



Analisis Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Penilaian Kinerja Guru

Muthi'ah Amelia Nuruddin^{1*}, Rizki Alifiana Saputri², Farah Fadhilah³, Sofi Umi Muslimah⁴,
Annafi' Nurul 'ilmi Azizah⁵

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

⁵ Institut Islam Mamba'ul Ulum, Indonesia

Email: Muthiah2005@gmail.com¹, rizkialifiana@gmail.com², fadhilahfarah283@gmail.com³,
sofumimuslimah@gmail.com⁴, fifi.azizah9@gmail.com⁵

*Penulis Korespondensi: Muthiah2005@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe the role of the principal in implementing teacher performance appraisal and its impact on the quality of learning at TK Islam Al-A'raaf Gentan. The research employed a qualitative approach with a descriptive design, in which data were collected through observation, interviews, and documentation. The subjects of this study were the principal and teachers, focusing on the implementation of teacher performance appraisal and its follow-up processes. The findings indicate that the principal plays a strategic role in planning, implementing, and evaluating teacher performance appraisal through systematic academic supervision, including pre-observation, observation, and post-observation stages. The follow-up actions are carried out in a structured manner, ranging from guidance and warnings to rewards for high-performing teachers. The implementation of teacher performance appraisal has a positive impact on the quality of learning, such as improving teacher professionalism, creating active and engaging learning environments, and enhancing students' motivation and learning outcomes. Therefore, the effective role of the principal in teacher performance appraisal is a crucial factor in improving educational quality.*

Keywords: *Academic Supervision; Educational Quality; Learning Quality; Principal; Teacher Performance Appraisal*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru serta dampaknya terhadap kualitas pembelajaran di TK Islam Al-A'raaf Gentan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah dan guru, dengan fokus pada proses penilaian kinerja serta tindak lanjut yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi penilaian kinerja guru melalui supervisi akademik yang sistematis, meliputi tahap pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi. Tindak lanjut hasil penilaian dilakukan secara berjenjang, mulai dari pembinaan, pemberian teguran, hingga penghargaan bagi guru yang berprestasi. Implementasi penilaian kinerja guru terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran, seperti meningkatnya profesionalisme guru, terciptanya pembelajaran yang aktif dan menyenangkan, serta meningkatnya motivasi dan hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, peran kepala sekolah yang efektif dalam penilaian kinerja guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah; Kualitas Pembelajaran; Mutu Pendidikan; Penilaian Kinerja Guru; Supervisi Akademik

1. LATAR BELAKANG

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran di satuan pendidikan sangat memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab secara strategis untuk mengelola, mengarahkan, dan mengawasi semua bagian sekolah. Tidak hanya administrasi dan manajemen, kepemimpinan kepala sekolah juga melibatkan komunikasi yang efektif dan terarah untuk mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan guru dan tenaga kependidikan (Setiyadi &

Rosalina, 2021). Oleh karena itu, lembaga pendidikan berhasil tidak terlepas dari seberapa baik kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinannya (Majid et al., 2025; Lestari et al., 2025).

Guru adalah bagian penting dari peningkatan kualitas pendidikan karena mereka berkontribusi langsung pada proses pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan siswa. Suatu sistem evaluasi yang sistematis diperlukan untuk memastikan bahwa guru menjalankan tugasnya secara profesional. Salah satu contohnya adalah penilaian kinerja guru, yang merupakan proses untuk menilai kemampuan guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk memberikan umpan balik dan mendorong peningkatan kinerja guru (Susanti et al., 2023).

Penilaian kinerja guru adalah bagian penting dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan, menerapkan, dan mengevaluasi prosedur penilaian kinerja guru agar berjalan sesuai dengan standar. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk melakukan supervisi akademik, memberikan pembinaan, dan menindaklanjuti hasil penilaian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Diharapkan keterlibatan aktif dari kepala sekolah akan memungkinkan penilaian kinerja guru yang objektif, terarah, dan berkelanjutan.

Namun demikian, banyak masalah masih muncul dalam praktik penilaian kinerja guru. Beberapa masalah yang paling umum termasuk supervisi yang tidak optimal, keterbatasan waktu untuk melakukan penilaian secara menyeluruh, dan kurangnya tindak lanjut terhadap hasil penilaian. Kondisi ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Peran kepala sekolah sebagai pengelola utama sekolah harus ditingkatkan untuk mendukung pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan penilaian kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah mengatur dan menerapkan proses tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada mengevaluasi peran kepala sekolah dalam menerapkan penilaian kinerja guru dan dampak penilaian ini terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif digunakan. Data yang dikumpulkan tentang pelaksanaan penilaian kinerja guru dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian, data ini dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran lengkap tentang implementasi penilaian kinerja guru dan bagaimana kepala sekolah terlibat dalam proses tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki peran penting dalam mengelola dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai supervisor, motivator, dan evaluator dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup kemampuan dalam mengarahkan, membimbing, serta memengaruhi guru dan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya (Kusumawati, 2016). Dalam pelaksanaan pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja guru melalui kegiatan supervisi akademik. Supervisi dilakukan untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran serta mengembangkan profesionalismenya.

Penilaian kinerja guru merupakan proses evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Penilaian ini mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis dan objektif, kepala sekolah dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan guru sehingga dapat memberikan tindak lanjut berupa pembinaan, arahan, maupun motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Ridwan et al., 2023).

Supervisi akademik menjadi salah satu bentuk nyata peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan yang dilakukan secara terencana melalui tahap pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi. Kegiatan supervisi tidak hanya bertujuan untuk menilai guru, tetapi juga memberikan bantuan profesional agar guru mampu memperbaiki kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Pelaksanaan supervisi dapat dilakukan melalui observasi kelas, kunjungan kelas, percakapan pribadi, serta kegiatan kelompok seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) (Santi et al., 2013). Dengan adanya supervisi yang efektif, guru dapat meningkatkan kemampuan mengajar, memperbaiki metode pembelajaran, serta menciptakan suasana belajar yang lebih aktif dan menyenangkan.

Kualitas pembelajaran merupakan tingkat keberhasilan proses belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan. Kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan

peserta didik. Guru juga berperan sebagai fasilitator dan motivator yang membantu perkembangan peserta didik secara optimal. Dengan demikian, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru dan supervisi akademik menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Rahmawati & Suryadi, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam supervisi dan penilaian kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2018) menunjukkan bahwa tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru melalui pembinaan dan pendampingan dapat meningkatkan kompetensi guru secara bertahap. Selain itu, Penelitian Pulungtana & Dwikurnaningsih (2020) juga menjelaskan bahwa hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan dan keberlanjutan tugas guru di sekolah.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru melalui supervisi akademik dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilakukan secara objektif dan terarah dapat meningkatkan profesionalisme guru serta berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Dengan demikian, penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam penilaian kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya mendukung peningkatan mutu pendidikan, khususnya di TK Islam Al-A'raaf Gentan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru di TK Islam Al-A'raaf Gentan dalam kondisi yang alami. Metode observasi digunakan untuk memperoleh data secara langsung mengenai aktivitas, perilaku, serta proses pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru.

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan yang berkaitan dengan tindak lanjut penilaian kinerja guru, seperti pemberian teguran, proses supervisi, serta bentuk pembinaan yang dilakukan. Peneliti berperan sebagai pengamat non-partisipan, yaitu tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan, tetapi hanya mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi di lapangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di TK Islam Al-A'raaf Gentan. Objek penelitian difokuskan pada proses tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru, mulai dari tahap pembinaan awal hingga pemberian penghargaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan pencatatan hasil pengamatan secara sistematis. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengelompokkan, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan tindak lanjut penilaian kinerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Guru

Di lapangan, fakta-fakta terus menunjukkan bahwa guru-guru tidak memiliki disiplin dan profesionalitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Guru-guru datang terlambat, mengajar dengan cara yang tidak sesuai, dan bahkan guru-guru tidak hadir ke sekolah dengan alasan yang tidak jelas. Kepala sekolah harus melihat dan menyelesaikan hal-hal ini karena membuat kualitas dan kinerja guru tidak meningkat. Dalam seluruh proses kinerja guru, penilaian kinerja mereka merupakan komponen penting.

Di antara sumber yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tenaga kependidikan adalah: 1) penilaian atas diri sendiri, 2) penilaian oleh siswa, 3) penilaian oleh rekan sejawat, 4) penilaian oleh atasan langsung. Sedikitnya ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain: dorongan untuk bekerja (motivasi kerja), tanggung jawab terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian kepala sekolah melalui supervisi, hubungan interpersonal dengan sesama guru, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan (Zuliyanti & Ramadan, 2023).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa sekolahnya berhasil mencapai tujuan pendidikannya. Selanjutnya, sebagai kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dilaksanakan seoptimal mungkin. Begitu pula, supervisi diperlukan untuk membantu dan meningkatkan kemampuan guru selama proses pengajaran (Megawati et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada salah satu lembaga pendidikan anak usia dini, kepala sekolah memiliki peran utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru sebagai bentuk pengawasan terhadap mutu pembelajaran. Penilaian dilakukan dengan menggunakan instrumen supervisi yang berisi indikator sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di sekolah. Aspek yang dinilai meliputi kedisiplinan guru, kemampuan mengajar, tanggung jawab administrasi, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Supervisi pendidikan adalah proses memberikan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola proses pembelajaran dengan baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian lain menemukan bahwa supervisi kepala sekolah juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru selain mampu meningkatkan kinerja mereka. Kesimpulan dari penelitian sebelumnya adalah bahwa supervisi kepala sekolah secara signifikan mampu meningkatkan kinerja guru (Nyoman & Sanglah, 2021).

Kepala sekolah bertugas; (a) meningkatkan pemahaman guru tentang tujuan pendidikan pengajaran yang ingin dicapai; (b) meningkatkan pemahaman guru tentang masalah dan kebutuhan siswa; dan (c) memilih dan menyediakan tugas yang paling sesuai untuk setiap guru berdasarkan minat mereka, memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar untuk mencapai tujuan sekolah (Maryani & Primasari, 2019).

Kepala sekolah tidak hanya melakukan penilaian secara formal setiap enam bulan sekali, tetapi juga melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan guru di kelas. Selain itu, aspek lain yang diperhatikan meliputi ketepatan waktu kehadiran, interaksi guru dengan peserta didik, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat. Melalui kegiatan tersebut, kepala sekolah dapat memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kualitas kinerja guru sehingga proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Pelaksanaan Supervisi Dalam Penilaian Guru

Pelaksanaan supervisi dalam penilaian guru merupakan proses pembinaan yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja serta profesionalitas guru dalam kegiatan pembelajaran. Supervisi dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi yang saling berkaitan satu sama lain. Pada tahap pra-observasi, kepala sekolah atau pengawas melakukan komunikasi awal dengan guru untuk membahas rencana pembelajaran, perangkat yang digunakan, strategi

yang akan diterapkan, serta menentukan aspek-aspek yang akan diamati selama proses pembelajaran berlangsung.

Tahap ini sangat penting untuk menyamakan persepsi antara pengawas dan guru serta menciptakan kesiapan guru sebelum dilakukan penilaian. Selanjutnya, pada tahap observasi, pengawas melakukan pengamatan secara langsung di kelas untuk melihat bagaimana guru mengelola pembelajaran, mulai dari kegiatan pembukaan, inti, hingga penutup. Observasi dalam penelitian ini dilakukan di TK Islam Al-A'raaf Gentan. Pengamatan ini bertujuan untuk memperoleh data yang objektif terkait pelaksanaan pembelajaran serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru. Pada tahap pasca-observasi, pengawas memberikan umpan balik melalui diskusi terbuka dengan guru, yang berisi apresiasi terhadap kelebihan serta masukan terhadap kekurangan yang ditemukan selama pembelajaran. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mendorong perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan (Dwikurnaningsih, 2020).

Pelaksanaan supervisi dalam penilaian guru juga didukung oleh berbagai teknik yang bertujuan untuk mengoptimalkan proses pembinaan dan pengembangan kompetensi guru secara menyeluruh. Teknik supervisi yang digunakan meliputi observasi kelas, kunjungan kelas, percakapan pribadi, serta kegiatan kelompok seperti rapat guru dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Melalui teknik observasi dan kunjungan kelas, pengawas dapat melihat secara langsung praktik pembelajaran yang dilakukan guru, sehingga dapat menilai secara nyata kemampuan guru dalam mengajar. Sementara itu, percakapan pribadi memberikan kesempatan bagi guru untuk menyampaikan kendala atau permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran secara lebih terbuka. Kegiatan kelompok seperti KKG juga berperan penting sebagai wadah berbagi pengalaman, diskusi, serta peningkatan kompetensi profesional guru secara bersama-sama. Dalam pelaksanaannya, supervisi menggunakan pendekatan direktif dan kolaboratif, sehingga tidak hanya bersifat memberikan arahan, tetapi juga melibatkan guru secara aktif dalam proses perbaikan. Dengan adanya perencanaan yang matang serta pelaksanaan yang terarah, supervisi diharapkan mampu menciptakan suasana pembinaan yang kondusif, sehingga guru merasa didukung, termotivasi, dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran (Suci et al., 2023).

Pelaksanaan supervisi dalam penilaian guru secara khusus berfokus pada supervisi akademik yang menilai kinerja guru secara menyeluruh, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Penilaian ini mencakup kelengkapan perangkat pembelajaran seperti RPPM dan RPPH, serta berbagai bentuk penilaian perkembangan anak

mulai dari penilaian harian, mingguan, bulanan hingga semester. Selain itu, pengawas juga menilai dokumen pendukung seperti catatan anekdot, portofolio hasil karya anak, grafik perkembangan, kalender pendidikan, serta standar operasional prosedur (SOP) yang digunakan dalam pembelajaran. Tidak hanya terbatas pada aspek administrasi, supervisi juga mencakup pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas, seperti kesesuaian metode dan media pembelajaran, kemampuan guru dalam mengelola kelas, interaksi antara guru dan anak, serta tingkat keterlibatan peserta didik dalam kegiatan belajar.

Hasil dari supervisi ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam memberikan umpan balik, pembinaan, serta tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Secara umum pelaksanaan supervisi sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, namun dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala, seperti jarak sekolah yang jauh, keterbatasan biaya operasional, kondisi cuaca yang tidak mendukung, serta sulitnya akses ke beberapa lokasi sekolah. Kendala-kendala tersebut menyebabkan pelaksanaan supervisi belum dapat dilakukan secara optimal dan berkesinambungan, sehingga perlu adanya upaya perbaikan dan strategi yang lebih efektif agar supervisi dapat berjalan secara merata dan maksimal di semua satuan pendidikan (Wulan & Musyarapah, 2023).

Tindak Lanjut Dalam Penilaian Kinerja Guru

Tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru di TK Islam Al-A'raaf Gentan dilaksanakan secara sistematis dan berjenjang, dengan mengacu pada tingkat kesalahan serta kesesuaian kinerja guru terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Guru yang hasil penilaiannya belum memenuhi standar akan mendapatkan pembinaan awal berupa teguran langsung dari kepala sekolah sebagai bentuk evaluasi dan peringatan dini. Apabila setelah diberikan teguran tidak terdapat perubahan yang signifikan, maka langkah selanjutnya adalah pemberian surat peringatan (SP). Proses pemberian SP ini dilakukan melalui mekanisme yang terstruktur, yaitu kepala sekolah terlebih dahulu melaporkan pelanggaran kepada pihak konsultan atau yayasan, kemudian pihak tersebut yang berwenang untuk mengeluarkan keputusan lanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa tindak lanjut tidak hanya bersifat internal, tetapi juga melibatkan pihak eksternal untuk menjaga objektivitas dan kedisiplinan guru.

Selain tindakan korektif, tindak lanjut juga dilakukan dalam bentuk pembinaan berkelanjutan melalui kegiatan supervisi. Kepala sekolah melakukan pertemuan individual dengan guru untuk melakukan dialog, memberikan masukan, serta membantu guru dalam mengidentifikasi kelemahan dan mencari solusi perbaikan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, maupun tanggung jawab guru dalam

melaksanakan tugasnya. “Evaluasi Program Supervisi Akademik di PAUD Swasta” (Kurniawan et al., 2018).

Di samping itu, hasil penilaian kinerja juga dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait keberlanjutan tugas guru, khususnya bagi guru baru atau guru kontrak. Penilaian dari kepala sekolah yang didukung oleh masukan dari rekan kerja menjadi pertimbangan penting dalam menentukan apakah guru tersebut layak untuk melanjutkan masa kerja pada periode berikutnya. Hal ini didukung oleh penelitian berjudul “Evaluasi Kinerja Mengajar Guru dalam Mengimplementasikan TPACK” (Pulungana & Dwikurnaningsih, 2020).

Tidak hanya berfokus pada perbaikan, tindak lanjut penilaian kinerja guru juga mencakup pemberian penghargaan (*reward*) bagi guru yang menunjukkan kinerja baik dan profesional. Bentuk penghargaan yang diberikan berupa insentif tambahan, seperti pemberian gaji lebih besar pada akhir tahun. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru serta mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif dan produktif di lingkungan sekolah. Dengan adanya tindak lanjut yang mencakup pembinaan, pengawasan, penegakan disiplin, serta pemberian penghargaan, diharapkan kualitas kinerja guru dapat terus meningkat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik di sekolah.

Dampak Implementasi Kinerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran

Implementasi kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran di sekolah, Kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengajar di dalam kelas, tetapi juga mencakup bagaimana proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, terakhir evaluasi bagaimana hasil belajar peserta didik. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan menciptakan pembelajaran yang efektif, interaktif sehingga proses belajar mengajar lebih bermakna. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja guru dan profesionalisme guru memiliki pengaruh positif terhadap mutu sekolah, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan (Adellia & Wulandari, 2024).

Berdasarkan hasil observasi di TK Islam Al-A'raaf Gentan, ditemukan bahwa kinerja guru yang baik mampu menciptakan suasana pembelajaran aktif dan menyenangkan bagi anak usia dini. Peran guru yang tidak hanya menyampaikan materi tetapi juga sebagai fasilitator, motivator dalam mendorong anak untuk semangat dalam belajar, serta membimbing dan mengarahkan perkembangan anak secara menyeluruh. Selain itu guru yang disiplin dalam kehadiran, bertanggung jawab atas kewajiban di sekolah, serta mampu melaksanakan

pembelajaran sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan peserta didik.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung mampu menciptakan pembelajaran yang menarik sehingga anak lebih terlibat aktif dalam pembelajaran, hal ini akan berdampak pada motivasi belajar anak yang meningkat. Kinerja guru dan motivasi belajar anak merupakan dua hal yang sama-sama penting terhadap hasil belajar siswa (Pujoandika & Sobandi, 2021). Keberhasilan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh materi di kelas, tetapi juga bagaimana guru mengelola kelas sehingga menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif.

Kinerja guru menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh, guru yang merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan. Kinerja guru yang baik akan terlihat dari kemampuannya dalam merancang pembelajaran, dimana apabila terjadi peningkatan kinerja guru akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan dan prestasi belajar siswa (Khadijah et al., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru yang dimiliki.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa implementasi kinerja guru dapat memberikan dampak yang sangat besar terhadap kualitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik akan menciptakan pembelajaran yang efektif, meningkatkan motivasi belajar, meningkatkan hasil belajar siswa, dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru perlu dilakukan secara berkala, dan disertai pembinaan sehingga menciptakan kualitas pembelajaran yang semakin baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam implementasi penilaian kinerja guru di TK Islam Al-A'raaf Gentan. Peran tersebut terlihat melalui pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, mulai dari tahap pra-observasi, observasi, hingga pasca-observasi. Penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga menjadi sarana pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut hasil penilaian dilakukan secara sistematis melalui pembinaan, pemberian teguran, supervisi lanjutan, hingga pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi penilaian kinerja guru memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran, seperti terciptanya suasana belajar yang lebih aktif dan menyenangkan, meningkatnya kedisiplinan serta tanggung jawab guru, dan meningkatnya motivasi belajar peserta didik. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan

karena hanya dilakukan pada satu lembaga pendidikan dengan pendekatan observasi sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh satuan pendidikan anak usia dini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan kualitas supervisi akademik secara konsisten dan objektif sehingga penilaian kinerja guru dapat berjalan lebih efektif. Sekolah juga perlu memperkuat program pembinaan dan pengembangan profesional guru melalui pelatihan, diskusi kelompok, maupun kegiatan supervisi yang berkelanjutan. Selain itu, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi perlu dipertahankan sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan cakupan subjek yang lebih luas serta menambahkan teknik pengumpulan data lain, seperti wawancara mendalam dan dokumentasi yang lebih lengkap, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penilaian kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan karya ini, khususnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang konstruktif selama proses penelitian kualitatif ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada kepala sekolah TK Islam Al-A'raaf Gentan yang telah memberikan izin serta dukungan penuh dalam pelaksanaan penelitian, serta kepada para guru yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan data yang diperlukan.

Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak sekolah yang telah membantu kelancaran proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih yang tulus juga diberikan kepada keluarga, khususnya orang tua, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi sehingga karya ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi dalam pengembangan implementasi penilaian kinerja guru, khususnya dalam meningkatkan peran kepala sekolah di lembaga PAUD

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Majid, Suparmi, S., Hartini, T., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh kepala sekolah di SMPN 2 Sampanahan. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Pendidikan*, 4(1), 283–294. <https://doi.org/10.55606/jurripen.v4i1.4541>
- Adellia, P., & Wulandari, A. (2024). Pengaruh kinerja guru dan profesionalisme guru terhadap mutu sekolah pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Gedangan Sidoarjo. *E-Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 12(1), 110–120.
- Dwikurnaningsih, Y. (2020). Implementasi supervisi akademik di lembaga pendidikan anak usia dini. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 182–190.
- Khadijah, S., Ahyani, N., & Fitriani, Y. (2017). Pengaruh kinerja guru dan kualifikasi akademik guru terhadap mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (J-Mabis)*, 1(1), 60–72.
- Kurniawan, D., Dwikurnaningsih, Y., & Sulasmono, B. S. (2018). Evaluasi program supervisi akademik di PAUD swasta. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 107–123.
- Kusumawati, D. (2016). Supervisi akademik kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran PAUD (Studi kasus di PAUD Tunas Bangsa Langensari Ungaran). *Satya Widya*, 32(1), 41–48.
- Maryani, S., & Primasari, D. A. G. (2019). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Online Universitas PGRI Palembang*, 1156–1165.
- Megawati, Syamsir, & Firdaus. (2021). Peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru. *Jurnal Al-Ilmi*, 1(2), 31–45.
- Nyoman, I., & Sanglah. (2021). Peningkatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah pada sekolah dasar. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(3), 528–534.
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa (Impact of teacher performance and learning motivation effort to improve student learning outcomes). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47–56. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Pulungtana, J. R., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Evaluasi kinerja mengajar guru IPS dalam mengimplementasikan TPACK. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 146–155.
- Rahmawati, M., & Suryadi, E. (2019). Guru sebagai fasilitator dan efektivitas belajar siswa (Teacher's as a facilitator and the effectiveness of student learning). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14954>
- Ridwan, A., Aina, N., Anwar, K., Hairunnisah, & Suryani, D. (2023). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Mitra Ash-Shibyan: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 6(1), 1–12.
- Santi, P., Putu, D., Nyoman, D., & Nyoman, N. (2013). Implementasi supervisi akademik dalam rangka peningkatan kemampuan menyusun RPP pada guru matematika sekolah dasar anggota KKG Gugus IV Kecamatan Sukasada. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 3(1), 41–49.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84.
- Suci, A. D., Helmalia, R., Aisyah, S., & Pratama, D. (2023). Penilaian dan kriteria kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah di TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Kota Serang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 7(2), 274–280.

- Susanti, Y., Masrukhan, Hariyadi, A., & Suad. (2023). Analisis fungsi penilaian kinerja kepala sekolah (PPKS) sebagai supervisor pendidikan. *Equity in Education Journal (EEJ)*, 5(1), 59–64.
- Tatik Lestari, Ahyani, N., & Djunaidi, D. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Lempuing Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Pendidikan*, 4(1), 337–351. <https://doi.org/10.55606/jurripen.v4i1.4650>
- Wulan, D. A., & Musyarapah. (2023). Pelaksanaan supervisi oleh pengawas di TK YAA Bunayya Hidayatullah Kumai. *Fikruna: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 5(1), 62–74. <https://doi.org/10.56489/fik.v4i2>
- Zuliyanti, T. R., & Ramadan, Z. H. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(3), 1474–1488. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>