

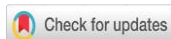


EVALUASI KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 7 BATANGHARI PROVINSI JAMBI

Abdullah Yunus¹, Madyan², Wahyu Hidayat³, Muhamad Sa'id⁴, Dinda Dwi Lestari⁵,
M. Rizki Alfian

¹⁻⁶ Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: abdullahyunusmpdi@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2726>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 27 June 2026

Keywords:

Teacher Evaluation

Performance



ABSTRACT

This research aims to present teachers at SMPN 7 Batanghari, Jambi Province, with a focus on planning, implementation and obstacles faced in the evaluation process. Qualitative methods are used to explore teachers' experiences, perspectives and motivations through interviews, observations and document analysis. The research results show that teacher performance evaluations are carried out regularly every semester, with the aim of improving teacher performance and professionalism. Even though there is a complete evaluation system and the implementation of the Independent Curriculum which provides uniqueness in learning, there are still obstacles such as limited time, lack of teacher commitment, and difficulties in implementing a culture of discipline. This research emphasizes the importance of effective communication and school management support to overcome these challenges, so that the quality of education at SMPN 7 Batangharican continue to be improved.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menampilkan guru di SMPN 7 Batanghari, Provinsi Jambi, dengan fokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan kendala yang dihadapi dalam proses evaluasi. Metode kualitatif digunakan untuk menggali pengalaman, perspektif, dan motivasi guru melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan secara rutin setiap semester, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Meskipun terdapat sistem evaluasi yang lengkap dan penerapan Kurikulum Merdeka yang memberikan keanekaragaman dalam pembelajaran, masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, kurangnya komitmen guru, dan kesulitan dalam menerapkan budaya disiplin. Penelitian ini pentingnya komunikasi yang efektif dan dukungan manajemen sekolah untuk mengatasi tantangan tersebut, sehingga kualitas pendidikan di SMPN 7 Batanghari dapat terus ditingkatkan.

Kata kunci: Evaluasi Dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, pendidikan merupakan bagian terpenting dalam rangka memberikan pengetahuan kepada manusia. Dalam hal pendidikan, sekolah menengah pertama (SMP) adalah lingkungan pendidikan yang diakui di mana pembelajaran dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk menciptakan landasan bagi pendidikan siswa, sekolah menengah pertama sangat penting. Siswa memperoleh kualitas sosial, emosional, dan karakter pada tahap ini selain pengetahuan akademis.

Siswa memperoleh banyak manfaat dari pendidikan karena pendidikan membantu mereka mempersiapkan diri untuk masa dewasa. Meskipun pelaksanaannya pada awalnya masih sangat sederhana, indikasi proses pendidikan sebenarnya telah ada sejak awal peradaban. Akan tetapi, mengingat bahwa orang-orang pada masa itu sering kali kurang memahami apa yang harus dilakukan, ini menunjukkan bahwa pendidikan telah ada sejak jaman dahulu. Setiap negara atau budaya memiliki masalah yang sama dengan pendidikan. Oleh karena itu, proses pendidikan akan dipengaruhi oleh fasilitas, budaya, situasi, dan kondisi yang berbeda di setiap negara atau kelompok. Akibatnya, variasi dalam metode pengajaran dapat terlihat jelas. Namun, satu tujuan tetap jelas: mendidik anak-anak agar mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang mandiri. Selain itu, terdapat perbedaan mencolok dalam cara pendidikan dilaksanakan di negara-negara industri dan negara-negara kurang berkembang atau miskin (Citriadin, 2019).

Upaya yang disengaja dan terorganisasi untuk membangun lingkungan dan proses pembelajaran di mana siswa secara aktif mengembangkan potensi mereka untuk memperoleh keyakinan agama, pengendalian diri, karakter, kecerdasan, moral yang mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan baik untuk diri mereka sendiri maupun masyarakat dikenal sebagai pendidikan. Definisi pendidikan yang paling sederhana adalah upaya manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi intrinsik seseorang baik secara spiritual maupun fisik sejalan dengan budaya dan masyarakatnya. Oleh sebab itu, pendidikan dan budaya saling menguntungkan (Rahman et al., 2022).

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terorganisasi untuk mewujudkan lingkungan dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kualitas yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara, seperti kekuatan spiritual, pengendalian diri, akhlak mulia, kecerdasan, dan kemandirian.

Pada dasarnya, pendidikan adalah tindakan yang dilakukan orang dewasa kepada anak-anak dengan kesadaran, tujuan, dan rasa tanggung jawab, yang menumbuhkan interaksi yang akan membantu mereka mencapai tingkat kedewasaan yang sesuai dari waktu ke waktu. Menurut Abdurrahman Saleh Abdullah, pendidikan adalah proses yang dengannya masyarakat mengarahkan generasi mendatang menuju kemajuan dengan menggunakan teknik-teknik tertentu yang sesuai dengan bakat mereka dan memungkinkan mereka untuk berkembang semaksimal mungkin (Hidayat et al., 2019).

Karena proses belajar mengajar merupakan inti dari kegiatan sekolah dan instruktur memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan, maka evaluasi kinerja guru menjadi sangat penting untuk dilakukan. Meskipun beberapa evaluasi dilakukan setiap tahun, penilaian kinerja guru biasanya dilakukan setiap enam bulan atau satu kali per semester.

Evaluasi kinerja guru adalah proses untuk menentukan seberapa baik seorang guru melakukan tugasnya. Di antara teknik yang dapat digunakan untuk tujuan ini adalah

evaluasi diri, hasil belajar siswa, dan observasi siswa. Evaluasi memerlukan pemberian nilai pada hasil tujuan atau sasaran kebijakan.

Kondisi yang menggambarkan kapasitas guru untuk melaksanakan tanggung jawab pengajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang berada di bawah pengawasannya dengan meningkatkan kinerja akademis mereka dikenal sebagai kinerja guru. Lebih jauh, kondisi yang menggambarkan aktivitas yang dilakukan instruktur selama proses pembelajaran merupakan cara lain untuk menggambarkan kinerja guru.

Upaya yang dilakukan instruktur untuk mendapatkan hasil terbaik dalam batas waktu tertentu dikenal sebagai kinerja guru. Inisiatif ini meliputi pemberian tugas, mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, dan menggunakan teknik yang efektif untuk mencegah siswa menjadi tidak tertarik selama kelas. Dalam situasi ini, efektivitas guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan mereka.

Tujuan evaluasi adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang suatu subjek dan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan pengambilan keputusan. Evaluasi adalah proses mengukur dan membandingkan hasil kerja aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, proses memperoleh data mengenai subjek penilaian, mengevaluasinya, dan membandingkannya dengan kriteria evaluasi adalah evaluasi. Informasi yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang subjek evaluasi adalah hasil akhirnya (Kartomo & Slameto, 2016)

Hasil penilaian kinerja guru digunakan untuk mendukung, membimbing, dan mendorong persyaratan administratif, promosi guru, dan manajemen berkelanjutan. Penilaian kinerja guru mencerminkan pekerjaan mereka, terutama dalam menyediakan layanan pembelajaran berkualitas tinggi dan mendukung layanan tersebut (Triatna, 2017). Melalui identifikasi, pengukuran, dan pengelolaan aktivitas yang dilakukan karyawan di dalam suatu organisasi, evaluasi kinerja digambarkan sebagai pemeriksaan metodis terhadap hubungan antara tugas yang diberikan dan pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan. Membuat pilihan mengenai seberapa baik atau buruknya pekerja melaksanakan tugas mereka adalah tujuan dari penilaian ini (Harjali, 2017).

Kinerja berasal dari Bahasa Inggris yang merupakan dari pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan penampilan kerja, dapat diterjemahkan sebagai "kinerja" atau "prestasi." Namun, Snell berpendapat bahwa kinerja merupakan pertemuan tiga elemen yang saling terkait: kemampuan, usaha, dan pengaruh luar. Tingkat keterampilan seseorang adalah bahan mentah yang mereka bawa ke tempat kerja. Dorongan seseorang untuk menyelesaikan tugas disebut sebagai usaha. Tingkat usaha berkorelasi dengan kemahiran teknis, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan interpersonal. Sebaliknya, faktor eksternal adalah tingkat keberhasilan seseorang yang dapat didukung oleh keadaan luar (Arifandi, 2020).

Menurut sudut pandang yang berbeda, kapasitas guru untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan disebut sebagai kinerja mengajar. Di sisi lain, kinerja guru menggambarkan bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Muslim, 2018). Guru dituntut untuk memberikan yang terbaik agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Efektivitas pendidikan bergantung pada kemampuan mereka untuk memengaruhi murid-muridnya dalam peran mereka sebagai pendidik, pelatih, peneliti, dan guru. Hal ini memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka (Abdul Madjid, 2016).

Harus diakui bahwa kinerja dan kecakapan instruktur masih tergolong rendah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 yang mengatur kriteria kompetensi yang harus dipenuhi guru menunjukkan bahwa pemerintah telah menjadikan peningkatan kinerja dan kompetensi guru sebagai prioritas utama. Kualitas pedagogis, profesional, sosial, dan personal merupakan hal-hal penting yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Pendekatan terbaik untuk menunjukkan bahwa seorang guru adalah seorang profesional adalah dengan menunjukkan bahwa mereka telah menguasai keempat kriteria yang tercantum di atas. Kapasitas seorang guru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan disebut sebagai kinerja guru. Merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, membangun dan memelihara suasana kelas sebaik mungkin, dan mengevaluasi hasil belajar semuanya termasuk dalam kinerja guru (Marfinda, 2022).

Sesuai dengan Pasal 20 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan: Menyusun rencana pembelajaran, menerapkan prosedur pembelajaran yang efektif, serta menganalisis dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Senantiasa meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan kemampuan akademik sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Triatna, 2017). Evaluasi pada kinerja guru dapat dilihat dari gambaran sebagai pendidik, seperti menyiapkan perencanaan pembelajaran, yang lebih memudahkan guru untuk memulai pembelajaran, dan dari pelaksanaan interaksi belajar mengajar, karena seorang guru yang berinteraksi dengan baik dengan siswanya akan menghasilkan proses pembelajaran yang lebih efektif. Setelah melakukan interaksi, guru juga dapat melihat hasil dari pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMPN 7 Batanghari di peroleh informasi bahwa evaluasi kinerja guru rutin diadakan setiap semester. Adapun tujuannya dari evaluasi ini supaya guru-guru dapat meningkatkan kinerja guru dengan baik setiap guru memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan belajar mengajar, penciptaan, dan pemeliharaan kelas yang optimal serta penilaian hasil belajar. Akan tetapi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru masih belum optimal, karena disebabkan oleh beberapa faktor misalnya seperti, kurangnya kedisiplinan sehingga masih ditemukan guru yang datang terlambat. Selain itu masih ada juga ditemukan guru yang belum lengkap administrasinya seperti, dalam menyiapkan perangkat ajar (RPP) dan melakukan penilaian hasil belajar peserta didik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Evaluasi Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Batanghari Provinsi Jambi**”

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini yakni deskriptif. Menurut (Albi Anggito Dkk, 2018)), Metode kualitatif merupakan salah satu metode yang berfokus pada peristiwa atau fenomena alam adalah penelitian kualitatif. Karena penekanannya pada unsur-unsur dasar dan realistik, metodologi ini disebut sebagai penelitian naturalistik atau penelitian lapangan.

Penelitian dilakukan di SMPN 7 Batanghari Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek penelitian, yang terkait erat dengan subjek penelitian. Data ini dapat diperoleh langsung dari individu yang diteliti atau dari Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara informan dan responden atau melalui pengamatan langsung. Dalam penelitian

ini data primer diperoleh melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan, yaitu Kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah dan Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Evaluasi Kinerja Guru di SMPN 7 Batanghari provinsi Jambi

Perencanaan Evaluasi adalah proses yang sistematis untuk merancang dan mengorganisasi kegiatan penilaian terhadap suatu program, proyek, atau aktivitas. Tujuannya adalah untuk mengukur keberhasilan, efektivitas, dan dampak dari apa yang telah dilakukan.

Proses ini melibatkan penentuan indikator kinerja yang jelas, pemilihan metode evaluasi yang relevan, serta penetapan jadwal evaluasi yang terstruktur. Adapun tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk mengukur sejauh mana seorang guru telah mencapai standar kompetensi yang diharapkan, mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesionalisme guru. Dengan adanya perencanaan yang matang, evaluasi kinerja guru dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan dirinya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa.

Secara berkala, tugas rutin yang disebut penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan tujuan menilai dan meningkatkan standar pengajaran di lembaga pendidikan. Penilaian ini menentukan bidang-bidang yang perlu dikembangkan dan mengukur seberapa efektif guru telah memenuhi tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Diharapkan penilaian ini akan menghasilkan data yang akurat dan menyeluruh yang akan digunakan sebagai dasar untuk pilihan-pilihan yang berkaitan dengan pengembangan profesional guru.

SMPN 7 Batanghari mempunyai proses yang melibatkan penentuan indikator kinerja yang jelas, seperti penguasaan materi, metode pembelajaran, dan kontribusi terhadap SMPN 7 Batanghari. Adapun macam-macam metode evaluasi seperti observasi kelas, penilaian portofolio, dan angket akan digunakan untuk mengumpulkan data.

Hasil evaluasi akan dianalisis untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja dan mengembangkan diri. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan di SMPN 7 Batanghari dapat terus meningkat.

Berdasarkan tujuan-tujuan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari memiliki tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu. Hal ini mendukung efektivitas pembelajaran di sekolah dan pengembangan profesionalisme guru.

Perencanaan di SMPN 7 Batanghari memegang peranan penting dalam evaluasi kinerja guru di sekolah tersebut. Hal itu juga berdampak pada perkembangan dan peningkatan kualitas sekolah. Sama halnya yang disebutkan oleh (Shaifudin, 2021), Perencanaan adalah proses menentukan tujuan apa yang ingin dicapai atau apa yang ingin dicapai, serta menetapkan cara dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya secara efisien dan efektif.

Proses perencanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari provinsi Jambi

Proses evaluasi kinerja guru merupakan langkah penting untuk mengukur sejauh mana seorang guru telah mencapai tujuan pembelajaran, serta untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Proses ini melibatkan berbagai tahapan dan metode yang bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, sehingga kualitas

pembelajaran dapat terus di tingkatkan. Proses evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari mencakup beberapa tahap yaitu, Perencanaan evaluasi kinerja, Memilih indikator kinerja, Membuat instrument penilaian, Pemilihan metode evaluasi yang relevan dan Penetapan jadwal evaluasi yang terstruktur

SMPN 7 Batanghari sudah melakukan proses perencanaan evaluasi kinerja guru dengan baik, yang mana dimulai dengan tahap penentuan jadwal yang terperinci. Setelah jadwal disusun, tim evaluasi kemudian berfokus pada pemilihan indikator kinerja yang akan dinilai. Indikator ini dipilih secara bersama-sama oleh seluruh guru, sehingga mencerminkan kesepakatan dan kepentingan bersama dalam menilai kinerja guru. Dengan demikian, proses evaluasi yang dilakukan diharapkan dapat berjalan secara objektif dan efektif. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Hanum, 2017), Perencanaan penting karena dua alasan. Pertama, diharapkan dengan perencanaan akan muncul pengarah kegiatan dan pedoman untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Kedua, perencanaan memungkinkan untuk meramalkan apa yang akan terjadi selama proses pelaksanaan.

Rapat perencanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari provinsi Jambi

Dalam rapat perencanaan evaluasi kinerja guru. Hal ini dituntut untuk melibatkan semua pihak guru untuk mengingat bahwa evaluasi kinerja bukan hanya tugas kepala sekolah atau pengawas, namun merupakan tanggung jawab bersama. Sehingga memanfaatkan kesempatan ini untuk berdiskusi, memberikan masukan, dan menyusun rencana evaluasi yang dapat melibatkan seluruh komponen sekolah.

Melalui rapat ini kita akan berkolaborasi untuk menentukan indikator penilaian, rapat perencanaan evaluasi kinerja ini merupakan forum yang sangat krusial. Melalui diskusi bersama, kita dapat menentukan indikator penilaian yang tepat dan membuat keputusan yang objektif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

Rapat perencanaan evaluasi kinerja di lakukan enam bulan sekali setiap satu semester, rapat ini di adakan di kantor guru SMPN 7 Batanghari, dan di pimpin oleh kepala sekolah dan melibatkan semua pihak guru. Adapun rincian rapat perencanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari sebagai berikut, Rapat : yang di adakan enam bulan sekali ataupun setahun dua kali, Tempat : yang di adakan di kantor SMPN 7 Batanghari. Koordinasi : adalah wakil kepala sekolah SMPN 7 Batanghari

SMPN 7 Batanghari rutin mengadakan rapat evaluasi kinerja guru setidaknya dua kali dalam setahun. Selain itu, rapat evaluasi juga dilakukan di awal setiap semester. Jika terdapat masalah atau kendala yang mendesak, rapat bisa dilakukan kapan saja tanpa jadwal yang sudah ditentukan. Singkatnya, SMPN 7 Batanghari memiliki mekanisme evaluasi kinerja guru yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Sama halnya yang di sebutkan oleh (M. Yusuf, 2020), Rapat adalah pertemuan tatap muka resmi yang direncanakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk membahas masalah, menemukan solusi, dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan. Tujuan utama kita adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional yang perlu kita penuhi agar dapat terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar bagi kita untuk menyusun program pengembangan profesional yang lebih terarah dan relevan.

Di SMPN 7 Batanghari, tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan standar pengajaran dan mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Diharapkan penilaian ini akan mengungkap kelebihan dan kekurangan proses pembelajaran dan mengukur seberapa efektif kinerja guru memenuhi kriteria yang ditetapkan. Oleh karena itu,

diharapkan kualitas pendidikan SMPN 7 Batanghari terus meningkat sehingga siswa dapat berprestasi sebaik-baiknya. Perencanaan memegang peranan penting dalam evaluasi kinerja guru, yang berdampak pada perkembangan dan peningkatan kualitas sekolah. Berdasarkan tujuan-tujuan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari memiliki tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu. Hal ini mendukung efektivitas pembelajaran di sekolah dan pengembangan profesionalisme guru. Sama halnya yang di sebutkan oleh (M. Yusuf, 2020), tujuan untuk berkomunikasi, merencanakan, menetapkan kebijakan, mengambil keputusan, dan mendorong tujuan rapat.

Penyusunan program evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari provinsi Jambi

Program kerja adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan memiliki program kerja yang baik, kita dapat mengorganisir waktu, sumber daya, dan tenaga dengan lebih efektif. Selain itu, program kerja juga berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengukur sejauh mana kita telah mencapai target yang ditetapkan. Penyusunan program evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk merencanakan dan merancang bagaimana kinerja seseorang atau suatu unit akan dinilai secara efektif dan terukur proses ini mencakup penetapan tujuan evaluasi yang jelas (misalnya, untuk pengembangan, promosi, atau identifikasi kebutuhan pelatihan), identifikasi kriteria dan indikator kinerja yang relevan dan terukur (misalnya, kualitas kerja, kuantitas, inisiatif, atau kerjasama), pemilihan metode pengumpulan data yang tepat (misalnya, observasi, wawancara, survei, atau analisis dokumen), penentuan frekuensi dan jadwal evaluasi, penyiapan instrumen evaluasi yang valid dan reliabel (misalnya, formulir penilaian, rubrik, atau kuesioner), serta penentuan mekanisme umpan balik dan tindak lanjut hasil evaluasi, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

SMPN 7 Batanghari juga memiliki program evaluasi melalui evaluasi. Selain perencanaan evaluasi kinerja guru di atas, SMPN 7 Batanghari juga memiliki program evaluasi berupa aplikasi (PMM) platform Merdeka mengajar yang dimiliki masing-masing guru. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Merry Paulina Saimima; Sumarto, 2019), Perencanaan nasional, perencanaan regional, dan perencanaan spasial merupakan tiga tahap perencanaan yang dilihat dari perspektif dimensi spasial. Departemen Pendidikan menggunakan perencanaan dimensi spasial regional saat membuat program pendidikan, menurut analisis dokumen di atas. Sentimen serupa juga diungkapkan oleh dua informan yang sepakat bahwa pengembangan inisiatif pendidikan ini bersifat regional. Platform Merdeka Mengajar (PMM) digunakan di SMPN 7 Batanghari. Platform ini dibuat oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia. Tujuan PMM adalah untuk membantu para administrator dan guru dalam menerapkan Kurikulum Merdeka.

(PMM) platform Merdeka mengajar sangat di gunakan di SMPN 7 Batanghari di dalam program evaluasi kinerja guru disana. Dengan menggunakan program (PMM) platform merdeka mengajar menunjang evaluasi kinerja guru berjalan efektif dan juga kondusif. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Ramdani et al., 2022), Aplikasi yang disebut platform Merdeka Mengajar (PMM) diciptakan untuk membantu instruktur dalam memberikan instruksi, penilaian siswa, dan pelatihan pengembangan keterampilan. Selain itu, platform ini memberi kesempatan kepada pendidik untuk menyemangati rekan-rekan mereka dan menyediakan materi asli.

Platform Merdeka Mengajar (PMM) platform merdeka mengajar merupakan sebuah platform digital yang dirancang untuk mendukung guru dalam meningkatkan kualitas

pembelajaran. Melalui (PMM) platform merdeka mengajar, guru dapat mengakses berbagai sumber belajar seperti modul pembelajaran, bank soal, dan video pembelajaran. Selain itu, (PMM) platform merdeka mengajar juga memfasilitasi kolaborasi antar guru melalui forum diskusi dan komunitas online. Dengan fitur-fitur yang lengkap, (PMM) platform Merdeka mengajar membantu guru dalam merencanakan pembelajaran, membuat materi yang menarik, menilai siswa, dan mengembangkan diri secara profesional. Singkatnya, (PMM) platform merdeka mengajar hadir sebagai solusi komprehensif untuk guru membuat pembelajaran lebih menyenangkan dan efektif.

(PMM) platform merdeka mengajar sangat membantu sekolah dalam mengevaluasi kinerja guru. (PMM) platform merdeka mengajar membuat proses evaluasi jadi lebih mudah, efektif, dan adil. Guru-guru senang karena bisa mengembangkan diri dengan lebih baik. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Ramdani et al., 2022), Aplikasi bernama platform Merdeka Mengajar (PMM) diciptakan untuk membantu instruktur dalam memberikan instruksi, penilaian siswa, pelatihan pengembangan keterampilan, dan pembuatan konten untuk memotivasi pendidik lainnya.

Proses penyusunan perencanaan program evaluasi kinerja guru secara umum melibatkan beberapa tahapan krusial. Dimulai dengan penentuan tujuan evaluasi yang jelas dan spesifik, kemudian dilanjutkan dengan pembentukan tim evaluasi yang kompeten. Tim ini bertanggung jawab dalam mengembangkan instrumen evaluasi yang relevan, seperti angket, lembar observasi, atau portofolio. Setelah instrumen siap, evaluasi dilaksanakan dan data yang terkumpul dianalisis secara mendalam. Hasil analisis kemudian disusun dalam laporan evaluasi yang komprehensif, beserta rekomendasi untuk perbaikan. Terakhir, dilakukan tindak lanjut berupa penyusunan program pengembangan profesional guru berdasarkan temuan evaluasi.

SMPN 7 Batanghari telah menerapkan sistem evaluasi kinerja guru yang terencana dengan baik. Proses evaluasi dimulai dengan pembentukan tim evaluasi yang melibatkan berbagai pihak di sekolah. kemudian merumuskan tujuan evaluasi yang jelas dan indikator kinerja yang relevan. Dengan melibatkan seluruh guru dalam perencanaan, evaluasi kinerja yang dilakukan tidak hanya efektif, tetapi juga mendapatkan dukungan penuh dari seluruh komponen sekolah. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Maisaro et al., 2018), Program kerja dibuat dengan bantuan tim pengembang sekolah dan koordinator inti. Setelah itu, program dilaksanakan dengan pengawasan untuk memastikan bahwa proses kerja sudah sesuai peraturan dengan . Tahap terakhir, evaluasi, diharapkan dapat meningkatkan kualitas program dari sebelumnya. Di samping itu penyusunan dan perencanaan program evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari disusun oleh wakil kepala sekolah, dengan harapan adanya peningkatan dalam profesionalitas setiap guru dan disamping itu perencanaan ini di adakan di kantor guru SMPN 7 Batanghari.

Dari hasil penyusunan program evaluasi kinerja guru secara konsisten, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, mendorong pengembangan profesional guru, serta menciptakan budaya sekolah yang berorientasi pada perbaikan. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur kinerja individu, tetapi juga sebagai dasar untuk mengambil keputusan strategis dalam pengembangan sekolah. Melalui evaluasi, diharapkan tercipta sistem yang transparan dan akun tabel, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah.

Tujuan program evaluasi kinerja guru ini bertujuan untuk mendorong pengembangan profesional berkelanjutan bagi seluruh guru. Evaluasi ini akan menjadi sarana bagi guru untuk merefleksikan praktik pembelajarannya, mengidentifikasi area yang perlu

ditingkatkan, dan menetapkan tujuan pengembangan diri. Dengan demikian, diharapkan guru dapat menjadi pembelajar sepanjang hayat dan terus mengembangkan kompetensinya. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Maisaro et al., 2018), Program yang fleksibel dan berpusat pada siswa yang membahas program pembelajaran, instruksi, pengembangan kurikulum, aktivitas siswa, keuangan sekolah, penjabaran kurikulum menjadi materi pengajaran, gedung sekolah, laboratorium, perpustakaan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat harus menjadi hasil perencanaan sekolah yang efektif.

Jadwal evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari provinsi Jambi

Jadwal evaluasi kinerja adalah sebuah rencana yang mengatur urutan kegiatan atau tugas yang akan dilakukan, beserta waktu pelaksanaannya. Sederhananya, jadwal evaluasi adalah semacam peta jalan yang menunjukkan apa yang harus kita lakukan dan kapan kita harus melakukannya. Jadwal evaluasi kinerja guru bukan hanya sekadar dokumen administratif. Ini adalah alat yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan memiliki jadwal yang jelas, guru dapat mengetahui ekspektasi yang diharapkan dari mereka, serta mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesional mereka.

Evaluasi kinerja guru merupakan proses penting untuk mengukur sejauh mana seorang guru telah mencapai tujuan pembelajaran dan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Jadwal evaluasi kinerja berfungsi sebagai panduan yang sistematis, menentukan kapan dan bagaimana penilaian tersebut akan dilakukan. Dengan adanya jadwal, proses evaluasi menjadi lebih terstruktur dan objektif.

Jadwal evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari biasanya ditetapkan pada awal tahun ajaran dan diinformasikan kepada seluruh guru melalui rapat kerja guru atau melalui pengumuman resmi. Evaluasi ini umumnya dilakukan dalam dua tahap besar, yaitu evaluasi tengah semester dan evaluasi akhir semester. Setiap tahap evaluasi mencakup berbagai kegiatan, seperti observasi kelas, penilaian portofolio, dan wawancara.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, evaluasi kinerja guru sangatlah penting. Tujuannya adalah untuk memberikan kritik yang membangun kepada para pendidik sehingga mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan standar pengajaran. Untuk memastikan bahwa setiap guru bertanggung jawab atas kinerja mereka. Dengan adanya evaluasi, sekolah dapat mengukur sejauh mana guru telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Begitupun halnya dengan SMPN 7 Batanghari jadwal evaluasi bertujuan supaya kegiatan terlaksana dengan teratur agar jadwal yang di tentukan bisa efisien dan efektif. Yang Menyusun jadwal adalah wakil kepala sekolah dan di laksanakan di kantor SMPN 7 Batanghari jadwal yang di susun sesuai dengan kesepakatan semua guru serta menimbang kesiapan semua guru.

SMPN 7 Batanghari telah menerapkan jadwal evaluasi kinerja guru secara berkala, yakni setiap enam bulan sekali atau satu semester. Jadwal ini disusun oleh wakil kepala sekolah dengan melibatkan kesepakatan seluruh guru. Tujuan dari jadwal evaluasi ini adalah untuk memastikan proses evaluasi berjalan efektif dan efisien, serta untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kualitas pembelajaran di sekolah dapat terjaga dan terus ditingkatkan. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Audita et al., 2022), Pembagian waktu yang didasarkan pada rencana pengaturan urutan kerja, daftar, tabel, atau rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksanaan yang jelas.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang melibatkan berbagai pihak dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Secara umum, pelaksana utama dalam evaluasi ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki wewenang untuk menentukan standar kinerja, memilih instrumen penilaian, dan melakukan observasi langsung terhadap kinerja guru. Selain kepala sekolah, pengawas sekolah juga berperan penting dalam memberikan perspektif yang lebih luas mengenai kinerja guru. Mereka sering kali melakukan observasi kelas, menganalisis data pembelajaran, dan memberikan masukan kepada kepala sekolah dan guru.

Proses evaluasi kinerja guru yang efektif melibatkan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat, termasuk guru yang dinilai. Guru memiliki hak untuk memberikan masukan dan refleksi mengenai kinerja mereka. Partisipasi aktif dari guru akan membuat proses evaluasi menjadi lebih bermakna dan dapat meningkatkan motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, keterlibatan guru dalam proses evaluasi juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap hasil evaluasi.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari dilaksanakan secara berkala setiap enam bulan sekali. Proses pelaksanaan evaluasi ini melibatkan observasi langsung oleh Kepala Sekolah SMPN 7 Batanghari terhadap kegiatan pembelajaran di kelas. Selain itu, kelengkapan dan kualitas administrasi guru juga menjadi bagian dari penilaian. Tujuan dari pelaksanaan evaluasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada guru agar dapat terus mengembangkan kompetensinya. Evaluasi kinerja guru berjalan lancar di sekolah. Untuk memastikan hal ini, SMPN 7 Batanghari telah menerapkan jadwal observasi kelas yang melibatkan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah. Kegiatan observasi ini umumnya dilakukan pada pertengahan semester untuk memantau langsung proses pembelajaran di kelas dan memberikan umpan balik kepada guru. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Wandini & Lubis, 2021), Evaluasi pembelajaran adalah proses pengumpulan data dan informasi untuk mengambil keputusan tentang berbagai aspek pembelajaran, termasuk metode pembelajaran, program, kurikulum, dan aktivitas sekolah lainnya.

Pengertian pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari

Evaluasi kinerja guru merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur dan menilai sejauh mana seorang guru telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Proses ini tidak hanya melibatkan penilaian terhadap kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti pengembangan profesional, kontribusi terhadap sekolah, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Evaluasi kinerja guru yang efektif dapat menjadi landasan bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesi guru. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru melibatkan serangkaian kegiatan yang dimulai dari perumusan indikator kinerja, pengumpulan data, hingga pemberian umpan balik. Indikator kinerja yang jelas dan terukur akan menjadi acuan dalam menilai kinerja guru. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti observasi kelas, analisis hasil belajar siswa, penilaian diri guru, dan umpan balik dari rekan sejawat maupun siswa. Hasil evaluasi kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta merumuskan rencana pengembangan profesional yang lebih lanjut.

Evaluasi kinerja guru bukan sekadar formalitas, melainkan merupakan instrumen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui evaluasi, guru dapat memperoleh umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki praktik pembelajarannya.

Selain itu, hasil evaluasi juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir guru, seperti promosi atau pelatihan. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan profesionalisme para pengajar dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, serta penerapan kurikulum dan metode pembelajaran yang sesuai. Melalui evaluasi ini, SMPN 7 Batanghari dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merancang prograf pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Tujuan utama dari evaluasi kinerja guru adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, serta sebagai dasar untuk pengembangan profesional guru. Dengan kata lain, evaluasi kinerja guru merupakan alat untuk mengukur bahwa setiap guru memberikanyang terbaik bagi siswa dan terus mengembangkan kompetensinya. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Arifandi, 2020), Pelaksanaan evaluasi kinerja program adalah tugas administrasi yang dilakukan untuk memastikan bahwa tugas, tanggung jawab, sudah terlaksana dengan baik.

Supervisi guru di SMPN 7 Batanghari Porovinsi Jambi

Pelaksanaan supervisi guru dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti observasi kelas, wawancara, dan analisis dokumen. Tujuan utama dari supervisi adalah untuk membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengembangkan keterampilan pedagogik. Supervisi yang efektif melibatkan kerja sama antara supervisor (biasanya kepala sekolah atau pengawas) dan guru. Supervisor berperan sebagai fasilitator dalam proses pengembangan profesional guru, sementara guru diharapkan aktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Supervisi di SMPN 7 Batanghari merupakan suatu proses pembimbingan dan penilaian terhadap kinerja guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kegiatan supervise di SMPN 7 Batanghari dilakukan secara berkala dan melibatkan berbagai kegiatan seperti observasi kelas, diskusi, dan analisis dokumen. Melalui supervisi, guru di SMPN 7 Batanghari dapat memperoleh umpan balik yang konstruktif, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi dan keterampilan dalam mengajar.

SMPN 7 Batanghari melibatkan observasi kelas oleh kepala sekolah, merupakan bagian integral dari penilaian kinerja guru. Ini dilakukan secara berkala sepanjang tahun untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mendukung pengembangan profesional guru. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Wahib, 2021), Menilai perubahan yang terjadi selama kurun waktu tertentu, perubahan yang diantisipasi dari semua personel pengawas, dan program perbaikan yang melibatkan kepala sekolah (pengawas), guru, dan siswa semuanya merupakan bagian dari proses penilaian untuk program supervisi pendidikan untuk perbaikan pengajaran.

Jadwal supervise guru di SMPN 7 Batanghari

Seorang supervisor (seringkali kepala sekolah atau pengawas) secara metodis membimbing dan mengembangkan guru melalui proses supervisi guru. Tujuan utamanya adalah untuk membantu instruktur mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kualitas pengajaran di kelas, dan memastikan bahwa proses pendidikan mematuhi kriteria yang

ditetapkan. Pada kenyataannya, supervisi guru mencakup sejumlah tugas, termasuk percakapan mendalam tentang teknik pengajaran, pelatihan pengembangan profesional, kritik yang membangun, dan observasi langsung saat mengajar. Guru dapat terus meningkatkan metode pengajaran mereka dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka melalui pemantauan. Selain itu, supervisi menyediakan forum bagi para supervisor dan instruktur untuk berkomunikasi tentang berbagai topik yang berkaitan dengan pendidikan dan pertumbuhan sekolah.

Tujuan dari jadwal pemantauan adalah untuk menjamin bahwa proses pembelajaran dilaksanakan secara efisien dan berkualitas tinggi. Diharapkan bahwa upaya pengawasan ini akan meningkatkan kecakapan guru dan standar pendidikan secara keseluruhan. Secara berkala, kegiatan pengawasan akan dilakukan, yang akan melibatkan ceramah, inspeksi kelas, dan pemberian kritik yang membangun. Tujuan utama dari jadwal supervisi ini adalah untuk memberikan dukungan kepada guru dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang Tentu, berikut adalah satu paragraf yang menjelaskan tentang jadwal evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari: Jadwal supervisi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari dirancang untuk memantau dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervise di SMPN 7 Batanghari ini dilakukan berbagai metode, seperti observasi kelas, analisis dokumen pembelajaran, dan wawancara. Tujuan utama dari supervise di SMPN 7 ini adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, serta memastikan bahwa proses pembelajaran di sekolah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

SMPN 7 Batanghari telah menerapkan jadwal supervisi yang teratur untuk memastikan kualitas pembelajaran. Bapak Hartono, selaku kepala sekolah, menekankan pentingnya jadwal ini sebagai acuan bagi guru dalam meningkatkan kinerja. Ibu Ninta, seorang guru matematika, juga mengapresiasi adanya supervisi berkala sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui berbagai metode seperti observasi kelas dan wawancara, supervisi ini memberikan umpan balik konstruktif yang bermanfaat bagi guru. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Iskandar, 2020), Dalam program supervisi akademik, jadwal kunjungan kelas disusun sejak awal tahun pelajaran. Oleh karena itu, tidak mungkin ada kegiatan lain yang berlangsung secara bersamaan, terutama kegiatan yang muncul dengan cepat.

Instrumen evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari

Instrumen evaluasi kinerja guru ini disusun untuk mengukur sejauh mana guru telah mencapai standar kinerja yang ditetapkan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Instrumen ini terdiri dari beberapa komponen penilaian, meliputi aspek pedagogik, profesionalisme, dan kepribadian guru. Setiap komponen akan dinilai berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan. Metode penilaian yang digunakan meliputi observasi langsung di kelas, analisis dokumen pembelajaran, dan wawancara dengan guru, kepala sekolah, dan rekan sejawat. Instrumen evaluasi ini bertujuan untuk menilai kemampuan guru Bahasa Indonesia dalam merancang pembelajaran yang efektif, menguasai materi pelajaran, serta mampu mengembangkan kemampuan berbahasa siswa. Melalui instrumen ini, akan dinilai sejauh mana guru telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk meningkatkan kemampuan berbahasa siswa, baik lisan maupun tulisan.

Instrument evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Instrumen ini biasanya terdiri dari beberapa komponen penilaian, seperti

kemampuan mengajar, penguasaan materi, pengembangan profesional, dan kontribusi terhadap sekolah. Melalui instrumen evaluasi, SMPN 7 Batanghari secara sistematis mengukur kinerja guru. Dengan mengamati langsung proses pembelajaran di kelas, menganalisis dokumen-dokumen terkait, dan mewawancarai berbagai pihak, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap guru. Informasi yang diperoleh dari proses evaluasi ini kemudian digunakan untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi guru, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Sadtyadi & Kartowagiran, 2014), Dengan melibatkan guru dan teman sejawatnya secara langsung dalam penggunaan alat penilaian kinerja, akan lebih jelas tentang tugas guru dan kesalahannya.

Laporan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari

Laporan evaluasi kinerja guru adalah sebuah penilaian menyeluruh terhadap kemampuan dan kinerja seorang pendidik. Dokumen ini disusun berdasarkan berbagai metode, seperti pengamatan langsung dan wawancara, untuk mengidentifikasi baik sisi positif maupun area yang perlu ditingkatkan dari seorang guru. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk memberikan masukan yang membangun, mendorong guru untuk terus mengembangkan diri, serta menjadi dasar dalam mengambil keputusan terkait pengembangan profesional guru, sehingga kualitas pembelajaran di sekolah dapat terus meningkat.

Laporan evaluasi kinerja guru ini disusun untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai capaian kinerja guru dalam periode tertentu. Laporan ini untuk mengukur sejauh mana guru telah mencapai standar kinerja yang ditetapkan, serta mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Studi ini mengevaluasi kinerja guru menggunakan berbagai teknik evaluasi dan metrik yang diakui. Diharapkan bahwa temuan evaluasi akan membantu instruktur berkembang dan meningkatkan diri, serta akan dipertimbangkan saat membuat keputusan tentang cara memajukan karier mereka. Laporan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari ini disusun untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja guru dalam periode tertentu. Laporan ini mengukur capaian kinerja guru berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dan melalui berbagai metode penilaian. Diharapkan bahwa temuan penilaian ini akan digunakan sebagai dasar bagi guru di SMPN 7 Batanghari untuk berkembang dan meningkatkan diri, serta untuk menginformasikan pilihan tentang kemajuan karier mereka. Laporan evaluasi kinerja guru merupakan pemeriksaan menyeluruh yang digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang guru melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, berdasarkan hasil wawancara. Kekuatan dan kekurangan guru dalam proses pengajaran diilustrasikan dengan jelas dalam buku ini. Sama halnya dengan yang dinyatakan oleh (Mayasari, 2021), laporan yang objektif dan jelas. Laporan sebagai alat komunikasi yang baik. Laporan penelitian memenuhi kebutuhan pendidikan, pengembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, pemerintahan, atau organisasi bisnis tertentu.

Rekomendasi evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Rekomendasi evaluasi kinerja guru merupakan saran atau masukan yang diberikan berdasarkan hasil penilaian terhadap kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Rekomendasi ini bersifat konstruktif dan bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajarannya. Sederhananya, rekomendasi adalah resep atau petunjuk bagi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Seperti pengembangan materi ajar yang inovatif,

pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta peningkatan kemampuan dalam mengelola kelas yang beragam. Selain itu, perlu diadakan kegiatan refleksi secara berkala untuk mendorong guru terus mengembangkan praktik terbaik dalam pembelajaran.

Sekolah perlu memberikan dukungan yang lebih baik kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan ini dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, pengembangan kurikulum yang relevan, serta kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung. Evaluasi kinerja guru bukan hanya sekadar penilaian, melainkan juga sebuah kesempatan untuk tumbuh. Melalui rekomendasi yang konstruktif, guru dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merancang langkah-langkah pengembangan diri yang lebih terarah. Dengan demikian, guru tidak hanya memperbaiki kinerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan diri untuk menjadi pendidik yang lebih kompeten di masa depan. Meningkatkan mutu pembelajaran siswa merupakan tujuan utama evaluasi kinerja guru. Guru dapat menggunakan saran-saran tersebut untuk membantu mereka membangun lingkungan belajar yang lebih menarik dan produktif. Guru dapat membantu siswa dalam mewujudkan potensi belajar mereka sepenuhnya dengan terus meningkatkan kemampuan mereka. Perencanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari perlu dilakukan secara berkala untuk memantau perkembangan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Penting juga untuk memperhatikan kesejahteraan guru agar mereka dapat memberikan yang terbaik bagi siswa.

Tujuan utama perencanaan evaluasi ini adalah untuk membantu guru mencapai kinerja optimal, menciptakan lingkungan belajar yang efektif, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa. Rekomendasi yang diberikan dapat berupa pengembangan materi ajar, pemanfaatan teknologi, pengelolaan kelas yang lebih baik, serta refleksi diri yang berkelanjutan. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Munawarah et al., 2021), Rekomendasi berguna untuk memilih produk berdasarkan preferensi masa lalu, pembelian riwayat, dan informasi demografi.

Kurikulum yang di gunakan dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Kurikulum menjadi landasan utama dalam mengevaluasi kinerja seorang guru. Ia layaknya peta jalan yang menuntun guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kurikulum berfungsi sebagai acuan untuk mengukur sejauh mana guru berhasil menguasai materi pelajaran, memilih metode pembelajaran yang tepat, dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kurikulum juga menjadi tolok ukur untuk menilai kemampuan guru dalam mengadaptasi materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa. Kurikulum yang baik tidak hanya sekadar kumpulan materi pelajaran, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai, visi, dan misi pendidikan yang ingin dicapai. Namun, dalam praktiknya, seringkali kita menemui berbagai tantangan dalam merancang dan menerapkan kurikulum yang efektif.

Kurikulum Merdeka yang memberikan fleksibilitas bagi guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Kurikulum ini berpusat pada pengembangan profil pelajar Pancasila, sehingga siswa tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga memiliki karakter yang baik. Dengan pendekatan pembelajaran yang lebih aktif dan bermakna, siswa diajak untuk berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif dalam menyelesaikan berbagai permasalahan.

Sejak menerapkan kurikulum baru, kami telah melihat peningkatan yang signifikan pada motivasi belajar siswa. Siswa menjadi lebih aktif dan antusias dalam mengikuti

pembelajaran. Selain itu, hasil belajar siswa juga mengalami peningkatan, terutama dalam hal kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah.

Dengan Kurikulum Merdeka, proses pembelajaran di SMPN 7 Batanghari menjadi lebih aktif, menyenangkan, dan berpusat pada siswa. Kurikulum ini juga mendorong pengembangan karakter siswa, sehingga lulusan SMPN 7 Batanghari diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan yang kuat, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku yang baik. Kurikulum merdeka telah membawa angin segar dalam dunia pendidikan dengan memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada guru dan siswa. pada pengembangan profil Pelajar Pancasila memastikan lulusan tidak hanya pengetahuan, tetapi juga memiliki karakter yang kuat. Implementasi di SMPN 7 Batanghari telah membuktikan bahwa kurikulum ini berhasil meningkatkan motivasi belajar dan prestasi siswa, serta mendorong pembelajaran yang lebih aktif dan menyenangkan. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Arofah, 2016), Salah satu bagian penting dari proses pendidikan adalah evaluasi kurikulum. Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana siswa mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Apa kendala dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang kompleks dan multidimensi. Kendala dalam pelaksanaan evaluasi ini seringkali muncul akibat berbagai faktor, mulai dari sulitnya mengukur kualitas pembelajaran yang efektif, perbedaan persepsi terhadap kinerja yang baik, hingga kurangnya instrumen evaluasi yang valid dan reliabel.

Menilai kinerja guru bukanlah tugas yang mudah. Sejumlah tantangan muncul dalam upaya untuk menghasilkan evaluasi yang objektif dan adil. Mulai dari perbedaan latar belakang siswa, keterbatasan sumber daya, hingga resistensi terhadap perubahan, semua faktor ini dapat menghambat proses evaluasi kinerja guru.

Evaluasi kinerja guru yang tidak efektif dapat berdampak signifikan pada kualitas pendidikan. Kendala dalam proses evaluasi ini dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, memaksimalkan potensi siswa, dan pada akhirnya, mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas. Evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari seringkali dihadapkan pada beberapa kendala. Salah satu tantangan utama adalah aktivitas kinerja gurunya. Selain itu, faktor eksternal seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya dukungan dari lingkungan SMPN 7 Batanghari juga turut mempengaruhi kualitas evaluasi. Akibatnya, hasil evaluasi yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan kinerja sebenarnya dari para guru. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru dihadapkan pada berbagai kendala. Selain fleksibilitas jadwal yang seringkali berubah-ubah dan menyulitkan perencanaan, juga terdapat tantangan terkait perilaku guru. Adanya guru yang sulit diatur dan enggan mengikuti aturan sekolah, serta kesulitan dalam menanamkan budaya disiplin menjadi penghalang dalam mencapai hasil evaluasi yang optimal. Hal ini menuntut adanya strategi khusus dan komitmen yang kuat dari semua pihak untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan memastikan proses evaluasi berjalan efektif. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Munandar et al., 2023), terkait dengan evaluasi program pendidikan Islam, yaitu kekurangan sumber daya manusia, keterbatasan waktu, dan kurangnya kerja sama dengan pihak eksternal.

Data aktivitas kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Data aktivitas kinerja guru merupakan cerminan nyata dari proses pembelajaran yang terjadi di sekolah. Melalui data ini, kita dapat mengukur sejauh mana seorang guru telah mencapai tujuan pembelajaran, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta

memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesionalisme guru. Kemudian data aktivitas kinerja guru mencakup berbagai aspek, mulai dari hasil belajar siswa, penggunaan metode pembelajaran, hingga partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Analisis terhadap data yang kompleks ini membutuhkan pendekatan yang sistematis dan komprehensif untuk menghasilkan informasi yang bermakna.

Data aktivitas kinerja guru di SMPN 7 Batanghari dapat menjadi cerminan dedikasi dan profesionalisme seorang pendidik. Data-data seperti rekap absensi, jam datang dan pulang, serta kelengkapan administrasi memberikan gambaran umum tentang kedisiplinan dan tanggung jawab guru. Selain itu, dokumen catatan kegiatan keseharian seperti agenda harian yang diisi sebelum mengajar, dapat menunjukkan tingkat perencanaan dan persiapan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan menganalisis data-data ini, kita dapat mengukur kinerja guru secara objektif dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Sudarso, 2022), Basis data menggabungkan beberapa catatan yang sebelumnya disimpan dalam berkas yang berbeda, dan merupakan kumpulan komponen data logistik yang saling terkait. Tujuan dari basis data adalah untuk menyediakan data yang dibutuhkan organisasi.

Keterbatasan waktu dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Evaluasi kinerja guru seringkali terkendala oleh keterbatasan waktu. Tugas guru yang begitu padat, mulai dari mengajar, membuat bahan ajar, hingga mengurus administrasi, menyisakan sedikit waktu untuk berfokus pada pengembangan diri dan refleksi terhadap kinerja. Hal ini membuat proses evaluasi menjadi kurang optimal dan tidak mendalam." Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan waktu yang cukup. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa keterbatasan waktu seringkali menjadi kendala utama. Mengumpulkan data, menganalisis, dan memberikan umpan balik yang konstruktif memerlukan waktu yang tidak sedikit, sementara tuntutan tugas sehari-hari terus mendesak. Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan waktu yang cukup. Namun, di SMPN 7 Batanghari, keterbatasan waktu seringkali menjadi hambatan dalam melaksanakan evaluasi yang komprehensif, sehingga sulit untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang kinerja guru.

Keterbatasan waktu berdampak signifikan pada kualitas evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari. Evaluasi yang terburu-buru atau tidak menyeluruh dapat menghasilkan data yang kurang reliabel dan tidak memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru. Padatnya jadwal mengajar dan berbagai kegiatan ekstrakurikuler di SMPN 7 Batanghari menyebabkan keterbatasan waktu yang signifikan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Akibatnya, proses evaluasi menjadi terburu-buru dan kurang mendalam, sehingga guru sulit mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Fish, 2020), Waktu sangat penting dan berharga karena waktu tidak dapat diulang.

Hubungan antar guru dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Evaluasi kinerja guru bukan sekadar penilaian individu, melainkan sebuah perjalanan bersama untuk mencapai keunggulan. Dalam komunitas belajar yang dinamis, guru saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan menginspirasi satu sama lain. Dengan bekerja sama, mereka menciptakan lingkungan belajar yang positif di mana setiap siswa memiliki kesempatan untuk berkembang secara optimal.

Melalui evaluasi yang kolaboratif, guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan praktik pembelajaran. Hasilnya, kualitas pendidikan secara keseluruhan akan meningkat, dan siswa akan meraih prestasi yang lebih baik. Di SMPN 7 Batanghari, hubungan antar guru terjalin dalam suasana yang harmonis dan kolaboratif. Para guru saling mendukung dalam menjalankan tugas pengajaran dan pengembangan kurikulum. Melalui rapat rutin dan diskusi kelompok, guru di SMPN 7 Batanghari berbagi pengalaman dan strategi mengajar yang efektif, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa. Kerja sama ini tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga mencakup kegiatan ekstrakurikuler yang melibatkan semua guru untuk membimbing siswa dalam berbagai bidang.

Selain itu, hubungan antar guru di SMPN 7 Batanghari juga di dasarkan pada saling menghormati dan memahami perang masing-masing. Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu memperkuat rasa kebersamaan, serta meminimalisir konflik. Dengan adanya dukungan emosional dan profesional dari rekan-rekan, para guru dapat lebih fokus dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan perhatian yang lebih kepada siswa.

Inggkungan kerja, komunikasi yang baik dan hubungan antar sesama sangat dihargai. Semua bekerja sama sebagai sebuah keluarga besar, tanpa adanya pembedaan antara pimpinan dan bawahan. Tujuannya adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Nurussholihah & Kismajid Abdullah, 2022), diharapkan tidak hanya berkonsentrasi pada pengetahuan, tetapi juga menyeimbangkan dengan mempertimbangkan moralitas dan iman dan takwa.

Kurang nya komitmen dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Kurangnya komitmen terhadap evaluasi kinerja guru dapat berdampak serius pada kualitas pembelajaran. Ketika evaluasi tidak dilakukan secara serius, guru sulit untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif, sehingga mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Akibatnya, siswa pun menjadi korban karena tidak mendapatkan pembelajaran yang optimal. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak terhadap evaluasi kinerja guru. Evaluasi yang dilakukan secara konsisten dan objektif akan membantu guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, perlu adanya upaya bersama untuk mengatasi masalah kurangnya komitmen terhadap evaluasi kinerja guru.

Selain itu, dukungan manajemen sekolah yang minim juga berkontribusi terhadap rendahnya komitmen guru. Tanpa adanya kebijakan yang jelas dan sistematis untuk mendorong evaluasi serta kurang nya pelatihan yang memadai, guru cenderung merasa tidak termotivasi. Budaya kerja yang tidak mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka semakin memperburuk situasi ini, dimana guru enggan berbagi umpan balik atau menerima kritik dari rekan sejawat. untuk meningkat komitmen dalam evaluasi kinerja, penting untuk menciptakan lingkung yang positif dan mendukung di antara para pendidikan.

Kurangnya komitmen dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari mengindikasikan kurangnya keseriusan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya dukungan dari pimpinan, beban kerja yang berat, atau persepsi negatif terhadap evaluasi itu sendiri. Akibatnya, guru kurang termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses evaluasi.

Kurang nya komitmen guru sangat berpengaruh kepada evaluasi kinerja guru di SMPN 32 Batanghari. Komitmen guru ini sangat penting didalam ke efektifan evaluasi

kinerja guru. Sama halnya yang di sebutkan oleh (Wulandari & Sholihin, 2019), komitmen guru sangat penting karena dua alasan. Pertama, komitmen merupakan kekuatan internal yang berasal dari guru itu sendiri, yang menumbuhkan rasa tanggung jawab, inisiatif, inovatif, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang lebih besar di tempat kerja serta menjadi sumber lahirnya partisipasi dalam pendidikan. Yang kedua adalah kekuatan eksternal, yaitu reformasi dan perubahan yang dilakukan oleh guru sendiri.

Sulit untuk menerapkan budaya disiplin dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari Provinsi Jambi

Menerapkan budaya disiplin dalam evaluasi kinerja guru seringkali menjadi tantangan tersendiri. Sejumlah faktor, mulai dari perbedaan persepsi mengenai kinerja yang baik hingga resistensi terhadap perubahan, dapat menghambat upaya untuk menciptakan sistem evaluasi yang objektif dan konsisten.

Disiplin dalam evaluasi kinerja guru merupakan fondasi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sayangnya, dalam praktiknya, seringkali sulit untuk mewujudkan budaya disiplin yang benar-benar melembaga. Berbagai kendala, baik internal maupun eksternal, menjadi penghalang dalam mencapai tujuan tersebut. Profesi guru yang menuntut ketelitian dan kedisiplinan tinggi dalam mendidik siswa, seringkali berbanding terbalik dengan sistem evaluasi kinerja yang masih jauh dari ideal. Ketidakkonsistenan dalam penerapan standar dan kurangnya transparansi dalam proses evaluasi menjadi salah satu penyebab utama kesulitan dalam menerapkan budaya disiplin.

Menerapkan budaya disiplin dalam evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari dapat menjadi tantangan yang kompleks. Salah satu faktor utama adalah adanya perbedaan pemahaman dan penerimaan terhadap nilai-nilai disiplin di antara para guru. Beberapa guru mungkin menganggap disiplin sebagai hal yang kaku dan mengekang kreativitas dalam proses pembelajaran, sementara yang lain melihatnya sebagai fondasi penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan efektif.

Selain itu, faktor lingkungan SMPN 7 dan dukungan dari manajemen juga berperan penting dalam menerapkan budaya disiplin. Jika tidak ada sistem yang jelas untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik terkait perilaku disiplin, maka usaha untuk menerapkan budaya tersebut akan sulit terwujud. Selain itu, kurangnya pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin dalam konteks pendidikan dapat mengakibatkan kurangnya kesadaran di kalangan guru tentang bagaimana disiplin dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Sebagai kepala sekolah, baik menekankan pentingnya kedisiplinan bagi seluruh guru. Kami memiliki sistem absensi manual yang mencatat waktu kedatangan setiap guru, serta jadwal piket harian yang memastikan kelancaran proses belajar mengajar. Dengan demikian, kami ingin mencontohkan sikap disiplin yang kami harapkan pada guru-guru. Selain itu, komunikasi yang efektif dan tindakan nyata dalam menjalankan tugas menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif. Sama halnya yang di sebutkan oleh (RAHAYU, 2021), Kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan aturan dengan tidak melanggar aturan tersebut dikenal sebagai sikap kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari evaluasi kinerja guru di SMPN 7 Batanghari adalah bahwa sekolah ini memiliki sistem evaluasi yang lengkap dan terstruktur untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Proses evaluasi yang melibatkan kepala sekolah,

pengawas, dan guru itu sendiri, menggunakan berbagai indikator dan teknologi, seperti Platform Merdeka Mengajar, untuk mengukur kompetensi guru secara berkala. Meskipun terdapat beberapa hambatan seperti keterbatasan waktu, kurangnya komitmen guru, dan perbedaan pendapat, evaluasi tetap dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja guru. Diharapkan, melalui evaluasi ini dan penerapan Kurikulum Merdeka yang fokus pada pengembangan karakter siswa, kualitas pendidikan dan prestasi siswa akan terus meningkat.

REFERENSI

- Abdul Madjid. (2016). *pengembangan kinerja guru*. penerbit samudra biru.
- Albi anggito Dkk. (2018). *metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak.
- Arifandi, A. S. D. (2020). EVALUASI KINERJA GURU. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 04.
- Arofah, E. F. (2016). Evaluasi Kurikulum Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 15(2), 1-23.
- Audita, S., Siska, S. T., & Budiman, A. (2022). Perancangan Sistem Jadwal Dan Absensi Mengajar Guru Menggunakan Visual Studio 2012 Dan Mysql. *Jurnal Pusat Kajian Teknologi Artificial Intelligence*, 2(ISSN : 2809-4069), 1. <http://jurnal.pustakagalerimandiri.co.id/index.php/pustakaai/article/view/189>
- Citriadin, Y. (2019). *pengantar pendidikan*.
- Fish, B. (2020). N Evaluasi Pembelajaran. In *Widina bhakti persada bandung* (Vol. 5, Issue 3).
- Hanum, L. (2017). Perencanaan Pembelajaran. *Perencanaan Pembelajaran*, 5(1), 119-126. <https://doi.org/10.52574/syiahkualauniversitypress.270>
- Harjali, H. (2017). Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 79-107. <https://doi.org/10.21580/nw.2016.10.1.909>
- Hidayat, R., Ag, S., & Pd, M. (2019). *Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat & Abdillah*.
- Iskandar, A. (2020). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah . *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 5(1), 69-82. <https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.5976>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- M. Yusuf. (2020). Manajemen Rapat, Teori dan Aplikasinya dalam Pesantren. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 10(2), 154-166. <https://doi.org/10.33367/ji.v10i2.1266>
- Maisaro, A., Wiyono, B. B., & Arifin, I. (2018). Manajemen Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 302-312. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p302>
- Mayasari, M. (2021). Laporan dan Evaluasi Penelitian. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 30-38. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.24>
- Merry Paulina Saimima; Sumarto. (2019). Penerapan perencanaan strategis dalam penyusunan program pendidikan. *Jurnal Eklektika*, 1(2), 84-91.
- Munandar, A., Putri, Y. A., Marfuah, T. S., & Rulbadiyah, R. (2023). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Islam: Analisis Peran, Bentuk dan Kendala Kepala Sekolah. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 4(2), 344-355. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v4i2.585>
- Munawarah, M., Utari, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Ypp Sabilal Muhtadin Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 127-133. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.392>
- Muslim, A. Q. (2018). Jurnal Al- Ta'dib. *Jurnal Pendidikan*, 11(1), 37-54.

- Nurussholihah, A., & Kusmajid Abdullah. (2022). Strategi Pembentukan Karakter Disiplin Dan Bertanggung Jawab Melalui Penerapan Model Pembelajaran Blended Learning. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(4), 961–974. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i4.2751>
- RAHAYU, S. R. I. (2021). Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Penerapan Reward and Punishment dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Masa Pandemi Covid 19 Di SD Negeri 003 Pagaran Tapah Darussalam. *Jurnal Edu Research*, 10(1), 33–41. <https://journal.upp.ac.id/index.php/edureseach/article/view/980%0Ahttps://journal.upp.ac.id/index.php/edureseach/article/download/980/580>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Ramdani, M., Yuliyanti, S. Y., Rahmatulloh, I. T., & Suratman, S. (2022). Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) pada Guru Sekolah Dasar. *Journal of Instructional and Development Researches*, 2(6), 248–254. <https://doi.org/10.53621/jider.v2i6.201>
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 18(2), 290–304. <https://doi.org/10.21831/pep.v18i2.2867>
- sandu siyoto Dkk. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publissing.
- Shaifudin, A. (2021). Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Moderasi : Journal of Islamic Studies*, 1(1), 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>
- Sudarso, A. (2022). Pemanfaatan Basis Data, Perangkat Lunak Dan Mesin Industri Dalam Meningkatkan Produksi Perusahaan (Literature Review Executive Support System (Ess) for Business). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.838>
- Triatna, C. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dan Upaya Penjaminan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v5i1.6182>
- Wahib, A. (2021). Manajemen Evaluasi Program Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Auladuna : Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.36835/au.v3i1.512>
- Wandini, A. S., & Lubis, F. Y. (2021). Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran secara Daring pada Belajar dari Rumah (BDR) jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Jurnal Basicedu*, 5(4), 1985–1997. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1113>
- Wulandari, N., & Sholihin, H. (2019). Evaluasi Pembelajaran. In *Widina bhakti persada bandung* (Vol. 5, Issue 3).

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA