mandiri.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada bulan 11 September 2023 di Gugus Bungong Seulanga, memberikan gambaran pula bahwa penilaian yang dilakukan oleh pengawas meliputi penilaian terhadap pelaksanaan tugas guru dalam mengajar dan administrasinya. Melalui penilaian yang dilakukannya pada saat guru sedang mengajar, sulit untuk dapat menggambarkan kinerja guru yang sesungguhnya, karena guru memiliki kecenderungan lebih mempersiapkan diri, dibanding pada saat tidak dilakukan monitoring, dalam penilaian kinerjanya. Selain itu penilaian tersebut masih terbatas dalam substansi atau komponen tugas guru yang terbatas. Hal ini menandakan bahwa diperlukan bentuk penilaian yang mampu mengatasi permasalahan tersebut. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru sekolah dasar, yang relatif berbeda dengan guru yang lainnya menjelaskan bahwa, guru sekolah dasar khususnya guru kelas memiliki peran yang lebih kompleks dibanding dengan guru pada jenjang pendidikan yang lainnya. Guru sekolah dasar memiliki kewajiban dalam membimbing siswa. Kompleksnya tugas guru tersebut, berarti diperlukan penilaian yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi gurunya.

Melalui berbagai jenis penilaian kinerja yang ada, hasilnya adalah guru masih belum mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Seperti disampaikan Sudarwan Sadtyadi (2016:408), bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di

Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Salah satu yang menjadi sebab, karena penilaian kinerja guru terbatas dalam substansi tertentu saja, sehingga guru hanya mempersiapkan dan melakukan perbaikan berdasarkan substansi atau komponen tertentu. Keadaan ini sesuai dengan kondisi realita yang ada, bahwa penilaian kinerja guru masih bersifat terbatas dalam substansi tertentu, apalagi dalam substansi tersebut merupakan akumulasi beberapa komponen yang seharusnya dapat dinilai secara terpisah. Akibatnya guru dalam melakukan perbaikan kinerjanya terbatas dalam substansi yang terbatas pula. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan pengembangan penilaian kinerja guru sekolah dasar yang terjabarkan dalam faktor atau komponen tugas pokok dan fungsi guru.

Beberapa bentuk penilaian kinerja guru sekolah dasar menggunakan komponen dan indikator berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru, seperti penelitian yang dilakukan Muadin (2017:94), dengan mempergunakan komponen yang sesuai dengan kategori kinerja dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Penelitian yang dilakukan Sadtyadi (2020:294), dalam penelitian ini, kinerja guru diukur melalui hasil kerja guru, diantaranya melalui sub-komponen tugas pokok dan fungsi guru yang dijabarkan dalam bidang tugas mengajar, mendidik, membimbing, dan melatih. Hal ini dapat digunakan dalam melihat kinerja berdasarkan komponennya. Penelitian Tigelaar (2012:179), mempergunakan Professional Dispositions Assessment Rubric, dengan tujuh kriteria, yang dijabarkan dalam sub-kriteria sebagai standar guru dalam pembelajaran. Jabaran dari sub-kriteria tersebut jika dipilah dapat menjadi bagian dalam komponen tugas

guru sekolah dasar. Lasino (2022:112) dalam penelitiannya mempergunakan rubrik untuk pengamatan dan untuk menilai kinerja guru baru dengan berbagai latar belakang. Komponen dalam penelitian ini mempergunakan komponen dan subkomponen tugas guru dalam pembelajaran, sehingga berdasarkan penilaiannya dapat dihasilkan penilaian kinerja berdasarkan komponennya.

Yamin (2010:140), mengatakan idealnya penilaian kinerja guru berdasarkan kinerja aktual yaitu berdasarkan komponen-komponen pokok melalui analisis pekerjaannya. Demikian halnya disampaikan Saud (2010:50) yang mengatakan bahwa kinerja profesi guru aktual, dalam penampilan proses belajar mengajar, minimal terdiri dari merencanakan, melaksanakan, menilai dan menguasai proses belajar mengajar. Fredriksson, dalam Nuland (2009:17) memberikan saran bahwa dalam mendefinisikan dimensi kualitas kerja guru, tidak seharusnya dilihat dari segi kemampuan dalam perilaku secara sempit, tetapi lebih dalam hal pekerjaannya. Kualitas guru harus dianggap sebagai sebuah konsep menyeluruh, yaitu sebagai kualitas yang menyeluruh, dan bukan hanya bagian dari perilaku terukur secara terpisah, yang berkembang secara mandiri dalam satu bagian.

Terintegrasinya seluruh kemampuan dari dimensi kualitas guru dapat menandai guru yang memiliki kinerja luar biasa. Guru dikatakan memiliki kualitas dalam kinerjanya jika memiliki kecakapan dalam mengajar, dalam melatih serta memiliki pengalaman. Guru dalam hal ini professional dalam pekerjaannya. Pendapat tersebut lebih mempertegas bahwa dalam melihat kinerja guru tidak seharusnya hanya melalui salah satu komponen saja, tetapi seharusnya dilakukan dengan melihat secara menyeluruh komponen yang menjadi tugas guru yang tergabung dalam tugas pokok dan fungsi guru sebagai kinerja guru.

Dalam menjaga objektivitas penilaian, seharusnya dilengkapi dengan penilaian dari diri sendiri dan sejawat, dengan maksud, akan terjadi interaksi, bukan saja dalam hal nilainya, tetapi arah perubahan dan perbaikan kinerja yang diharapkan. Hasil penilaian kinerja seharusnya dapat digunakan sebagai mediasi dalam berkomunikasi antara penilai dengan yang dinilai. Melalui proses mengkomunikasikan hasil penilaian tersebut, dapat memberikan informasi terkait dengan hal-hal yang seharusnya dilakukan dan dipertahankan sebagai kinerja. Pengembangan penilaian kinerja guru dengan sumber utama teman sejawat, dan diri sendiri, menjadi sangat penting. Bentuk *self assesment* dapat dipergunakan sebagai media penilaian diri. Asesmen teman sejawat, akan menjadi pelengkap sebagai komponen kritik atas kinerja tersebut. Rivai (2011:55) mengatakan beberapa manfaat dari penilaian kinerja. Manfaat tersebut diantaranya adalah dapat meningkatkan motivasi kerja, juga meningkatkan kepuasan kerja. Melalui penilaian kinerja dapat diketahui kelemahan, dan kekuatan kerjanya.

Penilaian kinerja juga dapat dipergunakan sebagai media dalam berkomunikasi di lingkungan kerja. Melalui pemahaman nilai pribadinya, dapat digunakan sebagai media berdiskusi dalam masalah pekerjaan, serta memperjelas konteks pekerjaan. Penilaian kinerja juga dapat memberikan kesempatan untuk mendiskusikan dan mendapatkan bimbingan dalam mencapai cita-cita yang diharapkan, maupun meningkatkan hubungan harmonis dalam pekerjaan.

Penggunaan penilaian kinerja, dengan melibatkan langsung guru itu sendiri, dan teman sejawatnya akan lebih memperjelas tentang apa yang seharusnya guru lakukan, dan kekurangan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugasnya. Seperti disampaikan oleh Dharma (2011:203), bahwa penilaian kinerja oleh diri sendiri

banyak menghasilkan nilai yang realistis, selama dalam penilaian tersebut tidak mempengaruhi secara langsung upah atau gaji. Mempergunakan penilaian diri memiliki kecenderungan seseorang lebih memahami atas pekerjaannya. Melalui penilaian diri sendiri, guru akan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, dan mampu melakukan perbaikan-perbaikan terhadap aspek-aspek yang dianggap kurang tepat Yamin (2010:114). Komunikasi dengan atasan dapat ditingkatkan, serta memberikan dorongan untuk lebih berkembang. Penilaian oleh teman sejawat (*peer assessment*), juga memiliki keunggulan yakni lebih independen, selain bentuk penilaian ini cocok digunakan dalam struktur organisasi yang tidak hirarkis. Firyomanto (2016:39), dalam hasil penelitian mengatakan bahwa penilaian teman sejawat dapat, memberikan gambaran yang sangat komprehensif dalam hal mengajar yang efektif dan dapat digunakan untuk perbaikan mengajar.

Saat ini bentuk penilaian kinerja melalui penilaian diri dan sejawat belum dikembangkan. Berarti diperlukan pengembangan penilaian kinerja guru untuk penilaian diri, penilai teman sejawat maupun penilaian atasan. Pengembangan penilaian kinerja guru melalui penilaian diri sendiri, teman sejawat dan atasan, menjadi sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan penilaian kinerja yang lebih komprehensif. Terlebih dengan mempergunakan tiap komponen yang merupakan tugas pokok dan fungsi guru sekolah dasar. Nilai penting dari pengembangan penilaian kinerja yang lebih komprehensif serta berdasarkan substansi pekerjaan guru, sangat berhubungan dengan keadaan dan kondisi yang diperlukan, seperti untuk perbaikan dalam mengajar maupun kebijakan atas pekerjaannya.

1.2 Batasan Masalah

Untuk mempermudah pemecahan masalah, perlu disusun beberapa batasan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, berikut beberapa hal yang di batasi:

1. Penelitian ini dilakukan pada Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh.
2. Penelitian ini difokuskan pada pengembangan penilaian kinerja guru Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh.
3. Penelitian ini mengembangkan buku pedoman penilaian kinerja guru Gugus Bungong Seulangan Banda Aceh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kinerja guru valid dikembangkan untuk guru Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh?
2. Apakah penilaian kinerja guru untuk Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh praktis dalam pelaksanaannya?
3. Apakah penilaian kinerja guru untuk Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh efektif pada pengembangannya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kevalidan penilaian kinerja guru Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui kepraktisan pelaksanaan penilaian kinerja guru Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui keefektifan pengembangan penilaian kinerja guru Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah menambah referensi pada bidang pendidikan sebagai panduan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan khususnya untuk Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru Gugus Bungong Seulanga Banda Aceh, diharapkan *dapat* meningkatkan kualitas pendidikan dengan menggunakan penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan.
- b. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi sekolah untuk turut mengadakan sebuah pergerakan serta perubahan agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Bagi dinas, pendidikan dapat mensosialisasikan dan merekomendasikan hasil penelitian ini untuk dapat diterapkan di sekolah-sekolah di wilayah terkait untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Anwar, 2020:12).

Kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Siregar 2020:20). Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *Performance* yang berasal dari akar kata *to Perform* dengan beberapa arti yaitu, melakukan, menjalankan,

melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill as vow*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*) dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*) Gulo (2021:54).

Definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta yakni: “Performance is define as the record of outcomes produced on a specified job function or activty during time periode” prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari kegiatan selama kurun waktu tertentu Hasan (2019:23).
2. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
3. Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja atau karya tidak terbatas kepada pemangku jabatan dalam organisasi Harmendi (2021:16).
4. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu.

Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yaitu: a. Tugas individu b. Perilaku individu c. ciri individu Timor (2018:34). Tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan sekolah merupakan peningkatan kinerja individu dan kelompok kerja pada sekolah tersebut

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Produktivitas kinerja adalah perbandingan antara output dan input. Menurut (Adeshola & Abubakar, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja); b) pendidikan; c) keterampilan; d) manajemen kepemimpinan; e) tingkat pendapatan; f) gaji dan kesehatan; g) jaminan sosial; h) iklim kerja; i) infrastruktur; (j) teknologi; k) kesempatan untuk berprestasi.

Beberapa aspek penilaian kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan, antara lain:

1. Standar yang digunakan untuk menganalisis kinerja,
2. Definisi kinerja yang tepat,
3. Frekuensi penilaian, hubungan atasan dengan bawahan,
4. Konsekuensi tingkat tinggi atau rendah,
5. Penerimaan legitimasi penilaian,
6. Performance.

Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal yakni:

1. Dorongan untuk bekerja,
2. Tanggung jawab terhadap tugas,
3. Minat terhadap tugas,
4. Menghargai tugas,
5. Kesempatan untuk berkembang,
6. Perhatian kepala sekolah,
7. Hubungan interpersonal dengan sesama guru,

8. MGMP dan KKG,
9. Kelompok diskusi terbimbing dan layanan perpustakaan.

Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya (OECD, 2019), Artinya, setiap kinerja guru di sekolah akan mendapatkan penilaian yang nantinya penilaian itu bisa mempengaruhi jenjang karir Bapak/Ibu di sekolah, misal diberi kenaikan pangkat (Sadtyadi & Kartowagiran, 2020). Profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru mencerminkan seberapa baik dan seberapa akurat guru tersebut memenuhi tuntutan pekerjaan. Keberhasilan atau kegagalan kinerja yang telah dicapai oleh guru dipengaruhi oleh tingkat kinerja secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang bergantung pada ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku fundamental yang mempengaruhi pada kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melaksanakan pekerjaan dan uraian tugas. Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap

guru. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, perilaku yang dimaksud adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran.

Berkaitan dengan standar kinerja guru dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh supervisor dijelaskan bahwa: “Standar kinerja guru berkaitan dengan mutu guru dalam melaksanakan tugasnya seperti: 1) bekerja sama dengan siswa secara individu, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pemanfaatan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) kepemimpinan aktif dari guru”. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), disebutkan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi para pendidik di perguruan tinggi. Dijelaskan indikator kinerja guru pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel: 2.1 Indikator dan Tujuan Kinerja Guru

No	Indikator	Tujuan
1	Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.	Meningkatkan kualitas guru.
2	Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	Peningkatan kuantitas kinerja.
3	Ketepatan waktu, merupakan tingkat	Disiplin

	aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	
4	Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.	SDM yang efektif
5	Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab.	Komitmen.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa standar kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan salah satu bentuk kinerja guru. Pendapat lain dikemukakan oleh Soedijarto yang menyatakan bahwa ada empat kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membangun hubungan dengan siswa Saragih

(2008:29). Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Satuan Pendidikan Menengah dijelaskan bahwa beban kerja guru meliputi kegiatan pokok sebagai berikut: (1) merencanakan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) menilai hasil belajar; (4) membimbing dan melatih siswa; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat ketika ia melakukan interaksi belajar mengajar di kelas meliputi persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkaitan dengan pentingnya evaluasi kinerja guru. Departemen Pendidikan Georgia telah mengembangkan instrumen penilaian kinerja guru yang kemudian dimodifikasi oleh Kementerian Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kompetensi Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: (1) RPP (rencana dan bahan ajar) atau dikenal dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skills).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana kelihatannya ketika guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, melainkan dalam pelaksanaannya pembelajaran yang baik seorang guru harus melakukan persiapan yang baik agar ketika melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang tertuang dalam indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan bagi siswa yang belum berhasil pada saat evaluasi.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian konsep kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan interpersonal dengan siswa

2.2 Draft Pengembangan Penilaian Kinerja Guru

Tabel 2.2 Draft Pengembangan Penilaian Kinerja Guru

No	Struktur	Unit	Bab I	Buku
1	Cover	Unit 1	1. Pendahuluan	<p>1. Cover</p> 
2	Kata Pengantar	Unit 2	2. Penilaian Kinerja Guru	<p>2. Kata pengantar</p> <p>Memuat tentang ucapan terimakasih atas partisipasi dan motivasi serta bantuan dari berbagai pihak dalam penyusunan buku</p>

3	Daftar Isi	Unit 3	3. Pelaksanaan Penialain Kinerja Guru	3.Daftar isi Memuat tentang isi buku
4	Implikasi	Unit 4	4. Penutup	4. Implikasi Memuat tentang buku
5	Saran	Unit 5	5. Lampiran (Instrumen Penilaian dan Dokumentasi)	5.Saran Memuat tentang saran terkait buku
6	Daftar Pustaka	6. Memuat tentang referensi buku		
7	Biografi	7. Biografi Memuat tentang riwayat penulis buku		

2.3 Penilaian Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hamzah dalam bukunya Profesi Kependidikan, bahwa untuk menilai kemampuan atau kinerja guru itu, meliputi:

1. Kemampuan membuat perencanaan pengajaran, yakni guru harus mampu merencanakan pengorganisasian bahan pengajaran, guru harus mampu merencanakan dalam mengolah kegiatan belajar mengajar, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penggunaan media dan sumber belajar, merencanakan penilaian hasil belajar.

2. Kemampuan mengajar dalam kelas, yakni guru harus mampu menggunakan metode, media dan bahan latihan, melakukan interaksi dengan siswa, mendemonstrasikan khazanah metode mengajar, mendorong dan mengarahkan ketertiban siswa dalam kelas, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan perlengkapan, melakukan evaluasi hasil belajar.
3. Kemampuan mengadakan hubungan antara pribadi siswa, yakni membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesanggupan dalam kegiatan belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan.
4. Kemampuan membuat rencana/ satuan pelajaran, meliputi, merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penggunaan media dan sumber pembelajaran, merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran.
5. Kemampuan dalam praktik mengajar, meliputi, penggunaan metode, media dan bahan latihan sesuai dengan tujuan mengajar, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khazanah metode mengajar, mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pencapaian siswa dalam proses pembelajaran.

Namun demikian perlu diperhatikan beberapa unsur-unsur kunci dalam penilaian kinerja guru, dijelaskan pada table berikut:

Tabel: 2.3 Penilaian Kinerja Guru

No	Penilaian	Sasaran
1	Menetapkan visi dan misi	Tujuan dan sasaran organisasi
2	Satu kesatuan tujuan dalam organisasi	Kualitas Organisasi.
3	Penetapan rencana strategi dan kebijakan operasional perusahaan atau organisasi.	Visi dan Misi
4	Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja	Kebijakan.
5	Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran	Evaluasi
6	Pelaporan Kinerja.	Hasil Kinerja
7	Penggunaan Informasi Kinerja	Pertanggung jawaban

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Penilaian kinerja guru berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan (Gultom, 2020). Manfaat penilaian kinerja bagi semua anggota organisasi adalah agar mereka mengetahui dan merasakan manfaat terhadap apa yang sudah mereka kerjakan (Akmaluddin et al., 2020). Menurut

Rivai, manfaat itu meliputi tiga bagian, yaitu: 1). Manfaat bagi guru yang dinilai, 2). Manfaat bagi kepala sekolah atau penilai, 3). Manfaat bagi lembaga sekolah atau organisasi Karnati (2017:65).

Manfaat atau keuntungan bagi guru yang dinilai antara lain: meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka, umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif, pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, pengembangan rencana untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan sebanyak mungkin (Gultom, 2020), peluang untuk komunikasi ke atas, peningkatan pemahaman tentang nilai-nilai pribadi, peluang untuk mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana mengatasinya, pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut, adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan, kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan arahan apa saja, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi aspirasi karyawan, mendorong hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan (Kerja et al., 2024)

Manfaat bagi kepala sekolah atau asesor, yaitu: kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi tren kinerja guru untuk perbaikan manajemen lebih lanjut, kesempatan untuk mengembangkan pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap, memberikan kesempatan untuk mengembangkan sistem pemantauan baik untuk manajer itu sendiri pekerjaan, dan pekerjaan dari bawahannya (Novita, 2024), identifikasi ide-ide untuk peningkatan nilai pribadi, peningkatan kepuasan kerja, pemahaman yang lebih

baik tentang karyawan, tentang ketakutan, kekhawatiran, harapan dan aspirasi mereka, peningkatan kepuasan kerja baik dari manajer maupun dari bawahan, kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik tentang caranya mereka dapat memberikan kontribusi besar bagi organisasi (Kadarsih et al., 2020), meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara para manajer dan karyawan karena mereka telah berhasil mendekatkan ide-ide karyawan dengan ide-ide pimpinan (Karyanto et al., 2015), sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara tujuan individu dan tujuan kelompok atau tujuan departemen (Harmendi et al., 2021), kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan organisasi, sehingga karyawan dapat mengukur diri (Syamsul, 2017), memposisikan diri dan berhasil sesuai dengan harapan pimpinan, sebagai media untuk meningkatkan hubungan interpersonal atau interpersonal hubungan antara karyawan dan pimpinan (Romadhon & MS, 2021), sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memfokuskan perhatian kepada mereka secara pribadi, kesempatan berharga bagi manajer untuk dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga memungkinkan untuk merevisi target atau menetapkan prioritas baru, mengidentifikasi peluang untuk rotasi atau perubahan tugas guru (Manajemen & Sekolah, n.d.).

Manfaat bagi lembaga atau organisasi yaitu: peningkatan semua simpul unit yang ada dalam lembaga, peningkatan pandangan yang luas terhadap tugas yang dilakukan oleh setiap pegawai, peningkatan kualitas komunikasi (Julaiha, 2019), peningkatan motivasi pegawai secara keseluruhan, peningkatan hubungan yang harmonis dalam pencapaian organisasi tujuan, peningkatan dalam hal

pengawasan yang melekat pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan, untuk lebih mengenal kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang jelas, kemampuan menemukan dan mengenali setiap permasalahan, sebagai sarana penyampaian pesan bahwa pegawai dihargai oleh instansi (Ideswal et al., 2020), kejelasan dan ketepatan pengetahuan (Hardaning & Yahya, 2021), keterampilan dan sikap yang dibutuhkan pegawai agar instansi dapat tampil prima, budaya kelembagaan menjadi mapan, karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pemimpin atau dapat dipromosikan menjadi lebih terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab yang kuat, jika penilaian kinerja dilembagakan dan manfaat yang diperoleh lebih besar sehingga menjadi salah satu sarana terpenting dalam meningkatkan kinerja sekolah atau organisasi (Kiding, 2021).

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi lembaga sekolah karena penilaian ini memberikan tingkat pencapaian standar, ukuran atau kriteria yang ditetapkan oleh sekolah (Sanjani, 2019). Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat pada seorang guru dapat diatasi dan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Evaluasi tenaga kependidikan merupakan penilaian tenaga kependidikan biasanya terfokus pada prestasi individu dan partisipasi mereka dalam kegiatan sekolah” (Muslimin, 2020). Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan (Tute et al., 2020), penilaian berguna sebagai umpan balik tentang berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan

potensi yang pada gilirannya berguna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir (Akmaluddin & Haqiqi, 2019)

Bagi sekolah, hasil evaluasi kinerja tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti mengidentifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, seleksi, pengenalan, penempatan, promosi, sistem penghargaan dan aspek lain dari pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri maupun bagi sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Timor, 2018). Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugasnya dengan lebih baik sehingga guru dapat melaksanakan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan siswa dan kemajuan guru itu sendiri menuju guru yang professional (Fahri et al., 2022).

Evaluasi kinerja guru bukan dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari-cari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam arti konstruktif untuk mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan siswa. Ini menuntut perubahan pola pikir juga perilaku dan kemauan guru untuk melakukan refleksi diri secara berkesinambungan (Husni & Sari, 2023)

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Depdiknas menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam:

- 1) Pengembangan profesi dan karier guru;
- 2) Pengambilan kebijaksanaan per sekolah;
- 3) Cara meningkatkan kinerja guru;
- 4) Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru;
- 5) Mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training;
- 6) Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja;
- 7) Penyempurnaan manajemen sekolah;
- 8) Penyediaan informasi untuk sekolah.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani Nurchaeni (2023:91) mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompetensi;
- 2) Perbaikan kinerja;
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
- 6) Membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desai pegawai.

2.4 Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya mempelajari tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Sebelum peneliti mengadakan penelitian ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja pada Muatan IPA Kurikulum 2013 Tingkat Sekolah Dasar Tadhkiroh (2021:643). Hasil penelitian adalah Produk dalam studi ini berupa instrumen penilaian kinerja siswa muatan IPA kurikulum 2013 mendapatkan kategori sangat layak setelah melalui uji coba instrumen dengan para pakar sehingga siap digunakan dan siap direplikasi untuk materi atau muatan mata pelajaran yang lain.
2. Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi Sadtyadi (2020:303). Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas, instrumen tersebut valid dan reliabel. Hasil analisis faktor menunjukkan fit model yang cukup baik, berarti dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru sekolah dasar terdiri dari lima komponen yakni mengajar, mendidik, melatih dan mengarahkan, membimbing, serta menilai dan mengevaluasi, kemudian masing-masing komponen instrumen penilaian kinerja guru dapat dijabarkan menjadi beberapa indikator relevan seperti yang dideskripsikan dalam hasil penelitian..

3. Pengembangan Assesment of Inovation Learning Berbasis Revolusi Industri 4.0. untuk Guru Sekolah Dasar Prasasti (2020:71). Penelitian ini membuktikan bahwa Assessment Of Inovation Learning Berbasis Revolusi Industri 4.0. pada Guru Sekolah Dasar telah memenuhi kriteria 86.67% dinyatakan dalam kriteria sangat layak dari validator ahli bahasa, 88.89% dinyatakan dalam kriteria sangat layak dari validator ahli materi, 87.06% dinyatakan dalam kriteria sangat layak dari validator ahli penyajian, 84.29% dinyatakan dalam kriteria sangat layak.
4. Implementasi Supervisi Kunjungan Kelas Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sdn Krooy Kabupaten Kaimana Papua Barat Rumlus (2021:43). Hasil dari penelitian ini kepala sekolah menyusun program dan menentukan jadwal pelaksanaan supervisi melalui kunjungan kelas dengan memberitahukan kepala sekolah menyiapkan administrasi dan menyusun materi penguasaan, pelaksanaan supervisi kunjungan kelas tanpa adanya pemberitahuan awal pengawas tanpa direncanakan datang ke kelas dan mengecek RPP dan silabus, pelaksanaan supervisi kunjungan kelas atas undangan guru kepala sekolah memenuhi undangan guru supervisi guru dengan memeriksa RPP dan silabus, dampaknya dapat meningkatkan kualitas kinerja guru, meningkatkan efektivitas kurikulum, meningkatkan efektivitas dan efisiensi sarana dan prasarana, meningkatkan kualitas manajemen sekolah.
5. Pengembangan Instrumen Penilaian Supervisi Manajerial Kepala Sekolah PAUD Berbasis Website Yussanti (2020:217). Hasil dari penelitian ini adalah Instrumen Penilaian Supervisi Manajerial Pengawasan Kepala Sekolah Berbasis Website atau InPeSiM, pedoman penggunaan InPeSiM bagi

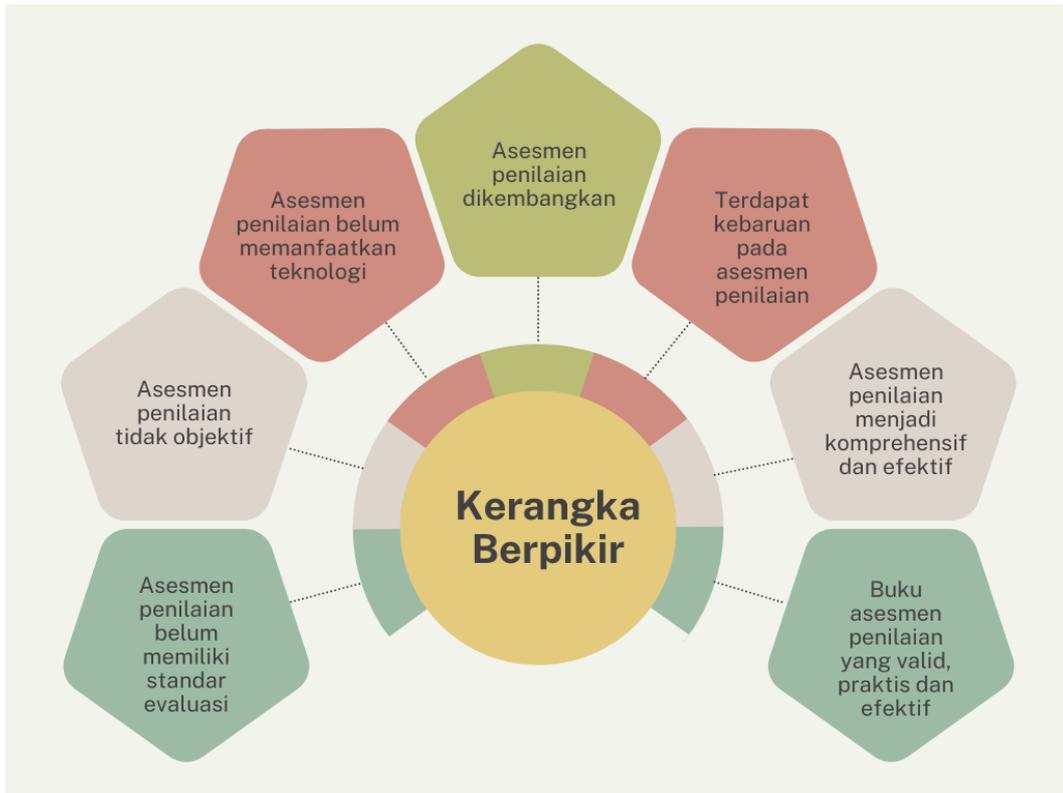
Pengawas dan Kepala Sekolah. Berdasarkan hasil validasi ahli, InPeSiM dinyatakan sangat lengkap dan layak untuk diuji. Sedangkan pada uji coba lapangan, Supervisor menyatakan produk sangat baik digunakan dalam supervisi manajerial.

6. Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 13 Binjai Amini (2021:19). Hasil penelitian terlihat bahwa Dalam perencanaan supervisi akademik diperoleh informasi bahwa kepala sekolah selalu memberikan kewenang kepada guru dalam mengapresiasi inovasi mereka dalam mengajar. Kepala sekolah juga melakukan kunjungan keruangan guru. Gunanya mengecek secara langsung keadaan perkembangan guru dalam mempersiapkan administrasi. Pengawasan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dala situasi covid ini menggunakan aplikasi sigum dimana dengan adanya aplikasi ini guru akan diberikan kemudahan mengupload data dan meningkatkan penggunaan IPTEK. Untuk kegiatan supervisi yang akan dilaksanakan oleh kepala sekolah disusun dengan baik. Pelaksanaan supervise akademik oleh kepala sekolah tidak mengurangi penilaian kepala sekolah sebagai pengawas supervisi membantu guru dalam meningkatkan kinerja guru.
7. Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Gultom (2020:29). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja guru dapat diukur dengan dilakukan penilaian kinerja guru yang merupakan suatu kegiatan membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, untuk guru. Kepala sekolah menilai pelaksanaan pembelajaran meliputi pra pembelajaran

(pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa), dan menutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan memberikan, pembinaan kepada para guru dalam menyusun rencana pembelajaran, memantau para guru dalam melaksanakan pembelajaran, mengawasi jalannya program- program kegiatan pendidikan, mengecek keadaan dan keutuhan fasilitas sekolah sebagai penunjang prestasi peserta didik, mengevaluasi lewat briefing dan rapat program pendidikan.

2.5 Kerangka Berpikir

Produk yang akan dikembangkan adalah buku pedoman asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penggunaan buku pedoman tersebut dipilih agar terdapat kebaruan serta perubahan dalam indikator buku pedoman sehingga prosedur asesmen penilaian semakin optimal, sehingga buku pedoman asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru menjadi komprehensif dan efektif sehingga dapat mencapai kebaruan pelaksanaan proses asesmen penilaian secara optimal. Meskipun demikian, buku pedoman asesmen penilaian ini memiliki manfaat agar menciptakan penilaian yang sesuai dengan standar evaluasi yang konsisten serta asesmen penilaian terealisasi secara adil dalam penilaian. Pertimbangan inilah yang membuat peneliti ingin mengembangkan asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru pada gugus Bungong Seulanga . Berikut merupakan bagan kerangka berpikir pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian pengembangan (Research & Development). Research & Development (R&D) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji efektifitas produk tersebut Sugiyono (2012:409). Sedangkan menurut Sukmadinata (2015:169) menjelaskan penelitian dan pengembangan merupakan sebuah pendekatan penelitian untuk menghasilkan produk baru tau menyempurnakan produk yang sudah ada. Penelitian pengembangan ini menggunakan metode ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluasi), yang memacu pada proses-proses utama dari proses pengembangan sistem pembelajaran.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2023. Penelitian ini dilaksanakan pada 7 Sekolah Dasar Gugus Bungong Seulanga yaitu SDN 16, SDN 19, SDN 46, SDN 57, SDN 69, SDN 72 dan SD Fatih Tengku Nyak Arief.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Gugus Bungong Seulanga dengan rincian kepala sekolah sebanyak 7 orang dan guru sebanyak 73 orang, dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Data Gugus Bungong Seulanga

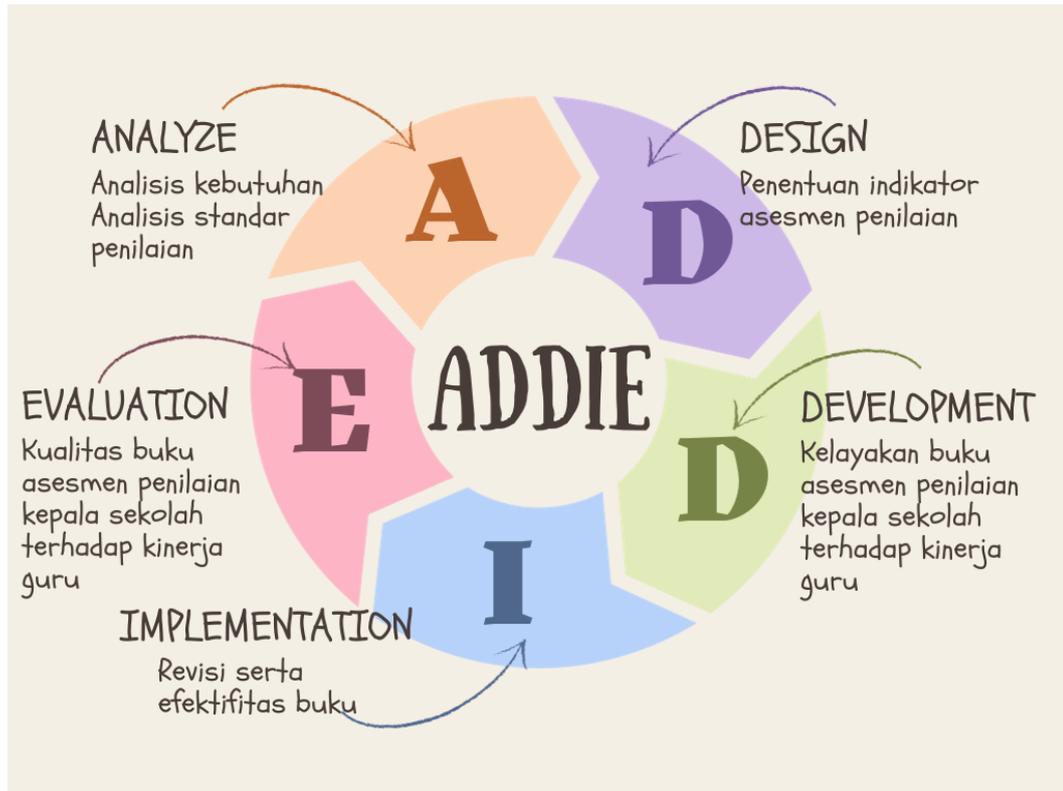
No.	Nama Sekolah	Jumlah Responden
1.	SDN 16 Banda Aceh	18
2.	SDN 19 Banda Aceh	10
3.	SDN 46 Banda Aceh	9
4.	SDN 57 Banda Aceh	10
5.	SDN 69 Banda Aceh	12
6.	SDN 72 Banda Aceh	9
7.	SD Fatih Tengku Nyak Arief	12
Total		80

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:215) memaparkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel adalah dengan teknik pengambilan sampel populasi keseluruhan secara random satu sekolah dua orang yang digunakan sebagai sampel.

3.4 Prosedur Penelitian

Metode pengembangan ADDIE terdiri dari lima tahap yang meliputi analisis (Analyze), desain (Design), pengembangan (Development), implementasi (Implementation) dan evaluasi (Evaluation) (Sugiyono,2015:200).



Gambar 3.1 ADDIE

Langkah – langkah pengembangan model ADDIE

Langkah-langkah pengembangan menjelaskan tentang prosedur yang ditempuh oleh peneliti dalam mengembangkan produk secara tidak langsung akan memberikan petunjuk bagaimana langkah prosedur yang dilalui sampai ke produk yang akan dispesifikasikan.

Sesuai dengan model penelitian dan pengembangan diatas, maka produk yang akan dikembangkan akan mengikuti prosedur penelitian dan pengembangan model yang akan dijelaskan sebagai berikut :

3.4.1 Analisis (analyze)

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis kebutuhan yang merupakan tahap utama penelitian untuk mengetahui kebutuhan sekolah dalam asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang digunakan. Pada tahap ini

bertujuan untuk mengetahui kebutuhan yang diperlukan di gugus Bungong Seulanga, dan dapat memberikan masukan kepada peneliti dalam mengembangkan asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang sesuai dengan kebutuhan gugus tersebut.

3.4.2 Desain (Design)

Berdasarkan analisis, selanjutnya peneliti melakukan perancangan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang akan dipilih dan dapat dilakukan dengan kerangka acuan diantaranya:

1. Pemilihan penentuan indikator penilaian.
2. Tujuan penilaian.
3. Pemilihan konsep mengenai evaluasi asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru tersebut.

3.4.3 Pengembangan (Development)

Pada tahap ini peneliti melakukan pengembangan, bertujuan untuk menghasilkan produk yang akan dikembangkan oleh peneliti yaitu buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru. Buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang sudah di desain dan direncanakan, kemudian buku tersebut dikembangkan dengan divalidasi oleh beberapa validator ahli diantaranya ahli materi dan ahli bahasa.

3.4.4 Implementasi (Implementation)

Pada tahap implementasi digunakan untuk mengetahui keefektifan dan kepraktisan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang telah dikembangkan dan divalidasi oleh ahli. Sehingga layak untuk diimplementasikan dengan tujuan untuk membuktikan bahwa buku asesmen penilaian kepala sekolah

terhadap kinerja guru efektif dan praktis untuk digunakan sebagai buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan khususnya pada gugus bungong seulanga.

3.4.5 Evaluasi (Evaluation)

Pada tahap ini peneliti melakukan evaluasi untuk mengetahui kualitas buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang telah dikembangkan dan dapat melihat kelayakan produk yang dikembangkan, maka dapat diketahui kesempurnaan suatu produk yang telah dikembangkan dan evaluasi yang telah dilakukan.

3.5 Data dan Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek data yang diperoleh. Data-data yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber diantaranya:

3.5.1 Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini yang pertama adalah observasi dan wawancara pada gugus bungong seulanga mengenai proses asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3.5.2 Data Skunder

Sumber data skunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang menjadi pendukung dalam penelitian yaitu berupa buku, catatan-catatan, data nama kepala sekolah dan guru gugus bungong seulanga serta dokumen asesmen penilaian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui:

3.6.1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun bahan dan keterangan, yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap berbagai fenomena yang menjadi objek pengamatan data terhadap indikator-indikator dari variabel penelitian Djali (2020:53).

3.6.2 Angket (Kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Sugiyono, (2017:142). Angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan kepada beberapa ahli media yang bertujuan untuk memperoleh kritik, koreksi dan saran terhadap pengembangan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang merupakan desain peneliti pada penilaian kinerja. Lembar angket diberikan kepada ahli materi dan ahli bahasa dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru, serta angket juga diujikan pada guru untuk mengetahui keefektifan dan kepraktisan dari buku tersebut.

3.6.3 Penilaian Kepala Sekolah

Penilaian Kepala sekolah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dalam penilaian kinerja guru tersebut. Tes dilakukan dengan cara menguji buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang telah dikembangkan berdasarkan kebutuhan. Tes digunakan

untuk mengetahui keefektifan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru pada gugus bungong seulanga.

3.6.4 Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang menggunakan bahan klasik untuk meneliti perkembangan yang kusus yaitu untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan tentang apa, mengapa, kenapa, dan bagaimana. Adapun menurut Arikunto (2010:274) bahwa metode dokumentasi adalah cara mencari tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majala dan sebagainya. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi, yaitu untuk mengumpulkan data tertulis berupa data jumlah guru PNS, guru tidak tetap. Data tingkat pendidikan terakhir guru dan kepala sekolah, kepangkatan guru dan kepala sekolah dan jenis kelamin dari guru dan kepala sekolah

3.7 Instrumen Pengumpulan Data

3.7.1 Kisi Instrumen Observasi

Untuk mendapatkan data kegiatan pembelajaran dilakukan dengan observasi langsung. Berikut merupakan kisi-kisi dari lembar observasi:

Tabel 3.2 Kisi Lembar Observasi

No.	Aspek kegiatan yang diamati
1.	Perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum
2.	Inovasi dan keterampilan dalam pengelolaan kelas
3.	Optimalisasi penggunaan media dalam pelaksanaan pembelajaran

4.	Kolaboratif, komunikatif serta atraktif pada teman sejawat, siswa dan wali murid
5.	Manajerial yang optimal dalam mengorganisasi tugas administratif serta profesionalis dalam bekerja
6.	Sebagai support sistem dalam mendukung inisiatif serta program sekolah
7.	Sebagai pemberi inspirasi dan motivasi pada lingkungan sekolah

3.7.2 Kisi Kuesioner Validasi Ahli

Berikut merupakan kisi-kisi lembar uji validasi ahli pada buku asesmen penilaian kepala sekolah yaitu validasi isi dan validasi bahasa:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Lembar Validasi Ahli Isi

No	Aspek yang dinilai
1	Buku asesmen penilaian relevan dan sesuai dengan tujuan penilaian kinerja guru
2	Buku asesmen penilaian mencakup aspek-aspek yang benar dan relevan untuk mengukur kinerja guru
3	Buku asesmen penilaian mencakup standar dan kompetensi yang telah ditetapkan untuk guru
4	Buku asesmen penilaian tersebut konsisten dalam pengukuran kinerja guru
5	Buku asesmen penilaian menghasilkan hasil yang konsisten bila digunakan oleh berbagai penilai

6	Buku asesmen penilaian praktis dalam penggunaannya dilapangan
7	Buku asesmen penilaian mengukur sesuai dengan hal yang harus diukur atau relevan pada indikator setiap item
8	Buku asesmen penilaian sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah
9	Buku asesmen penilaian dapat dimanfaatkan sebagai penyusunan laporan hasil penilaian kinerja guru
10	Buku asesmen penilaian menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang bermanfaat terkait pengembangan profesional guru

Tabel 3.4 Kisi-kisi Lembar Validasi Ahli Bahasa

No	Aspek yang dinilai
1	Bahasa yang digunakan sesuai dengan sasaran yang dinilai
2	Bahasa yang digunakan jelas dan tidak ambigu sehingga dapat meminimalisir risiko interpretasi ganda
3	Bahasa yang digunakan menggunakan kata dan frasa yang tepat dan relevan dengan konteks penilaian kinerja guru
4	Bahasa yang digunakan mudah dimengerti oleh semua pihak yang menggunakannya
5	Bahasa yang digunakan memberikan instruksi yang jelas tentang penggunaan buku asesmen penilaian serta proses penilaian
6	Bahasa yang digunakan mematuhi norma-norma tata bahasa dan ejaan yang berlaku
7	Bahasa yang digunakan tidak memunculkan masalah dalam

	pemahaman atau interpretasi
8	Bahasa yang digunakan dalam buku asesmen penilaian jelas dan mudah dimengerti
9	Bahasa yang digunakan memiliki arti yang sama bagi semua pihak

3.7.3 Kisi Penilaian Kepraktisan

Kuesioner ini ditujukan kepada guru guna mengetahui tingkat kepraktisan dari buku asesmen penilaian kepala sekolah untuk memperoleh data tentang keterbacaan produk yang dikembangkan. Berikut kisi-kisi instrument tingkat kepraktisan buku asesmen penilaian kepala sekolah:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Intrument Kepraktisan

No	Aspek yang dinilai
1	Buku asesmen penilaian dapat digunakan oleh evaluator tanpa perlu instruksi yang rumit
2	Buku asesmen penilaian memerlukan waktu yang wajar tanpa membebani penilai
3	Buku asesmen penilaian ini memudahkan penyusunan laporan hasil penilaian dengan cepat dan efisien
4	Buku asesmen penilaian ini bersifat fleksibel dalam pemanfaatannya
5	Buku asesmen penilaian ini dapat menghasilkan penilaian dengan cepat sehingga dapat direfleksi sesegera mungkin
6	Buku asesmen penilaian ini efisien dalam hal biaya
7	Buku asesmen penilaian ini sangat mudah digunakan untuk penilaian terhadap kinerja guru

8	Buku asesmen penilaian ini mudah di akses untuk asesmen penilaian kinerja guru
9	Buku asesmen penilaian ini memerlukan perangkat lunak khusus untuk mengaksesnya

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui kelayakan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang sudah di nilai oleh validator ahli. Hasil yang diperoleh akan digunakan sebagai pertimbangan dalam memperbaiki buku. Analisis data yang digunakan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut:

3.8.1 Kelayakan Buku

Kelayakan buku asesmen penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru akan dinilai oleh validator sesuai dengan pokok bahasan/materi dan bahasa. Menurut akbar (2013:155), langkah yang dilakukan peneliti untuk menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Peneliti mempersiapkan data-data yang telah didapatkan terlebih dahulu, selanjutnya menganalisis data tersebut
2. Setelah validator memberi skor peneliti akan menghitung skor setiap kriteria
3. Pedoman menghitung skor maksimum

$$\text{Validasi (V)} = \frac{\text{total skor validasi}}{\text{total skor maksimal}} \times 100\%$$

Akbar (2013:155)

4. Hasil kelayakan buku telah diketahui persentasenya disesuaikan dengan kriteria validasi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Presentase Hasil Validasi

No	skor	Nilai	Kriteria Validasi
1	5	100% - 90%	Sangat Valid
2	4	90% - 80%	Cukup Valid
3	3	80% - 70%	Kurang Valid
4	2	70% - 60%	Tidak Valid
5	1	60% - 50%	Sangat Tidak valid

Akbar (2013).

3.8.2 Tes Uji Coba Penilaian Kinerja Guru

Hasil belajar siswa diperoleh dari hasil tes setelah proses penilaian. Syarat ketuntasan hasil penilaian kinerja guru mendapat skor ≥ 75 dan dengan kategori baik dan baik sekali secara keseluruhan sebanyak 75% dari seluruh guru.

$$HBS = \frac{\text{skor yang di peroleh siswa}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$$

Simang (2016)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Peneliti ini menggunakan model ADDIE pada penelitian model pengembangan ADDIE dinilai lebih rasional dan lebih lengkap. Sugiono (2016) mengemukakan Model ini dapat digunakan sebagai bentuk penelitian pengembangan dengan berbagai macam bentuk produk dalam kegiatan pembelajaran seperti model, strategi, metode, analisis dan assesment penilaian.

4.1.1 Hasil Observasi

Perundang-undangan dan tujuan pendidikan Nasional, sebagai peraturan tentang proses penilaian kepala sekolah pada proses peningkatan kineja guru yaitu dapat menciptakan suasana dan proses pembelajaran bagi peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Tujuan dari hasil observasi awal adalah untuk mengetahui kondisi, sifat dan kebutuhan siswa.

Tahap awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan observasi kebutuhan. Kebutuhan penelitian ini dilakukan untuk mengukur kebutuhan terhadap modul ajar yang sudah dilakukan dan di buat oleh guru pamong dan selanjutnya peneliti memberikan terobosan baru dalam pengembangan modul ajar dengan materi yang sama. Dari hasil observasi tersebut diperoleh informasi bahwa kurang maksimal

penggunaan modul yang sudah dilaksanakan guru sebelumnya penggunaan pembelajaran berbasis modul digital ini menjadi salah satu keunggulan dalam proses pembelajaran dan berdampak pada model bervariasi pada pembelajaran IPA. Pelaksanaan pembelajaran IPA yang menurut peneliti kurang menarik akan lebih terlihat jelas bahwa kebermaknaan pembelajaran dengan menggunakan modul berbasis digital ini memberikan nuansa baru bagi kegiatan guru dan siswa.

Berdasarkan hasil observasi penilaian kepala sekolah memperoleh penilaian dijelaskan pada tabel: 4.1 sebagai berikut:

Tabel: 4.1 Indikator Penilaian

No	Indikator	Keterangan
1	Penilaian Kepala sekolah terhadap perangkat pembelajaran.	Perangkat pembelajaran sudah dipersiapkan oleh guru sebelum proses pembelajaran, sebab suatu kewajiban guru pada setiap pergantian semester untuk merancang kembali RPP dan silabus serta modul pembelajaran yang disesuaikan dengan kurikulum.
2	Pengelolaan kelas dalam bentuk inovasi guru	Sudah terlaksananya pengembangan inovasi guru dalam bentuk teknologi dalam pembelajaran seperti karya ilmiah dan pembelajaran berbasis IT.
3	Pemanfaatan Media pelajaran.	Guru sudah menyediakan media pembelajaran pada setiap pelajaran yang di ampu.
4	Perangkat hubungan kerjasama antar teman sejawat.	Sudah adanya kerjasama antara teman sejawat dan kolaborasi antara guru dan siswa.
5	Manajerial yang seimbang.	Sudah terbentuknya sistem organisasi dan administrasi di sekolah.
6	Support sistem dalam mendukung program	Sudah terlaksananya program dan sistem dalam mendukung

	sekolah.	inisiatif disekolah.
7	Pemberian motivasi dan dukungan.	Proses kerjasama antara kepala sekolah dan guru memberikan dampak positif.
8	Keprofesian kerja yang terdukung oleh kinerja.	Sudah terlaksananya peningkatan kinerja keprofesian guru.
9	Penilaian berkala oleh kepala sekolah.	Sudah terlaksana penilain berkala yang diberikan kepala sekolah untuk guru.
10	Kegiatan bimbingan oleh perangkat guru melalui evaluasi.	

4.1.2 Hasil Data Analisis

Sebaran untuk data kuesioner beberapa kepala sekolah sebagai sampel yaitu terdata pada sasaran penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut dijelaskan pada tabel: 4.2 sebagai berikut:

Tabel: 4.2 Data Hasil Analisis

No	Institusi	Nama	Deskripsi
1	SD Negeri 16 Banda Aceh	SY	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat pembelajaran sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sudah diterapkan pada siswa dalam pembelajaran. 2. Inovasi dan keterampilan berjalan dengan baik. 3. Pemanfaatan media selalu digunakan dalam proses pembelajaran. 4. Manajerial sekolah terlaksana dengan baik. 5. Guru selalu mengoptimalkan kewajiban.

			<ol style="list-style-type: none"> 6. Suport sistem yang komprehensif dan efektif dalam organisasi sekolah lebih baik. 7. Melaksanakan refleksi diri upaya penguatan peningkatan kinerja. 8. Kepala sekolah memberikan pengaruh baik pada kinerja guru. 9. Penilaian terhadap guru dilakukan secara berkala dengan ketentuan berlaku. 10. Evaluasi dan audit pada setiap pembelajaran per semester.
2	SD Negeri 19 Banda Aceh	JB	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat pembelajaran difasilitasi oleh sekolah sehingga pembelajaran berjalan dengan baik dan stabil. 2. Inovasi guru sudah memenuhi kriteria kinerja. 3. Media selalu digunakan guru dalam proses pembelajaran secara digital. 4. Sistem kerja teman sejawat sudah terorganisir dan baik. 5. Guru sudah melaksanakan sistem manajerial aktif dalam pembelajaran. 6. Implementasi peningkatan kinerja selalu mendapatkan suport. 7. Guru sudah mendapatkan motivasi dalam kegiatan peningkatan kinerja. 8. Diberikan refleksi diri untuk menyeimbangkan pengetahuan dan kompetensi melalui kegiatan sekolah.

			<p>9. Penilaian selalu diberikan secara berkala dan menghasilkan kinerja profesional.</p> <p>10. Evaluasi terbimbing selalu diberikan dalam kegiatan audit sekolah.</p>
3	SD Negeri 46 Banda Aceh	NH	<p>1. Rencana pembelajaran sudah sesuai dengan kurikulum.</p> <p>2. Perangkat inovasi belajar terpenuhi dan difasilitasi.</p> <p>3. Guru sudah menggunakan perangkat media ajar berbasis IT.</p> <p>4. Guru selalu memberikan pengalaman bermakna bagi siswanya.</p> <p>5. Organisasi sekolah berdampak pada kinerja guru profesional.</p> <p>6. Leadership di utamakan.</p> <p>7. Guru meneladani pimpinan.</p> <p>8. Guru diberikan kewenangan untuk mengatur dan memberikan keleluasaan dalam pengelolaan kelas.</p> <p>9. Penilaian guru dilaksanakan secara berkala dalam semester.</p> <p>10. Program sekolah berjalan lancar dengan kerjasama dan kolaborasi.</p>
4	SD Negeri 57 Banda Aceh	HD	<p>1. Penetapan perangkat guru dalam pembelajaran menjadi kewajiban setiap guru.</p> <p>2. Keterampilan guru menentukan bakat dan minat siswa.</p> <p>3. Penggunaan media ajar terlaksana dengan baik.</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Guru memiliki jiwa yang kolaboratif dan komunikatif. 5. Terlaksananya sistem manajerial yang baik dengan pimpinan. 6. Pimpinan memberikan kenyamanan bagi setiap guru. 7. Inspiratif dan motivatif dalam memimpin. 8. Sudah melakanakan ferleksi pada setiap proses peningkatan kinerja. 9. Pelaksanaan pembelajaran diikuti setiap kegiatan PKG. 10. Evaluai diikuti dan dilaksanakan secara terbimbing dan profesional.
5	SD Negeri 69 Banda Aceh	RT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pembelajaran sudah berjalan dengan baik dan terstruktur. 2. Perangkat inovasi guru sudah memenuhi kriteria. 3. Media yang digunakan berbasis IT. 4. Guru sudah melaksanakan proses pembelajaran dengan meningkatkan pengalaman yang bermakna. 5. Manajerial program sekolah sudah terlaksana dengan baik. 6. Selalu diberikan support dan motivasi. 7. Membangun hubungan yang positif dan saling mendukung. 8. Memberikan kegiatan refleksi untuk peningkatan kompetensi. 9. Penialain evaluasi diri ditingkatkan dan dilaksnakan secara berkala.

			10. Dapat dipastikan bahwa pengembangan program sekolah merata setiap guru.
6	SD Negeri 72 Banda Aceh	SF	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat pembelajaran sudah tersusun rapi dan membrikan nuansa budaya. 2. Perangkat dan inovasi sesuai dengan program sekolah. 3. Penggunaan media sudah optimal pada pelaksanaannya. 4. Guru selalu berkelakuan profesional dengan teman sejawat. 5. Manajerial sekolah berjalan dengan baik. 6. Diberikan support dan motivasi oleh pimpinan. 7. Sangat menginspirasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. 8. Merefleksi diri pada kegiatan sekolah. 9. Penilaian dan evaluasi dilaksanakan secara berkala. 10. Evaluasi dan audit meningkatkan kinerja guru.
7	SD Fatih	ML	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat pembelajaran sudah terlaksana sesuai dengan kurikulum yang berlaku. 2. Sudah sesuai dengan inovasi dan bahan ajar. 3. Penggunaan media sudah terlaksana dengan baik berbasis IT. 4. Guru berkolaborasi dan komunikatif

			<p>dalam proses belajar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Sudah menciptaka lingkungan yang kondusif. 6. Dukungan yang selalu dilakukan oleh pimpinan dalam segala hal kegiatan guru dan sekolah. 7. Memberikan motivasi untuk peningkatan kinerja guru. 8. Merefleksi diri upaya peningkatan kompetendi guru. 9. Penilaian berkala selalu dilakukan pimpinan. 10. Pengembangan profesionalitas guru.
--	--	--	---

4.1.3 Desain Assesment Penilaian.

Tabel: 4.3 Desain Penilaian

No	Kriteri Penilaian	Contoh																								
1	Tabel Kinerja Guru	<p style="text-align: center;">Tabel 3.2 Penilaian Kinerja Guru</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Penilaian</th> <th>Sasaran</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Menetapkan visi dan misi</td> <td>Tujuan dan sasaran organisasi</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Satu kesatuan tujuan dalam organisasi</td> <td>Kualitas Organisasi.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Penetapan rencana strategi dan kebijakan operasional perusahaan atau organisasi.</td> <td>Visi dan Misi</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">44</p> <hr/> <p style="font-size: small;">Assesment Kepala Sekolah Berbasis Kinerja Guru Erida Yani, S.Pd</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja</td> <td>Kebijakan.</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran</td> <td>Evaluasi</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Pelaporan Kinerja.</td> <td>Hasil Kinerja</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Penggunaan Informasi Kinerja</td> <td>Pertanggung jawaban</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: x-small; text-align: center;">Masih banyak guru sekolah yang...</p>	No	Penilaian	Sasaran	1	Menetapkan visi dan misi	Tujuan dan sasaran organisasi	2	Satu kesatuan tujuan dalam organisasi	Kualitas Organisasi.	3	Penetapan rencana strategi dan kebijakan operasional perusahaan atau organisasi.	Visi dan Misi	4	Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja	Kebijakan.	5	Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran	Evaluasi	6	Pelaporan Kinerja.	Hasil Kinerja	7	Penggunaan Informasi Kinerja	Pertanggung jawaban
No	Penilaian	Sasaran																								
1	Menetapkan visi dan misi	Tujuan dan sasaran organisasi																								
2	Satu kesatuan tujuan dalam organisasi	Kualitas Organisasi.																								
3	Penetapan rencana strategi dan kebijakan operasional perusahaan atau organisasi.	Visi dan Misi																								
4	Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja	Kebijakan.																								
5	Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran	Evaluasi																								
6	Pelaporan Kinerja.	Hasil Kinerja																								
7	Penggunaan Informasi Kinerja	Pertanggung jawaban																								

<p>2</p>	<p>Tabel Kompetensi Guru</p>	<p>berdasarkan uraian di atas ini, tabel 3.4.</p> <p>Tabel 3.4 Kompetensi Guru</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>Ranah Kompetensi</th> <th>Jumlah</th> <th>Kompetensi Indikator</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Pedagogik</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Kepribadian</td> <td>4</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Sosial</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Profesional</td> <td>7</td> <td>369</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Jumlah</td> <td>17</td> <td>69</td> </tr> </tbody> </table>	No.	Ranah Kompetensi	Jumlah	Kompetensi Indikator	1.	Pedagogik	3	9	2.	Kepribadian	4	14	3.	Sosial	3	10	4.	Profesional	7	369	Jumlah		17	69
No.	Ranah Kompetensi	Jumlah	Kompetensi Indikator																							
1.	Pedagogik	3	9																							
2.	Kepribadian	4	14																							
3.	Sosial	3	10																							
4.	Profesional	7	369																							
Jumlah		17	69																							
<p>3</p>	<p>Kinerja Guru</p>	<p>4.1 Kinerja Guru Kompetensi Pedagogik</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Kapabilitas</th> <th>Indikator</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Menguasai karakteristik peserta didik</td> <td> <p>Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.</p> <p>Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.</p> <p>Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.</p> <p>Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku</p> </td> </tr> </tbody> </table>	No	Kapabilitas	Indikator	1.	Menguasai karakteristik peserta didik	<p>Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.</p> <p>Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.</p> <p>Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.</p> <p>Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku</p>																		
No	Kapabilitas	Indikator																								
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	<p>Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.</p> <p>Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.</p> <p>Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.</p> <p>Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku</p>																								

4	Indikator Penilaian	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Kriteria</th> <th style="text-align: left;">Indikator</th> <th style="text-align: center;">(1)</th> <th style="text-align: center;">(2)</th> <th style="text-align: center;">(3)</th> <th style="text-align: center;">(4)</th> <th style="text-align: center;">(5)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">Menguasai karakteristikistik peserta didik</td> <td style="vertical-align: top;"> 1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya. 2. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. 3. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda. 4. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya. </td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Kriteria	Indikator	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Menguasai karakteristikistik peserta didik	1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya. 2. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. 3. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda. 4. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.					
Kriteria	Indikator	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)														
Menguasai karakteristikistik peserta didik	1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya. 2. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. 3. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda. 4. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.																			

Buku Assesment terlampir pada akhir Tesis.

4.2 Hasil Pengembangan Buku Penilaian Kepala Sekolah

Hasil pengembangan merupakan tujuan dari penelitian, sebagaimana hasil ditinjau dari beberapa expert sebahai validator yang memvalidasi produk tertentu yang dihasilkan dari penelitan pengembangan. Tahap ke tiga dari proses pengembangan adalah proses validasi produk. Peneliti memvalidasi buku assesment kepala sekolah pada tiga orang validator yakni: validatol ahli bahasa, ahli media, dan ahli kelayakan isi penilaian. Berikut hasil dari beberapa pendapat validator:

4.2.1 Hasil Validasi

A. Ahli Media

Berdasarkan keterangan ahli media memberikan penilaian sebagai berikut:

Tabel: 4.4 Penilaian Ahli Media

No.	Aspek yang dinilai	Skor	Nilai kevalidan
1.	Asesmen penilaian relevan dan sesuai dengan tujuan penilaian kinerja guru	5	87
2.	Asesmen penilaian mencakup aspek-aspek yang benar dan relevan untuk mengukur kinerja guru	5	89
3.	Asesmen penilaian mencakup standar dan kompetensi yang telah ditetapkan untuk guru	5	85
4.	Asesmen penilaian tersebut konsisten dalam pengukuran kinerja guru	5	87
5.	Asesmen penilaian menghasilkan hasil yang konsisten bila digunakan oleh berbagai penilai	5	86
6.	Buku asesmen penilaian praktis dalam penggunaannya dilapangan	5	89
7.	Buku asesmen penilaian mengukur sesuai dengan hal yang harus diukur atau relevan pada indikator setiap item	5	94
8.	Buku asesmen penilaian sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah	5	98
9.	Buku asesmen penilaian dapat dimanfaatkan sebagai penyusunan laporan hasil penilaian kinerja guru	5	98
10.	Buku asesmen penilaian menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang bermanfaat terkait pengembangan profesional guru.	5	96
Total Skor		50	909
Rata-rata Nilai		100 %	90,9%

Berdasarkan hasil perolehan validasi ahli media bahwa kevalidan media assesmen penilaian kepala sekolah dapat diimplementasikan pada guru dan disesuaikan dengan kebutuhan. Kepala sekolah menjadi panutan bagi bawahannya,

namun kepala sekolah mengambil peran pemimpin dalam setiap keputusan dan keberhasilan kinerja bawahannya.

B. Validasi Ahli Bahasa

Tabel: 4.5 Penilaian Ahli Bahasa

No	Aspek yang dinilai	Skor	Nilai Kevalidan
1	Bahasa yang digunakan sesuai dengan sasaran yang dinilai.	4	89
2	Bahasa yang digunakan jelas dan tidak ambigu sehingga dapat meminimalisir resiko interpretasi ganda.	5	97
3	Bahasa yang digunakan frasa yang tepat dan relevan dengan konteks penilaian kinerja.	4	87
4	Bahasa yang digunakan mudah difahami.	5	90
5	Bahasa yang digunakan sesuai dengan norma.	4	87
6	Bahasa yang digunakan mematuhi norma.	4	88
7	Bahasa yang digunakan tidak memunculkan masalah.	4	89
8	Bahasa yang digunakan pada buku jelas dan mudah dimengerti.	5	97
9	Bahasa memiliki arti yang sama bagi setiap pihak.	4	89
10	Bahasa yang digunakan sesuai dengan EYD.	5	97
Total skor		44	910
Rata-rata nilai		4,4%	91%

Berdasarkan data diatas bahwa nilai kevalidan dari ahli bahasa memperoleh tingkat kevalidan 91%, berdasarkan hasil tersebut maka buku

assesment dapat di implementasikan kepala sekolah untuk guru di tingkat sekolah dasar dengan bahasa yang mudah difahami dan sudah sesuai dengan kategori EYD.

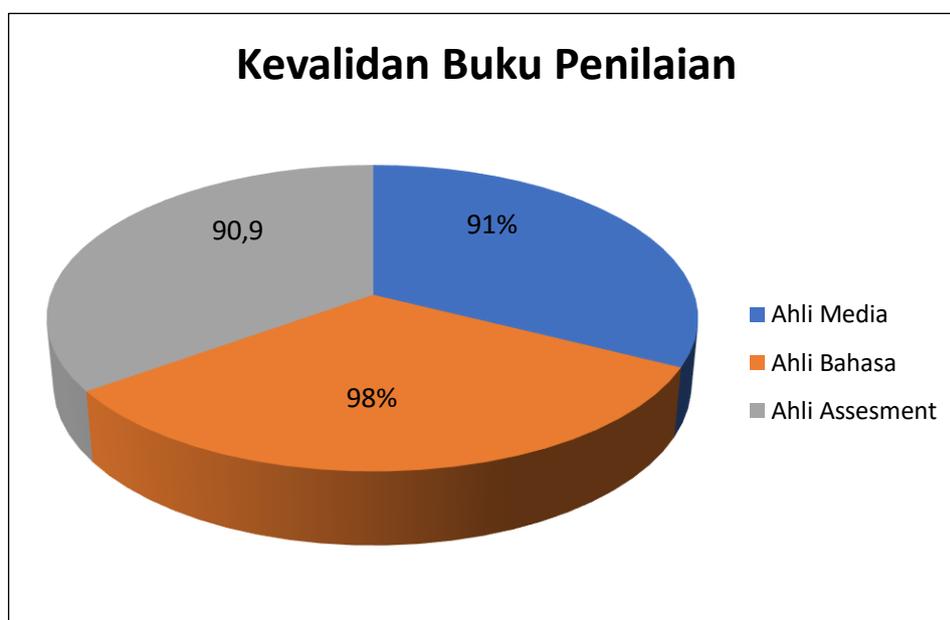
C. Validasi Produk Assesmen.

Tabel: 4.6 Penilaian Produk Asesmen

No	Aspek yang di nilai	Skor	Nilai Kevalidan
1	Penilaian dapat digunakan oleh evaluator tanpa intruksi rumit	4	89
2	Penilaian kepala sekolah memerlukan waktu yang wajar tanpa membebani guru	4	89
3	Penilaian kepala sekolah memudahkan penyusunan laporan hasil penilaain dengan cepat dan efisien olah guru.	4	89
4	Penilaian ini bersifat fleksibel dalam pemanfaatannya untuk peningkatan kinerja guru.	4	89
5	Penilain ini dapat menghasilkan penilaian dengan cepat sehingga dapat merefleksi sesegera mungkin dalam peningkatan kinerja guru.	4	89
6	Penilaian ini efisien dalam hal biaya operasional.	5	96
7	Penilaian ini sangat mudah digunakan untuk penilaian terhadap kinerja guru.	5	96
8	Penilaian ini mudah diakses untuk assesmen penilaian kinerja guru.	4	89
9	Penilaian ini memerlukan perangkat lunak khusus	4	89

	untuk mengaksesnya.		
10	Penilaian ini dapat diteruskan untuk kepentingan laporan kinerja guru.	4	89
Total skor		42	908
Rata-rata nilai		4,2%	98%

Berdasarkan hasil nilai kevalidan buku assesmen kepala sekolah berada pada kategori valid dengan nilai 98%. Buku assesment dapat diimplementasikan berdasarkan penilaian dari validator yang disesuaikan dengan kebutuhan kepala sekolah sebagaimana sudah terdapat poin-poin penting dalam mengukur kompetensi guru untuk peningkatan kinerja guru. Tingkat kevalidan buku asesmen dapat di perjelas dari grafik dibawah ini:



Gambar: 4.1 grafik Hasil penilaian validator

Dari hasil penilaian validator ahli media, bahasa dan produk assesmen memperoleh hasil 90,9% untuk kevalidan media yang dilihat dari cover, warna, tulisan serta gambar yang sepadan untuk diimplementasikan kepada guru

disekolah lokasi penelitian. Perolehan hasil validasi bahasa mendapatkan nilai 90% penilaian disesuaikan dengan bahasa yang digunakan pada buku dan kegunaan serta sesuai dengan EYD sebagaimana terlaksana dan dapat diimplementasikan kepada guru di sekolah lokasi penelitian. Perolehan nilai validasi oleh ahli assesmen produk penilaian guru memperoleh hasil 98% menunjukkan bahwa buku assesmen dapat digunakan kepala sekolah untuk keperluan penilaian kinerja guru para ruanglingkup sekolah dan organisasi sehingga dapat meningkatkan nilai kinerja guru pada tugas pokok *steakholder*.

4.2.2 Evaluasi

A. Hasil Rekapitulasi Penilaian Model Kompetensi Guru SD Negeri 46

Perolehan hasil evaluasi rekapitulasi penialaian kompetensi guru SD Negeri 46 yang dilakukan secara FGD (Focus Discusion Group) yang dilaksanakan pada beberapa sekolah sesuai dengan sampel penelitian memperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel: 4.7:

Tabel: 4.7 Rekapitulasi hasil penilaian Model Kompetensi Guru SD 46

Kompetensi		Tingkat Kompetensi (level)	Nilai
Pedagogik	1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi siswa.	4	4
	2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada siswa.	4	4
	3. Asesmen, umpan balik dan pelaporan pada siswa.	4	5

Kompetensi Kepribadian	4. Kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	4	4
	5. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.		
	6. Orientasi siswa.	4	4
Kompetensi Sosial	7. Kolaborasi untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
	8. Keterlibatan orangtua dan masyarakat dalam pembelajaran.	4	5
	9. Keterlibatan organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatkan pembelajaran.	4	5
Kompetensi Profesional	10. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.	4	4
	11. Karakteristik dan cara belajar siswa.	4	4
	12. Kurikulum dan cara menggunakannya.	4	4
Hasil Penilaian		4	50
Tingkat Kompetensi Terpenuhi		Level 4	83,33

Dari hasil rekapitulasi uji coba asesmen kepala sekolah terhadap guru berdasarkan penilaian model kompetensi guru yakni dengan kategori level 4 memperoleh hasil nilai 83, 33 dengan kategori baik sekali.

Tabel: 4.8 Rekapitulasi hasil penilaian Model Kompetensi Guru SD 57

Kompetensi		Tingkat Kompetensi (level)	Nilai
Pedagogik	1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi siswa.	4	4
	2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada siswa.	4	4
	3. Asesmen, umpan balik dan pelaporan pada siswa.	3	3
Kompetensi Kepribadian	13. Kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	4	4
	14. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.		
	15. Orientasi siswa.	3	3
Kompetensi Sosial	16. Kolaborasi untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
	17. Keterlibatan orangtua dan masyarakat dalam pembelajaran.	3	3
	18. Keterlibatan organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
Kompetensi Profesional	19. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.	4	4
	20. Karakteristik dan cara belajar siswa.	4	4

	21. Kurikulum dan cara menggunakannya.	4	4
Hasil Penilaian		4	45
Tingkat Kompetensi Terpenuhi		Level 3	75,00

Dari hasil rekapitulasi uji coba asesmen kepala sekolah terhadap guru berdasarkan penilaian model kompetensi guru yakni dengan kategori level 3 memperoleh hasil nilai 75,00 dengan kategori baik.

Tabel: 4.9 Rekapitulasi hasil penilaian Model Kompetensi Guru SD 16

Kompetensi		Tingkat Kompetensi (level)	Nilai
Pedagogik	1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi siswa.	4	4
	2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada siswa.	4	4
	3. Asesmen, umpan balik dan pelaporan pada siswa.	4	5
Kompetensi Kepribadian	4. Kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	4	4
	5. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.		
	6. Orientasi siswa.	4	5
Kompetensi	22. Kolaborasi untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4

Sosial	23. Keterlibatan orangtua dan masyarakat dalam pembelajaran.	3	3
	24. Keterlibatan organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
Kompetensi Profesional	7. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.	4	4
	8. Karakteristik dan cara belajar siswa.	4	4
	9. Kurikulum dan cara menggunakannya.	4	4
Hasil Penilaian		4	48
Tingkat Kompetensi Terpenuhi		Level 4	80.00

Dari hasil rekapitulasi uji coba asesmen kepala sekolah terhadap guru berdasarkan penilaian model kompetensi guru yakni dengan kategori level 4 memperoleh hasil nilai 80.00 dengan kategori baik.

Tabel: 4.10 Rekapitulasi hasil penilaian Model Kompetensi Guru SD 19

Kompetensi		Tingkat Kompetensi (level)	Nilai
Pedagogik	1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi siswa.	4	4
	2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada siswa.	4	4
	3. Asesmen, umpan balik dan pelaporan pada siswa.	4	4

Kompetensi Kepribadian	4. Kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	4	4
	5. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.	4	4
	6. Orientasi siswa.	4	4
Kompetensi Sosial	7. Kolaborasi untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
	8. Keterlibatan orangtua dan masyarakat dalam pembelajaran.	4	4
	9. Keterlibatan organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
Kompetensi Profesional	10. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.	4	4
	11. Karakteristik dan cara belajar siswa.	4	4
	12. Kurikulum dan cara menggunakannya.	4	4
Hasil Penilaian		4	48
Tingkat Kompetensi Terpenuhi		Level 4	85.00

Dari hasil rekapitulasi uji coba asesmen kepala sekolah terhadap guru berdasarkan penilaian model kompetensi guru yakni dengan kategori level 4 memperoleh hasil nilai 85,00 dengan kategori sangat baik.

Tabel: 4.11 Rekapitulasi hasil penilaian Model Kompetensi Guru SD 72

Kompetensi		Tingkat Kompetensi (level)	Nilai
Pedagogik	1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi siswa.	5	4
	2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada siswa.	4	5
	3. Asesmen, umpan balik dan pelaporan pada siswa.	5	4
Kompetensi Kepribadian	4. Kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	4	4
	5. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.		
	6. Orientasi siswa.	5	5
Kompetensi Sosial	7. Kolaborasi untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
	8. Keterlibatan orangtua dan masyarakat dalam pembelajaran.	5	5
	9. Keterlibatan organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
Kompetensi Profesional	10. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.	4	4
	11. Karakteristik dan cara belajar siswa.	4	5
	12. Kurikulum dan cara menggunakannya.	4	4

Hasil Penilaian	5	48
Tingkat Kompetensi Terpenuhi	Level 5	85,00

Dari hasil rekapitulasi uji coba asesmen kepala sekolah terhadap guru berdasarkan penilaian model kompetensi guru yakni dengan kategori level 4 memperoleh hasil nilai 85,00 dengan kategori baik.

Tabel: 4.12 Rekapitulasi Hasil Penilaian Model Kompetensi Guru SD Fatih

Kompetensi		Tingkat Kompetensi (level)	Nilai
Pedagogik	1. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi siswa.	5	5
	2. Pembelajaran efektif yang berpusat pada siswa.	5	5
	3. Asesmen, umpan balik dan pelaporan pada siswa.	5	5
Kompetensi Kepribadian	4. Kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.	5	4
	5. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.	5	5
	6. Orientasi siswa.	5	5
Kompetensi Sosial	7. Kolaborasi untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
	8. Keterlibatan orangtua dan masyarakat dalam pembelajaran.	5	5

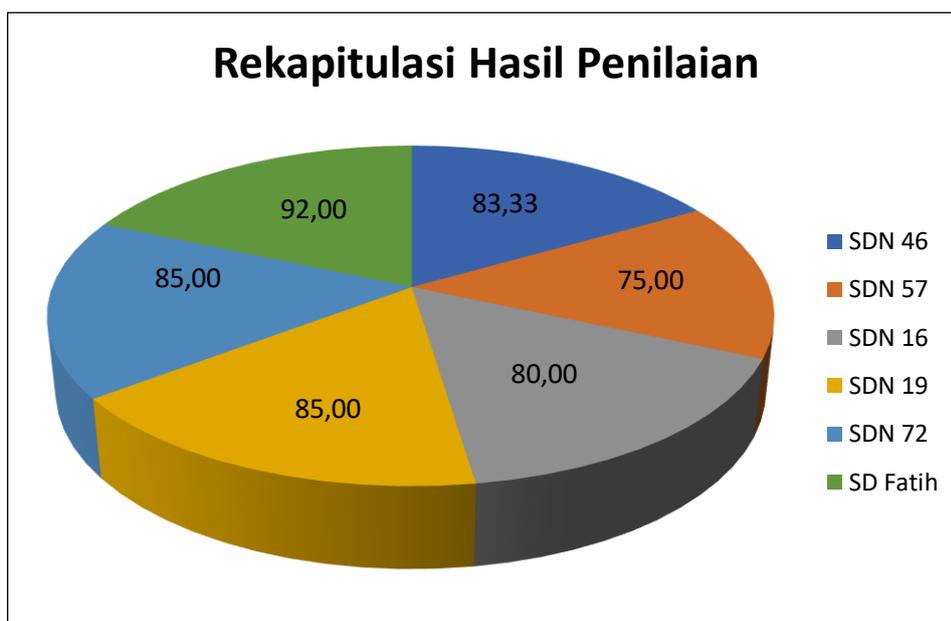
	9. Keterlibatan organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk meningkatkan pembelajaran.	4	4
Kompetensi Profesional	10. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.	5	5
	11. Karakteristik dan cara belajar siswa.	4	4
	12. Kurikulum dan cara menggunakannya.	5	5
Hasil Penilaian		5	56
Tingkat Kompetensi Terpenuhi		Level 3	92,00

Dari hasil rekapitulasi uji coba asesmen kepala sekolah terhadap guru berdasarkan penilaian model kompetensi guru yakni dengan kategori level 5 memperoleh hasil nilai 92,00 dengan kategori baik. Penilaian diatas berdasarkan hasil penilaian dari proses FGD bersama para peserta penelitian terdapat 7 sekolah dasar di Banda Aceh.

No.	Nama Sekolah
1.	SDN 16 Banda Aceh
2.	SDN 19 Banda Aceh
3.	SDN 46 Banda Aceh
4.	SDN 57 Banda Aceh
5.	SDN 69 Banda Aceh
6.	SDN 72 Banda Aceh

7.	SD Fatih Tengku Nyak Arief
----	----------------------------

Hasil tersebut digambarkan melalui grafik dibawah ini:



Berdasarkan Hasil rekapitulasi Penilaian dengan menggunakan assesmen penilaian kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru sudah dapat diimplementasikan kepada guru disekolah Dasar di gugus bungong seulanga Banda Aceh. Hasil penilaian untuk guru di SDN 46 mendapatkan nilai 83,33% dengan kategori level kinerja 4 denga hasil sangat baik. SDN 57 dengan nilai 75,00% dengan level 3 kateori nilai kinerja baik. SDN 16 dengan nilai 80,00% level 4 dengan kategori kinerja sangat baik. SDN 19 perolehan nilai 85,00% level 4 dengan kategori kinerja sangat baik. SDN 72,00% perolehan nilai 85,00% level 4 dengan kategori kinerja sangat baik. SD Fatih dengan perolehan nilai 92,00% level 5 dengan kategori kinerja sangat baik sekali. Buku assesmen penilaian kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan, kompetensi guru serta kinerja guru

dalam proses belajar dan mengajar serta berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Kinerja guru salahsatu yang merupakan faktor penentu bagi mutu pembelajaran atau pendidikan disekolah dasar dan akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan sekolah (Fitriyani et al., 2024); (Husni et al., 2023). Kinerja guru pada dasarnya berunjuk pada kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru pada pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik (Ijudin et al., 2022). Kualitas kinerja guru berdampak pada kualitas hasil pendidikan sebab guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar (Noor et al., 2022); (Sedarmayanti & Safer, 2020); (Muslimin, 2020).

Kepala Sekolah sebagai kepala pimpinan instruksional berfokus pada kualitas pengajaran di sekolah dasar dengan terus melakukan peningkatan yang memungkinkan untuk seluruh warga sekolah baik dari guru maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin karena hal ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap hasil belajar siswa sehingga meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penilaian Kepala Sekolah merujuk pada keefektifan pendidikan dan tujuan pendidikan yang lebih mendasar adalah tugas guru yang akhirnya akan menghasilkan penilaian yang positif terhadap keberhasilan kinerja. Selain itu, kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif mendasar pada orang dan menempatkan guru, staf administrasi, tenaga kependidikan dan siswa pada proporsinya masing-masing, berpengaruh pada efektivitas kerja lebih baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif juga seharusnya mewujudkan orientasi pada tugas dan memandang guru, staf administrasi, serta siswa merupakan bagian penentu keberhasilan pendidikan. Dalam menjalankan standar-standar keorganisasian salahsatunya adalah disiplin. Disiplin merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk memberikan motivasi kepada guru agar dapat menerapkan standar dan tata tertib yang diberlakukan sehingga dapat mencegah penyelewengan kerja serta etika pendidik. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan selain menyiapkan tenaga yang profesional juga dibutuhkan penilaian dari kepala sekolah untuk guru pada setiap pembelajaran agar tujuan pembelajaran tercapai dengan dengan baik. Tujuan pembelajaran bisa tidak tercapai karena adanya motivasi kepala sekolah, teman sejawat serta pemerataan dalam perlakuan dan penilaian kinerja.

5.2 Implikasi

Kinerja seorang guru juga erat kaitannya dengan keprofesionalan guru dalam mengajar. Guru yang profesional sebagaimana disebutkan dalam UU Pasal 20 No. 14 Tahun 2005. Mewujudkan kinerja profesional serta kualitas pendidikan yang utuh dan terjaga maka kepala sekolah, guru serta perangkat sekolah untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; berdasarkan isu keprofesionalan guru dilihat dari tingkat etika serta kinerja. Melalui peningkatan kinerja yang profesional dan mengembangkan kualifikasi akademik maka secara kompetensi guru dapat melaksanakan keberlanjutan kualitas sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; Guru secara profesional bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; selanjutnya untuk menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa yang ditanamkan sejak dini oleh kepala sekolah selaku pimpinan.

5.3 Saran

Guru yang profesional akan mencerminkan sosok keguruannya dengan memiliki sebuah wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya dalam melaksanakan amanahnya. Guru yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan guru yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Kepala sekolah yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki guru dengan penilaian personal dan akademik sebaik mungkin. Profesionalisme kepala sekolah merupakan profesionalitas guru dan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kinerja seorang guru dapat dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa.

Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangsih bagi peneliti lainnya dengan tujuan yang sama dan dengan motivasi yang sama namun dapat dikembangkan kembali secara profesional sesuai dengan keilmuan dan fungsinya. Terimakasih kepada para pembaca, pembimbing dan penguji sehingga penelitian ini berakhir dan terdapat kekurangan akan direvisi sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeshola, I., & Abubakar, A. M. (2020). *Assessment of Higher Order Thinking Skills* (pp. 153–168). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-2314-8.ch008>
- Akmaluddin, & Haqiqi, B. (2019). Kedisiplinan belajar siswa di sekolah dasar (sd) negeri cot keu eung kabupaten aceh besar (studi K kasus). *Jurnal of Education Science (JES)*, 5(2), 1–12. <http://www.jurnal.uui.ac.id/index.php/jes/article/view/467/204>
- Akmaluddin, Rosmala Dewi, Syawal Gultom, & Darmawati. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Sma Negeri Kota Banda Aceh. *Visipena Journal*, 11(1), 132–145. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1075>
- Amini, Aritonang, M. P., & Prasetia, I. (2021). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 13 Binjai. *Jurnal Guru Kita*, 6(1), 19–27.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>
- Firyomanto, Wibawanto, H., & Syamwil, R. (2016). PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU MENGGUNAKAN PENILAIAN DIRI, TEMAN SEJAWAT, DAN PENILAIAN OLEH SISWA. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 21(3), 233–350.
- Fitriyani, N., Akmaluddin, A., Rahmattullah, R., & Sari, S. M. (2024). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran di Gugus 23 Lambheu Kecamatan Darul Imarah Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 548–556. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.823>
- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-

- Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 1–12.
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29–43. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>
- Hardaning, N. K., & Yahya, F. A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 6(1), 41. <https://doi.org/10.52615/jie.v6i1.196>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Hasan, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 493–505.
- Husni, A., Akmaluddin, Syarfuni, & Sari, S. M. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU GUGUS VI SEKOLAH DASAR NEGERI LAMPANAH. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853.
- Husni, A., & Sari, S. M. (2023). *GUGUS VI SEKOLAH DASAR NEGERI LAMPANAH Sekolah Dasar Negeri Lampanah Kec . Seulimeum Aceh Besar bahwa kinerja guru sudah maksimal , guru masih menjaga kedisiplinan diri , guru mempersiapkan kebaruan perangkat.* 4(3), 1843–1853.
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Ijudin, Salamah, U., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 4(02), 11–21. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i02.74>
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim:*

- Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190.
<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Karnati, N. (2017). Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(2), 185–191. <https://doi.org/10.21009/parameter.292.06>
- Karyanto, U. G., Rahman, A., & Darwin, D. (2015). Implikasi Akreditasi Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Tata Kelola Smk Negeri 1 Oku. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(2), 43–57.
- Kerja, M., Di, G., Sdn, G., & Ie, M. (2024). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KABUPATEN ACEH BESAR*. 5(1), 529–547.
- Kiding, S. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah yang Baik. *Article ResearchGate, April*, hlm 19.
- Lasino, L. (2022). Penerapan Supervisi Observasi Kelas untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran yang Efektif di SMA Negeri 1 Toba Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 2(1), 95–114. <https://doi.org/10.54082/jupin.52>
- Manajemen, K. D., & Sekolah, B. (n.d.). *Konsep Dasar Manajemen Berbasis Sekolah*. 1–40.
- Muadin, & Prihatni, Y. (2017). Development Of Teacher Performance Assessment Instrument Based On Teachers Duties And Responsibilities For Elementary School Teachers In Kotagede Sub-District. *Wiyata Dharma Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, V(November 2017), 91–102.
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204.
- Noor, D. G. M., Salamah, U., & Latifah, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul -

- Garut). *Khazanah Akademia*, 5(01), 07–14.
<https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v5i01.81>
- Novita, R. (2024). *AKADEMIK EKSTERNAL TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS NEUHEUN KABUPATEN ACEH BESAR pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia*. 5(1), 892–899.
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 90–93. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- OECD. (2019). PISA 2018 Assessment and Analytical Framework. In *OECD Publishing*.
- Parida, P., Lian, B., & Sari, A. P. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Guru Melalui Instrumen Supervisi Akademik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1676–1683.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.632>
- Prasasti, A. T., Pinkan, & Dewi, C. (2020). Pengembangan Assesment of Inovation Learning Berbasis Revolusi Industri 4.0. untuk Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 4(1), 66.
<https://doi.org/10.23887/jisd.v4i1.24280>
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Rumlus, A. M., Mataputun, Y., & Budiarti, I. S. (2021). Implementasi Supervisi Kunjungan Kelas Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sdn Krooy Kabupaten Kaimana Papua Barat. *Vidya Karya*, 36(1), 43.
<https://doi.org/10.20527/jvk.v36i1.10314>
- Sadtyadi, H. (2016). Refleksi Pemberdayaan Masyarakat Dalam Tugas Guru Pendidikan Agama Buddha Melalui Pembina Agama (Guru Tidak Tetap) Di Wonogiri. *Inferensi*, 10(2), 405. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v10i2.405-426>
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2020). PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR BERBASIS TUGAS

POKOK DAN FUNGSI. *Assessing Faculty Work: Enhancing Individual and Institutional Performance*, 2, 173–191.

- Sakinah Ubudiyah Siregar, Sri Milfayetti, Ibnu Hajar, & Akmaluddin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Visipena Journal*, 11(1), 172–179. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1074>
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Saragih, A. H. (2008). Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar. *Jurnal Tabularasa*.
- Sedarmayanti, & Safer, G. Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Syamsul, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 275–289.
- Tadhkiroh, Akbar, B., & Hartini, T. I. (2021). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja pada Muatan IPA Kurikulum 2013 Tingkat Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3829–3840.
- Tigelaar, D., & Janssen, F. (2012). Dilemmas in designing rubrics for the assessment of student teachers in teacher education: Stories of a design and evaluation process in the context of biology teaching. *Educacion Quimica*, 23(2), 179–187. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(17\)30106-4](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(17)30106-4)
- Timor, H. (2018). Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21–30. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568>
- Tute, K. J., Suryani, L., & Aje, A. U. (2020). Pengaruh Iklim Kerja dan Kualitas Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar siswa. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1326–1335. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.554>
- Yamin. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

Yussanti, D. W., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Pengembangan Instrumen Penilaian Supervisi Manajerial Kepala Sekolah PAUD Berbasis Website. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 217–230. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i3.p217-230>

LAMPIRAN I

DOKUMENTASI WAWANCARA DAN FGD



Gambar: Wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 46



Gambar: 2. Wawancara Dengan Kepala Sekolah SDN 57



Gambar: 3. Wawancara Dengan Kepala Sekolah SDN 16



Gambar: 4. FGD Dengan Guru Dan Kepala Sekolah Gugus Bungong Seulangan Banda Aceh.



Gambar: 5. Kegiatan Workshop Penggunaan Lembar Asesmen



Gambar: 6. Kegiatan Tindak Lanjut Penilaian Kepala sekolah



Gambar: 7. Kegiatan Kolaborasi Kepemimpinan dan Asesmen



Gambar: 8 Kegiatan Penyamaan Persepsi Penilaian

LAMPIRAN: 2
BUKU ASSESMEN KEPALA
SEKOLAH