

ANALISIS KONSEPTUAL EVALUASI KINERJA GURU DALAM PERSPEKTIF TEORITIS: SEBUAH STUDI LITERATUR REVIEW

Kurnia Alkafi¹, Aqila Azharrani Ibtihal², Abdul Mu'in³, Anis Zohriah⁴

^{1,2,3,4}Pascasarjana, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

¹242625113.kurnniaalkafi@uinbanten.ac.id ,

²2426252101.aqilaazharraniibtihal@uinbanten.ac.id ,

³abdulmuin@uinbanten.ac.id, ⁴aniszhohriah@uinbanten.ac.id

ABSTRACT

Performance evaluation in educational institutions is a systematic process to assess the effectiveness of the role of educators and education personnel in achieving learning organizational goals, which includes the dimensions of planning, implementation, assessment, guidance, and additional quality-oriented tasks. The practice of performance evaluation has been proven to support the improvement of learning quality when the supervision instruments used have adequate reliability and the results are followed up as a basis for professional development, competency development, and improvement of teaching practices. This article discusses the basic concepts, objectives, methods, and tools of teacher performance evaluation with a library research approach that focuses on theoretical studies and empirical results from various academic literature. The analysis was carried out in a descriptive-qualitative manner using relevant primary and secondary sources, such as scientific journals, books, and education regulations in Indonesia. The discussion included the distinction between formative and summative evaluation, the role of the principal as a supervisor, and the importance of teachers' involvement in the professional reflection process. The literature synthesis shows that the success of performance evaluation is determined not only by the completeness of the instrument, but also by the consistency of implementation and follow-up of assessment results. Evaluations that are integrated with continuous competency development are able to encourage positive changes in school culture and improve the quality of education as a whole. Thus, this study emphasizes the importance of designing a performance evaluation system that is comprehensive, objective, and oriented towards the professional development of teachers in Indonesia.

Keywords: *Performance Evaluation*¹, *Performance Appraisal*², *Education*³

ABSTRAK

Evaluasi kinerja dalam lembaga pendidikan merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan organisasi pembelajaran, yang mencakup dimensi perencanaan, pelaksanaan, asesmen, bimbingan, serta tugas tambahan yang berorientasi mutu. Praktik evaluasi kinerja terbukti mendukung peningkatan mutu pembelajaran ketika instrumen supervisi yang digunakan memiliki reliabilitas memadai dan hasilnya

ditindaklanjuti sebagai dasar pembinaan profesi, pengembangan kompetensi, dan perbaikan praktik mengajar. Artikel ini membahas konsep dasar, tujuan, metode, dan alat evaluasi kinerja guru dengan pendekatan penelitian pustaka (library research) yang berfokus pada kajian teoretis dan hasil empiris dari berbagai literatur akademik. Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif menggunakan sumber-sumber primer dan sekunder yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, serta regulasi pendidikan di Indonesia. Pembahasan mencakup perbedaan antara evaluasi formatif dan sumatif, peran kepala sekolah sebagai supervisor, serta pentingnya keterlibatan guru dalam proses refleksi profesional. Sintesis literatur menunjukkan bahwa keberhasilan evaluasi kinerja tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan instrumen, tetapi juga oleh konsistensi implementasi dan tindak lanjut hasil penilaian. Evaluasi yang terintegrasi dengan pengembangan kompetensi berkelanjutan mampu mendorong perubahan positif dalam budaya sekolah dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya desain sistem evaluasi kinerja yang komprehensif, objektif, serta berorientasi pada pengembangan profesional guru di Indonesia.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja¹, Penilaian Kinerja², Pendidikan³

A. Pendahuluan

Dalam ranah lanskap pendidikan Indonesia, penilaian kinerja pendidik dan staf pendidikan memegang peran penting karena secara intrinsik terkait dengan prestasi siswa, budaya kualitas sekolah, dan akuntabilitas layanan pendidikan kepada para pemangku kepentingan. Tantangan yang terkait dengan kualitas pembelajaran, sebagaimana dibuktikan oleh tolok ukur nasional dan internasional, menggarisbawahi perlunya sistem evaluasi kinerja yang kuat yang selaras dengan peta jalan strategis dan kebijakan yang ditujukan untuk peningkatan kualitas, yang pada akhirnya menjembatani kesenjangan dalam keterampilan mengajar dan

hasil pembelajaran (Istiqomah et al., 2025). Pergeseran kurikulum menuju pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel dan disesuaikan memerlukan pemikiran ulang model evaluasi kinerja, terutama dalam mengintegrasikan umpan balik proses dari penilaian formatif dengan metrik pencapaian akhir yang berasal dari penilaian sumatif. Dengan demikian, dialog seputar evaluasi kinerja melampaui alat pengukuran belaka; itu mencakup tata kelola, keahlian evaluator, dan strategi untuk perbaikan berkelanjutan (Nasir, 2022).

Dari sudut pandang konseptual, evaluasi kinerja di sekolah melambangkan sinergi antara standar kompetensi guru, indikator perilaku

kinerja, dan bukti nyata praktik pembelajaran yang diperoleh dari pengamatan kelas, analisis materi instruksional, dan riwayat penilaian siswa (Hidayah et al., 2024). Keandalan instrumen pengawasan dan keseragaman protokol penilaian sangat penting untuk memastikan bahwa data kinerja dapat dipercaya, sebanding, dan berfungsi sebagai dasar yang kuat untuk membuat keputusan pengembangan profesional. Secara bersamaan, evaluasi kinerja yang efektif harus mencakup lingkungan pembelajaran jarak jauh atau hibrida, mengadaptasi indikator dan teknik pengumpulan data untuk memastikan keadilan dan relevansi dalam terang praktik digital (Haryono & Awaluddin, 2024). Hubungan erat antara evaluasi kinerja dan peningkatan kualitas pembelajaran mengharuskan proses ini dilihat sebagai mekanisme untuk pembelajaran organisasi, bukan hanya latihan kepatuhan.

Kerangka kebijakan nasional meletakkan dasar untuk memperkuat ekosistem evaluasi kinerja dengan menumbuhkan budaya introspeksi, penggunaan data penilaian yang efektif, dan peningkatan instruksional yang berkelanjutan, memungkinkan

sekolah untuk mengelola kualitas secara sistematis. Pelaksanaan penilaian formatif sumatif dalam konteks kurikulum mutakhir menuntut bahwa guru memiliki keterampilan untuk merancang, melaksanakan, dan memanfaatkan hasil penilaian sebagai umpan balik terstruktur untuk peserta didik dan peningkatan pengajaran. Di tingkat sekolah, kepemimpinan instruksional sangat penting dalam mengkonsolidasikan praktik evaluasi kinerja, mencakup penetapan standar, pelatihan penilai, kalibrasi di antara penilai, dan memperkuat mekanisme pembinaan bersama dengan pengawasan klinis. Artikel ini menyajikan eksplorasi menyeluruh yang menghubungkan wawasan empiris dan peraturan untuk memposisikan evaluasi kinerja sebagai katalis asli untuk kemajuan terukur dalam kualitas pembelajaran. bentuk poin-poin terpisah. Ketajaman bagian ini merupakan pondasi bagi reviewer untuk menilai naskah yang dikirim.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur review dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi

konsep evaluasi kinerja guru dari perspektif teoretis. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai studi empiris dan teoretis yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah nasional maupun internasional selama rentang tahun 2020 hingga 2025. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari, memilah, dan mengkaji artikel-artikel peer-reviewed yang relevan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional terakreditasi, menggunakan kata kunci utama “*performance evaluation*,” “*performance appraisal*,” dan “*education*” (Esti Ayu Ratnasari et al., 2024).

Tahap analisis data mengikuti prosedur sistematis dalam studi literatur dengan cara membaca secara mendalam, mengkategorikan, dan menganalisis isi artikel untuk mengidentifikasi tema dan model evaluasi kinerja guru yang diusulkan dalam literatur terkini. Pendekatan ini sejalan dengan metodologi studi literatur yang menekankan pada sintesis kritis serta interpretasi teori dalam konteks pendidikan (Ilahy et al., 2025).

Hasil penelitian diharapkan dapat memaparkan pemahaman komprehensif tentang kerangka konseptual evaluasi kinerja guru, termasuk alat, metode, dan praktik yang efektif dalam konteks pendidikan Indonesia dan global, sekaligus mengkaji tantangan serta peluang pengembangan sistem evaluasi yang berkelanjutan (Judijanto, 2025).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Konsep Dasar Evaluasi Kinerja

Dalam lembaga pendidikan evaluasi kinerja berarti sebagai suatu proses sistematis yang berfungsi dalam mengumpulkan, menganalisis, serta memahami data terkait dengan pelaksanaan tugas pendidik sesuai dengan standar kompetensi, yang bertujuan untuk menyampaikan terkait dengan keputusan pembinaan dan peningkatan mutu instruksional (Nurmaini et al., 2024). Ruang lingkup evaluasi kinerja ini meliputi perencanaan pembelajaran, implementasi strategi mengajar, asesmen hasil belajar, bimbingan peserta didik, juga pelaksanaan tanggung jawab tambahan yang sesuai dengan pengembangan sekolah (Pratama

et al., 2022). Konsep ini menekankan bukti yang terlihat dan tercatat, sehingga penilaian tidak hanya didasarkan pada persepsi semata, tetapi menggunakan indikator tindakan yang jelas dan dapat diukur. Dengan cara ini, evaluasi kinerja berfungsi sebagai alat pembelajaran dalam organisasi yang mengembalikan informasi ke sistem guna meningkatkan praktik-praktik yang diterapkan dan memupuk budaya kualitas.

Pada pengaplikasian metode, evaluasi kinerja membutuhkan alat yang valid dan konsisten agar hasilnya tetap sama sepanjang waktu dan tidak tergantung pada siapa yang menilai. Hasil ini juga harus bisa dibandingkan, sehingga bisa digunakan sebagai acuan dalam membuat keputusan yang adil. Dalam konteks perubahan sistem pembelajaran, termasuk pembelajaran jarak jauh, diperlukan penyesuaian indikator dan metode observasi agar pengukuran tetap sesuai dengan cara guru mengajar di kelas virtual. Kejelasan dalam model kompetensi mengajar, seperti perencanaan, pengelolaan kelas,

interaksi pembelajaran, dan refleksi, membantu memastikan bahwa aspek yang dinilai benar-benar mencerminkan kualitas pengajaran. Karena itu, dasar konseptual yang kuat dapat mengurangi bias dan meningkatkan kepercayaan guru serta manajemen sekolah terhadap hasil evaluasi.

Konsep evaluasi kinerja berkaitan dengan kebijakan dan standar nasional yang memandu cara guru melakukan penilaian, sesuai dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan (Dewi & Suryana, 2020). Oleh karena itu, dalam merumuskan indikator, perlu mengacu pada arah reformasi kurikulum dan sistem penilaian. Menggabungkan aspek formatif dan sumatif dalam evaluasi membantu penggunaan data untuk memperbaiki proses pembelajaran sekaligus menjamin tanggung jawab atas hasil yang dicapai, sehingga siklus peningkatan kualitas dapat terus berlangsung. Selain itu, melibatkan guru dalam menentukan indikator dan mencerminkan hasil evaluasi dapat meningkatkan rasa memiliki

serta memotivasi mereka untuk memperbaiki metode pengajaran. Dengan pendekatan ini, evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai penggerak untuk pengembangan profesional yang bermakna.

Pada praktiknya, konseptualisasi yang tepat akan menjadi panduan dalam merancang instrumen, prosedur pelaksanaan, mekanisme kalibrasi penilai, serta format pelaporan yang transparan dan konstruktif bagi penerima umpan balik (Saputra et al., 2024). Kejelasan dalam penggunaan istilah dan cakupan juga memudahkan pengaturan sinkronisasi antara evaluasi kinerja dan sistem penjaminan mutu internal sekolah, sehingga proses ini saling memperkuat dan tidak menambah beban administratif. Hal ini menegaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen pembelajaran, bukan kegiatan yang hanya dilakukan sesekali, karena dampaknya langsung terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Susanti et al.,

2025). Ketika konsep ini kuat dan disampaikan dengan jelas, sekolah dapat menyusun proses penilaian yang dapat dipercaya dan diterima oleh semua pihak.

b. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan dalam menghasilkan informasi yang selanjutnya dapat ditindak lanjuti agar dapat meningkatkan kualitas baik dari segi pengajaran, pengembangan profesional berkelanjutan, serta penguatan terhadap kredibilitas lembaga dalam standar mutu pendidikan. Adanya pendataan evaluasi ini membantu mengidentifikasi terkait dengan kekuatan juga pengembangan individu maupun tim pengajar, sehingga evaluasi pelatihan juga *coaching* dapat diarahkan secara tepat (Manurung et al., 2024). Pada tingkat organisasi, hasil evaluasi dijadikan sebagai dasar dalam perencanaan program peningkatan mutu, penataan beban kerja, juga optimalisasi sumber daya dalam rangka mendukung praktik pembelajaran secara efektif (Zahara et al., 2025). Dengan tujuan tersebut, evaluasi kinerja akan berkontribusi secara nyata

dalam peningkatan hasil belajar melalui siklus umpan balik yang terstruktur.

Di sisi lain evaluasi kinerja juga memiliki tujuan dalam memastikan antara kesesuaian praktik mengajar dengan kurikulum dan kebijakan asesmen yang berlaku, sehingga kemudian dapat terbentuknya kesesuaian antara tujuan pembelajaran dengan proses instruksional, serta pengukuran hasil (Anggraini & Alim, 2015). Peran evaluasi kinerja selanjutnya yaitu sebagai mekanisme seleksi profesional yang dapat memfasilitasi guru dalam meninjau strategi pembelajaran, menginterpretasi data asesmen siswa, dan menyusun rencana perbaikan secara spesifik (Mulyani & Sunarto, 2025). Dengan demikian, tujuan dari evaluasi yakni pembentukan budaya belajar bagi pendidik yang didorong oleh data serta praktik berbasis bukti.

Dalam ranah manajemen, hasil evaluasi berperan penting dalam mendasari keputusan terkait promosi, penugasan, penghargaan, serta strategi peningkatan kinerja melalui proses

yang adil dan transparan berbasis metrik yang telah divalidasi (Sulistiarini & Ismai, 2025). Akurasi alat evaluasi serta konsistensi penerapan prosedur menjadikan rekomendasi manajerial lebih akuntabel sekaligus memperkuat kepercayaan para pendidik terhadap sistem penilaian yang diterapkan. Tujuan evaluasi ini berkorelasi erat dengan kebutuhan institusi pendidikan untuk menumbuhkan motivasi dan kolaborasi, sehingga tindak lanjut evaluasi senantiasa diarahkan pada upaya pengembangan profesional, bukan semata-mata sebagai instrumen sanksi atau pengawasan (Windasari et al., 2024). Sinergi antara pembinaan dan akuntabilitas inilah yang memperkuat peran evaluasi kinerja dalam menjaga keberlanjutan pencapaian optimal. Pada tataran sistemik, evaluasi kinerja berfungsi menelusuri capaian kebijakan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional pendidik, sehingga data kelas secara detail dapat berkontribusi pada visi peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh

(Rohmah & Maunah, 2022). Integrasi hasil evaluasi dengan mekanisme penjaminan mutu internal sekolah turut memperkuat siklus perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut yang bersifat berkelanjutan guna memastikan perbaikan yang berkesinambungan (Setiawan, H, & Hamdan, 2019). Dengan tercapainya berbagai tujuan tersebut, evaluasi kinerja tidak hanya menyempurnakan praktik individu, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan dalam berinovasi dan merespons secara adaptif terhadap dinamika dunia pendidikan, sehingga terbangun hubungan holistik antara aspirasi individu, organisasi, dan sistem.

c. Cara dan Alat Evaluasi Kinerja

Pada sekolah cara mengevaluasi kinerja melalui berbagai metode kreatif seperti pengamatan kelas yang terorganisir, penyelidikan alat pembelajaran, pemeriksaan hasil penilaian siswa, kompilasi portofolio kerja, di samping refleksi dan wawancara yang mengeksplorasi filosofi pedagogis dan strategi untuk peningkatan guru. Pengamatan kelas

mengharuskan adanya rubrik yang tepat yang merinci perencanaan, manajemen kelas, interaksi, pemanfaatan media, dan proses penilaian, memastikan bahwa evaluasi konsisten di antara penilai yang berbeda. Pengawasan dokumen dan portofolio menawarkan bukti perencanaan dan tindak lanjut, sementara menganalisis hasil pembelajaran menghubungkan praktik instruksional dengan keberhasilan siswa dengan cara yang lebih tidak memihak. Integrasi pendekatan ini melukiskan gambaran holistik kinerja dan mengurangi bias yang dapat timbul dari hanya mengandalkan satu sumber data (Rosidah et al., 2023).

Alat evaluasi yang efektif harus menjalani validasi untuk memastikan kredibilitas dan keandalan isinya, misalnya, melalui korelasi dengan hasil pengawasan sebelumnya atau konsistensi dalam skor di antara evaluator, menjadikannya sebagai dasar yang dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan (Hasibuan et al., 2021). Dalam pengaturan pendidikan online atau hibrida, alat penilaian memerlukan

modifikasi seperti merekam sesi sinkron, menganalisis data platform pembelajaran, dan mengumpulkan artefak digital yang menangkap interaksi dan umpan balik instruksional. Menggunakan alat yang peka konteks menjamin bahwa evaluasi adil dan relevan dengan praktik pendidik yang berkembang di era digital (Rahardi et al., 2025). Selain itu, pelatihan untuk evaluator dan kalibrasi rutin merupakan prasyarat penting untuk menegaskan standar penilaian dan mempertahankan hasil yang konsisten di berbagai kelas dan waktu.

Proses evaluasi yang berhasil memerlukan perencanaan pra observasi menyeluruh untuk menentukan fokus pembelajaran, melakukan pengamatan dengan catatan bukti objektif, dan terlibat dalam diskusi pasca observasi untuk dialog reflektif dan pengembangan rencana perbaikan yang terukur. Struktur ini meningkatkan aspek formatif evaluasi dengan secara langsung menghubungkan temuan dengan strategi untuk peningkatan instruksional, memungkinkan guru untuk menerima umpan balik yang

spesifik dan dapat ditindaklanjuti (Jauharul Makhnun & Trisnarningsih, 2023). Selain itu, sistem dokumentasi yang terorganisir memungkinkan pelacakan *track record* kinerja dari waktu ke waktu dan memfasilitasi agregasi data untuk tujuan jaminan kualitas. Ketika siklus ini beroperasi secara konsisten, evaluasi kinerja berubah menjadi mesin peningkatan berkelanjutan, bukan hanya tugas birokrasi tahunan.

Meningkatkan teknik dan alat evaluasi juga mencakup memanfaatkan data penilaian siswa sebagai indikator utama efektivitas pengajaran, dengan perhatian metodologis yang cermat untuk menghindari penyederhanaan seluk-beluk pembelajaran yang berlebihan. Pendekatan triangulasi data menggabungkan pengamatan, dokumentasi, dan hasil pembelajaran dalam meningkatkan ketepatan kesimpulan dan keadilan bagi pendidik di berbagai situasi kelas (Hina et al., 2024). Mengadopsi standar dan pedoman nasional membantu dalam menjaga

koherensi di antara sekolah, sementara memungkinkan adaptasi lokal mendorong inovasi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sifat khusus peserta didik. Dengan demikian, metode dan alat evaluasi yang tangguh akan menghasilkan representasi kinerja yang akurat sambil mendorong kemajuan yang berarti dalam praktik pengajaran.

d. Evaluasi Formatif dan Sumatif

Evaluasi formatif dirancang untuk menawarkan wawasan berkelanjutan sepanjang perjalanan pendidikan, memungkinkan guru untuk memperbaiki metode pengajaran mereka, sementara evaluasi sumatif bertujuan untuk menilai pencapaian akhir untuk mengukur tingkat akuntabilitas program (Adnan et al., 2024). Keduanya berfungsi sebagai mitra vital, karena wawasan formatif menghasilkan data spesifik untuk peningkatan segera, sedangkan wawasan sumatif memberikan gambaran holistik tentang kesuksesan setelah fase pendidikan (Efendi et al., 2024). Dalam bidang efektivitas guru, memanfaatkan bukti formatif

seperti catatan observasional mikro, tiket keluar, atau evaluasi siswa memungkinkan penyesuaian praktik pengajaran sebelum evaluasi akhir dilakukan. Dengan kerangka kerja yang seimbang, pendidik terinspirasi untuk berinovasi dan merenungkan tanpa melupakan tujuan pencapaian kurikulum.

Pedoman kurikulum memposisikan penilaian formatif dan sumatif sebagai elemen fundamental dari praktik pendidikan yang kuat dengan demikian, penilaian kinerja harus menunjukkan keahlian guru dalam menyusun, melaksanakan, dan memanfaatkan kedua bentuk penilaian. Penilaian formatif yang efektif tercermin dalam kualitas umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan dapat ditindaklanjuti, sedangkan penilaian sumatif yang kuat ditandai dengan standar yang transparan, adil, dan konsisten (Ma'rifati et al., 2024). Sinergi ini menjamin bahwa penilaian kinerja tidak mengisolasi proses dari hasil tetapi menenunnya menjadi narasi pendidikan yang kohesif. Pada akhirnya, interaksi antara penilaian sumatif dan formatif memperkuat

bukti kinerja pendidik dan meningkatkan keandalan kesimpulan mengenai efektivitas pengajaran.

Dari sudut pandang administrasi sekolah, menjaga keseimbangan antara penilaian sumatif dan formatif dalam jadwal evaluasi membantu mencegah fokus berlebihan pada hasil akhir yang dapat menutupi perjalanan belajar. Lembaga pendidikan dapat menetapkan siklus umpan balik formatif yang lebih sering dengan pendekatan yang ditargetkan, dilengkapi dengan penilaian sumatif berkala untuk menangkap gambaran komprehensif prestasi siswa bersama dengan implikasi administratifnya. Metodologi bertahap ini memungkinkan pendidik untuk menyempurnakan strategi mereka berdasarkan data dan bantuan pembinaan sebelum melakukan evaluasi sumatif. Melalui taktik ini, penilaian kinerja mempromosikan pengembangan profesional, bukan sekadar seleksi atau kategorisasi (Munawir et al., 2023).

Dalam bidang penilaian kinerja, sangat penting untuk menghindari menempatkan bobot berlebihan

pada ukuran sumatif tunggal dan sebagai gantinya, yakni membuat kumpulan indikator yang menyelaraskan kualitas proses dan hasil pembelajaran, serta membuat evaluasi lebih adil dan mendorong perilaku mengajar yang diinginkan. Pilihan alat formatif dan sumatif harus mencerminkan nuansa subjek, tingkat kelas, dan persyaratan pelajar, memastikan bahwa data yang dihasilkan relevan dan dapat ditindaklanjuti.

Dengan pengawasan yang rajin, evaluasi formatif dan sumatif menghasilkan wawasan yang saling memperkuat dan meningkatkan kepercayaan dalam kerangka evaluasi kinerja. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran yang berkelanjutan di tingkat kelas dan sekolah.

e. Keterlibatan Guru dalam Proses Evaluasi

Keterlibatan guru sebagai kolaborator proaktif dalam perjalanan evaluasi kinerja meningkatkan ketepatan data, penerimaan hasil, dan efektivitas tindakan tindak lanjut, karena refleksi diri menjadi komponen penting dari penilaian. Keterlibatan

guru dapat terwujud melalui diskusi pra-observasi untuk menyelaraskan tujuan pembelajaran, penciptaan bersama tolok ukur kontekstual, dan pengembangan strategi peningkatan yang layak setelah pengamatan (Trisiani et al., 2025). Pendekatan ini mengubah evaluasi menjadi percakapan pedagogis yang menumbuhkan rasa kepemilikan atas perubahan, bukan proses sepihak yang dapat membangkitkan perlawanan. Akibatnya, semangat dari dalam diri dan dedikasi terhadap pendidikan berkualitas dapat berkembang dengan lebih tulus.

Partisipasi yang berarti juga memerlukan kejelasan kriteria, akses ke rubrik evaluasi, dan jalan bagi guru untuk menyajikan artefak pendukung seperti bahan ajar, rekaman instruksional, dan metrik penilaian, memastikan bahwa evaluasi mencakup beragam praktik. Diskusi reflektif pasca-pengamatan membantu dalam mengartikulasikan pilihan instruksional guru dan tantangan yang dihadapi, kemudian diterjemahkan ke dalam tujuan pengembangan yang dapat diukur

dan terjadwal (Sagala et al., 2022). Di bawah model ini, evaluasi kinerja bertindak sebagai mekanisme pembinaan yang mempromosikan perubahan nyata dalam praktik kelas, bukan hanya menetapkan skor. Hasil akhirnya adalah pembentukan budaya pembelajaran profesional kolaboratif yang digerakkan oleh hasil bagi siswa.

Sekolah harus menetapkan dukungan struktural seperti jadwal pembelajaran profesional, komunitas belajar guru, dan peluang pendampingan untuk menjamin bahwa evaluasi tindak lanjut dapat dilaksanakan secara konsisten. Data evaluasi kinerja yang berasal dari indikator dan rencana yang disepakati berfungsi sebagai tolok ukur untuk melacak kemajuan, menyesuaikan strategi, dan merayakan peningkatan yang dicapai di kelas (Silfiana et al., 2025). Kombinasi dukungan ini mengurangi tekanan administratif yang tidak perlu dan mengalihkan perhatian ke kegiatan mengajar yang secara langsung mempengaruhi pembelajaran. Dengan kerangka dukungan yang kuat, keterlibatan guru menjadi

kekuatan penting untuk peningkatan kualitas instruksional yang berkelanjutan.

Sebaliknya, keterlibatan guru juga memerlukan peningkatan literasi penilaian untuk memastikan bahwa analisis data formatif dan sumatif diterjemahkan ke dalam pilihan instruksional berbasis bukti yang efektif. Inisiatif pengembangan profesional yang berfokus pada interpretasi data kelas, strategi diferensiasi, dan teknik umpan balik akan meningkatkan kapasitas guru untuk memanfaatkan temuan evaluasi untuk peningkatan harian (Mahyadi & Anshori, 2023). Ketika kompetensi ini berkembang, evaluasi kinerja menjadi semakin relevan, dan kelebihanannya dialami langsung oleh pendidik dan siswa. Hasilnya adalah peningkatan kualitas pengajaran yang selaras dengan tujuan kebijakan peningkatan kualitas pendidikan nasional.

D. Kesimpulan

Evaluasi kinerja di lembaga pendidikan efektif ketika ditopang oleh konsep yang jelas, instrumen yang reliabel, prosedur yang transparan,

dan ekosistem tindak lanjut yang mendorong perbaikan berkelanjutan, sehingga fungsi formatif dan sumatif berjalan sinergis. Temuan literatur Indonesia menunjukkan bahwa kualitas instrumen supervisi, kapasitas pelaksana, serta pelibatan reflektif guru berpengaruh nyata terhadap kegunaan hasil evaluasi untuk peningkatan praktik pembelajaran. Integrasi kebijakan kurikulum dan asesmen menegaskan keharusan penggunaan data untuk pembelajaran dan akuntabilitas, sementara penjaminan mutu internal sekolah memastikan siklus perencanaan–evaluasi–tindak lanjut berjalan konsisten. Rekomendasi utama mencakup penguatan pelatihan penilai, kalibrasi rubrik, penguatan literasi asesmen guru, serta penyelarasan kalender formatif sumatif agar evaluasi kinerja benar-benar menjadi motor peningkatan mutu yang terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Zohriah, A., & Muin, A. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2), 1463–1468.
- Anggraini, W., & Alim, A. (2015). Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Analytical Hierarchy Process Berdasarkan Prestasi Kerja

- dalam Pemberian Insentif Karyawan (Studi Kasus PT . Bersama Makmur Raharja Cabang Pekanbaru). *Jurnal Teknik Industri*, 1(2), 111–116.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Paud di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051–1059.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Efendi, M., Zulhimmah, Z., Lubis, N., & Harahap, H. A. (2024). Penerapan Asesmen Formatif dan Sumatif dalam Kurikulum Merdeka di Madrasah Aliyah Swasta Darul Hadits Huta Baringin. *Cognoscere: Jurnal Komunikasi Dan Media Pendidikan*, 2(2), 64–72.
<https://doi.org/10.61292/cognoscere.169>
- Esti Ayu Ratnasari, Ani Rusilowati, Diana Diana, Bambang Subali, & Nuni Widiarti. (2024). Literature Review of Research Trend of Ethnoscience-Infused Teaching Materials in Elementary IPAS Learning in 2020-2025. *Journal of Primary Education*, 13(2), 114–125.
<https://doi.org/10.15294/jpe.v13i2.24699>
- Haryono, U., & Awaluddin, M. (2024). Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Tren Kerja Jarak Jauh : Manajemen Kinerja dan Produktivitas. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 374–392.
- Hasibuan, E., Rusdinal, & Hadiyanto. (2021). Pandangan Kepala Sekolah Tentang Evaluasi Kinerja Guru. *Journal of Counseling, Education and Society*, 2(1), 47–50.
<https://doi.org/10.29210/08jces133100>
- Hidayah, A. F., Triwisudaningsih, E., & Ma'arif, M. A. (2024). Manajemen Sistem Evaluasi Kinerja Guru Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah Mu ' allimin Zainul Hasanain Genggong Pajarakan Probolinggo. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 85–98.
- Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 106–117.
<https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.786>
- Ilahy, W. Q., Subali, B., & Widiarti, N. (2025). Kajian Literatur Tren Penelitian Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbantuan Canva Pada Rentang Tahun 2020-2025. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 213–222.
- Istiqomah, S. N., Yahya, F. A., & Haq, A. (2025). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 37–52.
- Jauharul Makhnun, I., & Trisnainingsih, S. (2023). Alat Pengukuran Dan Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja: Sebuah Studi Literatur. *Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 12(4), 2621–0444.
<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>
- Judijanto, L. (2025). Innovation in Education: a Review of the Literature on Methods and Practices. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 5(1), 39–47.
- Ma'rifati, R. K. D. ., Amin, F., & Rifa'i,

- A. A. (2024). PROFESIONALISME GURU DALAM ASESMEN FORMATIF DAN SUMATIF PADA PENERAPAN KURIKULUM MERDEKA. *Tadris*, 18(01), 99–107.
- Mahyadi, & Anshori, M. I. (2023). Umpan balik dan Evaluasi Terhadap kinerja Organisasi: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161–178. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1781>
- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77–84. <https://doi.org/10.56910/jispendorav3i1.1235>
- Mulyani, S., & Sunarto, S. (2025). Evaluasi Kinerja dalam Pendidikan Islam. *Reflection: Islamic Education Journal*, 2(1), 316–321.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634.
- Nasir, M. (2022). EVALUASI KINERJA DALAM ORGANISASI KEPENDIDIKAN. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01(01), 56–70.
- Nurmaini, E., Ramadhani, P. S., Fitri, D., Sembiring, Y., Lubis, D. M., & Iqbal, M. (2024). EVALUASI PENILAIAN KINERJA GURU DAN SISTEM PEMBELAJARAN. *IMEIJ: Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3874–3880.
- Pratama, J. A., Hamid, A., & Izzah, I. (2022). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Kurikulum di Madrasah Ibtidaiyah Bahjatussibyan Alasnyiur Besuk Probolinggo. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4357–4364.
- Rahardi, D. R., Permatasari, A. L., Nandaika, A., & Tawaqal, M. I. (2025). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) pada Divisi Produksi PT Agra Gemilang. *Sosio E-Kons*, 17(2), 125. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v17i2.23494>
- Rohmah, R. F., & Maunah, B. (2022). Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru. *JolIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 1(2), 67–79. <https://doi.org/10.30762/joiem.v1i2.2209>
- Rosidah, A. S., Rahman, W. I., Aulia, M., Ariansyah, R., & Fauzi, I. (2023). Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan Dan Peluang. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 001–023. <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.93>
- Sagala, D. H., Ihsandi, Sihombing, U. M., & Zebua, V. F. (2022). Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Program Pembelajaran di Sekolah MIS Terpadu Mutiara Hikmah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12303–12308.
- Saputra, B. A., Cecylia, Asmawati, F., Rizal, I., Latuconsina, M. B., & Hilery, P. M. (2024). EVALUASI KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(5), 66–70.
- Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance

- Evaluation Startegy). *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.
- Silfiana, N. D., Asiyah, S. N., Elyya, T., Nenggar, T., Ramadhani, W., & Putra, L. V. (2025). Penilaian Guru Sebagai Alat untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan. *DIDIK: Jurnal Bersama Ilmu Pendidikan*, 1(2), 121–130.
<https://doi.org/10.55123/didik.v1i2.236>
- Sulistiarini, I., & Ismai, Ilriani. (2025). Metode Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Kinerja. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2547–2561.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4618>
- Susanti, T., Pratama, A. G., Nurdiansyah, M. F., & Zulkarnain, N. K. (2025). EVALUASI KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH. *SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 5(3), 187–197.
- Trisiani, Waryanto, & Haryati, T. (2025). Optimalisasi Mutu Pendidikan Melalui Implementasi Fungsi Manajemen Sekolah : Studi Kasus di SD Negeri Krapyak Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dsar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 6(4), 481–499.
- Windasari, W., Krisnawati, E. P., & Handayanti, E. K. (2024). Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Meningkatkan Manajemen Pendidik dan Kependidikan di SMPN 40 Surabaya untuk Tenaga Kependidikan di SMPN 40 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(2), 1–6.
- Zahara, R., Rahmadani, R., & Aini, S. (2025). Strategi Evaluasi Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar. *CARONG: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 140–147.