



Amiruddin Siahah¹
 Ainun Hidayasha²
 Mawaddah Tun'nisa³
 NaffaQaila
 Dalimunthe⁴
 Zaidan Kholis⁵

EVALUASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN PENDIDIKAN DI MIN 1 MEDAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di MIN 1 Medan. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti belum jelasnya indikator kinerja, belum adanya program pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, serta belum memadainya pemberian reward dan punishment. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek positif seperti upaya perbaikan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran sehingga penelitian ini memberikan rekomendasi perbaikan sistem manajemen kinerja dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, revisi indikator kinerja, optimalisasi program pelatihan, dan penerapan kebijakan yang adil dan merata. imbalan dan hukuman yang transparan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan di MIN 1 Medan dan lembaga pendidikan lainnya.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Mutu Pelayanan

Abstract

This research aims to evaluate the effectiveness of the performance management system for educators and education staff in an effort to improve the quality of educational services at MIN 1 Medan. Using qualitative methods, this research collects data through observation, interviews and documentation studies. The research results show that the performance management system implemented is not fully effective in improving the quality of educational services. This is caused by several factors, such as a lack of clarity on performance indicators, a lack of training and development programs for educators and education staff, and a lack of adequate rewards and punishment. However, there are several positive aspects, such as efforts to improve facilities and infrastructure that support the learning process, so this research provides recommendations for improving the performance management system by involving all stakeholders, revising performance indicators, optimizing training programs, and implementing rewards and punishments. fair and transparent. It is hoped that these findings can contribute to improving the quality of educational services at MIN 1 Medan and other educational institutions.

Keywords: Performance Management, Educators, Educational Staff, Service Quality.

PENDAHULUAN

Evaluasi adalah proses sistematis dan objektif untuk menentukan nilai atau keberhasilan suatu objek, kegiatan, program, atau kebijakan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi bertujuan untuk mengukur dan menilai efektivitas, efisiensi, relevansi, dan dampak dari suatu inisiatif atau kegiatan, sehingga dapat memberikan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan, perbaikan, dan pengembangan lebih lanjut. Proses ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang relevan, serta penggunaan metode yang tepat untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Evaluasi dapat dilakukan secara internal oleh organisasi yang bersangkutan atau oleh pihak eksternal yang independen

^{1,2,3,4,5}Program Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga, Fakultas, Universitas Negeri Makassar
 email : amiruddinsiahah@gmail.com

untuk memastikan objektivitas. Hasil evaluasi tidak hanya memberikan gambaran tentang pencapaian tujuan dan indikator kinerja, tetapi juga mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan peluang untuk pengembangan di masa depan.

Sedangkan evaluasi dalam pendidikan merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data tentang pencapaian pembelajaran, program pendidikan, serta kinerja pendidik dan siswa. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk menilai efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran dan program pendidikan yang dijalankan, serta untuk memberikan umpan balik yang konstruktif guna perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Evaluasi pendidikan mencakup berbagai aspek, termasuk penilaian terhadap kurikulum, metode pengajaran, ketercapaian tujuan pembelajaran, serta kinerja individu siswa dan pendidik. Proses ini melibatkan berbagai instrumen dan teknik, seperti tes, observasi, wawancara, dan kuesioner, yang dirancang untuk mengumpulkan data yang relevan dan akurat (Rahman Tanjung, 2022).

Dengan melakukan evaluasi secara teratur dan menyeluruh, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem mereka, mengambil tindakan korektif yang diperlukan, dan terus meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Evaluasi yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan proses yang terjadi, memberikan pandangan yang holistik tentang pengalaman belajar dan pengajaran.

Evaluasi sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses yang sistematis untuk menilai efektivitas dan efisiensi berbagai komponen yang terlibat dalam manajemen kinerja di lingkungan pendidikan. Proses ini mencakup penilaian terhadap prosedur penilaian kinerja, mekanisme umpan balik, serta program pengembangan profesional yang diterapkan untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem manajemen kinerja, menentukan sejauh mana sistem tersebut berhasil meningkatkan mutu pendidikan, dan menyediakan dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dalam upaya peningkatan kualitas kinerja.

Evaluasi yang efektif melibatkan pengumpulan data melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, dan analisis dokumen, serta mempertimbangkan perspektif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dan manajemen sekolah. Hasil evaluasi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai performa individu dan keseluruhan sistem, membantu dalam merumuskan strategi perbaikan yang lebih efektif, dan memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan optimal melalui peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, evaluasi sistem manajemen kinerja menjadi alat penting dalam usaha kontinu untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik (Sutarjo, 2017).

Upaya dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan melibatkan serangkaian tindakan strategis yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aspek dalam sistem pendidikan beroperasi dengan optimal untuk mencapai hasil pembelajaran yang terbaik bagi siswa. Salah satu upaya utama adalah pengembangan kurikulum yang relevan dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan zaman. Kurikulum yang baik harus mengintegrasikan standar pembelajaran yang tinggi dengan pembelajaran berbasis kompetensi, memungkinkan pengembangan keterampilan abad ke-21 seperti pemecahan masalah, kolaborasi, dan kreativitas (Surtianingsih, 2022). Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional terus-menerus untuk pendidik juga menjadi aspek kunci dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Melalui pelatihan ini, pendidik dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, mengadopsi praktik pengajaran terbaik, dan memanfaatkan teknologi pendidikan yang inovatif. Upaya lainnya termasuk peningkatan fasilitas dan infrastruktur sekolah, termasuk pengadaan peralatan pembelajaran yang modern dan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, pengelolaan kelas yang efektif, bimbingan dan konseling yang berkualitas, serta keterlibatan aktif orang tua dan masyarakat juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Dengan menjalankan serangkaian upaya ini secara terintegrasi dan berkelanjutan, diharapkan bahwa mutu pelayanan pendidikan dapat ditingkatkan secara signifikan, menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif dan inklusif bagi semua siswa.

Hubungan antara evaluasi sistem manajemen kinerja dengan mutu pelayanan pendidikan adalah sangat erat dan saling terkait. Evaluasi sistem manajemen kinerja memberikan gambaran yang komprehensif tentang sejauh mana efektivitas sistem tersebut dalam mencapai tujuan-

tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui evaluasi ini, lembaga pendidikan dapat menilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem manajemen kinerja yang ada. Dengan demikian, evaluasi ini memberikan dasar yang kuat bagi upaya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam sistem pendidikan (Nurlindah, Muh Khalifah Mustami, 2020).

Keterkaitan antara evaluasi sistem manajemen kinerja dan mutu pelayanan pendidikan terletak pada fakta bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif adalah kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui evaluasi yang teratur dan menyeluruh, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area-area di mana sistem manajemen kinerja perlu ditingkatkan, serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sebaliknya, sistem manajemen kinerja yang kurang efektif dapat menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan, karena tidak mampu memberikan umpan balik yang akurat dan konstruktif kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi sistem manajemen kinerja merupakan langkah penting dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Melalui evaluasi ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa sistem manajemen kinerja yang ada dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan, serta memberikan dasar yang kuat bagi upaya-upaya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Dengan menjalankan evaluasi sistem manajemen kinerja secara teratur dan efektif, diharapkan bahwa mutu pelayanan pendidikan dapat terus ditingkatkan, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik bagi semua siswa (Murtafiah, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan data kualitatif sebagai jenis data utama. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah deskriptif, dengan menggunakan analisis kualitatif untuk menginterpretasi data. Landasan teori digunakan sebagai panduan dalam memastikan fokus penelitian sesuai dengan realitas yang ada di lapangan, membantu memperkuat hasil penelitian dengan dasar konseptual yang solid. Dengan demikian, penggunaan data kualitatif, pendekatan deskriptif, dan penerapan landasan teori merupakan strategi yang digunakan untuk memastikan keakuratan dan relevansi temuan dalam penelitian ini.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Medan, yang beralamatkan di Jalan SM Raja No. 29, Kelurahan Petisah Hulu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia, adalah salah satu institusi pendidikan Islam tingkat dasar yang memiliki peran penting dalam memberikan pendidikan agama Islam dan umum kepada anak-anak di wilayah tersebut. Sebagai bagian dari sistem pendidikan formal Indonesia, MIN 1 Kota Medan menyediakan kurikulum yang mengintegrasikan pendidikan agama Islam dengan mata pelajaran umum sesuai dengan standar nasional.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam miniriset di MIN 1 Kota Medan mencakup beberapa metode, antara lain:

1. Observasi: Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan lainnya di MIN 1 Kota Medan. Observasi ini dapat dilakukan oleh tenaga pengajar, petugas administrasi, atau pihak terkait lainnya untuk memperoleh pemahaman mengenai kondisi sebenarnya di sekolah.
2. Wawancara : Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pihak terkait seperti guru, tenaga administrasi, siswa dan orang tua. Wawancara ini dapat dilakukan untuk memperoleh pandangan langsung, pemahaman dan evaluasi dari berbagai sudut pandang mengenai kondisi dan kinerja MIN 1 Kota Medan.
3. Analisis Dokumen: Data juga dapat dikumpulkan melalui analisis berbagai dokumen yang berkaitan dengan MIN 1 Kota Medan, seperti laporan kegiatan sekolah, rencana pengajaran, kurikulum sekolah, dan evaluasi hasil belajar siswa. Analisis terhadap dokumen-dokumen ini dapat memberikan wawasan tentang kebijakan, prosedur, dan pencapaian sekolah.

Beberapa jenis kegiatan dari berbagai teknik pengumpulan data tersebut dapat memberikan peneliti berupa gambaran yang komprehensif tentang kondisi, kinerja, dan potensi pengembangan MIN 1 Kota Medan. Dengan memanfaatkan berbagai metode ini, pihak terkait

dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang relevan untuk merancang strategi dan program pengembangan yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menyusun pembahasan hasil penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti dapat memanfaatkan beberapa pertanyaan kunci. Pertanyaan-pertanyaan ini akan membantu dalam mengarahkan analisis dan interpretasi data sehingga pembahasan menjadi lebih terstruktur dan mendalam. Berikut adalah beberapa pertanyaan yang dapat digunakan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian:

1. Bagaimana sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang saat ini diterapkan di MIN 1 kota Medan?
2. Apa saja komponen utama dalam sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kota Medan?
3. Bagaimana proses penetapan target kinerja, penilaian kinerja, dan pemberian umpan balik kepada pendidik dan tenaga kependidikan?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 kota Medan?
5. Bagaimana persepsi dan tanggapan pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sistem manajemen kinerja yang diterapkan di MIN 1 Kota Medan?

Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut, peneliti dapat menyusun pembahasan yang komprehensif mengenai hasil penelitian. Berikut adalah bagaimana peneliti dapat mengembangkan pembahasan berdasarkan setiap pertanyaan, yakni:

Sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kota Medan mengungkap beberapa poin penting. Sistem manajemen kinerja yang diterapkan mencakup evaluasi kinerja, pengembangan profesional, dan pemantauan pencapaian tujuan pendidikan. Proses ini melibatkan penilaian kinerja secara berkala, pelatihan, dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta pengawasan rutin untuk memastikan kesesuaian dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan.

Komponen utama dalam sistem ini meliputi penetapan tujuan dan standar, penilaian kinerja, pengembangan profesional, dan pemantauan serta pengawasan. Tujuan dan standar kinerja ditetapkan untuk menentukan pencapaian yang harus diraih oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian ini. Selain itu, pelatihan dan pengembangan disediakan untuk meningkatkan kompetensi mereka, sementara pemantauan dan pengawasan dilakukan terus-menerus untuk memastikan kinerja tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Proses penetapan sasaran kinerja, penilaian kinerja, dan pemberian umpan balik melibatkan beberapa langkah. Pimpinan lembaga pendidikan bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menetapkan sasaran kinerja yang terukur dan realistis sesuai dengan tujuan pendidikan lembaga. Kinerja dinilai secara objektif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, melalui observasi langsung, analisis hasil kerja, atau instrumen penilaian kinerja. Setelah penilaian, umpan balik diberikan untuk membantu pendidik dan tenaga kependidikan memperbaiki kinerja mereka. Proses ini berulang secara berkala, memungkinkan penyesuaian sasaran dan perbaikan kinerja yang berkelanjutan.

Implementasi sistem manajemen kinerja di MIN 1 Kota Medan didukung oleh beberapa faktor, termasuk komitmen pimpinan dan keterlibatan stakeholder. Dukungan dan komitmen dari pimpinan sangat penting untuk kesuksesan implementasi, sementara partisipasi aktif pendidik, tenaga kependidikan, dan komunitas pendidikan lainnya dapat meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap sistem ini. Namun, terdapat juga faktor penghambat seperti ketidakjelasan tujuan dan standar, serta resistensi terhadap perubahan. Kurangnya pemahaman atau kesepakatan tentang tujuan dan standar kinerja dapat menghambat implementasi yang efektif, sementara ketidaknyamanan atau ketakutan terhadap perubahan dalam proses evaluasi kinerja dapat menghambat penerimaan dan adopsi sistem baru.

Persepsi dan tanggapan pendidik serta tenaga kependidikan terhadap sistem manajemen kinerja yang diterapkan di MIN 1 Kota Medan bervariasi. Hal ini tergantung pada kejelasan tujuan, transparansi proses, dan dampaknya terhadap kinerja serta pengembangan profesional mereka. Penting bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk mendengarkan dan merespons

tanggapan tersebut dengan serius, serta terus melakukan evaluasi dan penyesuaian agar sistem manajemen kinerja dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pendidikan. Respon positif dari pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka, sementara kritik dan masukan harus dianggap sebagai peluang untuk perbaikan sistem secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut membantu dalam pengerjaan tugas ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) menunjukkan bahwa sistem ini meliputi evaluasi kinerja, pengembangan profesional, dan pemantauan pencapaian tujuan pendidikan. Prosesnya mencakup penetapan tujuan dan standar kinerja, evaluasi berkala, serta pemberian umpan balik konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan. Komponen utama termasuk penetapan tujuan dan standar yang jelas, penilaian kinerja obyektif, program pengembangan profesional berkelanjutan, serta pemantauan konsisten.

Implementasi sistem ini didukung oleh komitmen pimpinan dan keterlibatan aktif stakeholder, meskipun ada hambatan seperti ketidakjelasan tujuan dan resistensi terhadap perubahan. Persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bervariasi tergantung pada kejelasan tujuan, transparansi proses, dan dampaknya terhadap pengembangan profesional. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk mendengarkan dan merespons tanggapan, serta melakukan evaluasi dan penyesuaian.

Secara keseluruhan, sistem manajemen kinerja di MIN berpotensi besar meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, asalkan diimplementasikan dengan jelas dan didukung oleh semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6).
- Nurlindah Nurlindah, Muh Khalifah Mustami, M. M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JURNAL : IDAARAH*, 4(1).
- Rahman Tanjung, Y. S. (2022). Manajemen mutu dalam penyelenggaraan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1).
- Surtianingsih. (2022). Manajemen Kinerja Profetik Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Multi Kasus Di SDIT Qurrota A'yun Ponorogo Dan MIT Al Madinah Balong). In *Electronic Thesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*.
- Sutarjo. (2017). Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya. *Administrasi Pendidikan : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 5(1).