

Evaluasi Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan: Kajian Literatur Berbasis Evidence

Randitha Missouri^{1*}, Ihwan², Syafruddin¹, Lukman³, Andriani¹

¹Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Bima

²Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Bima

³Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Universitas Muhammadiyah Bima

Email Koresponden: randitha44@gmail.com

(* : corresponding author)

Abstrak - Evaluasi kinerja guru merupakan komponen krusial dalam manajemen pendidikan yang berperan strategis dalam menjamin mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan institusi. Artikel ini menyajikan kajian literatur berbasis evidence terhadap pendekatan, indikator, tantangan, dan dampak evaluasi kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis terhadap 35 artikel ilmiah nasional dan internasional terbitan 2013–2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa model evaluasi berbasis kompetensi dan *360-degree feedback* menjadi pendekatan yang paling banyak diadopsi. Indikator yang digunakan umumnya mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, dengan instrumen seperti observasi kelas, portofolio, dan survei stakeholder. Tantangan utama meliputi keterbatasan kompetensi evaluator, resistensi guru, serta kurangnya dukungan teknologi. Evaluasi yang dilakukan secara reflektif, kolaboratif, dan berbasis data terbukti lebih efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Kajian ini merekomendasikan integrasi teknologi dalam sistem evaluasi serta penguatan kapasitas manajerial kepala sekolah guna menjadikan evaluasi lebih bermakna dan transformatif.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan, Refleksi Profesional, Mutu Pembelajaran

Diterima	Direvisi	Diterbitkan
18-04-2025	15-06-2025	30-06-2025

Url Artikel : <https://ejournal.ranedu.my.id/index.php/pendiri/article/view/89>

Doi : [10.63866/pendiri.v2i2.89](https://doi.org/10.63866/pendiri.v2i2.89)

1. PENDAHULUAN

Peran strategis guru sebagai agen utama dalam proses pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara nasional. Evaluasi kinerja guru berfungsi sebagai instrumen penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, sehingga memfasilitasi pengembangan profesional yang ditargetkan yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan hasil pembelajaran siswa [1], [2]. Evaluasi yang efektif tidak hanya mendokumentasikan kinerja guru tetapi juga mempromosikan akuntabilitas dan peningkatan berkelanjutan, yang penting untuk menumbuhkan iklim sekolah yang kondusif dan mengembangkan karakter siswa [2], [3]. Selanjutnya, strategi komprehensif, termasuk program pelatihan dan pengembangan kurikulum, diperlukan untuk meningkatkan kualitas guru, yang pada akhirnya mengarah pada hasil pendidikan yang lebih baik dan mengatasi tantangan kinerja siswa yang tidak memadai dan penurunan moral [4], [5]. Dengan demikian, sistem evaluasi yang kuat merupakan bagian penting dari manajemen pendidikan dan efektivitas keseluruhan kebijakan pendidikan publik.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan, terutama karena faktor metodologis, teknis, dan budaya. Meskipun ada peraturan seperti Permenpan RB Nomor 16 tahun 2009, sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) seringkali tetap

administratif dan gagal mencerminkan kinerja kelas guru secara akurat [6]. Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas evaluasi terkait erat dengan kompetensi kepala sekolah dalam kepemimpinan instruksional [7]. Selain itu, evaluasi yang tidak memiliki pendekatan berbasis data atau refleksi profesional berisiko menjadi formalitas belaka, gagal meningkatkan kualitas pendidikan [8]. Studi internasional menekankan perlunya proses evaluasi partisipatif yang menyeluruh yang selaras dengan tujuan pengembangan guru, menyoroti bahwa evaluasi yang berhasil harus memperjelas tujuan mereka – baik sumatif atau formatif – untuk benar-benar berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil siswa.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas aspek-aspek tertentu dari evaluasi kinerja guru, sebagian besar studi bersifat deskriptif-konseptual atau terbatas pada studi kasus di satuan pendidikan tertentu. Belum banyak kajian yang secara sistematis mengompilasi dan menganalisis bukti-bukti empiris dari berbagai penelitian untuk menyajikan gambaran menyeluruh tentang model evaluasi kinerja guru yang efektif dalam perspektif manajemen pendidikan. Inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) yang ingin dijawab dalam kajian ini. Dengan melakukan tinjauan literatur berbasis evidence, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pendekatan, indikator, tantangan, serta dampak dari evaluasi kinerja guru yang telah diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan. Penekanan diberikan pada bagaimana manajemen pendidikan dapat merancang sistem evaluasi yang tidak hanya akuntabel tetapi juga transformatif bagi peningkatan kualitas guru.

Literatur yang ada tentang evaluasi kinerja guru mengungkapkan kesenjangan yang signifikan, terutama dalam tinjauan sistematis dan berbasis bukti yang mensintesis temuan di berbagai konteks. Punzalan dan De Jesus menyoroti dampak positif dari kepemimpinan sekolah yang efektif pada kinerja guru, namun mencatat kurangnya studi longitudinal dan hasil yang bervariasi di berbagai pengaturan [9]. Demikian pula, Molina Valdéz menekankan peran penting evaluasi guru dalam meningkatkan manajemen pendidikan publik, menunjukkan bahwa implementasinya sangat penting untuk meningkatkan praktik pedagogis dan kualitas pendidikan [3]. Nimanthi membahas kompleksitas metode evaluasi guru dan tantangan dalam implementasinya, menganjurkan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan berbagai strategi untuk meningkatkan efektivitas guru [10].

Tujuan utama dari kajian ini adalah untuk menyajikan pemetaan komprehensif terhadap praktik dan model evaluasi kinerja guru berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang valid dan terpercaya. Selain itu, penelitian ini bertujuan menggali praktik terbaik (*best practices*) yang dapat dijadikan acuan dalam merancang sistem evaluasi guru yang berdaya guna dalam konteks manajemen pendidikan. Melalui pendekatan ini, diharapkan kajian ini mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Secara praktis, hasil kajian ini dapat dijadikan referensi oleh pengambil kebijakan, kepala sekolah, dan pengelola pendidikan dalam merancang strategi evaluasi kinerja guru yang adaptif, berbasis data, dan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di sekolah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis berbasis evidence (*evidence-based literature review*) yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu terkait evaluasi kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik evaluasi yang telah terbukti efektif berdasarkan bukti empiris dan data yang dapat diverifikasi, sehingga memungkinkan penelusuran pola, temuan utama, dan rekomendasi yang konsisten di berbagai studi.

2.1 Subjek dan Kriteria Seleksi Artikel

Subjek dalam penelitian ini bukan berupa individu, tetapi berupa artikel ilmiah yang memuat hasil penelitian empiris terkait evaluasi kinerja guru. Jumlah artikel yang dianalisis sebanyak 35 artikel, yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi berikut:

- **Kriteria inklusi:**
 - (1) Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris yang membahas evaluasi kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan;
 - (2) Mempunyai akses full-text dan telah melalui proses peer review;
 - (3) Memuat data empiris (baik kualitatif maupun kuantitatif), laporan evaluasi program, atau systematic review yang relevan.
- **Kriteria eksklusi:**
 - (1) Artikel berbentuk opini, esai, atau editorial tanpa data empiris;
 - (2) Tidak relevan dengan topik utama;
 - (3) Tidak tersedia dalam versi lengkap.

2.2 Prosedur Penelitian

Langkah-langkah dalam penelitian ini meliputi:

1. **Perencanaan:** Penyusunan protokol kajian literatur berbasis evidence, termasuk penyusunan kata kunci, kriteria inklusi-eksklusi, serta struktur matriks data.
2. **Penelusuran Literatur:** Dilakukan pada bulan Januari-Maret 2024 melalui empat database utama dengan batasan tahun terbit antara 2013–2023.
3. **Seleksi dan Penyaringan:** Dilakukan dalam dua tahap, yaitu penyaringan judul dan abstrak, diikuti dengan pembacaan full-text untuk memastikan kelayakan.
4. **Ekstraksi Data:** Informasi penting dikodekan ke dalam lembar kerja untuk dianalisis secara tematik.
5. **Sintesis Data:** Temuan disusun dan dianalisis secara naratif berdasarkan kategori tematik utama yang muncul dari literatur.

2.3 Strategi Penelusuran Literatur

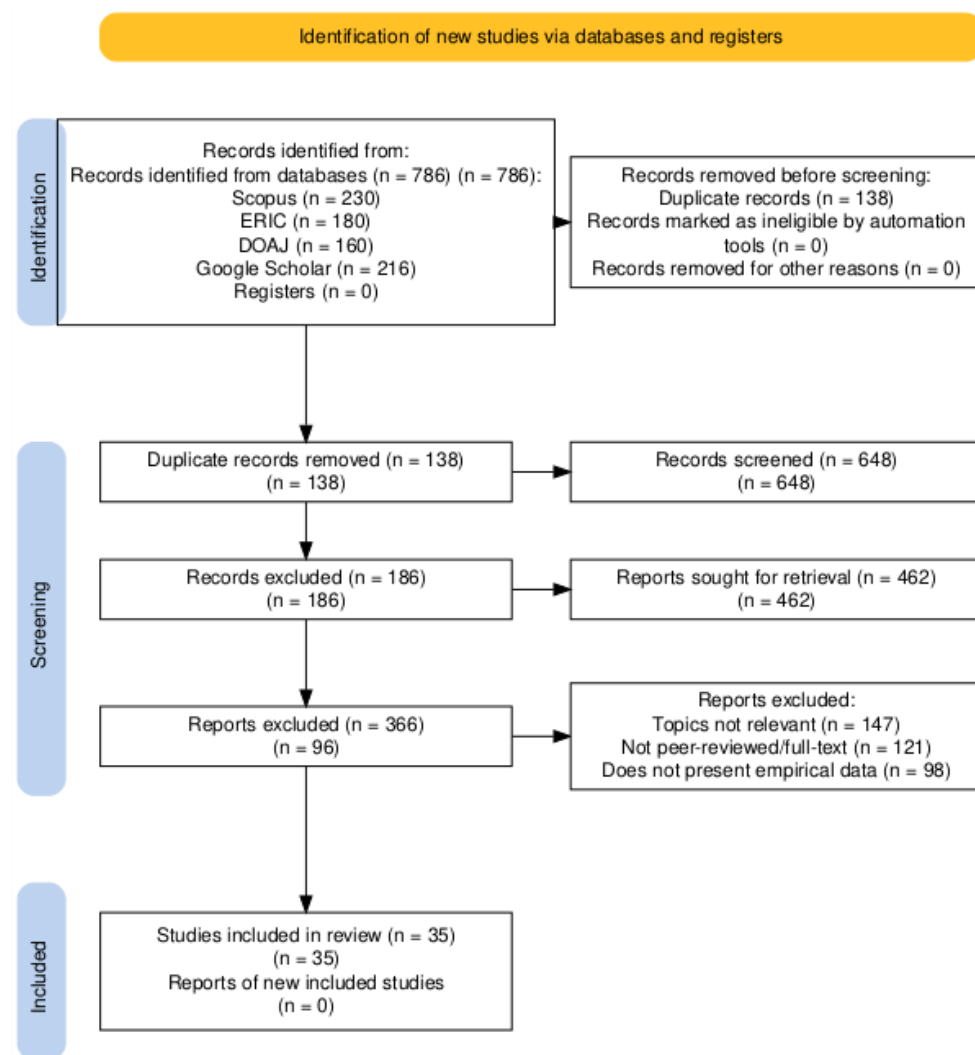
Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa database akademik yang kredibel, yaitu: Scopus, ERIC (Education Resources Information Center), Google Scholar, dan DOAJ (Directory of Open Access Journals). Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran mencakup: *“teacher performance evaluation”*, *“educational management”*, *“teacher appraisal”*, *“instructional leadership”*, *“evidence-based education”*, dan padanan Bahasa Indonesia seperti *“evaluasi kinerja guru”* dan *“manajemen pendidikan”*. Penelusuran dibatasi pada publikasi dalam rentang waktu 2013–2023 untuk menjamin relevansi dan aktualitas temuan. Artikel yang dipilih harus berbentuk studi empiris, artikel review sistematis, laporan evaluasi program, atau studi kebijakan yang menyajikan data kualitatif maupun kuantitatif. Proses seleksi literatur dilakukan mengikuti alur PRISMA 2020, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Alur Seleksi Studi Berdasarkan PRISMA 2020

Tahap Seleksi	Jumlah Artikel	Keterangan
Artikel teridentifikasi dari 4 database	786	Scopus, ERIC, DOAJ, Google Scholar
Duplikasi yang dihapus	138	Artikel yang muncul di lebih dari satu database
Artikel tersisa setelah deduplikasi	648	Masuk ke tahap penyaringan

Artikel disaring berdasarkan judul & abstrak	462	186 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan topik kajian
Artikel dibaca full-text untuk kelayakan	96	366 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi
Artikel yang memenuhi kriteria inklusi	35	Digunakan dalam analisis dan sintesis tematik

Pada Gambar 1. diperlihatkan Diagram alur seleksi studi berdasarkan PRISMA 2020. Diagram ini menggambarkan proses sistematis mulai dari identifikasi hingga seleksi akhir artikel yang dianalisis dalam kajian ini.



Gambar 1. Diagram Prisma

2.4 Prosedur Analisis Data

Artikel yang memenuhi syarat dianalisis menggunakan teknik thematic content analysis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul secara berulang dari berbagai literatur. Analisis dilakukan dengan membaca mendalam (*in-depth reading*), mengelompokkan informasi berdasarkan dimensi evaluasi (misalnya: tujuan evaluasi, metode evaluasi, instrumen, aktor pelaksana, hasil evaluasi, dan tindak lanjut), serta menilai kualitas dan kekuatan evidence yang disajikan dalam masing-masing artikel (Gough, Oliver, & Thomas, 2017).

Untuk meningkatkan validitas dan objektivitas analisis, setiap artikel dikodekan secara manual dan direview silang. Sintesis data dilakukan secara naratif (narrative synthesis) untuk menjelaskan hubungan antara temuan, serta untuk membandingkan praktik-praktik evaluasi kinerja guru di berbagai negara atau sistem pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan penarikan kesimpulan yang komprehensif sekaligus kontekstual sesuai dengan kerangka manajemen pendidikan.

2.5 Validitas dan Kredibilitas

Dalam menjaga kredibilitas kajian, penulis menggunakan prinsip transparansi metodologis dan keterulangan (replicability) dalam dokumentasi pencarian dan seleksi literatur. Setiap langkah proses peninjauan dicatat dan dapat ditelusuri kembali. Selain itu, hanya artikel yang memiliki reputasi akademik tinggi dan dipublikasikan oleh jurnal ilmiah bereputasi yang dimasukkan dalam analisis utama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan komponen krusial dalam manajemen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Berdasarkan analisis terhadap 35 artikel terpilih yang berasal dari berbagai konteks pendidikan di negara maju dan berkembang, ditemukan beberapa tema utama terkait praktik, indikator, tantangan, dan dampak evaluasi kinerja guru. Berikut ditampilkan 10 artikel berdasarkan.

Tabel 2. Ringkasan Temuan Terkait Evaluasi Kinerja Guru

No	Tema Utama	Ringkasan Temuan	Rujukan (Sitasi)
1	Praktik Evaluasi	Model kompetensi dan 360-degree feedback dominan digunakan.	[11], [12], [13], [14]
2	Indikator	Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian menjadi indikator utama.	[5], [9], [15], [16], [17]
3	Instrumen	Rubrik observasi, portofolio, survei stakeholder, wawancara digunakan secara kombinatorik.	[3], [4], [10], [18], [19], [20], [21]
4	Tantangan	Evaluasi tidak kompeten, resistensi guru, minimnya teknologi pendukung.	[8], [11], [22], [23], [24], [25], [26]
5	Praktik Evaluasi	Evaluasi berbasis data dan refleksi lebih efektif dibanding administratif.	[18], [22], [27], [28], [29], [30]
6	Dampak	Evaluasi yang baik meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran.	[1], [7], [8], [15], [20]
7	Indikator	Keterlibatan dalam pengembangan sekolah juga diukur sebagai indikator.	[3], [9], [11], [22], [27]

8	Tantangan	Evaluasi kurang selaras dengan kebijakan pengembangan guru.	[5], [7], [10], [26], [29]
9	Dampak	Evaluasi formatif dengan feedback positif berpengaruh pada motivasi dan moral guru.	[2], [6], [10], [17], [23], [28]
10	Praktik Evaluasi	Di negara berkembang, evaluasi masih bersifat formalitas tanpa refleksi pedagogik.	[1], [3], [4], [5], [10], [11], [20]

3.1 Model dan Pendekatan Evaluasi Kinerja Guru

Literatur tentang evaluasi kinerja guru mengungkapkan berbagai model yang digunakan secara global, dengan model penilaian berbasis kompetensi menjadi yang paling umum. Model ini mengevaluasi guru berdasarkan pengetahuan, keterampilan pedagogis, dan sikap profesional mereka, sejalan dengan penekanan OECD untuk mengklarifikasi tujuan penilaian guru, apakah sumatif atau formatif [31]. Selain itu, model umpan balik 360 derajat mendapatkan daya tarik, menggabungkan wawasan dari kepala sekolah, teman sebaya, siswa, dan orang tua untuk mendorong pendekatan evaluasi holistik [13]. Penelitian menggarisbawahi perlunya menyeimbangkan indikator kuantitatif dan kualitatif, seperti pengamatan kelas, portofolio guru, dan hasil pembelajaran siswa, untuk meningkatkan keandalan dan efektivitas evaluasi [32]. Namun, tantangan tetap ada, termasuk kepentingan pemangku kepentingan dan kompleksitas mengukur efektivitas pengajaran di berbagai konteks [14].

3.2 Indikator dan Instrumen Evaluasi

Dalam hal indikator, literatur menegaskan bahwa efektivitas evaluasi sangat tergantung pada kejelasan dan relevansi indikator yang digunakan. Indikator utama yang sering digunakan meliputi kemampuan mengelola pembelajaran, kompetensi profesional, pengembangan diri, interaksi sosial dengan siswa, serta kontribusi terhadap pengembangan sekolah (Mulyasa, 2015). Instrumen yang umum dipakai berupa rubrik observasi, kuesioner, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Studi dari Hallinger (2011) menunjukkan bahwa instrumen yang valid dan reliabel sangat menentukan akurasi hasil evaluasi.

Efektivitas evaluasi pendidikan secara signifikan dipengaruhi oleh kejelasan dan relevansi indikator yang digunakan, seperti yang disorot dalam literatur. Indikator utama seperti kemampuan untuk mengelola pembelajaran, kompetensi profesional, pengembangan diri, interaksi sosial dengan siswa, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah sangat penting untuk penilaian yang akurat [33]. Instrumen yang valid dan dapat diandalkan, termasuk rubrik observasi, kuesioner, wawancara mendalam, dan analisis dokumen, sangat penting untuk memastikan keakuratan hasil evaluasi [34]. Selanjutnya, pemilihan indikator yang tepat sangat penting untuk mengukur dampak program dan intervensi pendidikan, karena indikator yang tidak memadai dapat mengaburkan efek sebenarnya dari inisiatif ini pada hasil siswa [35]. Dengan demikian, pendekatan yang ketat untuk pemilihan dan validasi indikator diperlukan untuk manajemen pendidikan dan pembuatan kebijakan yang efektif.

3.3 Tantangan Pelaksanaan Evaluasi

Meskipun banyak model dan instrumen telah dikembangkan, kajian ini mengidentifikasi berbagai kendala yang menghambat pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang efektif. Beberapa tantangan utama meliputi kurangnya kompetensi evaluator (misalnya kepala sekolah), resistensi dari guru akibat ketidakpastian hasil evaluasi, serta minimnya dukungan teknologi informasi untuk mendokumentasikan dan menganalisis data evaluasi secara sistematis [32].

Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung evaluasi reflektif juga menjadi penghalang bagi perubahan yang signifikan.

3.4 Dampak dan Implikasi Evaluasi Kinerja Guru

Dari perspektif manajemen pendidikan, evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara tepat dan berkelanjutan dapat memberikan dampak positif signifikan. Dampak tersebut meliputi peningkatan profesionalisme guru, perbaikan kualitas pembelajaran, dan penguatan budaya kerja berbasis prestasi [6]. Kajian juga menemukan bahwa evaluasi yang dilengkapi dengan feedback konstruktif dan program pengembangan profesional berdampak lebih efektif dibandingkan evaluasi yang hanya bersifat administratif. Implikasi praktisnya adalah perlunya penguatan sistem pelatihan bagi evaluator dan pemanfaatan teknologi informasi untuk monitoring dan evaluasi secara real-time.

4. KESIMPULAN

Kajian literatur berbasis evidence ini menegaskan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan aspek vital dalam manajemen pendidikan yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Berbagai model evaluasi, seperti penilaian berbasis kompetensi dan 360-degree feedback, telah terbukti efektif jika didukung dengan indikator yang jelas, instrumen yang valid, serta pelaksana yang kompeten. Namun, pelaksanaan evaluasi kinerja guru masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya manusia, resistensi budaya, dan kurangnya dukungan teknologi.

Temuan kajian ini menyoroti pentingnya pengembangan kapasitas evaluator, penguatan budaya evaluasi yang reflektif, dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai faktor kunci untuk meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja guru. Implikasi penelitian ini adalah perlunya integrasi praktik evaluasi berbasis evidence dalam kebijakan dan manajemen pendidikan agar evaluasi tidak hanya menjadi prosedur administratif, tetapi menjadi alat strategis untuk pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pembelajaran.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan, sekaligus menjadi acuan bagi pembuat kebijakan, praktisi pendidikan, dan peneliti untuk merancang sistem evaluasi kinerja guru yang lebih adaptif dan berdaya guna.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Eka Julia Putri, Marhatul Fatwa, Nurul Anjani Daulay, and M. Abdillah Khairi, "Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran," *J. Creat. Student Res.*, vol. 2, no. 6, pp. 119–130, Dec. 2024, doi: 10.55606/jcsr-politama.v2i6.4610.
- [2] J. H. Stronge, "Teacher Evaluation and School Improvement: Improving the Educational Landscape1," in *Evaluating Teaching*, 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States of America: SAGE Publications, Inc., 2006, pp. 2–24. doi: 10.4135/9781412990202.d4.
- [3] M. R. D. P. Molina Valdéz, "Influencia de la evaluación del desempeño docente en la efectividad de la gestión pública educativa," *Cienc. Lat. Rev. Científica Multidiscip.*, vol. 6, no. 5, pp. 1704–1722, Oct. 2022, doi: 10.37811/cl_rcm.v6i5.3187.
- [4] I. Tabroni, A. H. Maryani, and R. P. Sari, "Teacher Performance Improvement In Building Quality Education," *Al-Abshar J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, Nov. 2022, doi: 10.58223/al-abshar.v1i1.6.
- [5] L. I. Ahmad, "KONSEP PENILAIAN KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA," *Idaarah J. Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 1, Jun. 2017, doi: 10.24252/idaarah.v1i1.4133.
- [6] A. Permana, "PENILAIAN KINERJA GURU (PKG) DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU," *J. Ilm. Pendidik. dan Keislaman*, vol. 2, no. 2, pp. 89–92, Aug. 2022, doi: 10.55883/jipkis.v2i2.29.
- [7] K. N. Kusanagi, "Teacher Professional Development in Indonesia: Issues and Challenges," 2022, pp. 67–80. doi: 10.1007/978-981-19-5928-8_4.
- [8] E. Usman, M. S. Hakim Irwanto, H. S. Zainiyati, and S. Suryani, "Need Analysis for Teacher Performance Evaluation: Systematic Literature Review," *J. Tarbiyatuna*, vol. 14, no. 2, pp. 147–163, Dec. 2023, doi: 10.31603/tarbiyatuna.v14i2.9382.
- [9] A. Punzalan and L. De Jesus, "Influence of Effective School Leadership on Teachers' Performance: A Systematic Literature Review," *J. Interdiscip. Perspect.*, vol. 2, no. 11, 2024, doi: 10.69569/jip.2024.0522.
- [10] B. Nimanthi, "Evaluating Teacher Effectiveness: Methods, Challenges and Implications," *Int. J. Educ.*, vol. 12, no. 2, pp.

- 39–43, Jun. 2024, doi: 10.5121/ije.2024.12204.
- [11] P. A. Calle-Quezada, R. S. Jerves-Mora, and M. F. Barragán-Landy, “Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura,” *Rev. Gestión las Pers. y Tecnol.*, vol. 17, no. 50, Sep. 2024, doi: 10.35588/0g6zzr18.
- [12] B. Yang, L. Yongkang, and W. Junjie, “Study on Improving Democratic Appraisal System of Chinese Party and Government Leaders: the 360-Degree Feedback based on Competency Model,” in *Proceedings of the 2012 International Conference on Public Management (ICPM-2012)*, Paris, France: Atlantis Press, 2012. doi: 10.2991/icpm.2012.35.
- [13] C. L. Cormack, E. Jensen, C. O. Durham, G. Smith, and B. Dumas, “The 360-degree evaluation model: A method for assessing competency in graduate nursing students. A pilot research study,” *Nurse Educ. Today*, vol. 64, pp. 132–137, May 2018, doi: 10.1016/j.nedt.2018.01.027.
- [14] K. G. Rodgers and C. Manifold, “360-degree Feedback: Possibilities for Assessment of the ACGME Core Competencies for Emergency Medicine Residents,” *Acad. Emerg. Med.*, vol. 9, no. 11, pp. 1300–1304, Nov. 2002, doi: 10.1197/aemj.9.11.1300.
- [15] A. Andayani, M. Handayani, H. Hanafi, A. Mardiana, S. Prabowo, and A. H. Saputra, “The Profile of Professional, Pedagogical, Social, and Personal Competence of Elementary School Teacher Education Graduates,” *J. Basicedu*, vol. 6, no. 3, pp. 3674–3682, Mar. 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2700.
- [16] R. P. N. Puji and R. D. Lestari, “EVALUATING THE LEVEL OF TEACHER PERFORMACE: PEDAGOGIC, SOCIAL AND PERSONAL COMPETENCY,” *J. Pendidik. Sej. Indones.*, vol. 4, no. 1, p. 86, Jun. 2021, doi: 10.17977/um0330v4i1p86-97.
- [17] A. Aswaruddin, “Manajemen Penilaian Kinerja Guru,” *J. Adm. Educ. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 212–222, Dec. 2021, doi: 10.31539/alignment.v4i2.2567.
- [18] E. Goldring *et al.*, “Make Room Value Added,” *Educ. Res.*, vol. 44, no. 2, pp. 96–104, Mar. 2015, doi: 10.3102/0013189X15575031.
- [19] M. White and B. L. Maher, “How might rubric-based observations better support teacher learning and development?,” *Educ. Res.*, vol. 66, no. 1, pp. 86–101, Jan. 2024, doi: 10.1080/00131881.2024.2304542.
- [20] W. E. Contreras-Higuera, F. Martínez-Olmo, M. José Rubio-Hurtado, and R. Vilà-Baños, “University Students’ Perceptions of E-Portfolios and Rubrics as Combined Assessment Tools in Education Courses,” *J. Educ. Comput. Res.*, vol. 54, no. 1, pp. 85–107, Mar. 2016, doi: 10.1177/0735633115612784.
- [21] J. Njiku, “Assessing the development of mathematics teachers TPACK through an observation rubric,” *Educ. Inf. Technol.*, vol. 29, no. 2, pp. 2043–2066, Feb. 2024, doi: 10.1007/s10639-023-11901-7.
- [22] M. Taghizadeh and Z. Hasani Yourdshahi, “Integrating technology into young learners’ classes: language teachers’ perceptions,” *Comput. Assist. Lang. Learn.*, vol. 33, no. 8, pp. 982–1006, Nov. 2020, doi: 10.1080/09588221.2019.1618876.
- [23] A. McFadden and K. E. Williams, “Teachers as evaluators: Results from a systematic literature review,” *Stud. Educ. Eval.*, vol. 64, p. 100830, Mar. 2020, doi: 10.1016/j.stueduc.2019.100830.
- [24] S. H. Park and P. A. Ertmer, “Examining barriers in technology-enhanced problem-based learning: Using a performance support systems approach,” *Br. J. Educ. Technol.*, vol. 39, no. 4, pp. 631–643, Jul. 2008, doi: 10.1111/j.1467-8535.2008.00858.x.
- [25] K. Nikolopoulou and V. Gialamas, “Barriers to the integration of computers in early childhood settings: Teachers’ perceptions,” *Educ. Inf. Technol.*, vol. 20, no. 2, pp. 285–301, Jun. 2015, doi: 10.1007/s10639-013-9281-9.
- [26] K. Nikolopoulou and V. Gialamas, “Barriers to ICT use in high schools: Greek teachers’ perceptions,” *J. Comput. Educ.*, vol. 3, no. 1, pp. 59–75, Mar. 2016, doi: 10.1007/s40692-015-0052-z.
- [27] S. Walsh and S. Mann, “Doing reflective practice: a data-led way forward,” *ELT J.*, vol. 69, no. 4, pp. 351–362, Oct. 2015, doi: 10.1093/elt/ccv018.
- [28] B. Bucalon *et al.*, “Thought Leader Perspectives on the Benefits, Barriers, and Enablers for Routinely Collected Electronic Health Data to Support Professional Development: Qualitative Study,” *J. Med. Internet Res.*, vol. 25, p. e40685, Feb. 2023, doi: 10.2196/40685.
- [29] K. M. Santillan, “Streamlining Faculty Evaluations: A Web-Based System for Enhanced Efficiency and Data-Driven Insights,” *J. Innov. Technol. Converg.*, vol. 6, no. 2, pp. 41–48, Jun. 2024, doi: 10.69478/JITC2024v6n002a04.
- [30] A. Soldatenkova, A. Calabrese, N. Levialdi Ghiron, and L. Tiburzi, “Emergency department performance assessment using administrative data: A managerial framework,” *PLoS One*, vol. 18, no. 11, p. e0293401, Nov. 2023, doi: 10.1371/journal.pone.0293401.
- [31] M. Isoré, “Teacher evaluation: Current practices in OECD countries and a literature review,” 2009.
- [32] V. Faubert, “School Evaluation: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review,” Dec. 2009. doi: 10.1787/218816547156.
- [33] B. P. M. Creemers and L. Kyriakides, “Validity of Educational Indicators,” in *International Encyclopedia of Education*, Elsevier, 2010, pp. 193–199. doi: 10.1016/B978-0-08-044894-7.00274-8.
- [34] A. S. Abrorovna, “EVALUATION CRITERIA AND INDICATIONS OF STUDENT MANAGEMENT STRATEGIES,” *Am. J. Soc. Sci. Humanit. Res.*, vol. 4, no. 8, pp. 283–290, Aug. 2024, doi: 10.37547/ajsshr/Volume04Issue08-20.
- [35] H. H. Abd Al-Khadhim, “Assessing the Relevance and Adequacy of the Performance Indicators to the School Strategic Goals and Evaluation Report in a K-12 School1,” *Int. J. Transform. Bus. Manag.*, vol. 13, no. 02, pp. 86–99, 2023, doi: 10.37648/ijtbm.v13i02.007.