

## Improving Quality of Educational Institutions through Teacher Performance Evaluation with Perspective of CIPP Theory

Imam Syafi'i<sup>1</sup>, Yahya Aziz<sup>2</sup>, Afridatul Khifdliyah<sup>3</sup>, Achmad Isa Al Firdausi<sup>4</sup>,  
Rossanda Nur Afianty<sup>5</sup>

<sup>12345</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

---

### Article History:

Received: 12/2/2025

Revised: 26/3/2025

Accepted: 31/3/2025

Published: 26/42/2025

### Keywords:

Teacher Performance  
Evaluation, Model  
CIPP, Quality of  
Education.

### Kata Kunci:

Evaluasi Kinerja Guru,  
Model CIPP, Mutu  
Pendidikan.

### Correspondence

Address:

[imams@uinsa.ac.id](mailto:imams@uinsa.ac.id).

### Abstract:

*Enhancing the standard of educational institutions is a key priority within the realm of education, with educator performance acting as a crucial element for effective learning. This research aims to assess teacher performance through the lens of CIPP (Context, Input, Process, Product) theory, to elevate educational quality. The approach taken in this research is qualitative, utilizing a literature review as its primary method. Information is gathered through the collection, examination, and analysis of pertinent sources, including academic articles, books, and earlier studies, while data processing employs the interactive model established by Miles and Huberman. Findings from the research suggest that the context evaluation reveals several obstacles in the educational setting, such as insufficient teacher discipline and preparedness for instruction. The input evaluation stresses the significance of continuous training to enhance teachers' pedagogical and professional skills. The process evaluation shows that creative teaching strategies and effective classroom management are vital for enhancing learning quality. The product evaluation suggests that a systematic approach to assessing teacher performance positively influences the overall quality of education. The study's recommendations highlight the necessity for more robust institutional policies that support teacher professional growth, the periodic enhancement of the CIPP-based evaluation framework, and the provision of more focused training that aligns with contemporary educational requirements.*

---

### Abstrak

Peningkatan kualitas lembaga pendidikan menjadi fokus utama dalam dunia pendidikan, dengan kinerja guru sebagai faktor penentu keberhasilan pembelajaran. Penelitian ini berfungsi untuk mengevaluasi kinerja guru dalam perspektif teori CIPP (Context, Input, Process, Product) guna meningkatkan mutu pendidikan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Metode pengumpulan informasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, meneliti, dan menganalisis berbagai sumber yang relevan, seperti artikel ilmiah, buku, dan studi sebelumnya, sementara pengolahan data menerapkan kerangka interaktif dari Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi konteks mengidentifikasi berbagai tantangan dalam lingkungan pendidikan, termasuk kurangnya disiplin dan kesiapan guru dalam mengajar. Evaluasi input menyoroti pentingnya pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Evaluasi proses mengungkapkan bahwa metode pengajaran yang inovatif dan manajemen kelas yang efisien memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pembelajaran. Evaluasi produk mengindikasikan bahwa penilaian kinerja guru yang terstruktur berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Rekomendasi dari penelitian ini menekankan perlunya kebijakan institusi yang lebih kuat dalam mendukung pengembangan profesional guru, peningkatan sistem evaluasi berbasis CIPP secara berkala, serta pemberian pelatihan yang lebih intensif dan relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini.

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan saat ini menjadi fokus utama. Ini adalah elemen paling krusial dalam menciptakan pendidikan yang berkelanjutan, sehingga para pendidik perlu memiliki prinsip manajemen untuk membawa perubahan atau pengembangan menuju pendidikan yang berkualitas. Kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor, secara umum terkena pengaruh komponen kurikulum, regulasi edukasi, fasilitas pembelajaran, penggunaan teknologi dan komunikasi dalam pembelajaran, serta tenaga pengajar.(Arnita Niroha Halawa & Dety Mulyanti, 2023) Salah satu elemen kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kehadiran pendidik yang profesional dan mampu menjalankan aktivitas pembelajaran dengan penuh komitmen. Peran guru yang sangat penting, sebagai faktor utama dalam keberhasilan proses belajar, menjadikannya perancang, pelaksana, serta penilai dari keseluruhan kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, pendidik sering dipandang sebagai pihak yang berkomitmen atas keberhasilan pendidikan.(Putri et al., 2024)

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana seorang pendidik berhasil memenuhi kewajiban dan komitmennya, serta kemampuannya dalam meraih tujuan dan standar yang telah ditentukan untuk perannya sebagai guru. Kompetensi kerja seorang guru mencakup aspek kepribadian, kemampuan pedagogis, keterampilan sosial, dan keahlian profesional yang dapat menjadi standar kinerja guru. Karena kinerja guru berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan di institusi, penting bagi seorang guru untuk menjalankan perannya sebagai pendidik dan pengajar dengan baik. Namun, kenyataannya, terdapat banyak bukti mengindikasikan bahwa penilaian guru masih jauh dari optimal, sehingga diperlukan upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan. Ketidakefektifan kinerja pengajar disebabkan oleh kebiasaan guru yang hanya menjalankan tugas-tugas rutin tanpa adanya kreativitas.(Indriawati et al., 2022)

Evaluasi program CIPP, yang mencakup konteks, input, proses, dan produk, dihasilkan melalui pemikiran Stufflebeam. Dalam evaluasi konteks, perhatian

diarahkan pada situasi lingkungan pembelajaran yang bersumber dari kondisi nyata dan kondisi yang diharapkan, dengan maksud untuk menilai kecocokan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan layanan yang diinginkan. Sementara itu, evaluasi input adalah penilaian yang berkaitan dengan sumber daya, investasi, komponen, dan taktik yang telah diputuskan dalam mencapai tujuan organisasi. Evaluasi proses berhubungan dengan pelaksanaan pembelajaran yang melibatkan penggunaan sarana dan prasarana yang terdapat dalam komponen pembelajaran, bertujuan untuk mengidentifikasi setiap aspek yang berpotensi memiliki kekurangan sehingga solusinya dapat ditemukan dengan segera. Terakhir, evaluasi produk merupakan pengukuran terhadap hasil yang dicapai berdasarkan serangkaian kegiatan yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya. (Istiningsih & Rohman, 2022)

Dalam upaya meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, evaluasi kinerja guru menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan evaluasi yang komprehensif dan sistematis. Banyak lembaga pendidikan masih berfokus pada aspek administratif dan hasil akademik siswa tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi efektivitas pengajaran. Perspektif teori CIPP (*Context, Input, Process, and Product*) menawarkan pendekatan evaluasi yang lebih holistik, tetapi implementasinya masih terbatas. Kesenjangan terjadi karena kurangnya pemahaman terhadap manfaat evaluasi berbasis CIPP, keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaannya, serta minimnya kebijakan yang mendorong evaluasi berbasis bukti secara berkelanjutan. Akibatnya, banyak keputusan terkait peningkatan kualitas pendidikan dibuat tanpa data yang menyeluruh, sehingga perbaikan yang dilakukan tidak optimal.

Secara keseluruhan, penulis menyimpulkan bahwa menerapkan penilaian kinerja guru akan secara signifikan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan melalui pendekatan teoritis CIPP. Pendekatan ini tidak selalu memberi citra komprehensif mengenai efektivitas penilaian guru, akan tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan profesionalisme guru dengan cara yang berkelanjutan. Permasalahan yang masih terjadi di suatu

lembaga pendidikan sangat beragam dan kompleks. Salah satu contoh yang sering ditemukan adalah adanya guru yang datang terlambat ke sekolah. Kondisi ini berdampak negatif pada proses pembelajaran karena guru seharusnya memberikan teladan kedisiplinan kepada siswa. Oleh karena itu, penilaian berbasis CIPP dapat berfungsi sebagai dasar yang kuat untuk pengembangan pedoman dan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di masa depan.

## **METODE**

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan kajian literatur untuk menilai kinerja guru berdasarkan teori CIPP (Konteks, Input, Proses, Produk). Kajian literatur dilakukan dengan cara mengumpulkan, meneliti, dan menganalisis berbagai sumber yang relevan, seperti artikel ilmiah, buku, dan studi sebelumnya yang membahas tentang evaluasi kinerja guru serta penerapan teori CIPP dalam pendidikan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memahami penerapan teori CIPP dalam menilai efektivitas guru melalui analisis elemen konteks (kebutuhan dan lingkungan pendidikan), input (kualifikasi dan pelatihan guru), proses (pelaksanaan pembelajaran), dan produk (hasil pembelajaran serta dampaknya terhadap siswa).

Dalam kerangka penilaian kinerja pendidik menurut teori CIPP (Context, Input, Process, Product), pendekatan yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dapat diterapkan untuk menganalisis data kualitatif yang dikumpulkan dari sumber-sumber relevan seperti jurnal ilmiah, buku, dan penelitian sebelumnya. Proses reduksi data memungkinkan pemilihan informasi yang krusial terkait konteks (latar belakang dan kebutuhan institusi pendidikan), input (sumber daya dan keterampilan guru), proses (pelaksanaan pembelajaran dan metode pengajaran), serta produk (hasil atau efek pembelajaran). Penyajian data yang terorganisir membantu dalam mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang sejauh mana efektivitas kinerja guru, sementara kesimpulan yang dihasilkan dapat dijadikan landasan untuk menyusun rekomendasi demi peningkatan mutu pengajaran.

Evaluasi kinerja guru dengan pendekatan CIPP memberikan pandangan komprehensif dari tahap perencanaan sampai hasil yang dicapai. Apabila terdapat

kelemahan dalam input serta proses, peningkatan harus dilakukan melalui pelatihan dan dukungan sumber daya yang memadai. Jika hasil yang diperoleh tidak memenuhi ekspektasi, maka pendekatan pengajaran atau sistem evaluasi harus direvisi. Dengan menggunakan teori CIPP, evaluasi kinerja guru tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas pengajaran secara menyeluruh dan berkelanjutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Teori CIPP

Model CIPP dikemukakan oleh Stufflebeam di Ohio State University. (Adellia & Prajawinanti, 2021) Stuffle beam berpendapat bahwasannya perolehan dari evaluasi akan menawarkan pilihan solusi bagi individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan. CIPP merupakan akronim dari *Context Evaluation, Input Evaluation, Process Evaluation, Product Evaluation*. CIPP merupakan model evaluasi yang berfokus pada pengambilan keputusan guna membantu administrator. (Mukhlisin et al., 2023)

*Context Evaluation* atau evaluasi konteks melibatkan penilaian terhadap isu-isu yang terkait dengan latar belakang program yang ingin dicapai. Berisikan uraian tentang kekuatan dan kelemahan perkara tertentu. Evaluasi konteks merupakan ikhtiar untuk memvisualkan dan memperinci kepentingan yang tidak terpenuhi, tujuan suatu proyek, dan populasi serta representatif yang ditangani. Yang kedua adalah *Input Evaluation* atau evaluasi input yang mengidentifikasi permasalahan, asset, dan peluang untuk memperjelas tujuan, prioritas, dan manfaat dari suatu program, menilai pendekatan alternative, rencana tindakan, anggaran, dan potensi untuk memenuhi kebutuhan dan sasaran sebuah tujuan. Evaluasi input berfungsi untuk menghindari inovasi yang sia-sia dan diperkirakan akan gagal. (Kurniawati, 2021)

Ketiga, *Process Evaluation* atau evaluasi proses yang bertujuan memberikan masukan atau saran untuk pengelola dan timnya mengenai kecocokan antara penerapan rencana dan waktu yang telah ditentukan. Evaluasi proses akan

menunjukkan apakah suatu rencana memerlukan modifikasi atau tidak. Dengan kata lain, evaluasi proses merupakan suatu proses evaluasi dalam pelaksanaan kegiatan untuk memberikan kritik apabila ditemui suatu masalah. Yang keempat adalah *Product Evaluation* atau evaluasi produk dilakukan untuk menilai, menginterpretasi, dan mengukur hasil atau pencapaian suatu program dalam memenuhi kebutuhan target program yang kemudian informasi penilaian dihimpun dan dianalisis dari berbagai perspektif. Tujuan akhirnya adalah untuk memutuskan apakah program perlu diteruskan, diulang, dikembangkan di lokasi lain, atau lebih baik dihentikan. (Mahmudi, 2011)

Dibandingkan dengan model evaluasi lain, yakni model evaluasi Kirkpatrick yang lebih menitik beratkan kepada hasil akhir serta pengalaman peserta, dan sering digunakan dalam evaluasi pelatihan atau pendidikan yang berorientasi pada kompetensi. Model ini, memiliki empat tingkatan yaitu *Reaction* (reaksi terhadap program), *Learning* (peningkatan pengetahuan/keterampilan), *Behavior* (penerapan), dan *Results* (dampak). Maka, model Kirkpatrick lebih tepat digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan dengan lebih menekankan pada hasil pembelajaran serta pengaruhnya terhadap individu dan organisasi. Di sisi lain, model CIPP memiliki ruang lingkup yang lebih luas, dipakai untuk menilai keseluruhan program mulai dari tahap perencanaan hingga hasil akhirnya, sehingga lebih relevan untuk proses pengambilan keputusan dan perbaikan program secara keseluruhan. (Fakhrudin, 2022)

## **2. Kualitas Input (sumber daya, kompetensi, dan pelatihan) Guru**

Kualitas input dalam evaluasi kinerja guru mencakup aspek sumber daya manusia, kompetensi, dan pelatihan yang diterima oleh guru. Sumber Daya Guru, di era revolusi industri yang sedang berlangsung, pendidikan memegang peranan krusial dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Irwansyah, ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sekolah. Ini termasuk fasilitas sekolah, sumber daya dan finansial, tenaga kerja, bantuan dari keluarga atau komunitas, elemen yang mempengaruhi siswa, serta cara sekolah melaksanakan operasionalnya. Selain itu, peran kepala sekolah adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan sekolah yang menyenangkan. Kemampuan

manajerial kepala sekolah sangat terkait dengan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa. (Zhahira et al., 2022)

Dalam salah satu referensi yang kami teliti, terdapat sebuah Sekolah Menengah Pertama Negeri I di Sumalata yang telah melaksanakan wawancara dengan kepala sekolah dan para pengajar. Hasilnya menunjukkan bahwa secara umum kualitas guru di sana sangat baik, terbukti dari performa mereka yang memadai dalam mencerminkan tanggung jawab dan kewajiban mereka sebagai tenaga pendidikan profesional dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah. Meskipun demikian, kinerja para pengajar di SMP Negeri tersebut secara keseluruhan belum mencapai tingkat optimal, karena beberapa guru masih menghadapi berbagai tantangan seperti: rendahnya tingkat pendidikan mereka, kurangnya penegakan disiplin di kalangan siswa, kemampuan yang terbatas dalam memilih metode pengajaran, dan kurang optimalnya dalam merancang program pengajaran. Oleh karena itu, dibutuhkan program pelatihan bagi para guru, seperti seminar atau workshop, untuk meningkatkan kualitas sumber daya guru, khususnya dalam keterampilan memilih metode pengajaran di sekolah. (Hasbi, 2022)

Kompetensi Guru, secara keseluruhan, kompetensi guru adalah kombinasi dari berbagai kemampuan, termasuk kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual. Kompetensi ini mencakup pemahaman tentang materi ajar, pengetahuan tentang siswa, penerapan pembelajaran yang bersifat mendidik, dan pengembangan diri dan profesionalisme. Pengajar yang memiliki tugas untuk membagikan ilmu dan keahlian kepada murid-muridnya tidak akan memperoleh hasil yang optimal kecuali mereka terus berusaha untuk belajar dan memperluas wawasan mereka. Oleh karena itu, proses mengajar juga termasuk dalam proses belajar guru itu sendiri. Kompetensi guru berperan dalam menentukan kualitas pengajaran, yang bukan hanya mencakup penguasaan materi tetapi juga kemampuan dalam menyampaikan ilmu kepada siswa. Kompetensi ini diperlukan agar guru dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Sebagai suatu kesatuan yang kompleks, kompetensi guru mencerminkan berbagai potensi, baik



dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun dalam nilai yang mendukung perannya dalam mengelola pembelajaran di lingkungan sekolah.(Ismunandar & Kurnia, 2023)

Kompetensi seorang guru memiliki peranan yang sangat krusial dalam memperbaiki kualitas pembelajaran di institusi pendidikan. Hal ini terbukti dari sebuah studi berjudul “Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Dasar” yang dilakukan oleh Rosni di SD Negeri 19 Mandau, Duri, Kabupaten Bengkalis. Pertama, kompetensi pedagogik guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran di SDN 19 Mandau telah diaplikasikan dalam cara pengajaran dan penilaian yang mencakup tiga aspek, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Kedua, kompetensi profesional guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran juga telah dipraktikkan di SDN 19 Mandau melalui kemampuan para guru untuk menciptakan suasana kelas yang nyaman dan mengemas proses pembelajaran dalam format yang menyenangkan, termasuk penerapan metode outdoor classroom yang sesuai dengan program sekolah. Ketiga, kompetensi kepribadian guru juga telah diimplementasikan melalui kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap kode etik profesi guru, serta tanggung jawab dalam melaksanakan semua tugas yang diemban ketika bertugas di sekolah tersebut.(Rosni, 2021)

Di samping meningkatkan kualitas pembelajaran, keterampilan guru juga sangat krusial untuk akreditasi sekolah. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Cholid, Santi, dan Hasbi berjudul "Kompetensi Guru Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT AL Kawaakib, Kebon Jeruk" dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, mengungkapkan bahwa secara umum kemampuan guru di SDIT Al Kawaakib sudah sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah dalam Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 serta Permendiknas nomor 16 tahun 2007. Salah satu hasil positif dari keberadaan guru yang berkualitas adalah diraihnya nilai Akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah dan Madrasah pada tahun 2019.(Abdurrohman et al., 2023)



Selanjutnya yakni, kualitas input dalam bentuk pelatihan guru sangat penting untuk keberhasilan mereka. Hasil studi kasus menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi sebesar 9,18% terkait dengan performa pengajar ekonomi dan akuntansi di sekolah menengah atas di wilayah Kabupaten Kendal. Namun, secara keseluruhan, pelatihan guru masih tergolong kurang baik dengan persentase 37,65%, yang menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan yang diikuti oleh guru masih rendah. Meskipun demikian, pelatihan tetap terbukti meningkatkan kinerja guru, terutama dalam mengembangkan keterampilan mengajar yang lebih efektif. Oleh karena itu, guru disarankan untuk lebih aktif mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan profesional mereka, serta pihak sekolah diharapkan untuk lebih memperhatikan penyelenggaraan pelatihan guna mendukung peningkatan kualitas pengajaran. (Atik Novitasari et al., 2015)

Kekurangan dalam pelatihan guru berdampak pada performa mereka, hal ini diilustrasikan oleh sebuah studi yang berjudul “Damparan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi” yang menunjukkan bahwa implementasi pelatihan tidak berjalan dengan baik, sehingga guru mengalami penurunan dalam kinerja selama dua tahun terakhir. Penyebabnya adalah materi yang tidak lengkap dalam modul serta cara penyampaian yang sulit dipahami oleh guru. Oleh karena itu, seharusnya pihak sekolah menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan lembaga, memberikan metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan peserta, dan memperbaiki konten modul saat pelatihan untuk guru akan dilaksanakan. Dengan pelatihan yang tepat, guru bisa meningkatkan efektivitas dalam proses belajar dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum. Selain itu, pelatihan membantu guru untuk lebih siap menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan, dan mampu berkolaborasi dengan baik, baik dengan kepala sekolah maupun rekan kerja lainnya. (Pambreni et al., 2023)

### **3. Proses Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru**

Proses evaluasi kinerja guru merupakan kegiatan sistematis yang bertujuan menilai, mengamati, memastikan guru memenuhi standar profesionalisme dalam mengajar, dan meningkatkan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas dan

tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan pembelajarannya. Tahap pertama adalah tahap perencanaan. Dalam tahap ini dilakukan perumusan secara jelas suatu tujuan, format, dan prosedur evaluasi guru. Dalam tahap ini, kepala sekolah, dan tim manajemen menyusun instrument evaluasi yang sesuai, seperti rubrik penilaian, kriteria keberhasilan, serta jadwal pelaksanaan evaluasi. Kunci utama supaya proses evaluasi berjalan dengan lancar dan menghasilkan data yang akurat dapat dicapai dengan adanya perencanaan yang matang. (Arifandi, 2020)

Tahap kedua adalah tahap pengorganisasian, yang berarti proses pembentukan struktur organisasi untuk melakukan evaluasi secara efektif. Untuk mencegah terjadinya tumpang tindih penugasan dan memastikan setiap bagian fokus pada tugasnya masing-masing, maka dilakukan pengorganisasian dengan membagi tugas kepada pihak-pihak terkait, seperti kepala sekolah, selaku pemilik peran penting dalam mengarahkan dan memastikan bahwa setiap pihak memahami peran mereka dalam proses evaluasi, kemudian koordinator kurikulum menyiapkan instrumen evaluasi pembelajaran, memantau dan menganalisis hasil evaluasi. Tahap berikutnya adalah tahap pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Evaluasi ini dilakukan berkala dan serentak, umumnya dilakukan sekali dalam satu tahun. Biasanya sebelum evaluasi dimulai, kepala sekolah memberikan sosialisasi mengenai waktu, metode, dan prosedur evaluasi kepada seluruh guru dan staf. (Nur Ainun, Laila Lestari, 2023)

Tahap terakhir adalah pengawasan atau kegiatan tindak lanjut setelah pelaksanaan evaluasi untuk memeriksa hasil evaluasi, menilai efektivitas pelaksanaan, dan mengidentifikasi kekurangan yang perlu diperbaiki. Hasil dari evaluasi kemudian dianalisis untuk memberikan umpan balik kepada guru, baik berupa apresiasi maupun rekomendasi untuk memperbaiki suatu yang memerlukan peningkatan. (Pristanti, Nindya Ayu, 2023) Penulis mengambil sebuah contoh dalam penilaian kinerja pengajar di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo ini merancang program-program pembelajaran dengan tujuan untuk mencapai standard performa. Hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja pengajar ini, bermanfaat untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya sebagai guru. Penilaian kinerja

pengajar dilakukan melalui metode tes dan non-tes. Untuk menggali tingkat penguasaan dan performa pengajar dalam aspek kognitif digunakan metode tes, sedangkan metode non-tes yang berupa evaluasi sikap atau perilaku dilakukan untuk mengukur tingkat penguasaan pengajar dalam aspek psikomotorik dan afektif. (Agustian et al., 2023)

#### **4. Hasil (*Product*) Evaluasi Kinerja Guru**

Evaluasi terhadap kinerja pengajar berperan sangat penting dalam mengoptimalkan mutu pendidikan di institusi pendidikan. Dengan melakukan penilaian yang komprehensif terhadap kemampuan dan efektivitas guru, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Metode penilaian yang fokus pada kemajuan profesional terbukti lebih berhasil dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ini termasuk memberikan umpan balik yang membantu, latihan tambahan, serta dukungan dalam kemajuan karier pengajar. (Kamaruddin et al., 2024) Penerapan sistem evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan seimbang memberikan kesempatan bagi sekolah untuk mengenali keunggulan dan kekurangan para pengajar. Dengan cara ini, lembaga pendidikan dapat menyelenggarakan pelatihan serta pengembangan yang relevan, sambil memberikan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan performa guru. Langkah ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan profesionalisme pengajar tetapi juga memberi efek positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. (Sagala et al., 2024)

Evaluasi hasil dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan "Apakah program ini berhasil?". Peneliti mengumpulkan contoh bukti konkret dari berbagai sumber terkait evaluasi kinerja guru mengenai isu keterlambatan. Penilaian dapat dilakukan dengan melihat dampak keterlambatan tersebut terhadap proses pengajaran dan hasil belajar peserta didik. Contohnya, menilai apakah keterlambatan guru menyebabkan penurunan prestasi siswa, berkurangnya motivasi belajar, atau gangguan dalam pencapaian kurikulum. Selain itu, evaluasi produk juga dapat membantu mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan untuk pengawasan di masa mendatang. (Putu et al., 2024) Kualitas dari proses belajar mengajar berkembang sejalan dengan peningkatan yang diperoleh dalam

kompetensi dan kualifikasi guru, serta dampak dari optimalisasi pelaksanaan evaluasi kinerja guru. Upaya peningkatan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh para pengajar merupakan hasil dari penerapan evaluasi kinerja guru maupun kebutuhan guru mata pelajaran untuk meningkatkan kemampuannya. Dengan adanya evaluasi kinerja guru, mutu prestasi hasil belajar siswa menunjukkan peningkatan. (Aswaruddin, 2021)

## KESIMPULAN

Evaluasi kinerja guru berbasis CIPP (*Context, Input, Process, Product*) ini memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Dari segi evaluasi konteks kami menemukan tantangan yang ada dalam dunia pendidikan seperti kurangnya disiplin dan persiapan mengajar. Evaluasi input, menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan kepada guru guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Sementara evaluasi proses mengungkapkan bahwa penerapan metode mengajar yang inovatif dan pengelolaan kelas yang efektif sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Sedangkan evaluasi produk membuktikan bahwa penilaian kinerja guru yang dilakukan secara terstruktur akan memberi dampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan. Maka dari itu, proses evaluasi seharusnya tidak hanya menekankan pada hasil akhir, melainkan juga pada aspek pembelajaran, disiplin, dan inovasi yang dilakukan oleh pengajar dalam proses mengajar. Pemerintah dan lembaga pendidikan harus menyediakan pelatihan serta dukungan profesional sebagai lanjutan dari hasil evaluasi, sehingga evaluasi berfungsi bukan hanya sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai cara untuk meningkatkan kompetensi pengajar. Selain itu, dalam penggunaan teknologi dalam evaluasi, seperti sistem kehadiran digital dan platform penilaian yang mengandalkan umpan balik dari siswa, orang tua, dan kolega, dapat memperbaiki transparansi serta ketepatan dalam menilai kinerja pengajar. Di samping itu, pengintegrasian evaluasi formatif dan sumatif penting agar guru memperoleh umpan balik yang konstruktif secara teratur, bukan hanya sekedar penilaian administratif yang dilakukan setahun sekali. Dengan kebijakan evaluasi yang

lebih efektif, diharapkan mutu pengajaran akan meningkat, kesejahteraan pengajar terjaga, dan berbagai masalah dalam pendidikan dapat diatasi dengan lebih baik. Dalam mengkaji penilaian kinerja pendidik berdasarkan teori CIPP, penulis menyadari adanya batasan dalam ruang lingkup analisis serta kedalaman penjelasan. Penelitian ini kemungkinan belum sepenuhnya menginvestigasi faktor-faktor luar dari berbagai permasalahan yang ada di institusi pendidikan. Di samping itu, pendekatan yang diadopsi saat ini masih bersifat teoritis dan memerlukan konfirmasi lebih lanjut melalui penelitian empiris yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penulis mendorong peneliti lain untuk memperluas kajian ini dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, baik melalui penelitian kuantitatif, kualitatif, maupun kombinasi dari kedua metode tersebut. Dengan cara ini, diharapkan penelitian mendatang dapat menghadirkan pemahaman yang lebih lengkap serta solusi yang lebih praktis untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pendidik di sekolah.

## REFERENSI

- Abdurrohman, M. C., Lisnawati, S., & Indra, H. (2023). Kompetensi guru lembaga pendidikan islam (Studi kasus SDIT Al Kawaakib, Kebon Jeruk). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 151–168. <https://doi.org/10.30868/im.v4i02.2531>
- Adellia, Y., & Prajawinanti, A. (2021). Implementasi model evaluasi cipp pada pelaksanaan program kelompok belajar TBM Leshutama era pandemi covid-19. *Pustaka Karya : Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 9(2), 14. <https://doi.org/10.18592/pk.v9i2.5516>
- Agustian, I., Mufidah, nuril, & dkk. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1873–1882.
- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106–119.
- Arnita Niroha Halawa, & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Mutu Instansi Pendidikan Dan Pembelajaran. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 57–64. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.757>
- Aswaruddin, A. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 212–222. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2567>
- Atik Novitasari, Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Guru. *Economic*

- Education Analysis Journal*, 1(2), 2–6.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fakhrudin, M. I. K. & M. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Model Kirkpatrick. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42–46. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>
- Hasbi, M. (2022). Kinerja Guru dan Problematikanya (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara). *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 1–5.
- Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Ismunandar, A., & Kurnia, A. (2023). Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0. *JRPP: Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 388–397. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/18234>
- Istiningsih, I., & Rohman, N. (2022). Edupreneurship Berbasis Teknologi Digital Ditinjau Dari Evaluasi Program Cipp. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01 februari), 1437–1452. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.3062>
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., Istiqomah, I., Herman, H., & Andriani, N. (2024). Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 06(02), 11349–11358.
- Kurniawati, E. W. (2021). Evaluasi Program Pendidikan Perspektif Model Cipp (Context, Input, Process, Product). *GHAITSA : Islamic Education Journal*, 2(1).
- Mahmudi, I. (2011). CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan. *At-Ta'dib*, 6(1). <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v6i1.551>
- Mukhlisin, L., Martiana, D. S., Armandio, M. D., & Herwina, W. (2023). Penerapan Model Evaluasi Cipp (Context, Input, Process, Product) Pada Program Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas (Blkk) Amanah Kota Tasikmalaya. *Cermin : Jurnal Penelitian*, 7(1), 11–21.
- Nur Ainun, Laila Lestari, Y. D. S. (2023). Jurnal Al Karim : Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Studi Islam. *Jurnal Al Karim : Jurnal Pendidikan, Psikologi Dan Studi Islam*, 8(2), 82–91.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.16990>
- Pristanti, Nindya Ayu, U. A. (2023). Evaluasi Dan Supervisi Bimbingan Dan Konseling Menggunakan Model CIPP. *Nindya Ayu Pristanti1, Ummu Ardhiyah2 Program*, 4(1), 18–29.
- Putri, E. J., Fatwa, M., Daulay, N. A., & Khairi, M. A. (2024). Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Journal of Creative Student Research*, 2(6).

- Putu, L., Rushita, M., Gede, D., Divayana, H., & Gede, A. A. (2024). Penerapan Model Evaluasi CIPP dalam meningkatkan Efektivitas Program Supervisi Akademik. *Attadib: Journal of Elementary Education*, 6(1), 643–652.
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113. <https://doi.org/10.29210/1202121176>
- Sagala, K. P., Messakh, J. J., & Harefa, K. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif. *Regula Fidei: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 9(1), 108–120. <https://doi.org/10.33541/rfidei.v9i1.210>
- Zhahira, J., Shalahudin, & Jamilah. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH(JER)*, 1(1).