

## **EVALUASI KINERJA GURU DI MIS AL-MUKHLISIN KOTA JAMBI**

**Try Susanti<sup>1</sup>, Selvia Nur Aziszhah<sup>2</sup>, Mia Apriyanti<sup>3</sup>**  
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi<sup>1,2,3</sup>  
e-mail: [trysusanti@uinjambi.ac.id](mailto:trysusanti@uinjambi.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mengevaluasi kinerja guru di MIS Al-Mukhlisin Jambi berdasarkan empat kompetensi inti: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Penelitian ini merespons kesenjangan dalam praktik evaluasi yang masih bersifat administratif, belum melibatkan pemangku kepentingan, dan kurang memanfaatkan teknologi digital. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan dari enam guru, satu kepala sekolah, dan sepuluh siswa melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data mengikuti model tematik Miles dan Huberman. Hasil menunjukkan bahwa 67% guru menyusun rencana pembelajaran secara terstruktur, namun 60% masih kesulitan menerapkan pembelajaran berdiferensiasi. Hanya 40% guru yang rutin menggunakan sumber belajar digital, sementara 75% menunjukkan disiplin dan komitmen yang kuat. Ditemukan pula gaya komunikasi otoriter dan minimnya keterlibatan pemangku kepentingan. Penelitian ini merekomendasikan strategi evaluasi partisipatif berbasis LMS serta peningkatan pelatihan evaluator untuk memperkuat penilaian kinerja dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Evaluasi Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Pendidikan Dasar, Mutu Pembelajaran.*

### **ABSTRACT**

This study evaluates teacher performance at MIS Al-Mukhlisin Jambi based on four core competencies: pedagogical, professional, social, and personal. It addresses gaps in current evaluation practices that remain administrative, exclude stakeholder input, and underutilize digital tools. Using a qualitative descriptive method, data were collected from six teachers, one principal, and ten students through observations, semi-structured interviews, and documentation. Analysis followed Miles and Huberman's thematic model. Findings show that 67% of teachers prepared structured lesson plans, yet 60% struggled with differentiated instruction. Only 40% regularly used digital resources, while 75% showed strong discipline and commitment. Authoritarian communication styles and limited stakeholder involvement were noted. The study recommends participatory, LMS-based evaluation strategies and enhanced evaluator training to improve teacher assessment and continuous professional growth.

**Keywords:** *Teacher Performance Evaluation, Teacher Competence, Basic Education, Learning Quality.*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Dalam sistem pendidikan formal, guru merupakan komponen sentral yang secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kualitas guru perlu dipantau, dievaluasi, dan dikembangkan secara berkelanjutan untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Amalia (2019). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga

sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, dan panutan bagi peserta didik. Maka, keberhasilan proses pembelajaran di kelas dan pencapaian hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya.

Dalam konteks ini, evaluasi kinerja guru menjadi instrumen penting untuk mengukur efektivitas guru dalam mengelola pembelajaran, mendidik siswa, dan melaksanakan tugas profesional lainnya. Evaluasi ini dilakukan secara sistematis untuk menilai sejauh mana guru mampu melaksanakan perannya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan (Arifin, 2020). Tujuan evaluasi tidak hanya mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan pengembangan profesional, kenaikan pangkat, pemberian insentif, dan pembinaan berkelanjutan. Sayangnya, berbagai studi dan laporan menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi guru di Indonesia masih dominan bersifat administratif dan belum dimanfaatkan secara optimal sebagai instrumen peningkatan mutu pendidikan (Azis & Nurhadi, 2021). Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara objektif, transparan, dan berkesinambungan, dengan menggunakan indikator dan instrumen yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pentingnya evaluasi kinerja guru tidak lepas dari tantangan dunia pendidikan di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, yang menuntut adanya perubahan dalam pendekatan pengajaran dan pembelajaran. Guru dituntut untuk memiliki keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif, serta mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran Azis & Nurhadi (2021). Dalam hal ini, evaluasi kinerja guru menjadi alat untuk memantau sejauh mana guru telah menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman dan kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Evaluasi tersebut harus mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sebagaimana dirumuskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007.

Selain itu, evaluasi kinerja guru juga memiliki kontribusi besar dalam menjamin mutu pendidikan di satuan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas guru secara periodik. Di sinilah peran evaluasi kinerja guru menjadi sangat vital, karena dapat membantu kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam melakukan pembinaan, supervisi akademik, dan perencanaan program pengembangan sekolah secara lebih tepat sasaran. Evaluasi ini juga dapat memberikan umpan balik (feedback) yang konstruktif bagi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar dan pengembangan diri secara profesional (Fitriani, 2018).

Namun demikian, pelaksanaan evaluasi kinerja guru di berbagai satuan pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Dalam praktiknya, evaluasi seringkali belum dilakukan secara menyeluruh, terstruktur, dan berbasis data yang akurat. Beberapa sekolah masih melaksanakan evaluasi sebagai formalitas administratif semata, tanpa menindaklanjuti hasil evaluasi ke dalam program pengembangan guru. Selain itu, kurangnya pelatihan bagi kepala sekolah dan pengawas dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru juga menjadi kendala tersendiri. Belum lagi adanya faktor subjektivitas dalam penilaian yang dapat mengganggu objektivitas hasil evaluasi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya penguatan kapasitas evaluator, perbaikan sistem penilaian, serta keterlibatan berbagai pihak, termasuk siswa, rekan sejawat, dan orang tua, untuk menghasilkan evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan akuntabel (Lestari & Pranata 2022).

Dalam beberapa studi terdahulu, evaluasi kinerja guru terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan umpan balik dari evaluasi kinerja cenderung menunjukkan peningkatan dalam merancang strategi pembelajaran, memperbaiki interaksi di kelas, dan meningkatkan hasil belajar siswa (Maulidiyah, 2020). Di Indonesia, program Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga merupakan upaya sistematis untuk menilai kinerja guru secara periodik berdasarkan indikator kompetensi yang telah ditetapkan (Oktaviani, 2023). Evaluasi ini bahkan menjadi salah satu syarat dalam sistem kenaikan pangkat dan jenjang karier guru profesional.

Dengan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan yang perlu mendapat perhatian serius. (Suryana & Widodo, 2019). Evaluasi yang dilakukan dengan baik tidak hanya akan meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai pelaksanaan, tantangan, dan strategi pengembangan sistem evaluasi kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik dan praktis bagi dunia pendidikan, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan (Nurhayati, 2021).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh sebab itu evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Konsep evaluasi disini mencakup syarat sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi dan perangkat pelaksanaan evaluasi.

Menurut Prim Masrokan dalam bukunya Manajemen Mutu sekolah (2013) mutu dalam pendidikan meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila siap berproses yang sesuai dengan standar minimal nasional dalam bidang pendidikan. Proses pendidikan dapat dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik. Output, dinyatakan bermutu apabila hasil belajar yang dicapai peserta didik baik, outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap dalam dunia kerja maupun lembaga-lembaga yang membutuhkan lulusan tersebut.

Di MIS Al-Mukhlisin Kota Jambi, pelaksanaan evaluasi kinerja guru masih menghadapi sejumlah tantangan yang juga dialami oleh sekolah-sekolah lain, seperti keterbatasan pelatihan bagi evaluator, tidak adanya pelibatan stakeholder, dan belum optimalnya penggunaan teknologi dalam proses evaluasi. Data dari Kemendikbudristek (2022) menunjukkan bahwa pelaksanaan PKG secara nasional masih belum sepenuhnya mencerminkan realitas pengajaran di kelas karena minimnya observasi langsung dan refleksi multi-pihak. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi bentuk-bentuk pelaksanaan evaluasi kinerja guru secara aktual di MIS Al-Mukhlisin dan bagaimana upaya peningkatannya dapat dirumuskan.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena berbeda dari studi-studi sebelumnya yang lebih menekankan pada aspek administratif dan regulatif. Penelitian ini menitikberatkan pada evaluasi berbasis empat dimensi kompetensi guru dengan melibatkan perspektif multi-pihak

(guru, kepala sekolah, siswa, dan orang tua) serta menganalisis potensi integrasi teknologi digital dalam pelaksanaannya. Pendekatan ini masih jarang digunakan pada konteks madrasah swasta, sehingga memberikan kontribusi penting bagi pengembangan model evaluasi yang lebih adaptif dan partisipatif.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, artinya data yang dikumpulkan berupa teks atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Kemudian gambarkan data yang dikumpulkan setelah analisis agar orang lain dapat dengan mudah memahaminya. Pendekatan kualitatif diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang evaluasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi studi kualitatif dengan pendekatan yang sesuai dengan keadaan aslinya, dimana dalam meneliti mengenai evaluasi kinerja guru sangat tepat menggunakan pendekatan kualitatif yang membutuhkan deskripsi atau penjabaran. Penelitian ini membutuhkan pengumpulan data di lingkungan aktual atau alam sesuai dengan prinsip kerjanya, peneliti akan terus berupaya agar keberadaan peneliti tidak merubah situasi dan perilaku objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Al Mukhlisin yang beralamatkan di Jalan Kenali Jaya, RT. 15, Kelurahan Kenali Besar, Kecamatan Alam Barajo, Kota Jambi.

Subjek penelitian terdiri dari enam orang guru, satu kepala sekolah, dan sepuluh siswa yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses evaluasi dan pembelajaran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan di dalam kelas untuk melihat interaksi guru dan siswa serta penggunaan perangkat ajar. Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi guru, kepala sekolah, dan siswa terhadap pelaksanaan evaluasi kinerja. Dokumentasi meliputi RPP, jurnal mengajar, dan arsip evaluasi internal sekolah.

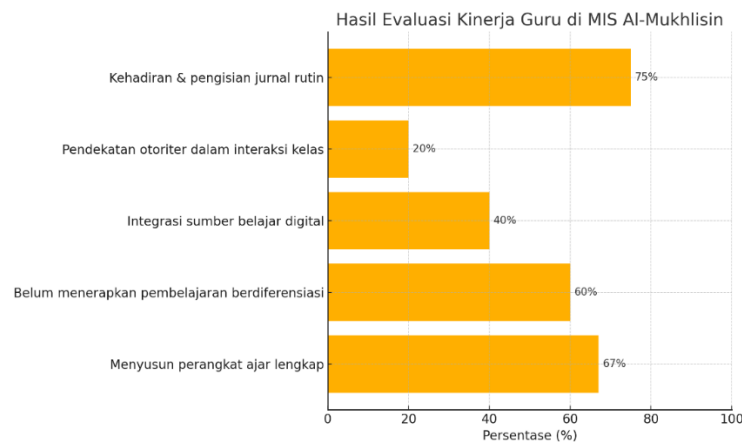
Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan keabsahan temuan. Selain itu, teknik member checking juga digunakan dengan meminta informan mengonfirmasi kembali hasil transkrip wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Seluruh data dianalisis secara tematik berdasarkan dimensi kompetensi guru untuk menemukan pola-pola kinerja dan tantangan yang muncul di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari observasi kelas, analisis dokumen administrasi, serta wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan peserta didik di beberapa satuan pendidikan dasar dan menengah, ditemukan beberapa aspek utama dalam evaluasi kinerja guru yang dapat dikategorikan ke dalam empat dimensi kompetensi utama guru sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

**Gambar 1. Grafik Hasil Evaluasi**



Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di MIS Al-Mukhlisin secara umum mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik dan kepribadian yang baik. Sebanyak 67% guru dinilai mampu menyusun perangkat ajar lengkap dan melaksanakan pembelajaran dengan struktur yang jelas. Namun demikian, sekitar 60% guru belum mengimplementasikan strategi pembelajaran berdiferensiasi secara optimal, khususnya untuk siswa dengan kemampuan belajar yang beragam. Pada aspek profesional, guru telah menunjukkan penguasaan materi ajar yang sesuai dengan bidangnya, namun hanya 40% guru yang aktif mengintegrasikan sumber belajar digital dan mengikuti pelatihan profesional secara berkala. Dalam hal kompetensi sosial, sebagian besar guru mampu membangun komunikasi positif dengan siswa dan orang tua, namun terdapat 20% guru yang masih menggunakan pendekatan otoriter dalam interaksi kelas.

Kompetensi kepribadian tercermin melalui sikap tanggung jawab, integritas, dan kedisiplinan. Sekitar 75% guru hadir tepat waktu dan mengisi jurnal pembelajaran secara rutin, namun sebagian lainnya menunjukkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas administrasi.

### **Kompetensi Pedagogik**

Sebagian besar guru menunjukkan penguasaan yang cukup baik dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, termasuk dalam menyusun perangkat ajar seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), modul ajar, serta asesmen formatif dan sumatif (Arifin, 2020). Namun, masih ditemukan guru yang belum mampu melakukan diferensiasi pembelajaran dan pendekatan individual sesuai kebutuhan peserta didik. Hal ini terutama terlihat pada kelas dengan siswa berkebutuhan khusus atau siswa dengan latar belakang akademik yang heterogen.

### **Kompetensi Profesional**

Guru memiliki penguasaan materi ajar sesuai bidangnya, namun belum seluruhnya mampu mengintegrasikan perkembangan ilmu pengetahuan terkini dalam proses pembelajaran. Guru yang mengikuti pelatihan rutin dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) menunjukkan performa lebih tinggi dalam hal aktualisasi materi dan penggunaan sumber belajar digital.

### **Kompetensi Sosial**

Dalam aspek ini, guru umumnya menunjukkan hubungan yang baik dengan siswa, sesama guru, dan orang tua. Guru yang aktif membangun komunikasi dua arah dengan orang tua dan memanfaatkan platform digital (*WhatsApp Group*, *Google Classroom*, *dsb*) lebih

berhasil dalam menciptakan iklim belajar yang kolaboratif. Namun, masih ditemukan guru yang bersikap otoriter dalam komunikasi dengan siswa, yang berdampak pada menurunnya partisipasi belajar siswa di kelas.

### **Kompetensi Kepribadian**

Secara umum, guru memiliki integritas, etika, dan kedisiplinan yang tinggi. Namun, terdapat beberapa kasus pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan datang, kurangnya kesiapan dalam mengajar, dan tidak mengisi jurnal pembelajaran secara konsisten. Guru yang mendapat dukungan dari kepala sekolah dan dilakukan supervisi rutin lebih menunjukkan kinerja yang stabil dan konsisten.

### **Pembahasan**

#### **Relevansi Evaluasi dengan Mutu Pendidikan**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi pedagogik dan kepribadian yang relatif kuat dengan aspek profesional dan sosial yang masih perlu ditingkatkan. Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara sistematis dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan tersebut. Hal ini sejalan dengan Framework for Teaching yang dikembangkan oleh Charlotte Danielson (Ahmad, 2020), di mana penguasaan komponen seperti perencanaan, pengelolaan kelas, dan refleksi terhadap praktik mengajar merupakan indikator utama keberhasilan pembelajaran.

#### **Kendala dan Tantangan Pelaksanaan Evaluasi**

Mulyasa (2019). Meskipun evaluasi kinerja guru telah diatur dengan baik dalam regulasi nasional, masih banyak tantangan yang menghambat pelaksanaannya di lapangan. Kesenjangan dalam penerapan pembelajaran berdiferensiasi menandakan bahwa masih diperlukan peningkatan kompetensi guru dalam merespons keberagaman kebutuhan peserta didik. Hal ini diperparah oleh rendahnya partisipasi guru dalam pelatihan dan penggunaan sumber belajar digital. Hanya sebagian kecil guru yang aktif mengikuti MGMP atau memanfaatkan platform pembelajaran daring seperti LMS atau modul digital. Temuan ini memperkuat hasil studi oleh Azis & Nurhadi (2021) yang menyatakan bahwa banyak guru di madrasah swasta belum maksimal dalam menggunakan teknologi untuk mendukung proses evaluasi maupun pembelajaran.

#### **Keterlibatan Stakeholder dalam Evaluasi**

Dari sisi komunikasi dan hubungan sosial, meskipun mayoritas guru menunjukkan hubungan interpersonal yang baik, masih ada sebagian yang menggunakan pendekatan otoriter. Hal ini dapat menurunkan partisipasi aktif siswa dan menciptakan suasana belajar yang kurang kondusif. Studi oleh Lestari & Pranata (2022) menyebutkan bahwa keterlibatan stakeholder seperti siswa dan orang tua dalam evaluasi guru dapat memperkaya perspektif penilaian dan meningkatkan akuntabilitas. Dalam konteks MIS Al-Mukhlisin, praktik tersebut masih belum menjadi bagian dari sistem evaluasi.

#### **Peran Teknologi dalam Evaluasi Kinerja**

Pemanfaatan teknologi digital mulai menjadi tren dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Sistem e-Kinerja, penggunaan Google Form untuk survei umpan balik siswa, serta pelaporan kinerja berbasis aplikasi menjadi alternatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi proses evaluasi. Namun, kesenjangan literasi digital di kalangan guru dan evaluator menjadi tantangan tersendiri, terutama di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar). Guru yang aktif menggunakan teknologi dalam pembelajaran cenderung mendapatkan penilaian yang

lebih tinggi, karena menunjukkan kesiapan dalam menghadapi pembelajaran abad 21. Penggunaan Learning Management System (LMS), presentasi interaktif, dan asesmen digital merupakan indikator dari profesionalisme dan inovasi guru di era revolusi industri 4.0.

### **Strategi Penguatan Evaluasi Kinerja Guru**

Agar evaluasi kinerja guru benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, diperlukan strategi penguatan sebagai berikut: a) Penguatan kapasitas evaluator melalui pelatihan khusus bagi kepala sekolah dan pengawas tentang teknik observasi kelas, penyusunan instrumen yang valid, dan penyampaian umpan balik yang membangun. b) Pemanfaatan sistem evaluasi berbasis teknologi, seperti aplikasi SIMPKB, e-Rapor, dan dashboard kinerja yang terintegrasi dengan data sekolah. c) Keterlibatan guru dalam menyusun indikator kinerja, agar mereka merasa memiliki dan memahami tujuan dari proses evaluasi tersebut. d) Pemberian penghargaan dan insentif bagi guru berprestasi berdasarkan hasil evaluasi, guna memotivasi peningkatan kualitas secara berkelanjutan. e) Penerapan model evaluasi berbasis refleksi diri dan peer review, agar guru terbiasa melakukan introspeksi terhadap praktik mengajarnya.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru di MIS Al-Mukhlisin menunjukkan kekuatan pada aspek pedagogik dan kepribadian, namun masih menghadapi tantangan pada kompetensi profesional dan sosial. Evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah melaksanakan pembelajaran secara terstruktur dan menjalin komunikasi positif dengan siswa, namun masih ada kesenjangan dalam penggunaan teknologi dan pelaksanaan pembelajaran berdiferensiasi.

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan pelatihan berbasis digital, pemanfaatan media pembelajaran inovatif, serta evaluasi partisipatif yang melibatkan siswa dan orang tua. Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara komprehensif dapat menjadi dasar bagi peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Evaluasi kinerja guru merupakan aspek strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil evaluasi yang baik dapat dijadikan dasar dalam merancang pelatihan guru, menentukan promosi jabatan, serta membangun budaya kerja kolaboratif di sekolah. Namun efektivitasnya sangat bergantung pada objektivitas, sistem pelaksanaan yang transparan, serta keterlibatan semua pihak.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. Universitas Galuh.
- Amalia, R., & Syafri, M. (2019). Evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.1234/jipd.v6i1.456>
- Arifin, Z. (2020). Pengaruh supervisi akademik dan evaluasi kinerja guru terhadap mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 27(2), 134–145. <https://doi.org/10.21009/jpp.272.05>
- Azis, M., & Nurhadi, D. (2021). Evaluasi kinerja guru berbasis e-performance appraisal di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 187–198. <https://doi.org/10.24036/jmp.v12i3.789>

- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44.  
<https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Fitriani, L., & Rahman, H. (2018). Evaluasi kinerja guru melalui pendekatan kompetensi profesional dan pedagogik. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(4), 220–230.  
<https://doi.org/10.24832/jpnk.v23i4.500>
- Kemendikbudristek. (2022). *Buku Panduan Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Pusat Kurikulum dan Pembelajaran.
- Lestari, S., & Pranata, Y. (2022). Dampak penilaian kinerja terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah atas. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 12–24.  
<https://doi.org/10.36709/japi.v9i1.992>
- Maulidiyah, A., & Kusuma, D. (2020). Evaluasi kinerja guru dalam implementasi kurikulum 2013 revisi. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 4(2), 101–113.  
<https://doi.org/10.31227/jkp.v4i2.321>
- Mulyasa, E. (2019). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, T., & Sukardi, W. (2021). Efektivitas evaluasi kinerja guru dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 12(1), 42–53.  
<https://doi.org/10.14421/jep.v12i1.878>
- Oktaviani, F., & Mahendra, D. (2023). Pengembangan instrumen evaluasi kinerja guru berbasis digital: Studi di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 25(1), 77–90.  
<https://doi.org/10.21009/jtp.v25i1.1055>
- OECD. (2020). Teachers and School Leaders as Valued Professionals: *OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Paris: OECD Publishing.
- Masrokan, P. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, D., & Widodo, A. (2019). Penilaian kinerja guru berbasis kompetensi dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 6(2), 156–167.  
<https://doi.org/10.21831/jipi.v6i2.432>