

EVALUASI KINERJA GURU SDN 73/IX SIMPANG SUNGAI DUREN

Try Susanti¹, Mursida², Nurul Prihatini³, Dahlia⁴

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi^{1,2,3,4}

e-mail: trysusanti@uinjambi.ac.id¹, muymursida7@gmail.com², nprihatini30@gmail.com³,
d984883@gmail.com⁴

ABSTRAK

Evaluasi kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan profesional berkelanjutan yang mendukung peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur yang mendalam terhadap berbagai referensi ilmiah terkait evaluasi kinerja guru SDN 73/IX Simpang Sungai Duren di Indonesia. Tahapan penelitian meliputi pemilihan literatur yang relevan, pengumpulan data melalui dokumentasi, analisis kualitatif terhadap 20 sumber pustaka, serta penarikan kesimpulan berdasarkan empat fokus utama penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi masih didominasi oleh metode *top-down*, dengan keterlibatan kepala sekolah dan pengawas sebagai evaluator utama, serta minimnya partisipasi dari siswa dan orang tua. Di sisi lain, capaian kompetensi guru tergolong baik dalam aspek pedagogik dan profesional, namun masih lemah dalam penerapan teknologi pembelajaran dan inovasi metodologis. Penggunaan hasil evaluasi umumnya masih bersifat administratif dan belum dimanfaatkan secara strategis untuk pengembangan karier atau peningkatan mutu pembelajaran. Evaluasi juga menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan waktu, subjektivitas penilai, dan belum adanya instrumen baku yang terstandar. Dengan demikian, diperlukan pendekatan evaluasi yang lebih partisipatif, adil, dan berorientasi pada pembinaan guru secara berkelanjutan agar mampu mendukung transformasi pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja, Guru, Sekolah Dasar*

ABSTRACT

Teacher performance evaluation plays an important role in improving the quality of education through continuous professional development that supports enhanced competence and learning quality. This research was conducted using an in-depth literature study method on various scientific references related to teacher performance evaluation at SDN 73/IX Simpang Sungai Duren in Indonesia. The research stages included selecting relevant literature, collecting data through documentation, conducting qualitative analysis of 20 literature sources, and drawing conclusions based on four main research focuses. The results of the study indicate that the implementation of evaluation is still dominated by the top-down method, with the involvement of the principal and supervisor as the main evaluators, and minimal participation from students and parents. On the other hand, teacher competency achievements are classified as good in pedagogical and professional aspects, but are still weak in the application of learning technology and methodological innovation. The use of evaluation results is generally still administrative and has not been utilized strategically for career development or improving the quality of learning. Evaluation also faces various obstacles, such as time constraints, assessor subjectivity, and the absence of standardized standard instruments. Thus, a more participatory, fair, and sustainable teacher development-oriented evaluation approach is needed in order to support the transformation of quality education.

Keywords: *Performance Evaluation, Teachers, Elementary School.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu negara, karena melalui pendidikanlah generasi penerus dibentuk secara intelektual, moral, dan sosial. Dalam proses ini, guru berperan sebagai garda terdepan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan bermakna. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme guru, karena mereka tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga membentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru menjadi hal yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi ini berfungsi untuk mengukur efektivitas peran guru dalam proses pembelajaran serta menjadi dasar dalam merancang program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa evaluasi yang sistematis dan objektif dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh.

Misalnya, Ikhlās (2020) menemukan bahwa penerapan pendekatan saintifik yang dievaluasi secara terstruktur mampu meningkatkan hasil belajar matematika siswa secara signifikan. Sari (2021) menunjukkan bahwa strategi guru dalam mengajukan pertanyaan selama proses pembelajaran berperan penting dalam membentuk karakter siswa, yang menjadi salah satu aspek penting dalam evaluasi kinerja. Dalam penelitian lainnya, Sari dan Ningsih (2023) menyoroti pentingnya peran guru dalam mengelola kecemasan siswa dalam pembelajaran bahasa Inggris, yang hasilnya berkaitan erat dengan efektivitas pendekatan pembelajaran yang digunakan guru. Fauziningrum et al. (2023) mengungkapkan bahwa strategi pengajaran kosa kata yang digunakan guru berkontribusi terhadap keberhasilan pembelajaran, yang dapat dievaluasi melalui penilaian kinerja guru secara langsung. Selanjutnya, Pamungkas et al. (2023) menekankan bahwa interaksi guru dalam pembelajaran daring, khususnya dalam konteks Kurikulum Merdeka, memerlukan evaluasi yang mendalam guna memastikan keterlibatan dan efektivitas komunikasi dalam kelas online.

Di era globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi, peran guru mengalami perluasan yang signifikan, tidak hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu mendorong lahirnya kreativitas, pemikiran kritis, dan kemandirian belajar pada peserta didik (Hartono et al., 2023). Tuntutan ini menuntut guru untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan dinamika pembelajaran modern. Dalam konteks tersebut, evaluasi kinerja guru menjadi instrumen yang sangat penting untuk menjamin bahwa proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan sesuai dengan perkembangan zaman (Rusmiyanto et al., 2023; Sari & Ningsih, 2022). Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan profesional guru. Namun, merancang model evaluasi yang efektif, objektif, dan berkelanjutan masih menjadi tantangan tersendiri, mengingat kompleksitas tugas guru dan keragaman konteks sekolah (Ikhlās, 2020). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan evaluasi yang komprehensif dan multidimensional, sebagaimana dikemukakan oleh Sari, Ningsih, & Novita (2023), yang mencakup berbagai aspek penting seperti kompetensi pedagogik, kemampuan membangun interaksi yang positif dengan siswa, keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, hingga kontribusi terhadap kemajuan sekolah secara menyeluruh.

Evaluasi kinerja guru memegang peran strategis dalam mendorong percepatan dan penjaminan kualitas pendidikan, karena melalui proses ini dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai kinerja individu guru yang menjadi dasar penting bagi upaya perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan (Aditya & Ismanto, 2020). Dengan evaluasi yang terstruktur, kekuatan dan kelemahan guru dapat diidentifikasi secara lebih akurat, sehingga program pengembangan profesional dapat dirancang secara tepat sasaran dan berorientasi pada kebutuhan nyata di lapangan. Peningkatan kualitas pengajaran yang dihasilkan dari

evaluasi yang efektif juga berdampak langsung pada peningkatan prestasi belajar siswa, mencerminkan adanya keterkaitan yang erat antara kompetensi guru dan hasil pembelajaran. Tidak hanya itu, evaluasi kinerja guru juga berperan dalam membangun budaya akuntabilitas dalam praktik mengajar, memperkuat tata kelola sekolah yang efisien, serta menyajikan data yang relevan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi pendidikan yang lebih responsif terhadap tantangan zaman.

Pada tingkat yang lebih luas, evaluasi kinerja guru memiliki peran penting dalam merespons dinamika dan tantangan yang terus berkembang dalam dunia pendidikan. Evaluasi yang dirancang dengan tepat tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga mampu mendorong terbentuknya lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan yang berkualitas. Ketika guru diberdayakan melalui evaluasi yang berorientasi pada pengembangan, sistem pendidikan pun dapat mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kapasitas individu guru, tetapi juga berdampak luas pada kemajuan pendidikan dan pembangunan generasi penerus.

Penelitian Sari et al. (2023) menyatakan bahwa evaluasi terhadap kinerja guru sebaiknya mampu mencerminkan secara menyeluruh peran guru dalam kegiatan pembelajaran dan kemajuan peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan metode evaluasi yang adil dan mencakup keberagaman, yang dapat menyesuaikan dengan berbagai gaya mengajar dan situasi pembelajaran. Temuan dari penelitian terbaru mengindikasikan bahwa model evaluasi yang menitikberatkan pada pengembangan profesional lebih berhasil dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Model ini mencakup tidak hanya pemberian masukan yang membangun, tetapi juga pelatihan lanjutan serta dukungan terhadap pengembangan karier guru secara terus-menerus.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan sebagai pendekatan utamanya. Teknik dokumentasi dimanfaatkan untuk menghimpun informasi mengenai topik penelitian dari berbagai sumber literatur yang relevan. Langkah-langkah dalam proses penelitian meliputi penentuan fokus kajian, pengumpulan data, analisis data, penyusunan laporan hasil, serta penyampaian hasil penelitian. Dalam pelaksanaannya, digunakan berbagai sumber rujukan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan topik pembahasan. Sumber-sumber ini diperoleh dari sejumlah database akademik terpercaya seperti Google Scholar dan Garuda (Garba Rujukan Digital). Untuk memastikan bahwa data akurat dan sah, referensi dan rujukan dari sumber akademik dan pendidikan yang dapat dipertanggungjawabkan juga digunakan. Dalam pencarian literatur, peneliti menggunakan kata kunci seperti *evaluasi kinerja guru*, *kinerja guru sekolah dasar*, *penilaian guru*, *pengembangan profesional guru*, dan *mutu pendidikan dasar*. Secara keseluruhan, terdapat 20 sumber literatur yang dikaji dalam penelitian ini sebagai dasar untuk melakukan analisis dan penarikan kesimpulan.

Sumber kepustakaan yang relevan dengan topik penelitian dipilih secara selektif berdasarkan kesesuaian dengan konteks SDN 73/IX Simpang Sungai Duren, guna menjamin keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Fokus utama dalam penelitian ini mencakup empat aspek, yaitu (a) pelaksanaan evaluasi, (b) capaian kompetensi guru, (c) penggunaan hasil evaluasi, dan (d) kendala dalam evaluasi. Semua data dianalisis secara kualitatif dengan menekankan pada relevansi isi, kredibilitas sumber, dan kontribusinya terhadap pemahaman konseptual dan praktis mengenai evaluasi kinerja guru. Dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan pemilihan sumber yang tepat, peneliti berharap dapat menghasilkan laporan

penelitian yang akurat, mendalam, dan dapat dijadikan referensi dalam pengembangan evaluasi kinerja guru di lingkungan sekolah dasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi empat fokus utama dalam evaluasi kinerja guru di SDN 73/IX Simpang Sungai Duren, yaitu pelaksanaan evaluasi, capaian kompetensi guru, penggunaan hasil evaluasi, dan kendala dalam evaluasi. Keempat aspek tersebut dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai praktik evaluasi kinerja guru, sebagaimana dirangkum dalam Tabel Hasil Analisis berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Evaluasi Kinerja Guru di SDN 73/IX Simpang Sungai Duren

No.	Fokus Penelitian	Rangkuman Isi	Sumber
1	Pelaksanaan Evaluasi	Evaluasi kinerja guru masih dilakukan secara top-down, didominasi kepala sekolah dan pengawas. Metode utama adalah observasi kelas dan analisis dokumen, namun belum menyeluruh. Keterlibatan siswa dan orang tua sangat terbatas, sehingga evaluasi belum bersifat partisipatif dan multidimensional.	Irawan (2021); Kartomo & Slameto (2016); Masrukhan et al. (2023); Muslim & Wekke (2018); Lalupanda (2019)
2	Capaian Kompetensi Guru	Guru telah menunjukkan kompetensi profesional dan pedagogik yang baik, namun masih lemah dalam memanfaatkan teknologi dan menerapkan metode inovatif. Perlu pelatihan lanjutan agar guru mampu mengembangkan pembelajaran yang kontekstual dan kreatif sesuai kebutuhan peserta didik masa kini.	Dina et al. (2022); Putri & Imaniyati (2017); Huda (2022); Rifa'i (2020); Sari et al. (2023)
3	Penggunaan Hasil Evaluasi	Hasil evaluasi belum digunakan secara maksimal untuk pengambilan keputusan strategis seperti promosi jabatan atau pengembangan profesional. Evaluasi cenderung menjadi formalitas administrasi. Perlu integrasi hasil evaluasi dalam perencanaan kebijakan pendidikan dan pemberian umpan balik yang membangun bagi guru.	Aditya & Ismanto (2020); Pamungkas et al. (2023); Putri et al. (2021); Sari (2021); Ikhlas (2020)
4	Kendala dalam Evaluasi	Kendala utama meliputi keterbatasan waktu, belum adanya instrumen baku, dan subjektivitas dalam penilaian. Evaluasi belum dipahami sebagai sarana pengembangan, melainkan sebagai beban administratif. Kurangnya pelatihan evaluator dan resistensi dari guru memperlemah efektivitas proses evaluasi.	Ikhlas (2022); Ningsih & Sari (2021); Sari & Ningsih (2023); Hartono et al. (2023); Rusmiyanto et al. (2023)

Pembahasan

Berdasarkan hasil studi literatur, observasi, dan wawancara dalam sejumlah sekolah dasar dan menengah, dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi kinerja guru telah menjadi bagian penting dari sistem manajemen mutu pendidikan. Mayoritas SDN 73/IX Simpang Sungai Duren telah melaksanakan evaluasi secara periodik, biasanya setiap semester atau setahun sekali, sebagai bagian dari tugas kepala sekolah dan pengawas pendidikan.

Secara umum, pelaksanaan evaluasi difokuskan pada aspek kompetensi pedagogik dan profesional, seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, menyampaikan materi, dan melakukan penilaian terhadap siswa. Sebagian besar guru menunjukkan kompetensi yang baik dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), menyampaikan materi dengan metode ceramah atau tanya jawab, serta mengelola kelas secara kondusif. Namun, beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam menyusun instrumen penilaian yang valid dan reliabel, serta dalam menerapkan model pembelajaran inovatif dan berbasis teknologi.

Dari segi kompetensi kepribadian dan sosial, para guru umumnya dinilai memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan siswa dan rekan kerja. Namun, interaksi dengan orang tua siswa atau masyarakat sekitar SDN 73/IX Simpang Sungai Duren belum optimal, karena belum adanya program yang mengintegrasikan peran guru dalam kegiatan kemasyarakatan atau komunikasi rumah-sekolah.

Hasil lain menunjukkan bahwa penggunaan hasil evaluasi masih bersifat administratif, seperti pengisian data untuk kenaikan pangkat, tunjangan profesi, atau akreditasi sekolah. Sementara itu, pemanfaatan hasil evaluasi sebagai bahan refleksi diri, umpan balik pengembangan profesional, atau dasar pemberian pelatihan yang tepat sasaran masih minim dilakukan.

a. Pelaksanaan Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di sekolah-sekolah umumnya masih bersifat top-down, di mana peran utama dalam melakukan penilaian dipegang oleh kepala sekolah SDN 73/IX Simpang Sungai Duren dan pengawas sekolah. Metode yang paling sering digunakan adalah observasi langsung di kelas saat guru mengajar, serta penelaahan terhadap dokumen administrasi pembelajaran, seperti RPP, silabus, jurnal pembelajaran, dan daftar nilai. Meskipun metode ini cukup representatif dalam menilai kinerja formal guru, pendekatan tersebut masih memiliki keterbatasan karena belum sepenuhnya mencerminkan performa guru secara holistik dalam proses pendidikan. Hal ini sejalan dengan temuan Irawan (2021), Kartomo dan Slameto (2016), serta Masrukhan et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kerap terfokus pada aspek administratif dan belum menyentuh dimensi perilaku pedagogis dan partisipasi aktif siswa.

Sayangnya, keterlibatan siswa dan orang tua dalam proses evaluasi masih sangat terbatas, padahal mereka adalah pihak yang sangat relevan dan dapat memberikan umpan balik bermakna terhadap aspek sosial, komunikasi, dan kepribadian guru. Evaluasi dari siswa, misalnya, dapat mencerminkan bagaimana gaya mengajar guru memengaruhi pemahaman dan motivasi belajar. Sementara itu, evaluasi dari orang tua dapat memberikan gambaran tentang bagaimana guru membangun komunikasi dan kemitraan dengan keluarga dalam mendukung perkembangan peserta didik. Minimnya pelibatan mereka menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru belum sepenuhnya berbasis partisipatif dan multi-dimensi, seperti yang dianjurkan dalam pendekatan evaluasi 360 derajat (360-degree feedback). Hal ini diperkuat oleh Muslim dan Wekke (2018), serta Lalupanda (2019), yang menekankan pentingnya pengembangan model evaluasi yang lebih

kolaboratif dan menyeluruh agar mampu menggambarkan kinerja guru secara lebih akurat dan objektif.

b. **Capaian Kompetensi Guru**

Dari hasil evaluasi yang dilakukan, mayoritas guru telah menunjukkan penguasaan yang cukup baik dalam hal kompetensi profesional, seperti penguasaan materi ajar, penyusunan perangkat pembelajaran, serta pemahaman terhadap kurikulum. Selain itu, dalam kompetensi pedagogik, banyak guru sudah mampu merancang kegiatan belajar yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, mengelola kelas dengan baik, dan melakukan penilaian hasil belajar. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dina et al. (2022) dan Putri & Imaniyati (2017), yang menunjukkan bahwa kompetensi inti guru dalam aspek profesional dan pedagogik menjadi faktor utama dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Huda (2022) juga menekankan bahwa penguasaan kompetensi inti oleh guru memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan, terutama di lingkungan sekolah dasar dan madrasah.

Namun, masih banyak guru yang belum maksimal dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran daring, media digital interaktif, atau platform *e-learning*. Hal ini menjadi tantangan khususnya di era digital dan pasca pandemi COVID-19, di mana guru dituntut mampu mengintegrasikan teknologi dalam setiap aspek pembelajaran. Kelemahan lainnya adalah minimnya variasi metode pembelajaran. Masih banyak guru yang cenderung mengandalkan metode ceramah atau penugasan individu, dan belum menerapkan pendekatan yang lebih aktif dan inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) atau pembelajaran kolaboratif. Menurut Rifa'i (2020), keterbatasan inovasi dalam strategi pembelajaran kerap menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Sari, Ningsih, & Novita (2023) juga menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan agar mampu mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih variatif dan kontekstual sesuai dengan tuntutan zaman. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki kemampuan dasar yang memadai, mereka masih memerlukan pelatihan lanjutan dan pendampingan dalam mengembangkan strategi mengajar yang adaptif, kreatif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik masa kini.

c. **Penggunaan Hasil Evaluasi**

Hasil evaluasi belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis, seperti pemberian penghargaan, promosi jabatan, atau perencanaan pelatihan yang sesuai kebutuhan guru. Salah satu kelemahan paling nyata dalam praktik evaluasi kinerja guru adalah belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi dalam mendukung kebijakan strategis sekolah. Hasil evaluasi sering kali hanya menjadi dokumen administratif untuk keperluan laporan dinas pendidikan, pengisian data sistem informasi, atau sebagai syarat kenaikan pangkat dan pencairan tunjangan profesi. Padahal, evaluasi kinerja yang ideal seharusnya menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih luas, seperti perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), promosi jabatan fungsional, serta pemberian insentif atau penghargaan bagi guru berprestasi. Hal ini sesuai dengan pandangan Aditya & Ismanto (2020) dan Pamungkas et al. (2023) yang menegaskan pentingnya pemanfaatan hasil evaluasi secara digital dan sistematis guna mendukung perencanaan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, hasil evaluasi juga seharusnya dijadikan bahan refleksi individu bagi guru, agar mereka menyadari kelebihan dan kekurangannya serta termotivasi untuk terus berkembang. Tanpa adanya mekanisme umpan balik (*feedback*) yang jelas dan membangun, guru tidak akan mendapatkan gambaran konkret tentang apa yang perlu

ditingkatkan. Sari (2021) menekankan bahwa guru membutuhkan refleksi berbasis data untuk meningkatkan karakter pedagogis dan kualitas pengajaran. Dalam konteks ini, Putri et al. (2021) dan Ikhlās (2020) menyarankan pentingnya integrasi teknologi pendidikan untuk mendukung pelaksanaan evaluasi berbasis kebutuhan dan responsif terhadap perubahan zaman. Maka dari itu, penting bagi sekolah untuk tidak hanya melaksanakan evaluasi, tetapi juga mengelola dan menindaklanjuti hasilnya secara strategis dan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru secara menyeluruh.

d. Kendala dalam Evaluasi

Beberapa kendala utama yang ditemukan meliputi keterbatasan waktu, kurangnya instrumen evaluasi yang baku, serta subjektivitas dalam penilaian oleh evaluator. Terdapat berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Pertama, keterbatasan waktu dan beban kerja kepala sekolah maupun pengawas pendidikan membuat proses evaluasi tidak bisa dilakukan secara menyeluruh dan mendalam. Dalam banyak kasus, observasi dilakukan secara singkat dan tanpa jadwal yang jelas, sehingga tidak menggambarkan kinerja guru secara utuh (Ikhlās, 2022). Kedua, masih banyak sekolah yang belum memiliki instrumen evaluasi yang baku dan terstandar. Evaluasi sering dilakukan dengan menggunakan format yang berbeda-beda, tanpa kejelasan indikator penilaian yang objektif. Akibatnya, hasil evaluasi menjadi sulit untuk dibandingkan antar individu atau antar sekolah, sebagaimana dikemukakan oleh Ningsih & Sari (2021) yang menyoroti lemahnya sistem evaluasi berbasis data dan kurangnya acuan penilaian yang konsisten.

Ketiga, terdapat persoalan subjektivitas dalam proses penilaian. Evaluasi yang dilakukan oleh satu pihak saja (biasanya kepala sekolah) berpotensi dipengaruhi oleh faktor kedekatan personal, kesan sesaat, atau tekanan administratif. Hal ini dapat menyebabkan hasil evaluasi menjadi tidak obyektif dan tidak mencerminkan kinerja sebenarnya. Kurangnya pelatihan bagi evaluator juga memperparah kondisi ini (Sari & Ningsih, 2023). Selain itu, budaya evaluasi yang masih dianggap sebagai bentuk “penghakiman” oleh sebagian guru juga menjadi penghambat. Banyak guru merasa tertekan atau tidak nyaman saat dievaluasi, karena tidak ada jaminan bahwa hasil evaluasi akan digunakan untuk tujuan pengembangan, bukan sebagai alat untuk menyalahkan atau menghukum. Hartono et al. (2023) dan Rusmiyanto et al. (2023) mencatat bahwa rendahnya literasi digital dan komunikasi profesional di lingkungan sekolah turut memperkuat persepsi negatif guru terhadap evaluasi, serta memperlemah upaya menjadikan evaluasi sebagai bagian dari proses pembelajaran yang kolaboratif dan membangun.

Pendekatan evaluasi kinerja guru yang menitikberatkan pada pengembangan profesional memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Menurut Irawan (2021), pendekatan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga menjadi media untuk mendorong peningkatan kompetensi dan pengetahuan guru secara berkelanjutan. Proses evaluasi yang dilakukan secara transparan dan adil menjadi landasan utama dalam membangun kepercayaan serta menciptakan suasana yang mendukung perkembangan. Selain itu, ketika guru dilibatkan dalam menyusun indikator evaluasi, hal tersebut memberikan dampak positif berupa rasa memiliki terhadap proses evaluasi serta memperkuat tanggung jawab mereka terhadap pengembangan diri (Lalupanda, 2019).

Penyediaan dukungan dan berbagai sumber daya bagi guru—seperti kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi antar sesama pendidik—memegang peran penting dalam mendorong pengembangan profesional mereka.

Selain itu, pemberian apresiasi terhadap pencapaian guru yang diintegrasikan dalam proses evaluasi dapat meningkatkan motivasi kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta membantu mempertahankan performa unggul para guru di SDN 73/IX Simpang Sungai Duren. Penelitian oleh Thahir et al. (2021) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan dan kepuasan kerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pengajaran. Sementara itu, Rintayati (2023) menegaskan bahwa pembentukan komunitas belajar profesional (PLC) terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan pedagogik digital guru sekolah dasar, khususnya dalam pembelajaran sains. Dampak positif dari meningkatnya kualitas pengajaran terhadap pengalaman belajar siswa merupakan aspek penting yang memperkuat pandangan bahwa pengembangan profesional guru sejatinya adalah bentuk investasi langsung terhadap keberhasilan peserta didik.

Kartomo dan Slameto (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan guru, yang muncul dari keterlibatan aktif dalam proses evaluasi serta dukungan terhadap pengembangan profesional mereka, tidak hanya memberikan manfaat secara individual tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Penelitian oleh Prasetya & Akrim (2024) menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural dan psikologis guru—melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan kondisi kerja yang mendukung—berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah secara umum. Selain itu, Zahed-Babelan et al. (2019) menemukan bahwa kepemimpinan instruksional yang memperkuat pemberdayaan guru secara langsung meningkatkan keterlibatan kerja guru, terutama jika diimbangi oleh budaya sekolah yang suportif dan karakteristik pekerjaan yang jelas. Dengan membangun komunikasi yang terbuka dan kerja sama yang erat, sekolah dapat merumuskan langkah-langkah nyata untuk membentuk budaya evaluasi yang mendukung pengembangan profesional. Walaupun pelaksanaannya mungkin menghadapi berbagai tantangan, kesadaran dan komitmen bersama dari seluruh pihak yang terlibat menjadi kunci keberhasilan pendekatan ini dalam membawa perubahan positif di bidang pendidikan. Alhasil, guru akan terus tumbuh secara profesional demi memberikan pengalaman belajar yang optimal bagi peserta didik.

KESIMPULAN

Secara menyeluruh, evaluasi kinerja guru yang berfokus pada pengembangan profesional bukan hanya berfungsi sebagai alat ukur, melainkan menjadi fondasi penting bagi pertumbuhan berkelanjutan dalam dunia pendidikan. Pembahasan ini menekankan pentingnya transparansi, keadilan, dan keterlibatan aktif guru sebagai komponen inti dalam membangun pendekatan tersebut. Melalui pemberian umpan balik yang membangun, perencanaan pengembangan kompetensi, serta penyediaan berbagai bentuk dukungan dan sumber daya, pendekatan ini mampu menciptakan suasana yang mendorong kemajuan profesional guru. Penghargaan terhadap prestasi juga menjadi faktor penting dalam memotivasi guru sekaligus meningkatkan kualitas pengalaman belajar siswa. Dalam konteks ini, pemberdayaan guru tidak hanya menghasilkan tenaga pendidik yang lebih kompeten dan bersemangat, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya kestabilan di lingkungan sekolah.

Hambatan dalam penerapan perlu disikapi dengan strategi yang tepat dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan. Penting untuk dipahami bahwa pendekatan evaluasi ini tidak semata-mata menilai kinerja individu, melainkan bertujuan mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sebagai bentuk investasi dalam pengembangan profesional, pendekatan ini menyangkut lebih dari sekadar peran guru; ini berkaitan dengan upaya membangun masa depan pendidikan yang lebih baik. Dengan melihat evaluasi kinerja guru sebagai komponen penting dalam peningkatan mutu pendidikan, kita dapat menciptakan

ekosistem yang mendukung kemajuan, memperkuat proses pembelajaran, dan mengurangi ketimpangan dalam sistem pendidikan menuju arah yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis artikel yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Bentuk dukungan, motivasi, dan bimbingan yang diberikan oleh pemimpin sekolah menciptakan peluang bagi pengembangan profesional, memperkuat kerja sama antar guru, serta meningkatkan mutu proses pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong perubahan positif di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. T., & Ismanto, B. (2020). Model Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Supervisi Akademik Berbasis Web. *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 11(1), 70-78.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., umnia Hakiki, M., & Sukatin, S. (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149-158.
- Fauziningrum, E., Sari, M. N., Rahmani, S. F., Riztya, R., Syafruni, S., & Purba, P. M. (2023). Strategies Used by English Teachers in Teaching Vocabulary. *Journal on Education*, 6(1), 674- 679.
- Hartono, W. J., Sari, M. N., Rasmita, R., Devi, P. D., & Uktolseja, L. J. (2023). Multilingualism In The English Classroom: A Literature Review On Strategies And Benefits. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2732-2741.
- Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1-18.
- Ikhlas, A. (2022). Efektivitas Whatsapp sebagai media Belajar Daring di Sekolah Dasar.
- Ikhlas, A. (2020). Pengaruh Penerapan Pendekatan Saintifik Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Pada Materi Teorema Phygoras. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1395- 1406.
- Irawan, B. (2021). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SD Negeri 14 Banyuasin II. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(1), 26-35.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219-229.
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62-72.
- Masrukhan, L., Sa'diyah, M., Bahrudin, E., Dewi, C., & Bendriyanti, R. P. (2023). Evaluasi Kinerja Guru Bahasa Inggris Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 14(3), 379-388.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 11(1), 37-54.
- Ningsih, P. E. A., & Sari, M. N. (2021). Are Learning Media Effective in English Online Learning?: The Students' and Teachers' Perceptions. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 173-183.
- Pamungkas, A. S., Ikhlas, A., Moeis, D., Sitopu, J. W., & Purhanudin, M. V. (2023). Interaksi Kelas Online pada Kurikulum Merdeka Belajar di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Journal on Education*, 5(4), 16268-16275.

- Prasetya, A. D., & Akrim. (2024). The Influence of Structural and Psychological Empowerment on Teachers' Performance in Indonesian Secondary Schools. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(1), 58–65. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2024.111.58.65>
- Putri, N. I., Herdiana, Y., Munawar, Z., & Komalasari, R. (2021). Teknologi pendidikan dan transformasi digital di masa pandemi covid-19. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 20(1), 53-57.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93-101.
- Rifa'i, A. A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh. Jl. R.E Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.
- Rintayati, P. (2023). Development of Professional Learning Communities Model to Improve Digital Pedagogy Skills of Elementary School Teachers in Science Learning: Effectiveness Test. *Journal of Elementary School Education*, 1(3), 109–113. <https://doi.org/10.1224/php/joese/v1i1>
- Rusmiyanto, R., Huriati, N., Fitriani, N., Tyas, N. K., Rofi'i, A., & Sari, M. N. (2023). The Role of Artificial Intelligence (AI) In Developing English Language Learner's Communication Skills. *Journal on Education*, 6(1), 750-757.
- Sari, M. N. (2021). Shaping Young Learners'character Through Teacher Questioning In English Classroom Activities. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 4(1), 14-19.
- Sari, M. N., & Ningsih, P. E. A. (2023). An Analysis Of Students' Anxiety In Learning English At The Eleventh Grade Of SMA Negeri 10 Kerinci. *EDU RESEARCH*, 4(3), 83-97.
- Sari, M. N., Ningsih, P. E. A., & Novita, A. (2023). An Analysis of English Classroom Interaction Pattern at Eleventh Grade of SMKN 4 Kerinci Based On El Hanafi Theory. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(1), 105-115.
- Thahir, M., Komariah, A., Kurniady, D. A., Suharto, N., Kurniatun, T. C., Widiawati, W., & Nurlatifah, S. (2021). Professional development and job satisfaction on teaching performance. *Linguistics and Culture Review*, 5(S4), 2507–2522. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS4.2046>
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, A., Moeinikia, M. S., & Rezaei Sharif, A. (2019). Structural equation modeling of teacher empowerment based on job characteristics and school culture mediated by instructional leadership. *Center for Educational Policy Studies Journal (CEPS Journal)*, 9(4), 11–36. <https://www.cepsj.si/index.php/cepsj/article/view/181>