

Teacher Performance Evaluation Based on the Surabaya Teacher Application System (SIAGUS) at Dr Soetomo Junior High school

[Evaluasi Kinerja Guru Berbasis Sistem Aplikasi Guru Surabaya (SIAGUS) di SMP Dr Soetomo]

Priyo Satmadya¹⁾, Ida RindaNingsih^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to examine the evaluation of SIAGUS-based teacher performance at Dr. Soetomo Surabaya Junior High School. This research is a qualitative study that aims to obtain an analysis of complete and in-depth data. In this study the authors analyzed existing data by triangulating data based on the results of interviews, observations and documentation to examine the results of teacher performance at SMP Dr Soetomo Surabaya. The results of this study are that teacher performance is categorized as good. SIAGUS is one of the effective tools in assessing teacher performance and makes it easier for school principals to provide follow-up for improving human resources.*

Keywords – *smp dr soetomo; Teacher; Evaluation; Siagus*

Abstract. *Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji evaluasi kinerja guru berbasis SIAGUS di SMP Dr Soetomo Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan analisis dari data yang lengkap dan mendalam. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data yang sudah ada dengan triangulasi data berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mengkaji hasil kinerja guru di SMP Dr Soetomo Surabaya. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kinerja guru dikategorikan baik. Dan tidak ada nilai 1 dan 2. SIAGUS menjadi salah satu alat yang efektif dalam penilaian kinerja guru dan memudahkan kepala sekolah dalam memberikan tindak lanjut untuk peningkatan sumber daya manusia.*

Kata Kunci – *smp dr soetomo; Guru; Evaluasi; Siagus*

I. PENDAHULUAN

Guru adalah figur sentral dalam sistem pembelajaran, terutama di sekolah. Bagian sekolah termasuk kurikulum, infrastruktur, dan biaya, tidak akan berarti banyak jika pembelajaran tidak diprioritaskan, yaitu interaksi antara guru dan siswa. Semua komponen di sekolah, khususnya kurikulum, menjadi “efektif” bila diterapkan oleh guru. Keberadaan guru sangat penting dalam mentransformasi input pendidikan, dan dapat dipastikan bahwa kualitas sekolah tidak dapat berubah atau meningkat tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru [1]. Kinerja guru mengacu pada layanan yang berkaitan dengan terlaksananya proses pembelajaran, penilaian, evaluasi, pelaksanaan tindak lanjut, analisis hasil evaluasi. [2]. Kinerja guru mengacu pada upaya guru untuk mendemonstrasikan kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas mengajar [3]. Kinerja guru dianggap baik jika tujuan yang dicapai dalam proses pembelajaran memenuhi kriteria yang ditentukan. Guru yang baik memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam arti yang lebih luas. Para guru dapat mengikuti petunjuk untuk mengimplementasikan kurikulum dan juga menjelaskan kurikulum sesuai dengan kebutuhan lokal [4]. Hasil pengajaran yang berhasil berarti keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Kinerja guru merujuk pada “pekerjaan yang dapat dilakukan guru pada Institusi pendidikan tergantung pada peran dan

tanggung jawab yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan pendidikan”[4]. Evaluasi kinerja guru mencakup empat elemen ; Merencanakan, mengatur, melaksanakan dan memantau proses evaluasi kinerja guru. Bab perencanaan meliputi pengembangan tujuan maupun prosedur untuk melaksanakan proses evaluasi kinerja guru. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi guru dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. proses evaluasi kinerja guru adalah lembaga yang terdiri dari kepala sekolah dan koordinator kurikulum. Karenanya, tugas tiap koordinator dibagi untuk menghindari duplikasi tanggung jawab [5]. Pelaksanaan untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja guru dilaksanakan dengan baik, kepala sekolah harus menginformasikan kepada semua guru tentang jadwal, metode, prosedur, dll. Tahap pemantauan program kinerja guru dilakukan setahun sekali setelah evaluasi program dilakukan untuk mengidentifikasi kekurangan-kekurangan yang ada dipergunakan untuk perbaikan setelahnya [6].

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap kegiatan tugas utama sebagai guru. Tujuannya adalah untuk menilai kinerja guru dalam menerapkan semua kompetensi dalam proses pembelajaran, pembinaan kepada satuan pendidikan dan sebagai dasar perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. Idealnya penilaian kinerja guru didasarkan pada kinerja aktual, yaitu berdasarkan komponen-komponen utama melalui analisis jabatan [7] dan hasil penilaian kinerja guru berdasarkan substansi atau komponen tertentu. Terintegrasinya seluruh kemampuan dari dimensi kualitas guru dapat menandai guru yang memiliki kinerja luar biasa. Guru dikatakan memiliki kualitas dalam kerjanya jika memiliki kecakapan dalam mengajar, dalam melatih serta memiliki pengalaman. Untuk itu kinerja guru harus menyeluruh komponen yang menjadi tugas guru yang tergabung dalam tugas pokok dan fungsi guru sebagai kinerja guru.[8]

Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki sistem pengelolaan informasi berbasis komputer yang dapat menyampaikan informasi secara efektif dan berfungsi untuk pengelolaan data dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Kota Surabaya yaitu SIAGUS. Penerapan SIAGUS bertujuan agar target kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bisa terukur dan tercapai. SMP Dr Soetomo Surabaya mulai menerapkan aplikasi siagus pada tahun 2018 hingga sekarang dan telah dilakukan secara periodik tiap tahun oleh Dinas Pendidikan Surabaya. Keberadaan SIAGUS terdapat perubahan signifikan pada kinerja di sekolah. Namun demikian belum pernah ada penelitian yang mengkaji tentang evaluasi kinerja guru yang menggunakan aplikasi berdasarkan kebijakan daerah masing-masing. Untuk itulah peneliti tertarik meneliti SIAGUS khusus pada guru. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengkaji pelaksanaan evaluasi kinerja guru berbasis SIAGUS di SMP Dr Soetomo Surabaya. Peneliti akan mendeskripsikan alur pelaksanaan SIAGUS, hasil asesmentnya, dan tindak lanjut dari hasil penilaian SIAGUS.

SMP Dr Soetomo Surabaya sebagai satuan pendidikan yang diminati penduduk di kota sekitar, dengan potensi wilayah/letak yang strategis di surabaya timur memiliki beberapa kelebihan diantaranya : (1) input peserta didik yang berasal dari keluarga yang peduli terhadap kepentingan pendidikan ; (2) lingkungan sekolah yang memudahkan koordinasi dan komunikasi; (3) berada dalam satu kawasan SMA Dr Soetomo, SMK Unitomo dan Kampus Universitas Dr Soetomo; (4) Lokasi dekat dengan Terminal Bratang (5) Letak sekolah sangat strategis karena akses yang mudah. (6) memiliki lapangan yang luas (lapangan volley, lapangan Basket, Lapangan Futsal) (7) di dukung laboratorium komputer 2 ruang dan laboratorium IPA.

Peluang SMP Dr Soetomo Surabaya untuk mengembangkan proses pembelajaran yang responsive terhadap tuntutan pasar lokal maupun global sangat besar karena letak geografisnya yang strategis. Disamping itu adanya perubahan mindset tenaga pendidik tentang pola pembelajaran yang lebih mengedepankan proses pembelajaran yang terpusat ke siswa (*student center*) sesuai bakat dan minat peserta didik masing-masing.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yakni untuk menggambarkan pada objek penelitian yang sebenarnya sesuai dengan tujuan penelitian ini. [9]. Fenomena yang di teliti adalah data penelitian yang didapat adalah data yang sudah tersedia terkait topik penelitian ini [10] yakni penerapan evaluasi kinerja berbasis SIAGUS.

Kriteria evaluasi ditentukan dengan menggunakan 12 kompetensi SIAGUS. Peneliti mendeskripsikan ketercapaian 12 kompetensi dan menganalisis data dengan triangulasi data. Data penelitian berupa data deskriptif

kualitatif. Pengertian metode deskriptif merupakan metode suatu penelitian yang di gunakan untuk menjelaskan masalah yang terjadi, bertujuan untuk menjelaskan sesuatu yang terjadi saat penelitian dilaksanakan[11].

Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah (KS) dan Wakil Kepala Sekolah urusan Kurikulum (wakasek kurikulum) SMP Dr Soetomo Surabaya[12]. Pengumpulan data yang diperoleh dari responden melalui teknik observasi, wawancara, maupun studi dokumentasi sebagai deskripsi tentang pengetahuan, pengalaman, pendapat, dan aspek lainnya, kemudian dianalisa dan di sajikan sehingga memiliki arti.[13]. Analisis data penelitian kualitatif ini dilaksanakan dari sebelum masuk pada pembelajaran, selama pembelajaran, dan setelah pembelajaran Tahun Ajaran 2022/2023 [14].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar hukum pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi a) Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah; b) Permeneq PAN dan RB no 16 tahun 2009 tentang jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; c) Permendiknas no 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka kreditnya, Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru tahun 2010; d) Pedoman Suplemen Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru tahun 2016. Bahwa dalam rangka optimalisasi kinerja Guru dan Kepala Sekolah yang sejalan dengan transformasi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Diperlukan transformasi pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja pada satuan pendidikan.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki sistem pengelolaan informasi berbasis komputer yang dapat menyampaikan informasi secara efektif dan berfungsi untuk pengelolaan data dalam suatu organisasi lembaga pendidikan di Kota Surabaya yaitu SIAGUS. Aplikasi SIAGUS (Sistem Aplikasi Guru Surabaya) merupakan sistem aplikasi yang dibuat untuk mempermudah para guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam mengurus keperluan administrasinya secara online atau dalam jaringan. Adapun layanan daring dalam aplikasi SIAGUS adalah untuk sekolah, guru PNS, Non PNS, Peserta didik dan orang tua peserta didik. Dinas Pendidikan Kota Surabaya mulai mengimplementasikan Aplikasi SIAGUS ini mulai 17 Mei 2017 sebagai bentuk inovasi pelayanan administrasi yang difokuskan pada tenaga pendidik atau guru pada tingkat Kanak-Kanak sampai tingkat Sekolah Menengah Pertama. Penjaminan peningkatan kinerja guru dari penerapan sistem aplikasi SIAGUS di Dinas Kota Surabaya yaitu guru tampak lebih menghargai tugas akhirnya lebih bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, penjaminan peningkatan kinerja guru dari penerapan sistem aplikasi SIAGUS yakni pelaksanaan target bisa terukur dan tercapai. Selain itu juga terdapat tindak lanjut tentang guru yang meningkat dan menurun kinerjanya di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, yaitu untuk tindak lanjut ini akan di koordinasikan oleh kepala sekolah. Jika hasil kinerjanya baik akan ada kenaikan dan tambahan tunjangan. Sedangkan jika hasil kinerjanya buruk akan ada penurunan jabatan dan penurunan tunjangan kinerja itu sendiri. Dengan demikian dibutuhkan peran kepala sekolah agar guru-guru termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya dan tertib dalam mengisi evaluasi kinerja guru. Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak kinerja organisasi sekolah. Gagasan kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Berikut ini akan diuraikan kegiatan kegiatan yang telah di[rogram oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru[11].

Dari hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa dalam rangka evaluasi kinerja guru berbasis SIAGUS di SMP Dr Soetomo Surabaya disosialisasikan melalui dewan rapat guru. Di dalam rapat tersebut membahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru, jadwal supervisi kelas, jadwal pengisian SIAGUS, tim guru senior selaku penilai, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja. Struktur tim pelaksana pada evaluasi kinerja guru merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan guru senior yang menilai dan yang dinilai. Adapun prosedur penilaian kinerja guru meliputi persiapan, pengumpulan fakta dan data, penilaian dan pelaporan [15]

Untuk penilaian kinerja guru berbasis SIAGUS maka di sekolah dibentuk tim penilai yang terdiri dari guru-guru senior yang di tetapkan pada SKPBM dengan no SK 188.4/180B/Dr Soetomo/VII/2023 tentang Pembagian beban kerja guru dalam proses belajar mengajar. Ada 4 guru senior di SMP Dr Soetomo Surabaya yang menjadi penilai pada SIAGUS. Tiap guru senior memiliki jumlah guru yang dinilai sebagai berikut guru senior 1, 2 dan 3 menilai 8 guru, guru senior 4 menilai 7 guru. Selanjutnya untuk guru senior yang juga mengisi SIAGUS di nilai oleh Kepala Sekolah. Penilaian tersebut dilakukan pada bulan september sampai dengan november 2023 dengan jumlah guru yang di nilai sebanyak 35 orang. Sistem penilaian dilakukan oleh guru senior dengan melihat aksi nyata yang dilakukan oleh guru bersangkutan dengan mengupload bukti di google drive yang telah di buat sekolah. Dimana bukti upload tersebut akan menjadi rujukan hasil dari penilaian. Hasil akhir dari penilaian kinerja ini akan dinilai

dan di sahkan oleh pengawas dinas pendidikan kota surabaya. Pedoman dalam Penilaian kinerja guru [16] sebagai berikut:

Nilai Hasil PK GURU	Sebutan	Persentase Angka kredit
91 – 100	Amat baik	125%
76 – 90	Baik	100%
61 – 75	Cukup	75%
51 – 60	Sedang	50%
≤ 50	Kurang	25%

Terkait dengan pedoman tersebut maka berdasarkan hasil dokumentasi di SMP Dr Soetomo diperoleh rerata tiap tahun sebagai berikut:

NO	TAHUN	RERATA
1	2018	81,223
2	2019	82,094
3	2020	82,912
4	2021	83,049
5	2022	84,681
6	2023	84,843

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja guru tahun 2023 di SMP Dr Soetomo masuk dalam kategori “Baik” dengan rerata nilai yang di dapat bekisar 81,00-89,00. Di sini terlihat bahwa dengan adanya SIAGUS berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru positif di SMP Dr Soetomo dari tahun 2018 sampai dengan 2023. Penilaian kinerja guru berbasis SIAGUS di SMP Dr Soetomo surabaya menilai 12 kompetensi [16] yaitu:

1. Menerapkan strategi lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi peserta didik
2. Menerapkan pembelajaran efektif yang berpusat pada peserta didik
3. Melakukan asesmen, umpan balik, dan pelaporan yang berpusat pada peserta didik
4. Menerapkan perilaku yang mencerminkan kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru.
5. Menerapkan pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi.
6. Membiasakan pentingnya menempatkan peserta didik sebagai pusat dari pembelajaran.
7. Melakukan kolaborasi untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
8. Melibatkan orang tua/wali dan masyarakat dalam pembelajaran.
9. Berperan dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik.
10. Menggunakan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya.
11. Menggunakan pengetahuan tentang karakteristik yang akan mempengaruhi cara belajar peserta didik.
12. Menggunakan pengetahuan tentang komponen kurikulum dan cara menggunakannya untuk merancang desain pembelajaran.

Kepala sekolah memiliki Perencanaan agar kinerja guru memenuhi SIAGUS dengan 12 kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara bahwa untuk mengimplementasikan 12 kompetensi tersebut dibangun kepedulian untuk turut serta dan peduli dalam menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS); merumuskan visi, misi, dan tujuan; mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru; meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja; menumbuhkan sifat kerja sama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah; mewujudkan rasa terbuks pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kineerja guru; membangun budaya malu; kreatif [17]. Dengan membudayakan hal tersebut maka guru turut serta membangun 12 kompetensi sesuai dengan SIAGUS dan menunjukkan hasil adanya peningkatan dari tahun ke tahun.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan

kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana penilaian kinerja guru di SMP Dr Soetomo mempunyai tugas dan fungsi dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan SK, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing. Kegiatan pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi dikemukakan tiga langkah dalam proses pengorganisasian yaitu: (a) merincikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, (b) pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh satu orang. (c) pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang padu dan harmonis [18].

Pengorganisasian tugas baik guru yang menilai dan dinilai SMP Dr Soetomo memiliki tugas, kewenangan, dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga capaian kinerja tercapai baik secara SIAGUS maupun kondisi riil lapangan. Untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang, dan fungsinya masing-masing [18]. Dengan adanya pengorganisasian seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan dan meminimalisasikan permasalahan guru dalam merekap kegiatan kerjanya di SIAGUS, Adanya penunjukan guru senior sebagai tim penilai dan peran kepala sekolah mengontrol maka guru dapat memenuhi penilaian SIAGUS.

Selanjutnya tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan evaluasi penilaian kinerja guru berbasis SIAGUS dan berpedoman PKG yang diberlakukan. Implementasi penilaian SIAGUS merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dari pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan laporan yang bisa dinilai oleh tim penilai yakni guru senior melalui google drive masing-masing guru.

Selanjutnya peneliti mengkaji secara mendalam perolehan rerata guru berdasarkan 12 kompetensi tersebut di tahun 2023. Peneliti memperoleh informasi dari wa. Ka kurikulum secara excel dan kemudian digambarkan peneliti sebagai berikut:



Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan, nilai 1 dan 2 tidak ada, yang artinya guru-guru telah bertanggung jawab pada 12 kompetensi. Pada kompetensi 2 dan 12 masih sedikit guru yang memiliki nilai 4 sedangkan pada kompetensi 1 dan 4 sebanyak > 20 guru telah dinilai 4. Secara keseluruhan Dominasi nilai ada di nilai 3 sebanyak 70% jumlah guru dan nilai 4 sebanyak 30% jumlah guru. Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru telah maksimal dalam menerapkan lingkungan yang aman dan nyaman dan hal ini terbukti bahwa sekolah telah menyediakan fasilitas yang memenuhi kebutuhan siswa. Guru punjua maksimal dalam memposisikan dirinya ketika bersama siswa seperti kapan menjadi teman dan kapan harus menjadi orang tua dan kapan harus menjadi guru. Dikarenakan hal tersebutlah menjadikan SMP Dr Soetomo setiap tahun jumlah siswa memenuhi kuota kelas.

Penelitian tentang Teaching Performance Assessment di Australia berkontribusi pada test kemampuan awal guru untuk menunjukkan bahwa mereka siap menghadapi tuntutan dan kompleksitas pengajaran di kelas. Kunci dari pengembangan ini adalah kemampuan untuk memahami dengan baik standar-standar yang akan digunakan untuk menilai kesiapan ini, dan terlibat dalam refleksi dan pengambilan keputusan untuk menerapkannya dalam praktik

[19]. Salah satu perbedaan penting antara guru ahli dan guru pemula adalah cara mereka merespons tanggapan atau pertanyaan siswa yang tidak terduga. Guru pemula cenderung mengadopsi salah satu dari dua tindakan yang berlawanan. Kadang-kadang para pemula mengejar tanggapan-tanggapan yang tidak terduga secara mendetail, sehingga kehilangan arah dari maksud awal pelajaran, sementara di lain waktu mereka mengabaikan tanggapan-tanggapan siswa sepenuhnya, tetap berpegang pada rencana awal pelajaran mereka. Di sisi lain, para ahli dengan cepat menilai isi dari respons atau pertanyaan yang tidak terduga dan memutuskan apakah hal tersebut akan membantu dalam memajukan pembelajaran yang diinginkan seluruh kelompok [19]. Pengajaran dirancang sedemikian rupa sehingga guru mendapatkan bukti tentang kemampuan siswa, dan juga agar bukti ini digunakan untuk menyesuaikan pengajaran agar lebih memenuhi kebutuhan belajar siswa yang disebut sebagai pedagogi responsif. Secara khusus, fokus pada kualitas bukti yang dimiliki guru untuk mendukung keputusan pembelajaran mereka menyoroti perlunya guru untuk mendapatkan bukti dari semua siswa di kelas, bukan hanya dari mereka yang cukup percaya diri untuk mengungkapkan pendapat mereka secara sukarela – sebuah pedagogi keterlibatan [20].

Beberapa penelitian menemukan bahwa peran kepala sekolah menjadi faktor peningkatan kinerja guru dan berdampak positif pada peningkatan mutu sekolah [21]. Perlunya penilaian kinerja guru yang standar nasional agar meningkatkan kepercayaan masyarakat khususnya orang tua bahwa guru yang mengajar memang berkualitas dan mampu jadikan anaknya berkualitas [22]. Selaras hal tersebut maka upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan 12 kompetensi sesuai dengan standar penilaian SIAGUS maka juga telah dilakukan supervisi kepala sekolah yang bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan untuk mengabdikan di SMP Dr Soetomo Surabaya sesuai dengan tugas dan bidangnya secara profesional [5]. Menurut penjelasan kepala sekolah upaya yang di sebagai berikut, *pertama*, pembinaan terhadap guru. *Kedua*, melaksanakan kerja sama yang baik. *Ketiga*, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. *Keempat*, menuju profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. *Kelima*, mengadakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Kepala sekolah juga berencana benchmarking untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah lain. Melalui benchmarking dapat meningkatkan pengembangan daya saing sekolah dan berdampak pada kinerja guru yang produktif [23]. Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindaklanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan permasalahan yang muncul

IV. SIMPULAN

Penilaian kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kualifikasi, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaan waktu. Adanya sistem penilaian kinerja guru menjadi tolok ukur sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kepercayaan masyarakat dalam menyekolahkan anaknya. Berdasarkan 12 kompetensi yang terdapat pada SIAGUS SMP Dr. Soetomo menunjukkan bahwa seluruh guru memiliki nilai rata-rata angka 3 dan 4 yang artinya memiliki kategori baik. Dan terbukti sekolah memperoleh kepercayaan tinggi dari masyarakat dengan terpenuhinya kuota penerimaan siswa baru di tiap tahunnya. Peneliti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya lebih kuantitatif menganalisis hubungan tiap kompetensi dan pengaruhnya terhadap karir guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak sekolah SMP Dr Soetomo Surabaya yang telah memfasilitasi penulis dalam melakukan penelitian. Terimakasih kepada rekan seperjuangan yang telah memberi inspirasi dan pertimbangan dalam menyusun draft penelitian. Serta seluruh pihak yang telah membantu kelancaran penelitian ini dari awal hingga akhir.

REFERENSI

- [1] Carudin and K. Agus, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *J. Ilm. Pendidik Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 30–37, 2022.
- [2] L. Lustriningsih, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional," *Jiip - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 35–44, 2021, doi: 10.54371/jiip.v4i1.202.
- [3] M. Munawir, Y. Fitrianti, and E. N. Anisa, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar," *JPG J. Pendidik.*

- Guru*, vol. 3, no. 1, p. 8, 2022, doi: 10.32832/jpg.v3i1.6251.
- [4] S. Susmiyati and Z. Zurqoni, "Memotret Kinerja Guru Madrasah dalam Pembelajaran," *Southeast Asian J. Islam. Educ.*, vol. 2, no. 2, pp. 137–160, 2020, doi: 10.21093/sajie.v2i2.2266.
- [5] I. N. Sanglah, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar," *J. Pedagog. dan Pembelajaran*, vol. 4, no. 3, p. 528, 2021, doi: 10.23887/jp2.v4i3.40700.
- [6] R. F. Rohmah and B. Maunah, "Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru," *JoIEM (Journal Islam. Educ. Manag.)*, vol. 1, no. 2, pp. 67–79, 2022, doi: 10.30762/joiem.v1i2.2209.
- [7] S. D. Putra, R. I. Borman, and G. H. Arifin, "Assessment of Teacher Performance in SMK Informatika Bina Generasi using Electronic-Based Rating Scale and Weighted Product Methods to Determine the Best Teacher Performance," *Int. J. Informatics, Econ. Manag. Sci.*, vol. 1, no. 1, p. 55, 2022, doi: 10.52362/ijiems.v1i1.693.
- [8] H. Sadyadi and B. Kartowagiran, "Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi," *J. Penelit. dan Eval. Pendidik.*, vol. 18, no. 2, pp. 290–304, 2014, doi: 10.21831/pep.v18i2.2867.
- [9] I. Dewi and D. Suryana, "Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Al Azhar Bukittinggi," *J. Obs. J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 4, no. 2, p. 1051, 2020, doi: 10.31004/obsesi.v4i2.465.
- [10] E. Herawati, "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Bersertifikasi Di Sd Inpres 25 Kabupaten Sorong Tahun 2017," *Biolearning J.*, vol. 6, no. 2, pp. 75–82, 2019, doi: 10.36232/jurnalbiolearning.v6i2.319.
- [11] Y. Ariyanti, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *AKSES J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 26–35, 2020, doi: 10.31942/akses.v14i1.3265.
- [12] S. Sulaiman, A. Khamidi, and E. Mintarto, "The Evaluation of Athletic Extracurricular Management of Dr. Soetomo and Jalan Jawa Junior High School in Surabaya," *Budapest Int. Res. Critics Linguist. Educ. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 11–19, 2020, doi: 10.33258/birle.v3i1.748.
- [13] I. Nasution, F. N. Monalisa, E. Lestari, I. Saraini, and L. Maqfiroh, "Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 2, pp. 165–178, 2021.
- [14] E. D. Rianae, Teti Berliani and Agau, "Equity in Education Journal (EEJ)," *Ef. Swasta Kota, D I Raya, Palangka*, no. 2, pp. 46–53, 2020, [Online]. Available: <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/eej/article/view/2447/2221>
- [15] Peraturan Gubernur Jatim, "Peraturan Gubernur Jawa Timur No 14 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah." 2018.
- [16] Kemendiknas, "Pedoman_Pkg_Penilaian_Kinerja_Guru." pp. 1–227, 2011.
- [17] R. Risdiyanto, "Meningkatkan Kinerja Guru MIN 11 Gunungkidul Melalui Manajemen Kepala Madrasah," *Indones. J. Action Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 249–258, 2022, doi: 10.14421/ijar.2022.12-13.
- [18] Ma. Ak. Sanjani, "Fungsi Komunikasi pada Oerganisasi Sekolah," *Serunai Adm. Pendidik.*, vol. 11, no. 8.5.2017, 2022.
- [19] J. Kriewaldt, R. Walker, V. Morey, and C. Morrison, "Activating and reinforcing graduates' capabilities: early lessons learned from a Teaching Performance Assessment," *Aust. Educ. Res.*, vol. 48, no. 4, pp. 681–696, 2021, doi: 10.1007/s13384-020-00418-4.
- [20] P. Black and D. Wiliam, "Classroom assessment and pedagogy," *Assess. Educ. Princ. Policy Pract.*, vol. 25, no. 6, pp. 551–575, 2018, doi: 10.1080/0969594X.2018.1441807.
- [21] E. Purwanto and I. Rindaningsih, "Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," pp. 248–256, 2023.
- [22] R. Morris, "Matching Performance Assessment to Teacher Capabilities: The Bridge Between Teacher Performance/Evaluation and Student Learning," *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Oxford University Press, 2023. doi: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.1042.
- [23] S. Khoirinindyah and I. Rindaningsih, "Exploring the Nexus : Benchmarking and Educational Institution Performance," vol. 07, no. 04, pp. 1237–1247, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.