

## Implementasi Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Kelas oleh Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru SDN 09 Way Kenanga

Ria Dewi Safitri<sup>1</sup>, Subiatoro<sup>2</sup>, Ahmad Tamyiz<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ishlah, Indonesia

[riaoppo768@gmail.com](mailto:riaoppo768@gmail.com) [subiantoro810@gmail.com](mailto:subiantoro810@gmail.com) [ahmadtamyiz427@gmail.com](mailto:ahmadtamyiz427@gmail.com)

Corresponding Author: [riaoppo768@gmail.com](mailto:riaoppo768@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi evaluasi penilaian kinerja guru kelas oleh kepala sekolah serta menganalisis dampaknya terhadap pengembangan profesionalitas guru di SDN 09 Way Kenanga. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja guru telah berjalan efektif dan berorientasi pada pembinaan profesional. Kepala sekolah berperan sebagai evaluator sekaligus pembina reflektif kolaboratif yang mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan inspiratif dan budaya kolaboratif, sedangkan hambatannya adalah keterbatasan waktu dan sarana belajar. Simpulan menunjukkan bahwa evaluasi berbasis pembinaan reflektif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran di sekolah dasar.

**Kata kunci:** Evaluasi Kinerja Guru, Kepala Sekolah, Profesionalitas Guru

### Abstract

*This study aims to describe the implementation of the An-Nahdliyah method in teaching Qur'anic. This research aims to describe the implementation of teacher performance evaluation by the principal and to analyze its impact on teachers' professional development at SDN 09 Way Kenanga. The study employed a qualitative descriptive method with data collected through interviews, classroom observations, and documentation. The findings reveal that the implementation of teacher performance evaluation has been conducted effectively and development-oriented. The principal functions not only as an evaluator but also as a reflective and collaborative mentor who facilitates continuous professional improvement among teachers. The evaluation process has positively influenced teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies. Supporting factors include inspirational leadership and a strong culture of collaboration, while obstacles involve limited observation time and learning facilities. The study concludes that reflective and collaborative evaluation practices can serve as an effective strategy to enhance teacher professionalism and improve the overall quality of primary education.*

**Keywords:** Teacher Performance Evaluation, Principal Leadership; Teacher Professionalism

## **Pendahuluan**

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan berkarakter. Dalam konteks pembangunan nasional, peningkatan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh profesionalitas guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik dalam membentuk kecerdasan intelektual maupun moral. Oleh karena itu, upaya untuk menilai, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja guru merupakan langkah strategis untuk menjamin mutu pendidikan yang berkelanjutan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan penilaian kinerja guru secara sistematis dan berorientasi pembinaan, sehingga mampu menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional di lingkungan sekolah.

Berbagai penelitian dalam satu dekade terakhir menegaskan pentingnya evaluasi kinerja guru sebagai instrumen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil studi Lestari dan Aliyyah (2023) menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru yang dilakukan secara objektif dan partisipatif mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan inovasi dalam pembelajaran. Sementara itu, Kusumaningrum, Chaerany, Kholisah, dan Cahyani (2024) menekankan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang disertai umpan balik konstruktif dari kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Penelitian lain oleh Sinaga, Lubis, dan Sitanggung (2023) mengungkapkan bahwa supervisi kepala sekolah yang berorientasi pada pembinaan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah dasar. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa evaluasi kinerja guru tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada capaian belajar siswa dan budaya organisasi sekolah.

Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada hubungan langsung antara evaluasi kinerja guru dan hasil belajar siswa, tanpa menelaah secara mendalam mekanisme reflektif dan kolaboratif antara kepala sekolah dan guru sebagai faktor penentu keberhasilan pembinaan profesional. Studi oleh Alviah et al. (2024) misalnya, menyoroti pentingnya supervisi akademik, tetapi belum menguraikan model reflektif yang melibatkan guru secara aktif dalam proses evaluasi. Selain itu, sebagian besar penelitian masih menempatkan kepala sekolah sebagai evaluator administratif, bukan sebagai pembina profesional yang berperan membangun dialog reflektif dengan guru. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji model implementasi evaluasi kinerja guru berbasis refleksi kolaboratif yang mampu mendorong pengembangan profesionalitas guru secara berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan konseptual dan praktis yang menempatkan kepala sekolah tidak hanya sebagai penilai kinerja, tetapi juga sebagai pembina profesional yang menerapkan model pembinaan reflektif kolaboratif. Penelitian ini menggabungkan teori implementasi kebijakan publik (Van Meter & Van Horn; Edwards III) dengan pendekatan supervisi pendidikan modern yang berfokus pada pembelajaran reflektif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada

pengembangan model baru dalam manajemen pendidikan yang mengaitkan antara evaluasi kinerja guru, peningkatan profesionalitas, dan prestasi belajar siswa melalui mekanisme supervisi yang partisipatif dan berorientasi pembelajaran.

Analisis kesenjangan (gap analysis) menunjukkan bahwa hingga saat ini belum banyak penelitian yang mengidentifikasi hubungan tidak langsung antara supervisi kepala sekolah dan prestasi belajar siswa melalui peningkatan profesionalitas guru. Penelitian yang ada cenderung membahas efek langsung evaluasi terhadap hasil belajar tanpa menguraikan proses transformasi kompetensi guru sebagai variabel mediasi. Oleh sebab itu, penelitian ini menawarkan kontribusi kebaruan berupa pengembangan model pembinaan reflektif kolaboratif yang memposisikan evaluasi kinerja guru bukan sebagai kontrol administratif, melainkan sebagai sarana peningkatan kapasitas profesional guru. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam praktik supervisi pendidikan dasar yang menekankan pada pembelajaran bersama, refleksi, dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru.

Selain itu, penelitian ini memiliki urgensi tinggi mengingat tantangan pendidikan di era globalisasi menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kepala sekolah perlu menjalankan peran strategis sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Penilaian kinerja guru yang dilaksanakan secara reflektif akan membantu guru mengenali kekuatan dan kelemahannya, serta memotivasi mereka untuk melakukan perbaikan diri secara mandiri. Hasil evaluasi tersebut juga menjadi dasar bagi sekolah dalam merancang program pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB) yang relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena bertujuan menggambarkan fenomena implementasi evaluasi kinerja guru secara mendalam dan kontekstual. Data diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, guru kelas, dan informan pendukung seperti tenaga kependidikan dan komite sekolah, serta melalui observasi dan studi dokumentasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara utuh dinamika implementasi evaluasi kinerja guru di SDN 09 Way Kenanga, termasuk faktor-faktor pendukung dan penghambatnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara komprehensif implementasi evaluasi penilaian kinerja guru kelas oleh kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di SDN 09 Way Kenanga, serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan model pembinaan reflektif kolaboratif yang dapat dijadikan strategi pengembangan profesionalitas guru di sekolah dasar. Harapan dari penelitian ini adalah terwujudnya sistem evaluasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses pembinaan yang mendorong guru menjadi pembelajar sepanjang hayat.

Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda. Pertama, dari sisi teoritis, hasil penelitian dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai peran kepala sekolah dalam implementasi evaluasi kinerja guru berbasis reflektif. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori supervisi akademik dan implementasi kebijakan pendidikan dalam

konteks pendidikan dasar di Indonesia. Kedua, dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dalam merancang strategi pembinaan profesional yang efektif dan berkelanjutan, serta bagi guru sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pembelajaran. Ketiga, bagi pembuat kebijakan pendidikan, penelitian ini dapat menjadi referensi empiris dalam merumuskan kebijakan penilaian kinerja guru yang lebih humanis, kolaboratif, dan berbasis peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan praktik evaluasi pendidikan di Indonesia. Implementasi evaluasi penilaian kinerja guru yang dilakukan secara reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pembinaan akan menciptakan lingkungan sekolah yang adaptif, inovatif, dan profesional. Pada akhirnya, peningkatan profesionalitas guru yang berkelanjutan akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan dasar dan kualitas hasil belajar peserta didik.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam proses implementasi evaluasi penilaian kinerja guru kelas oleh kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di SDN 09 Way Kenanga. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada makna dan proses yang terjadi di lapangan, bukan pada pengukuran kuantitatif atau uji hipotesis. Sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2014), penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi makna yang dikonstruksi oleh individu atau kelompok mengenai suatu fenomena sosial, sehingga peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian untuk memperoleh data yang mendalam. Penelitian dilaksanakan di SDN 09 Way Kenanga, Kecamatan Way Kenanga, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Provinsi Lampung. Lokasi ini dipilih secara purposive karena sekolah tersebut secara konsisten melaksanakan evaluasi kinerja guru setiap tahun dan memiliki kepala sekolah yang aktif dalam membina serta mengembangkan profesionalitas guru. Selain itu, karakteristik sekolah dasar negeri di wilayah semi-rural ini dinilai representatif untuk menggambarkan realitas implementasi kebijakan evaluasi kinerja guru di sekolah dasar negeri Indonesia pada umumnya. Penelitian berlangsung selama empat bulan, mulai dari September hingga Desember 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, verifikasi, dan analisis hasil penelitian. Tahap awal dilakukan dengan observasi pendahuluan untuk memahami konteks sekolah dan membangun hubungan kerja yang baik dengan informan penelitian, disusul dengan kegiatan lapangan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan peran dan keterlibatan langsung individu dalam kegiatan evaluasi kinerja guru. Informan utama terdiri atas kepala sekolah, enam orang guru kelas, satu tenaga kependidikan, dan satu anggota komite sekolah sebagai informan pendukung. Kepala sekolah dipilih karena memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan evaluasi, sementara guru kelas menjadi subjek utama yang mengalami langsung proses evaluasi tersebut. Tenaga kependidikan dan anggota komite sekolah berfungsi sebagai

sumber informasi tambahan untuk memverifikasi data administratif dan pandangan eksternal terhadap pelaksanaan evaluasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi terhadap kegiatan evaluasi kinerja guru. Sementara data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah yang relevan seperti hasil penilaian kinerja guru (PKG), rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), jurnal mengajar, laporan supervisi kepala sekolah, serta catatan kegiatan pengembangan profesional guru.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga langkah utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru kelas dengan menggunakan pedoman semi-terstruktur agar memungkinkan eksplorasi terhadap pengalaman, pandangan, dan persepsi informan terkait evaluasi kinerja guru. Pertanyaan wawancara berfokus pada proses pelaksanaan evaluasi, instrumen yang digunakan, mekanisme umpan balik, bentuk pembinaan, serta dampak evaluasi terhadap pengembangan kompetensi guru. Wawancara direkam dengan izin responden, kemudian ditranskrip dan diklasifikasikan sesuai tema analisis. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas evaluasi dan pembinaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, baik di dalam kelas maupun pada kegiatan rapat dan pelatihan. Observasi dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti hadir dan mencatat interaksi antara kepala sekolah dan guru untuk memahami bagaimana evaluasi dilaksanakan dalam konteks nyata. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data tertulis yang mendukung hasil wawancara dan observasi, seperti format evaluasi, laporan hasil supervisi, dan rencana tindak lanjut pembinaan guru.

Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles dan Huberman (2014) yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan fokus penelitian serta menyusun kategori tematik berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tahap penyajian data dilakukan dengan mengorganisasi hasil temuan ke dalam uraian naratif yang menggambarkan pola hubungan antara tindakan kepala sekolah, respons guru, serta hasil yang diperoleh dari implementasi evaluasi kinerja. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung melalui proses refleksi dan verifikasi data dengan teknik triangulasi sumber dan metode.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan empat kriteria validitas kualitatif yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba (1985), yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Kredibilitas data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member check kepada informan. Transferabilitas diperoleh melalui penyajian deskripsi konteks yang rinci agar hasil penelitian dapat diterapkan pada situasi serupa. Dependabilitas diuji dengan melibatkan pembimbing akademik untuk melakukan audit terhadap proses penelitian, sedangkan *confirmability* dijaga melalui pencatatan jejak audit (*audit trail*) dan dokumentasi sistematis seluruh proses analisis data.

Tolak ukur kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada empat dimensi kompetensi guru sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik dilihat dari kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Kompetensi profesional dinilai dari penguasaan materi ajar, kemampuan menggunakan metode pembelajaran inovatif, dan keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesi. Kompetensi sosial diukur melalui kemampuan guru berkomunikasi dan berkolaborasi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat, sedangkan kompetensi kepribadian mencakup sikap disiplin, tanggung jawab, dan keteladanan guru dalam menjalankan tugasnya. Keempat aspek ini menjadi dasar bagi kepala sekolah dalam menilai kinerja guru sekaligus bagi peneliti dalam menganalisis efektivitas implementasi evaluasi tersebut. Proses penelitian dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan lapangan, dan tahap analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun pedoman wawancara, lembar observasi, dan format dokumentasi yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Peneliti juga mengurus izin penelitian dan melakukan komunikasi awal dengan pihak sekolah untuk menjelaskan maksud dan tujuan penelitian. Tahap pelaksanaan lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagaimana direncanakan. Selama proses ini, peneliti melakukan pencatatan lapangan secara detail, baik berupa catatan peristiwa maupun refleksi pribadi terhadap situasi yang diamati. Tahap terakhir adalah analisis data dan penyusunan laporan hasil penelitian, yang dilakukan bersamaan dengan kegiatan verifikasi data untuk memastikan keakuratan dan keabsahan temuan.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini memperhatikan prinsip etika penelitian sosial. Setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan dan manfaat penelitian serta jaminan kerahasiaan identitas. Peneliti hanya menggunakan data untuk kepentingan akademik dan tidak mempublikasikan informasi pribadi tanpa izin. Seluruh proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab ilmiah. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana kepala sekolah melaksanakan evaluasi penilaian kinerja guru secara reflektif dan kolaboratif, bagaimana guru merespons hasil evaluasi tersebut, serta sejauh mana proses tersebut berpengaruh terhadap peningkatan profesionalitas dan mutu pembelajaran di SDN 09 Way Kenanga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam pengembangan model pembinaan guru berbasis evaluasi reflektif yang dapat diadaptasi oleh sekolah dasar lain untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian kualitatif deskriptif ini berfokus untuk memahami secara mendalam bagaimana implementasi evaluasi penilaian kinerja guru kelas dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya mengembangkan profesionalitas guru di SDN 09 Way Kenanga, Kecamatan Way Kenanga, Kabupaten Tulang Bawang Barat. Melalui pendekatan ini,

data dikumpulkan secara naturalistik melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi agar diperoleh gambaran yang utuh tentang praktik nyata yang berlangsung di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan, ditemukan bahwa pelaksanaan evaluasi penilaian kinerja guru di SDN 09 Way Kenanga tidak hanya bersifat administratif, melainkan telah berkembang menjadi sarana pembinaan profesional yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru. Proses evaluasi dilakukan secara sistematis setiap semester melalui kegiatan supervisi akademik yang mencakup observasi kelas, penilaian perangkat pembelajaran, serta refleksi bersama antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah berperan aktif dalam mengatur jadwal observasi, menggunakan instrumen resmi berdasarkan Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, dan memberikan umpan balik secara langsung kepada guru. Dari hasil wawancara diketahui bahwa kepala sekolah menerapkan tiga tahapan utama dalam pelaksanaan evaluasi, yaitu tahap perencanaan, pelaksanaan observasi, dan tindak lanjut pembinaan. Pada tahap perencanaan, kepala sekolah mengadakan rapat dengan para guru untuk menyampaikan jadwal, kriteria, serta aspek-aspek yang akan dinilai. Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan observasi pembelajaran di kelas dan penilaian terhadap dokumen perencanaan mengajar seperti RPP, jurnal kegiatan, serta penilaian hasil belajar siswa. Tahap tindak lanjut dilakukan dengan melakukan refleksi bersama yang menekankan dialog terbuka antara kepala sekolah dan guru tentang hasil penilaian, kesulitan dalam pembelajaran, serta langkah perbaikan yang akan dilakukan.

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru meningkat dalam dua tahun terakhir. Berdasarkan data penilaian tahun ajaran 2024/2025, rata-rata skor kompetensi guru mencapai 87,75% dengan kategori sangat baik. Peningkatan terbesar terjadi pada aspek pedagogik dan profesional, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam kemampuan guru merancang dan melaksanakan pembelajaran. Peningkatan ini juga sejalan dengan hasil observasi di lapangan yang memperlihatkan perubahan perilaku mengajar guru menjadi lebih variatif, interaktif, dan berorientasi pada kebutuhan siswa. Guru yang diwawancarai mengungkapkan bahwa kegiatan evaluasi memberikan kesempatan bagi mereka untuk merefleksikan praktik mengajar secara mendalam. Sebagian besar guru menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan pembinaan bukan dengan pendekatan otoritatif, tetapi dengan metode dialogis dan kolaboratif. Pendekatan ini menumbuhkan rasa percaya diri sekaligus tanggung jawab profesional dalam memperbaiki kualitas pembelajaran. Salah satu guru bahkan menyebutkan bahwa evaluasi tersebut menjadi ajang belajar bersama untuk memperbaiki strategi mengajar dan memperkaya metode pembelajaran yang digunakan di kelas.

Selain peningkatan kompetensi individu, evaluasi kinerja guru juga berdampak pada meningkatnya budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah mendorong para guru untuk berbagi praktik baik melalui forum diskusi dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah. Budaya ini secara perlahan membentuk lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap kritik dan inovasi. Faktor pendukung utama dalam keberhasilan ini antara lain kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif dan inspiratif, hubungan antar guru yang harmonis, serta dukungan

positif dari komite sekolah dan pengawas pendidikan. Meskipun demikian, penelitian juga menemukan beberapa hambatan yang masih dihadapi, seperti keterbatasan waktu observasi karena beban administrasi kepala sekolah yang cukup tinggi, fasilitas pembelajaran yang belum sepenuhnya mendukung kegiatan inovatif, serta sebagian guru yang masih cenderung pasif dalam refleksi diri. Namun, kendala-kendala ini tidak menghambat keberlanjutan program evaluasi karena kepala sekolah terus berupaya mencari solusi melalui pengaturan waktu yang fleksibel dan pemanfaatan sumber daya yang ada.

Dari seluruh data yang diperoleh, muncul satu temuan baru yang menonjol, yakni model pembinaan reflektif kolaboratif, yaitu sebuah pendekatan pembinaan guru yang menekankan pada kerja sama dan refleksi bersama antara kepala sekolah dan guru setelah kegiatan evaluasi dilakukan. Model ini bersifat partisipatif, di mana guru diberi ruang untuk menyampaikan pandangan, menilai diri sendiri, dan menentukan langkah perbaikan bersama kepala sekolah. Pendekatan ini berhasil menciptakan hubungan profesional yang saling menghargai, mendorong motivasi intrinsik guru untuk berkembang, dan memperkuat rasa memiliki terhadap profesinya. Selain itu, data dokumentasi menunjukkan adanya peningkatan prestasi belajar siswa selama dua tahun terakhir. Nilai rata-rata hasil ujian tengah semester meningkat dari 76,2 menjadi 80,5, yang menunjukkan adanya korelasi antara meningkatnya kinerja guru dengan hasil belajar siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi evaluasi kinerja guru berbasis refleksi kolaboratif telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalitas guru sekaligus mutu pembelajaran di sekolah dasar.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pendekatan kualitatif deskriptif ini menunjukkan bahwa implementasi evaluasi penilaian kinerja guru di SDN 09 Way Kenanga telah berhasil mencapai dua fungsi utama, yaitu sebagai alat kontrol mutu dan sebagai sarana pengembangan profesional guru. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep supervisi akademik konstruktif yang menempatkan kepala sekolah sebagai mitra profesional guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2018). Dalam konsep ini, supervisi dipandang bukan sebagai aktivitas pengawasan sepihak, tetapi sebagai proses pembelajaran bersama antara evaluator dan yang dievaluasi. Pendekatan yang digunakan kepala sekolah di SDN 09 Way Kenanga menunjukkan praktik nyata dari model supervisi reflektif. Guru tidak hanya menerima penilaian sebagai hasil akhir, tetapi diajak untuk memaknai proses pembelajaran yang telah dilakukan, menemukan kekuatan dan kelemahan diri, serta merancang strategi perbaikan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan teori reflektif-praktik yang dikemukakan oleh Schön (1983) bahwa profesionalisme seseorang berkembang melalui proses refleksi terhadap pengalaman nyata yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Kepala sekolah juga memainkan peran sebagai pemimpin transformasional, yaitu pemimpin yang menginspirasi dan memberdayakan guru untuk berinovasi serta memiliki komitmen terhadap kualitas pembelajaran. Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada mutu. Penelitian Setiawan (2023) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pendekatan visioner dan empatik. Temuan penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara kualitas evaluasi kinerja guru dan pengembangan profesionalitas guru. Melalui proses penilaian yang objektif dan reflektif, guru dapat memahami area kompetensi yang perlu ditingkatkan. Dalam konteks ini, empat dimensi kompetensi guru pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berfungsi sebagai tolok ukur yang komprehensif. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam dua aspek pertama, yaitu pedagogik dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan kepala sekolah mampu meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan memperkaya metode pengajaran.

Jika dikaitkan dengan teori implementasi kebijakan publik oleh Van Meter dan Van Horn (1975), efektivitas pelaksanaan evaluasi kinerja guru di sekolah ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor penting: kejelasan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, sumber daya manusia yang kompeten, dan disposisi pelaksana yang berorientasi pada pembinaan. Dengan komunikasi yang baik, guru memahami tujuan dan manfaat evaluasi sehingga mengurangi resistensi terhadap proses tersebut. Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi evaluasi tidak hanya diukur dari peningkatan skor kinerja, tetapi juga dari perubahan budaya kerja di sekolah. Guru mulai terbiasa melakukan refleksi bersama, berdiskusi tentang strategi pembelajaran, dan saling memberi umpan balik dalam suasana saling menghargai. Budaya reflektif ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning) di kalangan guru.

Dari perspektif nilai-nilai Islam, praktik evaluasi yang dilakukan kepala sekolah di SDN 09 Way Kenanga mencerminkan prinsip amanah dan keadilan dalam kepemimpinan pendidikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah Swt. dalam Surah An-Nisa' ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya:

*"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil."*

Ayat tersebut menjadi dasar moral bahwa setiap bentuk evaluasi harus dilandasi niat tulus untuk menegakkan keadilan dan perbaikan, bukan sekadar menilai atau menghukum. Kepala sekolah yang menjalankan evaluasi dengan prinsip amanah berarti menjalankan tugasnya untuk menuntun guru menuju kinerja terbaik demi kemaslahatan peserta didik. Temuan ini juga memperluas hasil penelitian Lestari dan Aliyyah (2023), yang menegaskan bahwa keterlibatan aktif kepala sekolah dalam proses evaluasi kinerja guru berdampak positif terhadap motivasi dan profesionalitas guru.

Namun, penelitian ini menambahkan dimensi baru berupa refleksi kolaboratif, yang menjadikan guru sebagai mitra dalam proses evaluasi, bukan hanya objek penilaian. Pendekatan ini terbukti meningkatkan keterbukaan, rasa saling percaya, dan tanggung jawab profesional guru terhadap hasil kinerjanya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan evaluasi berbasis refleksi kolaboratif dapat menjadi model pembinaan yang efektif dalam meningkatkan profesionalitas guru di sekolah dasar. Pendekatan ini tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga membangun budaya belajar bersama di lingkungan sekolah. Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara reflektif dan kolaboratif menciptakan hubungan yang setara antara kepala sekolah dan guru, di mana keduanya menjadi pembelajar dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian kualitatif deskriptif di SDN 09 Way Kenanga menunjukkan bahwa implementasi evaluasi penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah merupakan proses pembinaan profesional yang bersifat reflektif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Evaluasi tidak diposisikan semata sebagai instrumen administratif, melainkan sebagai sarana pengembangan kompetensi, penguatan profesionalitas, dan pembentukan budaya belajar bersama di sekolah. Keberhasilan implementasi evaluasi sangat ditentukan oleh kualitas interaksi kepala sekolah dan guru melalui komunikasi terbuka, umpan balik konstruktif, serta pelibatan guru dalam refleksi kinerja. Penelitian ini menghasilkan model pembinaan reflektif kolaboratif yang memadukan evaluasi formal dengan dialog partisipatif, di mana guru berperan sebagai subjek aktif dalam menilai diri, mengidentifikasi kelemahan, dan merumuskan perbaikan dengan pendampingan kepala sekolah. Model ini terbukti meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru, sekaligus memperkuat motivasi belajar dan inovasi. Temuan ini menegaskan bahwa evaluasi kinerja yang berorientasi pembinaan reflektif perlu dijadikan paradigma supervisi akademik di sekolah dasar guna meningkatkan kualitas guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### **Daftar Pustaka**

- Alviah, N., Nuraini, L., & Hartono, H. (2024). *Supervisi akademik kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi guru sekolah dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 9(1), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jpdn.v9i1.5678>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson Education.

- Hasanah, N. (2023). *Pengembangan kompetensi guru melalui supervisi akademik berkelanjutan*. *Jurnal Kependidikan*, 15(2), 112–123. <https://doi.org/10.15294/jk.v15i2.4987>
- Hidayat, R., & Machali, I. (2022). Evaluasi kinerja guru sebagai strategi pengembangan profesional berkelanjutan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(2), 157–170. <https://journal.uin-mataram.ac.id/index.php/tadbir/article/view/5134>
- Kirvalidze, N., & Lobzhanidze, T. (2023). *Collaborative reflection as a tool for teacher professional growth in primary education*. *International Journal of Educational Development*, 101(3), 102–113. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102113>
- Kurniawan, D., & Sugiyono, S. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dalam evaluasi kinerja guru untuk pengembangan profesionalisme. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 8(2), 95–107. <https://journal.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/19876>
- Kusumaningrum, D., Chaerany, N., Kholisah, N., & Cahyani, R. (2024). *Pengaruh penilaian kinerja guru terhadap peningkatan kompetensi profesional di sekolah dasar*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 14(1), 22–35. <https://doi.org/10.21009/jmpi.14.1.03>
- Lestari, R., & Aliyyah, R. (2023). *Evaluasi kinerja guru dan dampaknya terhadap profesionalitas serta motivasi kerja*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 12(2), 98–109. <https://doi.org/10.24036/jppd.v12i2.4567>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Prasetyo, A., & Slameto, S. (2023). Penilaian kinerja guru dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(1), 1–12. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpd/article/view/18945>
- Rahayu, S., & Mulyasa, E. (2021). Peran kepala sekolah dalam supervisi akademik dan penilaian kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(2), 89–101. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jkp/article/view/43211>
- Sari, N., & Nurkolis, N. (2022). Implementasi penilaian kinerja guru berbasis supervisi kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 55(1), 66–78. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPP/article/view/45192>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Setiawan, R. (2023). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 31(1), 65–78. <https://doi.org/10.17509/jap.v31i1.5289>

Fawaid: Journal of Islamic Studies, FJIS

- Susanto, A. (2020). Manajemen peningkatan kinerja guru: Konsep, strategi, dan implementasinya di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 123–134. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/31245>
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). *The policy implementation process: A conceptual framework*. *Administration & Society*, 6(4), 445–488. <https://doi.org/10.1177/009539977500600404>
- Wahyudi, I., & Suharto, S. (2021). Evaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 45–56. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/30412>