

**EVALUASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA GURU  
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

**Nadia Sabrina Siregar<sup>1</sup>, Arya Tantri<sup>2</sup>, Hafni Lativah<sup>3</sup>, M. Rizki Maulana<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Email: [nadiasrg17@gmail.com](mailto:nadiasrg17@gmail.com)

**Abstrak**

*Sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah institusi. Pentingnya evaluasi berkala sistem ini untuk menemukan kelemahan dan peluang pengembangan profesionalisme pendidik. Saat ini, banyak institusi pendidikan masih menghadapi kesulitan untuk menerapkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan yang terkait. Menurut hasil penelitian, sistem manajemen kinerja saat ini masih memiliki kelemahan struktural dan prosedural. Tidak semua indikator kinerja yang digunakan mencerminkan kemampuan nyata guru dan tenaga kependidikan. Diperlukan perbaikan besar pada mekanisme penilaian. Ini terutama terkait dengan instrumen dan standar penilaian yang lebih objektif. Fokus penelitian ini adalah pada pembuatan model sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif, partisipatif, dan berbasis kompetensi.*

*Kata Kunci: Sistem Manajemen; Kinerja; Guru, Tenaga Kependidikan; Evaluasi Kinerja*

**Abstract**

*The performance management system for teachers and education personnel is very important to improve the quality of education in an institution. The importance of regular evaluation of this system is to find weaknesses and opportunities for developing professionalism for educators. Currently, many educational institutions still face difficulties implementing a comprehensive and sustainable performance management system. The aim of this research is to find out how effective the performance management system for teachers and education staff is in the relevant educational institutions. According to research results, the current performance management system still has structural and procedural weaknesses. Not all performance indicators used reflect the real abilities of teachers and education personnel. Major improvements to the assessment mechanism are needed. This is mainly related to more objective assessment instruments and standards. The focus of this research is on creating a performance management system model that is more comprehensive, participatory and competency-based.*

*Keywords: Performance; Management System; Teachers; Education Personnel; Performance Evaluation*

## PENDAHULUAN

Penting untuk dipahami sebagai bagian integral dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Sistem manajemen kinerja merupakan alat yang digunakan untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan berfungsi untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi positif terhadap proses belajar-mengajar.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu negara, dan guru berperan sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru, karena mereka memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru menjadi suatu aspek yang tak terelakkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, tuntutan terhadap mutu pendidikan semakin tinggi. Guru tidak hanya diharapkan untuk menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga menjadi fasilitator pembelajaran yang mampu mengembangkan kreativitas dan kritisitas peserta didik. Dalam konteks ini, evaluasi kinerja guru menjadi instrumen vital untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan optimal. Salah satu faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara bertanggung jawab (Nurmaini et al., 2024).

Peran kepala sekolah sebagai manajer dilakukan dengan menerapkan prinsip manajemen seperti perencanaan (perencanaan), mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sangat bergantung pada manajemen kepala sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan terdiri dari pemantauan dan evaluasi terus menerus terhadap keberhasilan program yang telah ditentukan; perencanaan dan penyusunan rencana kata yang disepakati dengan peningkatan kualitas pendidikan yang berorientasi pada tujuan sekolah; dan komunikasi intensif dengan guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk melaksanakan fungsi supervisi dan administrasi dengan baik. Meningkatkan kinerja guru adalah tugas penting yang harus dilakukan kepala sekolah agar mereka dapat menjadi guru yang profesional. Kepala sekolah dengan perannya sebagai manajer hendaknya berperilaku membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya dalam hal meningkatkan kinerja guru (Rahmawati et al., 2024).

Berdasarkan data penilaian kinerja guru dapat ditentukan langkah-langkah untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya. Penilaian tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan membawa pada peningkatan hasil kinerja guru. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin (Naziyatun et al., 2024).

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. Dengan demikian, evaluasi sistem manajemen kinerja menjadi alat penting dalam usaha kontinu untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

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 (Siahan et al., 2024).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (*literature review*) yang berfokus pada pengutipan dan analisis kritis dari jurnal-jurnal terdahulu. Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji berbagai sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan yang telah diterapkan serta mengevaluasi efektivitasnya berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Peneliti mengumpulkan jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan topik manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan. Sumber jurnal berasal dari basis data terkemuka, seperti Google Scholar. Setiap kutipan dianalisis untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, serta perbedaan dalam penerapan sistem manajemen kinerja.

Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik, di mana setiap informasi yang diperoleh dikategorikan berdasarkan tema tertentu, seperti efektivitas sistem, tantangan implementasi, dan dampaknya terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hasil analisis dari berbagai jurnal dibandingkan dan disintesis untuk mendapatkan kesimpulan yang komprehensif mengenai efektivitas sistem manajemen kinerja di berbagai konteks pendidikan. Dengan menggunakan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik terbaik dalam evaluasi sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja di lembaga pendidikan.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Teori Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya, manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*) daripada manajemen berdasarkan perintah. Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok, dan individu, terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan penting dalam lingkup manajemen (Mamat, 1996).

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangat beragam, demikian pula upaya untuk mengelolanya. Kinerja seseorang di dalam suatu organisasi akan tergantung pada karakteristik suatu organisasi seperti misal budaya, struktur, dan tipe orang-orang yang terlibat didalamnya. Suatu organisasi, dalam mencapai tujuannya perlu menciptakan iklim kerja dimana setiap individu dan kelompok-kelompok kerja memiliki tanggung jawab untuk selalu memberikan kontribusi dan melanjutkan proses perbaikan keahlian maupun pengetahuan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, diperlukan berbagai upaya yang strategis, terencana dan berkesinambungan. Melalui pendekatan manajemen kinerja, upaya pengelolaan kinerja dapat dilakukan secara lebih baik. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen kinerja menurut beberapa pendapat. Menurut Armstrong (1998) "... performance management processes are part of holistic approach to managing for performance, which is the concerns of everyone in the organization". Masih menurut Armstrong (1998), "Performance management is a process for establishing shared understanding about what is to be achieved, and an approach to managing and developing people in a way which increases the probability that it will be achieved in the short and longer term".

Sementara itu menurut Philpott and Sheppard (Armstrong, 1998), "Performance management aims to improve strategic focus and organizational effectiveness through continuously securing improvements in the performance of individual and teams". Sedangkan Bacal (1999) memaknai manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antar seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses tersebut meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, pada hakekatnya manajemen kinerja merupakan proses yang berupaya untuk memperbaiki kinerja individu dan kelompok kerja secara berkesinambungan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif. Manajemen kinerja itu sendiri merupakan salah satu pendekatan strategis untuk memperbaiki kinerja orang-orang didalam organisasi secara terus menerus yang dilakukan dengan cara meningkatkan kapabilitas kelompok-kelompok maupun individual yang terdapat didalam suatu organisasi.

Manajemen kinerja pada umumnya sangat fokus terhadap masalah *outputs* (hasil-hasil yang dicapai), *outcomes* (dampak yang ditimbulkan dari suatu kinerja), *processes* (proses yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan) dan *inputs* (pengetahuan, keahlian dan kompetensi) yang diharapkan dari orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara kelompok maupun individu. Didalam manajemen kinerja diperhatikan masalah pengukuran terhadap hasil-hasil yang diperoleh, serta evaluasi terhadap kemajuan didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen kinerja berkaitan dengan komunikasi yang diciptakan melalui pembentukan iklim komunikasi diantara pimpinan dan bawahan untuk menjelaskan apa yang diharapkan, pemberian informasi atas misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Melalui manajemen kinerja banyak manfaat yang dapat diraih oleh suatu organisasi karena manajemen kinerja dapat membantu didalam pencapaian perbaikan yang berkelanjutan didalam kinerja organisasi; meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai; mengembangkan kemampuan individu, meningkatkan kepuasan kerja; meningkatkan kinerja dan kerja sama team; membangun hubungan antara individu dan pimpinannya secara terbuka didalam proses komunikasi; meningkatkan kesempatan untuk mengekspresikan aspirasi dan harapan kerja individual.

Didalam manajemen kinerja suatu organisasi, selain ada nya proses yang mencoba mengintegrasikan keberadaan kelompok-kelompok kerja dan individu, terdapat beberapa aspek lain yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kinerja organisasi, kelompok dan individual secara keseluruhan, menurut pendapat Armstrong (1998 : 16), aspek tersebut diantaranya adalah:

1. *Personal factors;*
2. *Leadership factors;*
3. *Team factors;*
4. *Systems factors;*
5. *Contextual (situational) factors.*

Seluruh aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi seharusnya ditujukan kepada perbaikan kinerja dengan cara mendapatkan dan mengembangkan kompetensi, motivasi dan komitmen baik secara individu maupun kelompok kerja. Faktor-faktor individu pada dasarnya ada yang bersifat *given*, namun ada pula yang dapat dibina dan dikembangkan secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kapasitas diri dan perbaikan organisasi. Faktor *skill, knowledge, attitude* merupakan beberapa contoh yang dapat diperbaiki baik melalui jalur formal maupun informal. Pada intinya faktor-faktor tersebut bila dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja individu itu sendiri, kinerja kelompok dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mahmudi, 2013).

## **B. Teori Evaluasi Kinerja**

Istilah Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien.

Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*), katakata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk

mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan publik.

Adapun menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya. Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan (Naslen Merry Kulaleen, 2010).

Ada berbagai bentuk, macam serta nama yang diberikan kepada sistem Evaluasi Kinerja. Meskipun demikian dapat disarikan bahwa sistem penilaian kinerja memiliki inti pokoknya, yaitu:

- a. Berupa suatu formal discussions' antara karyawan dan atasan langsung.
- b. Bertujuan untuk mengetahui bagai- mana prestasi bawahan pada pekerjaan saat ini serta bagaimana potensi untuk berkembang di masa yang akan datang.
- c. Bagaimana para bawahan (*sub- ordinates*) dapat memperbaiki prestasi kerja mereka di masa yang akan datang.
- d. Serta manfaatnya secara keseluruhan baik bagi organisasi (perusahaan), para manajer serta para karyawan (Adinata, 1997).

### C. Teori Pengembangan Profesional Guru

Kompetensi guru dan pembelajaran yang berkualitas menjadi kunci utama dalam pengembangan kualitas pendidikan. Guru yang professional menjadielemen penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan siswa yang lebih baik. Selama beberapa tahun terakhir, kesadaran akan perlunya pengembangan guru yang profesional, serta jaminan program pendidikan berkualitas dan efektif telah menjadi perhatian banyak negara dalam dunia pendidikan. Pengembangan profesional guru merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan pencapaian mutu pendidikan, memperluas pengetahuan akademik, mengasah keterampilan profesional, dan meningkatkan kemampuan mengajar bagi guru.

Pendidikan di abad 21 menekankan kualitas guru yang professional yang bertujuan untuk menciptakan siswa yang unggul dan mutu pendidikan yang lebih baik. Untuk membangun profesionalismenya, setiap guru harus terus belajar dan berkembang dalam profesinya. Pemberian kesempatan yang merata untuk pengembangan kompetensi personal dan pengembangan profesional melalui berbagai merupakan faktor penting untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas dari seorang guru. Pengembangan professionalme guru berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru, serta perubahan sikap dan keyakinan guru sehingga sesuai dengan profesinya.

Guru yang professional sangat diperlukan untuk dapat menciptakan kualitas pendidikan yang jauh lebih baik. Hal ini dikarenakan bahwa tugas guru sebagai profesi bukan hanya mengajar peserta didik, namun guru juga mempunyai tugas dalam mendidik dan melatih siswa untuk membentuk peserta didik yang berkarater dan mempunyai keterampilan yang sesuai dengan tuntutan abad 21. Guru sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu bangsa, terutama mengingat lintasan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini yang berkembang pesat dan mendorong perubahan di semua sektor kehidupan, termasuk perubahan nilai-nilai yang menjadi landasan karakter bangsa. Dengan kata lain, jika dalam menjalankan profesinya seorang guru sudah kompeten, maka akan terjamin dan terlatih seseorang dalam proses pembangunan bangsa.

Akan tetapi, pada kenyataannya ditengah kemajuan teknologi dan arus globalisasi fenomena penurunan moral peserta didik masih terus terjadi. Perilaku peserta didik seperti tawuran antar siswa, pergaulan bebas, kasus narkoba, ngebut, geng motor, luntunya tata krama dan sopan santun seperti mengucapkan kata-kata yang kotor, dan sikap tidak bersahabat serta kurang ramah terhadap guru telah mewarnai perilaku peserta didik sekarang. Hal ini tentu saja berdampak pada kualitas SDM dan daya saing bangsa. Human Development Index mencatat Indonesia berada di urutan ke 69 dari 104 negara. Sementara menurut Global Competitiveness Indeks, Negara Indonesia peringkat 54 dari 134 negara. Kasus yang lebih mencengangkan lagi adalah munculnys oknum-oknum guru dan tenaga kependidikan yang berperilaku amoral seperti penyalahan Dana BOS,

pemeriksaan terhadap siswa, hingga kasus pungli terhadap siswa jika menginginkan nilai yang tinggi. Hal ini tentu saja sangat bertentangan dengan tugas dan profesionalisme guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik untuk membentuk siswa yang berkarakter. Untuk itu, perlu perlu dikaji profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dalam profesinya serta diperlukan suatu langkah-langkah strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru untuk membenuk guru yang professional (Eliza et al., 2022).

Pengembangan profesional guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa partisipasi aktif guru, pendidikan menjadi tidak berarti, materi, dan esensinya akan hilang. Secara khusus, jika ada tim guru inovatif yang dapat mendukung sistem yang baik, maka kualitas lembaga pendidikan akan meningkat. Apalagi jika guru tidak menguasai isi bahan ajar, rencana pembelajaran, dan memotivasi siswa untuk mencapai prestasi belajar yang lebih tinggi, hingga segala usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam penyelenggaraan pendidikan, pendidik adalah pemimpin, sehingga harus perlu dikembangkan kualitas profesional guru. Sebilang guru memiliki kesanggupan dan keinginan dalam mengembangkan dan mewujudkan dirinya. Kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi mendesak pendidik untuk melaksanakan pekerjaannya secara kompeten.

Profesionalisme membutuhkan keyakinan dan kemampuan yang akseptabel agar seseorang dianggap layak mengemban tugas. Guru profesional perlu mempunyai empat kemampuan, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Keberhasilan manajemen pendidikan tergantung pada kualitas pendidik. Status dan tugas guru memiliki pengaruh yang luas dan menjadi poin penting dalam aktivitas pendidikan. Pendidik tidak hanya pintar, bergelar, tetapi juga beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berakhlak mulia, dan menerapkan ilmu sesuai kewajiban. Dan sebagai pendidik, guru mesti menjadi contoh atau figur untuk muridnya. Artinya pengembangan profesionalitas guru dalam hal penguasaan pengetahuan, kemampuan guru, keterampilan dan kepercayaan. Kepercayaan masyarakat kepada guru merupakan kunci utama pembentukan talenta-talenta yang bermutu, memberikan pengetahuan dan menanamkan, membentuk dan mengembangkan etika dan nilai-nilai moral, sehingga dapat dijadikan sebagai landasan.

Apabila guru sebagai pendidik profesional bisa membuktikan kepada masyarakat bahwa dirinya layak menjadi figur di sekitarnya, maka mereka akan memiliki citra yang baik di masyarakat terutama sikap dan perilaku guru di masyarakat setiap hari. Namun jika dilihat dari kenyataan yang ada, eksistensi guru profesional masih jauh dari yang dikejar. Banyaknya sekolah bermutu rendah menunjukkan bahwa guru profesional sekadar wacana yang belum merata di semua pendidikan di Indonesia. Hal ini menarik perhatian tidak hanya kalangan akademisi, bahkan masyarakat awam pun berkomentar tentang pelanggaran terhadap tenaga kependidikan dan pengajar yang ada. Fakta ini mendorong civitas akademika untuk merumuskan rencana peningkatan kualifikasi guru melalui otorisasi dan peningkatan jenjang profesional guru (dari pelatihan ke mengajar) sehingga persyaratan pendidikan minimal guru adalah Strata (S1).

Telah banyak usaha yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan profesionalitas guru melalui berbagai kegiatan, seperti peningkatan kualifikasi akademik, pelatihan dan lokakarya, agenda sertifikasi guru, dan pengembangan kesejahteraan guru. Walaupun telah banyak usaha yang dilakukan, akan tetapi faktanya berbagai masalah pendidikan yang diakibatkan oleh guru masih sering dibahas, seperti guru yang kurang memahami bahan ajar, tidak dapat menciptakan kondisi belajar yang menyenangkan, bertindak mandiri, dan tidak mau belajar. Berbagai persoalan lainnya merupakan persoalan profesionalisme guru yang harus selalu dijaga dan terus menggugah perhatian. Dengan demikian penulis memfokuskan kepada usaha pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di Indonesia tercinta ini (TRISONI, 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Tujuan Evaluasi Sistem Manajemen**

Tujuan Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

1. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Evaluasi bertujuan untuk melihat seberapa baik kinerja guru dalam hal pengelolaan pembelajaran, interaksi dengan siswa, dan penerapan metode yang efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

2. Pengembangan Profesionalisme: Melalui evaluasi, guru dan tenaga kependidikan bisa mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki kinerja mereka, serta meningkatkan keterampilan pedagogik dan profesionalisme.
3. Peningkatan Kinerja Sekolah: Evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan sekolah, dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian visi serta misi pendidikan.

## **B. Proses Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan**

1. Penetapan Kriteria dan Standar Kinerja: Langkah pertama adalah menetapkan kriteria dan standar kinerja yang jelas dan terukur. Kriteria ini bisa mencakup kompetensi pedagogik, kehadiran, pencapaian tujuan pembelajaran, serta kontribusi terhadap kegiatan sekolah lainnya.
2. Pengumpulan Data: Data kinerja guru dapat dikumpulkan melalui observasi langsung, evaluasi hasil belajar siswa, wawancara, serta umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan sejawat.
3. Penilaian dan Analisis Data: Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian dan analisis terhadap kinerja yang telah ditunjukkan. Proses ini biasanya melibatkan pengukuran sejauh mana guru telah mencapai target yang ditetapkan dan perbandingan dengan standar yang ada.
4. Umpan Balik dan Rekomendasi: Berdasarkan hasil penilaian, umpan balik diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk memperbaiki kekurangan dan mengembangkan kelebihan. Umpan balik ini harus konstruktif dan mendukung pengembangan profesionalisme.
5. Tindak Lanjut dan Pengembangan: Berdasarkan hasil evaluasi, langkah selanjutnya adalah menyusun rencana pengembangan untuk meningkatkan kinerja. Ini bisa mencakup pelatihan, pembimbingan, atau penyusunan program pengembangan kompetensi.

Evaluasi sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah komponen penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dengan evaluasi yang tepat dan sistematis, kita dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja tenaga pendidik, serta merumuskan strategi pengembangan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengelolaan pendidikan secara keseluruhan. Agar evaluasi dapat berjalan dengan efektif, penting untuk menetapkan standar yang jelas, melibatkan berbagai pihak dalam proses evaluasi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian evaluasi sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan mencapai beberapa kesimpulan penting. Pertama, sistem manajemen kinerja yang ada saat ini belum sepenuhnya ideal untuk mengukur dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Kedua, ada perbedaan besar antara alat penilaian yang digunakan dan praktik kinerja guru di lapangan. Secara struktural, mekanisme evaluasi kinerja harus diubah secara menyeluruh. Ini akan mencakup perbaikan pada bagian perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut penilaian. Kriteria penilaian harus dibuat secara lebih adil, jelas, dan menunjukkan kemampuan yang diperlukan dalam pendidikan kontemporer. Pengembangan model sistem manajemen kinerja yang berkelanjutan, berbasis kompetensi, dan partisipatif adalah rekomendasi utama. Model ini harus memiliki kemampuan untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan, serta meningkatkan motivasi dan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Iceu Novida. (1997). *Evaluasi Kinerja* (P. 29).
- Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S. (2022). Membangun Guru Yang Profesional Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Penerapan Profesinya. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5362–5369. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2878>
- Mahmudi. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.
- Mamat. (1996). Teori Dan Konsep Manajemen. *Modul*, 1–25.
- Naslen Merry Kulaleen. (2010). Evaluasi Kinerja Aparatur Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Dalam Pelayanan Publik Melalui Sistem Informasi Burasa Kerja Online (BKOL). *Digital Library - Perpustakaan Pusat Unikom - Knowledge Center*, 41–41.
- Naziyatun, S., Herdyastuti, J. T., & Windasari, W. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan Pada SMA Ulul Albab. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 2–3.
- Nurmaini, E., Ramadhani, P. S., Fitri, D., Sembiring, Y., Lubis, D. M., & Iqbal, M. (2024). Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Dan Sistem Pembelajaran. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5(3), 3875.
- Rahmawati, D., Ningrum, R. L. K., Windasari, & Cindy, A. H. (2024). Evaluasi Efektifitas Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 34 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 204.
- Siahan, A., Hidayasha, A., & Kholis, Z. (2024). Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan Di MIN 1Medan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 6973–6975.
- TRISONI, R. (2016). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Ta'dib*, 14(2), 194–202. <https://doi.org/10.31958/jt.v14i2.205>