



Peran Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

¹Hapid Durohman, ²Agus Alamsyah
^{1,2} Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: hapid10121025@digitechuniversity.ac.id, agusalamsyah@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 7 Juli 2025; Direvisi: 30 Juli 2025; Accepted: 29 November 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan evaluasi kinerja, tingkat kompetensi guru, dan dampak evaluasi terhadap pengembangan kompetensi guru PAUD di KB Bustanul Athfal. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Evaluasi kinerja berfokus pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan pengembangan profesionalisme, sedangkan kompetensi guru meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja sudah berjalan namun belum maksimal. Guru memiliki kompetensi sosial dan kepribadian yang baik, namun kompetensi pedagogik dan profesional masih rendah, khususnya pada kreativitas dalam perencanaan pembelajaran dan penggunaan teknologi. Dampak evaluasi kinerja meliputi peningkatan keterampilan mengajar, profesionalisme, pemanfaatan teknologi, refleksi diri, dan komunikasi dengan orang tua.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, namun diperlukan tindak lanjut berupa pelatihan, mentoring, forum komunikasi dengan orang tua, dan penyediaan media pembelajaran untuk mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Evaluasi Kinerja, Kompetensi Guru PAUD, Pengembangan Profesional

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of performance evaluation, teacher competency levels, and the impact of evaluation on competency development for PAUD teachers at KB Bustanul Athfal. The research employs a qualitative method with observation, interviews, and documentation. The performance evaluation focuses on lesson planning, implementation, assessment, and professional development, while teacher competencies include pedagogical, personal, social, and professional aspects.

The results show that performance evaluation has been implemented but is not yet optimal. Teachers have good personal and social competencies, but their pedagogical and professional skills remain low, particularly in lesson planning creativity and technology use. The impacts of performance evaluation include improvements in teaching skills, professionalism, technology utilization, self-reflection, and communication with parents.

This study concludes that performance evaluation has a positive impact on improving teacher competencies. However, structured follow-up actions such as training, mentoring, parent communication forums, and providing learning media are needed to support sustainable competency development.

Keywords: Performance Evaluation, Early Childhood Teacher Competencies, Professional Development

1. PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan tahapan krusial dalam membentuk fondasi kepribadian, keterampilan sosial, serta kesiapan belajar anak. Dalam proses ini, peran guru PAUD sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena mereka berinteraksi langsung dengan anak dalam masa-masa tumbuh kembang yang paling sensitif. Oleh karena itu, kompetensi guru PAUD harus memenuhi standar yang meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana tertuang dalam regulasi Permendikbud No. 137 Tahun 2014.

Namun dalam praktiknya, masih banyak guru PAUD yang belum memenuhi standar tersebut secara menyeluruh. Di Kelompok Bermain (KB) Bustanul Athfal, misalnya, ditemukan guru yang masih berlatar belakang pendidikan SMA dan belum memiliki kompetensi yang cukup. Beberapa guru juga mengalami kesulitan dalam merancang RPP pembelajaran, penggunaan media pembelajaran yang bervariasi dan berbasis teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi guru masih menjadi tantangan nyata di lapangan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 137 Tahun 2014, guru PAUD harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru PAUD yang belum memenuhi standar kompetensi tersebut, terutama di lembaga nonformal.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 137 Tahun 2014, kompetensi guru PAUD mencakup empat dimensi utama:

1. Kompetensi Pedagogik: Kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini.
2. Kompetensi Kepribadian: Kemampuan guru untuk menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.
3. Kompetensi Sosial: Kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat.
4. Kompetensi Profesional: Kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran dan mengembangkan diri secara profesional.

Untuk mengatasi hal ini, salah satu strategi yang dianggap efektif untuk mendeteksi sekaligus mengembangkan kompetensi guru adalah melalui evaluasi kinerja. Evaluasi ini mencakup empat aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengembangan profesional. Secara teori, evaluasi kinerja dapat membantu guru mengetahui kelemahan mereka dan merancang program pengembangan diri. Namun kenyataannya, evaluasi sering kali hanya dijalankan sebagai formalitas administrasi tahunan tanpa tindak lanjut yang bermakna. Guru jarang memperoleh umpan balik yang bersifat membangun, dan hasil evaluasi tidak selalu dijadikan dasar untuk pelatihan atau pembinaan lanjutan. menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 137 Tahun 2014, evaluasi kinerja guru bertujuan untuk menilai performa guru dalam empat aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengembangan profesional. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru dan merancang program peningkatan yang tepat sasaran.

Urgensi penelitian ini juga didukung oleh fakta bahwa kualitas pendidikan anak usia dini memiliki dampak jangka panjang terhadap perkembangan anak dan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Investasi dalam pengembangan kompetensi guru PAUD melalui sistem evaluasi kinerja yang efektif merupakan langkah strategis dalam mewujudkan pendidikan anak usia dini yang berkualitas, meskipun berada pada jalur pendidikan nonformal.

Dari berbagai studi yang ada, sebagian besar hanya membahas evaluasi kinerja atau kompetensi guru secara terpisah. Padahal, perlu ditelusuri lebih jauh bagaimana evaluasi kinerja

benar-benar berdampak terhadap peningkatan keempat aspek kompetensi guru secara menyeluruh. Inilah yang menjadi celah penelitian (research gap) yang penting untuk diisi.

Berdasarkan uraian di atas, menjadi penting untuk mengkaji lebih dalam tentang peran evaluasi kinerja dalam meningkatkan kompetensi guru PAUD, khususnya di KB Bustanul Athfal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem evaluasi kinerja yang efektif dan program peningkatan kompetensi guru yang tepat sasaran, sesuai dengan konteks dan kebutuhan PAUD nonformal.

1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2022) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu disiplin ilmu sekaligus keterampilan praktis dalam mengelola hubungan kerja dan pembagian peran karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, kesejahteraan pekerja, serta manfaat bagi masyarakat luas.

1.2 Pengertian Evaluasi Kinerja

- a. Dewi dan Idha (2023) menekankan bahwa evaluasi kinerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat pula memicu motivasi guru. Misalnya, hasil evaluasi yang disampaikan secara konstruktif dan didukung penghargaan akan mendorong guru untuk lebih aktif mengembangkan diri.
- b. Lisna dan Mohamad Hutomo (2024) mengemukakan bahwa evaluasi dilakukan secara sistematis melalui dua bentuk: evaluasi makro dan evaluasi mikro. Evaluasi makro bertujuan untuk melihat efektivitas kegiatan pendidikan secara keseluruhan, sedangkan evaluasi mikro menilai dampak pembelajaran terhadap perilaku siswa dalam hal pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
- c. Menurut Agus Alamsyah dalam penelitiannya bersama Arpil Rabbani (2024), evaluasi kinerja pendidik dapat dioptimalkan melalui pendekatan Fuzzy Multi-Criteria Decision Making (MCDM), yaitu metode evaluasi berbasis banyak kriteria yang mempertimbangkan aspek-aspek seperti: kompetensi, kedisiplinan, keaktifan mengajar, dan kualitas pembelajaran yang dihasilkan.
- d. Menurut Fizi Fauziya dan Muhamad Kamaludin (2024), evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan bahwa setiap tahapan proses pembelajaran berjalan efektif. Evaluasi pada dasarnya merupakan proses penilaian terhadap rencana yang telah diimplementasikan oleh sebuah lembaga, yang dapat dilaksanakan secara berkala baik setiap bulan (pertengahan atau akhir bulan) maupun setiap tahun (pertengahan atau akhir tahun).
- e. Menurut Desi Nurhalimah dan Denny Murdani (2025), strategi pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada evaluasi kinerja berkala yang digunakan untuk memperbaiki kualitas staf secara menyeluruh. Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil pembelajaran, tetapi juga pada proses dan metode yang digunakan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.

1.3 Indikator Evaluasi Kinerja Guru PAUD

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 137 Tahun 2014, komponen evaluasi kinerja guru PAUD meliputi:

- a. Perencanaan Pembelajaran, meliputi penyusunan program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan pengembangan media pembelajaran
- b. Pelaksanaan Pembelajaran, meliputi pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media/sumber belajar, interaksi dengan anak, dan implementasi pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- c. Penilaian Hasil Belajar Anak, meliputi pelaksanaan penilaian, analisis hasil penilaian, pelaporan dan tindak lanjut
- d. Pengembangan Profesional / Profesi Keberlanjutan, meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif

1.4 Pengertian Kompetensi

Kompetensi guru merupakan kombinasi kompleks dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, dan minat yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya (Mulyasa, 2021:26)

1.5 Indikator Kompetensi

1.5.1 Kompetensi Pedagogik

Menurut Suyanto & Djihad (2019: 49), kompetensi pedagogik diartikan sebagai kemampuan guru dalam memahami dan mengelola proses pembelajaran yang bersifat mendidik. Aspek-aspek utama kompetensi ini mencakup pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan dan implementasi pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta upaya pengembangan potensi siswa secara holistik

1.5.2 Kompetensi Kepribadian

Menurut Suyanto & Djihad (2019:50), kompetensi kepribadian guru merujuk pada kualitas pribadi yang mencerminkan kematangan, kestabilan emosi, kebijaksanaan, akhlak yang luhur, serta kewibawaan, sehingga mampu menjadi panutan bagi peserta didik.

1.5.3 Kompetensi Sosial

Suyanto dan Jihad (2019:50), menjelaskan bahwa kompetensi sosial pada guru adalah kapasitas dalam membangun interaksi dan komunikasi yang produktif dengan seluruh pemangku kepentingan pendidikan, termasuk peserta didik, rekan pendidik, staf sekolah, wali murid, serta lingkungan masyarakat.

1.5.4 Kompetensi Profesional

Menurut Suyanto & Djihad (2019:50), kompetensi profesional guru adalah kemampuan menguasai konten pembelajaran secara komprehensif dan mendalam. Hal ini meliputi pemahaman utuh terhadap materi ajar, landasan keilmuan yang mendasarinya, serta penguasaan struktur disiplin ilmu dan metode pengajarannya.

2. METODE

2.1 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- a. Pengamatan (*Observation*), Pengamatan dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan terhadap aktivitas pembelajaran dan interaksi di lingkungan PAUD KB Bustanul Athfal. Peneliti melakukan observasi partisipatif dengan mengamati langsung proses pembelajaran di kelas, interaksi guru dengan siswa, dan dinamika profesional antar guru. Fokus pengamatan mencakup empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam aspek pedagogik, peneliti mengamati cara guru merancang dan melaksanakan pembelajaran, termasuk penggunaan metode dan media pembelajaran. Untuk kompetensi kepribadian, observasi ditekankan pada stabilitas emosi guru dan konsistensi keteladanan dalam perilaku. Pada kompetensi profesional, pengamatan difokuskan pada penguasaan materi dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Sementara untuk kompetensi sosial, peneliti mengamati pola komunikasi dan interaksi guru dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah.
- b. Wawancara (*Interview*), wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) dengan berbagai narasumber kunci di PAUD KB Bustanul Athfal. Peneliti melakukan wawancara terstruktur dan semi-terstruktur dengan lima narasumber utama: Ibu Nyimas Rosidah, S.Pd. (Kepala Sekolah S1), Ibu Ani Suminar (koordinator kurikulum dan guru), Ibu Listi Nurul Istianah, S.Pd., Ibu Sri Rahyu dan Ibu Nining Sukmaesih (guru). Wawancara berfokus pada pengalaman personal, tantangan yang dihadapi, dan strategi pengembangan kompetensi.

Pertanyaan wawancara dirancang untuk menggali informasi mendalam tentang perspektif guru terhadap perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman dalam pengembangan profesional, dan refleksi terhadap proses evaluasi. Hasil wawancara memberikan insight penting tentang dinamika internal lembaga dan kebutuhan pengembangan kompetensi yang spesifik. Proses wawancara juga mencakup diskusi tentang program mentoring berpasangan

dan pelatihan berkelanjutan yang telah dirancang oleh lembaga untuk menjembatani perbedaan kompetensi antar guru.

- c. Dokumentasi (*Documentation*), dokumentasi akan menjadi sumber data sekunder yang penting dalam penelitian ini. Pengumpulan data dokumentasi di PAUD KB Bustanul Athfal difokuskan pada dokumen-dokumen inti yang mencerminkan empat aspek kompetensi guru. Untuk kompetensi pedagogik, peneliti menganalisis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang menunjukkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Dokumentasi juga mencakup portofolio guru yang berisi curriculum vitae terkini, menampilkan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar yang relevan dengan PAUD. Dalam aspek kompetensi kepribadian, peneliti mengumpulkan dokumentasi berupa sertifikat pelatihan pengembangan karakter dan soft skills yang telah diikuti guru, serta dokumentasi foto kegiatan pembelajaran yang menunjukkan interaksi positif antara guru dan siswa. Untuk kompetensi profesional, fokus dokumentasi adalah pada sertifikat pelatihan metodologi pembelajaran PAUD, workshop pengembangan media pembelajaran, dan pelatihan teknologi pendidikan yang telah diikuti oleh guru. Kompetensi sosial tercermin dalam dokumentasi kegiatan kolaboratif antar guru, seperti foto-foto kegiatan, catatan pertemuan guru dengan orang tua, dan dokumentasi keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesi di lingkungan PAUD. Seluruh dokumentasi ini memberikan bukti konkret tentang upaya pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh guru-guru PAUD KB Bustanul Athfal, serta menjadi dasar untuk menentukan arah pengembangan kompetensi selanjutnya.

2.2 TEKNIK ANALISIS DATA

- a. Reduksi data merupakan tahap penyaringan informasi melalui proses seleksi, konsentrasi pada penyederhanaan, serta pengubahan bentuk data yang bersumber dari catatan penelitian. Volume data lapangan yang sangat besar mengharuskan peneliti untuk melakukan pencatatan secara cermat dan detail. Durasi penelitian yang panjang akan menghasilkan data yang semakin bertambah, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitasnya. Oleh karena itu, proses analisis data melalui reduksi perlu segera dilaksanakan. Esensi reduksi data terletak pada kegiatan intisari informasi, penyaringan aspek-aspek fundamental, dan penajaman fokus pada elemen-elemen krusial. Proses ini akan menghasilkan data yang lebih terstruktur dan memudahkan peneliti dalam tahapan pengumpulan data berikutnya. (Meleong, 2019:260).

Reduksi data dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis informasi yang relevan dari data mentah yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Data yang tidak sesuai dengan fokus penelitian, seperti hal-hal di luar konteks evaluasi kinerja dan kompetensi guru, disaring untuk menjaga relevansi. Proses ini membantu mengelompokkan data ke dalam kategori utama, yaitu evaluasi kinerja, kompetensi guru, dan dampaknya. Misalnya, dari wawancara dengan kepala sekolah, hanya informasi tentang indikator evaluasi kinerja yang digunakan untuk analisis, sedangkan cerita tambahan yang kurang relevan diabaikan.

- b. Penyajian data merupakan tahapan berikutnya dalam penelitian. Pada pendekatan kualitatif, data umumnya disajikan melalui deskripsi naratif, diagram alir, atau visualisasi grafis lainnya. Tahap ini memungkinkan peneliti untuk mengorganisasikan temuan penelitian secara sistematis sehingga dapat diidentifikasi pola hubungan antar variabel dan ditarik makna yang relevan. (Sukardi, 2022:75).

Setelah data direduksi, hasilnya disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang mencerminkan temuan utama penelitian. Penyajian data mencakup empat aspek evaluasi kinerja: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengembangan profesional. Setiap aspek diuraikan dengan contoh konkret yang menunjukkan bagaimana evaluasi kinerja dilakukan di PAUD KB Bustanul Athfal. Selain itu, data tentang kompetensi guru juga disajikan berdasarkan empat dimensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan

terstruktur mengenai hasil penelitian, sehingga pembaca dapat memahami konteks secara menyeluruh.

- c. Proses penarikan data menghasilkan temuan yang dapat mendeskripsikan objek penelitian secara lebih jelas setelah melalui investigasi. Temuan ini dapat berbentuk hubungan sebab-akibat, pola interaksi, atau bahkan teori baru yang sebelumnya belum terungkap. (Meleong 2019:270).

Kesimpulan penelitian ditarik berdasarkan analisis data yang telah direduksi dan disajikan. Dari analisis tersebut, ditemukan bahwa evaluasi kinerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Umpan balik dari evaluasi membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat mengambil langkah perbaikan yang sesuai. Misalnya, guru yang memiliki kelemahan dalam penguasaan teknologi diarahkan untuk mengikuti pelatihan yang relevan. Penarikan kesimpulan ini dilakukan secara hati-hati dengan mengacu pada teori yang digunakan dalam penelitian, seperti teori Mangkunegara tentang evaluasi kinerja dan teori kompetensi dari Suyanto dan Djihad serta mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 137 Tahun 2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus di KB Bustanul Athfal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Evaluasi Kinerja Guru KB Bustanul Athfal

Tabel 3.1 Evaluasi Kinerja Guru KB Bustanul Athfal

NO	Aspek Evaluasi	Hasil Observasi	Temuan Penelitian
1	Perencanaan Pembelajaran	Guru menyusun RPP yang sesuai dengan karakteristik anak, namun kreativitas penggunaan media masih rendah.	Guru memahami prinsip pembelajaran berbasis bermain, tetapi memerlukan pelatihan dalam penyusunan media pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik.
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Guru dapat menumbuhkan kelas dengan suasana interaktif masih minim dan terbatas menggunakan alat peraga sederhana dan metode bermain aktif, suasana kelas interaktif.	Guru cukup kreatif, namun variasi metode masih kurang. Perlu penguatan melalui pelatihan berbasis proyek agar pembelajaran lebih variatif dan melibatkan anak secara aktif.
3	Penilaian Hasil Belajar Anak	Penilaian menggunakan portofolio dan observasi. Pengumpulan dokumentasi seperti karya anak dan foto kegiatan dilakukan.	Penilaian sudah berjalan, namun belum konsisten antar guru. Perlu pedoman standar agar proses penilaian lebih valid dan seragam.
4	Pengembangan Profesional	Guru aktif mengikuti pelatihan dari Himpaudi dan lembaga eksternal, beberapa guru masih kurang percaya diri menerapkan hasil pelatihan.	Pelatihan membantu guru mengembangkan profesional, namun diperlukan pendampingan intensif, terutama bagi guru dengan latar belakang pendidikan SMA.

a. Perencanaan Pembelajaran

Contoh penerapan solusi: Pelatihan berbasis teknologi seperti penggunaan aplikasi Canva atau PowerPoint untuk membuat materi visual, guru dapat belajar membuat

ilustrasi dan gambar interaktif yang mendukung pembelajaran. Misalnya, guru bisa membuat permainan tebak gambar menggunakan presentasi interaktif untuk tema contohnya “Binatang di Sekitarku.”

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Contoh penerapan solusi: Memberikan pelatihan metode pembelajaran berbasis proyek. Guru dapat diminta merancang proyek sederhana, seperti kegiatan “Membuat Taman Mini” di mana anak-anak menanam bunga di pot kecil, kegiatan ini akan menggabungkan motorik halus, pemahaman lingkungan, dan kerja sama tim.

c. Penilaian Hasil Belajar Anak

Contoh penerapan solusi: Guru diberikan template portofolio standar yang mudah digunakan. Misalnya, template berisi foto kegiatan anak, catatan perkembangan harian, dan karya seni anak yang dikumpulkan selama satu bulan. Dengan template ini, hasil portofolio menjadi lebih seragam dan mudah dianalisis.

d. Pengembangan Profesional

Alternatif solusinya adalah program mentoring intensif yang melibatkan guru senior atau pakar teknologi pendidikan. Pendekatan ini akan memberikan pendampingan langsung kepada guru sehingga mereka lebih percaya diri dalam mengaplikasikan teknologi dalam proses belajar mengajar.

3.2 Kompetensi Guru KB Bustanul Athfal

Tabel 3.2 Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

No	Kompetensi	Hasil Observasi	Temuan Penelitian
1	Pedagogik	Guru mampu menyusun kegiatan belajar berbasis tema, namun masih minim dalam inovasi alat peraga dan variasi aktivitas.	Guru memahami pentingnya menyesuaikan pembelajaran dengan karakter anak, tetapi memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kreativitas dan variasi metode pembelajaran.
2	Kepribadian	Guru bersikap ramah, sabar, dan menjaga etika saat berinteraksi dengan anak. Namun, guru perlu memahami sensitivitas mereka dalam menghadapi anak-anak dengan berbagai latar belakang.	Guru sudah menunjukkan kepribadian yang baik dan menjadi teladan, namun perlu pendalaman keterampilan psikologis agar lebih responsif terhadap kondisi anak yang beragam.
3	Sosial	Guru aktif berinteraksi dengan orang tua saat penjemputan dan dalam pertemuan berkala, serta berdiskusi informal dengan rekan guru.	Guru menjalin komunikasi yang cukup baik, namun belum terstruktur. Diperlukan peningkatan sistem komunikasi formal seperti forum diskusi bulanan dengan orang tua dan rekan kerja.
4	Profesional	Guru mengikuti pelatihan, namun masih terbatas dalam penggunaan teknologi seperti laptop atau aplikasi presentasi.	Guru meningkatkan diri melalui pelatihan, namun keterbatasan dalam penguasaan teknologi menghambat penerapan pembelajaran digital, perlu pelatihan berbasis praktik.

a. Kompetensi Pedagogik

Guru dapat dilatih menggunakan metode bercerita interaktif. Misalnya, pada tema “Hewan di Kebun Binatang,” guru dapat menggunakan boneka tangan untuk memperagakan dialog antar hewan, anak-anak bisa diajak menebak suara hewan atau nama makanannya. Pendekatan ini membuat pembelajaran lebih menyenangkan dan meningkatkan daya ingat anak.

b. Kompetensi Kepribadian

Contoh penerapan solusi: Menyelenggarakan pelatihan tentang pendekatan psikologis. Guru bisa belajar teknik sederhana seperti memberikan pilihan kepada anak untuk meredakan konflik. Misalnya, saat anak berebut mainan, guru bisa berkata, “Kalian ingin bermain bersama atau bergantian?” Teknik ini melatih anak untuk belajar berbagi tanpa tekanan.

c. Kompetensi Sosial

Contoh penerapan solusi: Guru dapat mengadakan forum diskusi bulanan dengan orang tua, misalnya sesi “Diskusi Perkembangan Anak” di mana guru menyampaikan laporan perkembangan anak dan mendengarkan masukan dari orang tua. Dalam sesi ini, guru juga dapat memberikan saran sederhana, seperti “Cara Membantu Anak Belajar Mandiri di Rumah.”

d. Kompetensi Profesional

Contoh penerapan solusi: Guru dilatih menggunakan aplikasi Canva, PowerPoint untuk membuat kuis interaktif sederhana. Misalnya, dalam tema “Warna dan Bentuk,” guru bisa membuat kuis dengan pertanyaan visual di layar, di mana anak-anak menjawab dengan menunjuk kartu warna yang sesuai.

3.3 Dampak Evaluasi Kinerja Terhadap Tingkat Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi kinerja berdampak positif bagi sebagian guru yang aktif menindaklanjuti hasil evaluasi dengan mengikuti pelatihan dan mengubah metode mengajarnya. Namun, guru yang belum terbiasa menggunakan teknologi atau belum mendapat pendampingan intensif cenderung stagnan. Ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja baru akan berdampak optimal jika disertai dengan sistem dukungan nyata seperti pelatihan rutin terutama teknologi, forum diskusi dengan orang tua, dan mentoring pasca-evaluasi, serta fasilitas untuk penyediaan alat peraga.

3.4 Rekomendasi Model Pengembangan

- a. Pelatihan Teknologi, pelatihan yang melibatkan penggunaan aplikasi pembelajaran sederhana, seperti Canva untuk membuat poster visual atau Google Forms untuk membuat survei kegiatan anak.
- b. Mentoring, guru senior mendampingi guru pemula untuk menyusun rencana pembelajaran tematik yang lebih kreatif. Misalnya, mentor membantu guru pemula membuat RPP bertema “Lautku yang Indah” dengan melibatkan kegiatan seni (mewarnai ikan), sains (mengetahui habitat laut), dan motorik kasar (permainan gerakan ikan).
- c. Forum Diskusi Guru-Orang Tua, mengadakan pertemuan mingguan sederhana, seperti sesi “Ngobrol Santai tentang Anak” di mana guru dan orang tua berbagi pengalaman tentang cara menghadapi anak yang suka menunda tugas.
- d. Penyediaan Alat Peraga, sekolah menyediakan alat peraga digital seperti proyektor portabel yang bisa digunakan untuk memutar video pembelajaran.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 SIMPULAN

4.1.1 Evaluasi Kinerja Guru KB Bustanul Athfal

Evaluasi kinerja guru di KB Bustanul Athfal telah dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 137 Tahun 2014, yang mencakup empat aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengembangan

profesionalisme. Proses evaluasi ini dilakukan secara sistematis dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Evaluasi ini dilakukan dengan cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan dalam penggunaan teknologi dalam rencana pembelajaran dan minimnya variasi metode pembelajaran.

4.1.2 Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

Tingkat Kompetensi yang mencakup pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, secara umum telah memenuhi standar yang ditetapkan sesuai regulasi menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 137 Tahun 2014, meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional, menunjukkan hasil yang cukup baik. Guru sudah mampu memahami kebutuhan anak usia dini, membangun hubungan yang positif dengan anak dan orang tua, serta menjadi teladan dalam lingkungan belajar. tetapi, masih terdapat tantangan terbesar adalah pada penguasaan teknologi, terutama bagi guru dengan latar belakang pendidikan yang kurang mendukung.

4.1.3 Dampak Evaluasi Kinerja Terhadap Tingkat Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, evaluasi kinerja di PAUD KB Bustanul Athfal terbukti memiliki dampak yang positif terhadap pengembangan kompetensi guru dan terbukti membantu meningkatkan pemahaman guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun belum semua guru merasakan dampak secara merata, evaluasi ini mendorong sebagian guru untuk berkembang, lebih reflektif, dan terbuka terhadap perubahan.

4.2 SARAN

4.2.1 Evaluasi Kinerja Guru KB Bustanul Athfal

- a. Mengadakan pelatihan intensif yang berfokus pada penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti pelatihan aplikasi interaktif dan alat peraga.
- b. Menyediakan alat pendukung pembelajaran, seperti proyektor portabel atau perangkat lunak pendidikan, untuk membantu guru menciptakan suasana belajar yang lebih menarik.
- c. Membentuk sistem mentoring di mana guru senior membantu guru pemula atau guru dengan latar belakang pendidikan yang berbeda untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- d. Mengembangkan pedoman penilaian berbasis portofolio yang terstandarisasi untuk memastikan hasil evaluasi yang konsisten dan dapat diandalkan.

4.2.2 Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

- a. Mengikuti pelatihan secara aktif untuk meningkatkan kompetensi, terutama dalam metode pembelajaran berbasis proyek atau studi kasus.
- b. Memanfaatkan peluang untuk belajar mandiri melalui sumber belajar digital atau komunitas profesional untuk memperluas pengetahuan mereka tentang teknologi pendidikan.
- c. Membuka komunikasi yang lebih intens dengan orang tua melalui forum diskusi rutin untuk memahami kebutuhan dan perkembangan anak lebih baik.
- d. Terus meningkatkan kemampuan interpersonal, seperti kesabaran, empati, dan keterbukaan, untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dengan anak dan orang tua.

4.2.3 Dampak Evaluasi Kinerja Terhadap Tingkat Kompetensi Guru PAUD KB Bustanul Athfal

Evaluasi perlu diikuti oleh pelatihan dan pendampingan yang sesuai agar hasilnya benar-benar berdampak secara merata bagi semua guru.

4.2.4 Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk meneliti efektivitas program pengembangan pasca-evaluasi dan mengeksplorasi pendekatan pembelajaran inovatif yang sesuai dengan karakter anak usia dini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A., & Fitria, I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kabupaten Bandung*. Prosiding FRIMA, Universitas Teknologi Digital. Diakses dari <https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/473>.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini
- Kamaludin, M., & Fauziya, F. (2024). *Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi di SMP Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat*. Prosiding FRIMA, Universitas Teknologi Digital. Diakses dari <https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/473>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lexy J. Moleong, 2019, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lisna, & Hutomo, M. (2024). *Analisis Proses Tahap Pengembangan dan Implementasi Kurikulum Merdeka pada PAUD Al-Amanah*. Prosiding FRIMA. Universitas Teknologi Digital. Diakses dari <https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2022). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Nurhalimah, D., & Murdani, D. (2024). *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi staf: Studi kasus pada Klinik Hewan Myttens Petcare*. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 5(2), 45–60. <https://doi.org/10.55606/jupea.v5i2.3886>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rabbani, A., & Alamsyah, A. (2024). *Evaluasi Kinerja Dosen terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran Menggunakan Metode Fuzzy Multi Criteria Decision Making*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 10(3), 1512–1518. Universitas Teknologi Digital, Bandung. Diakses dari <https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/2410>
- Suharsimi, 2020, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukardi, 2022. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suyanto & Djihad, A. (2019). *Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Suyanto & Jihad, Asep. (2019). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.