

Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja untuk Meningkatkan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPN 40 Surabaya

Windasari Windasari*, Eka Putri Krisnawati, Engga Kartika Handayanti

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Tujuan dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara garis besar ialah: (1) Organisasi mendapatkan tenaga kerja yang cakap, bisa dipercaya, serta memiliki motivasi yang tinggi (2) Meningkatkan dan memperbaiki kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan (3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan serta seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja dan kebutuhan organisasi. (4) Menciptakan lingkungan kerja yang tentram, damai dan harmonis. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif Dimana hasil yang diperoleh Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data diperoleh dari wawancara terkait. Evaluasi kinerja mengukur sejauh mana organisasi mencapai tujuan, visi, dan misinya. Keberhasilan suatu sekolah tidak dilihat dari peran tenaga pendidik (guru) melainkan peran dari tenaga kependidikan juga). SMPN 40 Surabaya mengatakan terdapat cara mengidentifikasi dalam system evaluasi kinerja mereka yaitu dengan cara: Menggunakan rapat Pendidikan, Evaluasi kinerja pada SMPN 40 Surabaya berpatokan dengan RHK (rencana hasil kerja) dan juga pada PMM (platform merdeka mengajar) serta Rapot pendidikan yang dirilis setiap tahun sekali.

Kata Kunci: Tenaga Pendidik, Evaluasi, Kinerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i2.339>

*Correspondence: Windasari Windasari

Email: windasari@unesa.ac.id

Received: 05-12-2023

Accepted: 09-01-2024

Published: 27-02-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of educational staff and management broadly aims to: (1) Obtain competent, trustworthy, and highly motivated workforce (2) Enhance and improve the skills of each employee (3) Develop a high-performance work system, including rigorous recruitment and selection procedures, compensation and incentive systems tailored to organizational performance and needs. (4) Create a peaceful, tranquil, and harmonious work environment. The research method used is quantitative, where the results are obtained from interviews related to the issues selected. Performance evaluation measures how far an organization achieves its goals, vision, and mission. The success of a school is not only seen from the role of educational staff (teachers) but also from the role of educational staff. SMPN 40 Surabaya says there are ways to identify in their performance evaluation system: Using educational reports, Performance evaluation at SMPN 40 Surabaya is based on RHK (work plan) and also on PMM (independent teaching platform) as well as the education report released annually.

Keywords: Educator, Evaluation, Performance

Pendahuluan

Tujuan dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara garis besar ialah: (1) Organisasi mendapatkan tenaga kerja yang cakap, bisa dipercaya, serta memiliki motivasi yang tinggi; (2) Meningkatkan dan memperbaiki kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan; (3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan serta seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja dan kebutuhan organisasi. (4) Menciptakan lingkungan kerja yang tenang, damai dan harmonis. (Wijaya Candra, n.d.)

Sistem evaluasi kinerja sangatlah penting dan dibutuhkan di setiap Lembaga (Pallas, 2023; Prieto, 2023; Rodriguez, 2020). Mulai dari Perusahaan hingga Lembaga Pendidikan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan suatu proses sistematis yang mempunyai tujuan untuk mengukur, memahami, serta memperbaiki efektivitas dalam sistem pembelajaran yang terdapat pada ruang lingkup Pendidikan (Alhusaini, 2021; Cohen-Azaria, 2022; Jardilino, 2021; Rodrigo, 2021). Evaluasi kinerja juga berguna untuk mengukur sejauh mana tujuan Pendidikan telah dicapai (Aravena-Gaete, 2021; Aronovich, 2019; Zohriah et al., 2024)

Selain itu SDM juga salah satu faktor penentu dari kinerja, Dimana jika SDM yang didapat tidak sesuai dengan kualitas maka sudah dipastikan kinerja yang dihasilkan pasti tidak sesuai dengan keinginan. Maka dari itu evaluasi kinerja setidaknya dilakukan minim 1 bulan sekali pada suatu Lembaga Pendidikan, guna mengetahui perkembangan dari tenaga pendidik itu sendiri (Guo, 2019; Mathur, 2021; Obreque, 2019). Jika nantinya terdapat salah satu tenaga pendidik yang mengalami kinerja yang buruk maka dari situ kita harus melakukan evaluasi dan menemukan solusi yang terbaik bagi tenaga pendidik tersebut. (Pendidikan dan Kewirausahaan et al., n.d.).

Metode

Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif. Dimana hasil yang diperoleh berasal dari hasil wawancara terkait dari permasalahan yang kami ambil. Hasil wawancara diambil pada hari Senin, 5 Maret 2024 di SMPN 40 Surabaya yang beralamat Jl. Bangkingan VIII No. 8, Bangkingan, Kec. Lakarsantri Surabaya Jawa Timur 61177 pada pukul 09.00 WIB.

Hasil dan Pembahasan

A. Cara Mengoptimalkan System Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan analisis mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya yang mereka dapat dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, serta misinya. (Ika et al., n.d.)

Pada hasil wawancara salah satu Sivitas Akademika di SMPN 40 Surabaya mengatakan jika cara pengoptimalan system evaluasi kinerja ialah dengan mengacu pada RHK (Renacan Hasil Kerja) yang terdapat pada platform PMM (Platform Merdeka Mengajar). Sebagai contoh: mengikuti kegiatan webinar sesuai dengan kompetensi yang

diinginkan oleh tenaga pendidik. Berguna untuk meningkatkan potensi beliau dan jika nantinya Riwayat sudah terekam pada PMM berpengaruh pada Rapot Pendidikan Sekolah.

B. Cara Mengidentifikasi Masalah Dalam System Evaluasi Kinerja

Keberhasilan suatu sekolah tidak dilihat dari peran tenaga pendidik (guru) melainkan peran dari tenaga kependidikan juga). Tenaga kependidikan memiliki peran yaitu melayani civitas akademika, penunjang kinerja perguruan tinggi bahkan keberhasilan dari suatu sekolah. Jadi bisa dikatakan berhasilnya kinerja ialah dengan melihat kualitas dari tenaga pendidik beserta tenaga kependidikannya. (Utomo & Purba, 2021)

Sivitas akademika di SMPN 40 Surabaya mengatakan terdapat cara mengidentifikasi dalam system evaluasi kinerja mereka yaitu dengan cara, menggunakan rapot Pendidikan, rapot ini rilis setiap awal tahun dan kebetulan rapot Pendidikan saat ini rilis pada bulan ferbruari kemarin. Setelah rapot Pendidikan rilis pihak sekolah akan melakukan evaluasi Bersama dengan kepala sekolah untuk mengetahui perkembangan hasil dari evaluasi kinerja di SMPN 40 Surabaya. Hasil yang diperoleh oleh SMPN 40 Surabaya pada tahun ini kedapatan ada yang naik dan juga menurun. Hasil itu diperoleh dari:

- 1) Hasil rapot Pendidikan dari Riwayat Pendidikan guru.
- 2) ANBK dari siswa SMPN 40 Surabaya.
- 3) Minat bakat dari alumni SMPN 40 Surabaya.
- 4) Serta survei dari lingkungan belajar dimana yang menjawab survei ini ialah bapak/ibu guru dan juga siswa.

C. Tantangan Utama

Sivitas Akademika di SMPN 40 Surabaya mengatakan tantangan utama yang mereka hadapi ialah terdapat pada karakteristik siswa mereka sendiri, dimana karakteristik mereka lebih menonjol pada prestasi non akademiki seperti (kejuaran PON).

D. Manfaat Menerapkan System Evaluasi Kinerja

Setiap bidang pekerjaan dalam bidang apapun itu memerlukan evaluasi, Dimana manfaat dari evaluasi sendiri ialah untuk mengetahui potensi kita sudah sampai mana dan juga dari evaluasi kinerja bisa meningkatkan produktifitas kita serta mengurangi angka kurangnya potensi yang dimiliki. (Dwi et al., n.d.)

Pastinya setelah menerapkan system evaluasi kinerja akan mendapatkan timbal balik yaitu manfaat yaitu Bapak/ibu guru lebih bisa mengetahui kompetensi apa yang harus mereka perlukan untuk diri mereka sendiri, berguna juga untuk menunjang proses belajar mengajar mereka agar berjalan dengan baik. Sebagai contoh: gurubahasa jawa harus bisa menggunakan beberapa media seperti, canva yang paling umum digunakan dalam proses mengajar.

Simpulan

Evaluasi kinerja pada SMPN 40 Surabaya berpatokan dengan RHK (rencana hasil kerja) dan juga pada PMM (platform merdeka mengajar) serta Rapot pendidikan yang dirilis setiap tahun sekali. Rapot Pendidikan berisi hasil perkembangan dari evaluasi kinerja

pada SMPN 40 Surabaya. Jadi dari hasil rapat Pendidikan pihak SMPN 40 Surabaya bisa mengetahui sampai mana potensi yang dimiliki oleh tenaga Pendidikan dan kependidikan mereka. Jika terdapat mengalami penurunan mereka akan mengadakan evaluasi , tetapi untuk sebelumnya hal ini di diskusikan dengan kepala sekolah terlebih dahulu.

Daftar Pustaka

- Alhusaini, A. (2021). Relationship Between Teacher's and Therapist's Evaluations on Handwriting Performance in First-grade Children. *Iranian Rehabilitation Journal*, 19(2), 147–155. <https://doi.org/10.32598/IRJ.19.2.1236.1>
- Aravena-Gaete, M. (2021). Evaluation of teacher performance: A look from the certification agencies. *Profesorado*, 25(1), 297–317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Aronovich, M. A. (2019). Teacher performance evaluation: A review of best foreign practices. *Psychological Science and Education*, 24(1), 5–30. <https://doi.org/10.17759/pse.2019240101>
- Cohen-Azaria, Y. (2022). Kindergarten teachers' evaluation: perceptions of the new Israeli multiple domains performance tool. *Quality Assurance in Education*, 30(2), 184–198. <https://doi.org/10.1108/QAE-04-2021-0059>
- Dwi, Y., Program, H., Lingkungan, S. T., Teknik, F., Universitas, A., & Mukti Bandung, W. (n.d.). Manfaat Pemantauan & Pengukuran Kinerja K3 Dalam Kegiatan Pekerjaan Benefits of Monitoring & Measuring OHS Performance in Work Activities (Vol. 2, Issue 1).
- Dwi, Yukeu, Hasyti Program, Studi Teknik Lingkungan, Fakultas Teknik, Arsitektur Universitas, and Winaya Mukti Bandung. n.d. Manfaat Pemantauan & Pengukuran Kinerja K3 Dalam Kegiatan Pekerjaan Benefits of Monitoring & Measuring OHS Performance in Work Activities. Vol. 2.
- Guo, Y. (2019). Effect of Core Self-Evaluations on Research Performance among Chinese University Teachers. *Current Psychology*, 38(5), 1253–1257. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9685-6>
- Ika, R., Program, S., Manajemen, S., Tinggi, S., Kesuma, I. E., Blitar, N., Masrtip, J., 59 Blitar, N., & Timur, J. (n.d.). Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi.
- Ika, Rony, Setiawan Program, Studi Manajemen, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi Kesuma, Negara Blitar, Jl Masrtip, No 59 Blitar, and Jawa Timur. n.d. Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sekolah Tinggi.
- Jardilino, J. R. L. (2021). Teacher Performance Evaluation: to blame, punish or develop professionally? *Ensaio*, 29(111), 318–337. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002902701>

- Mathur, G. (2021). Teacher evaluation of institutional performance: Managing cultural knowledge infrastructure in knowledge organisations. *International Journal of Knowledge Management*, 17(4), 93–108. <https://doi.org/10.4018/IJKM.2021100105>
- Obreque, A. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Pallas, A. M. (2023). The Rhetoric of Teacher Evaluation: New York City Teachers' Responses to Performance Labels. *Educational Policy*, 37(3), 769–799. <https://doi.org/10.1177/089590482111049432>
- Pendidikan dan Kewirausahaan, J., Rachmawati, I., Widayani, A., & Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar, A. (n.d.). Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Bidang Pembelajaran Dengan 360 Degree Feedback (Studi Kasus Pada Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar).
- Pendidikan dan Kewirausahaan, Jurnal, Ika Rachmawati, Anna Widayani, and Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar. n.d. "Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Bidang Pembelajaran Dengan 360 Degree Feedback (Studi Kasus Pada Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar)."
- Prieto, J. (2023). Major increases in teachers' performance evaluations: Evidence from student evaluation of teaching surveys. *Tuning Journal for Higher Education*, 10(2), 105–125. <https://doi.org/10.18543/tjhe.2299>
- Rodrigo, P. B. (2021). Teacher's performance evaluation at a Mexican public university. *Revista de La Educacion Superior*, 50(200), 25–46. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1888>
- Rodriguez, L. A. (2020). Sorting Through Performance Evaluations: The Influence of Performance Evaluation Reform on Teacher Attrition and Mobility. *American Educational Research Journal*, 57(6), 2339–2377. <https://doi.org/10.3102/0002831220910989>
- Utomo, D. P., & Purba, B. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan (TENDIK) Dengan Menggunakan Metode SMARTER. *Jurnal Komtika (Komputasi Dan Informatika)*, 5(2), 140–152. <https://doi.org/10.31603/komtika.v5i2.5619>
- Utomo, Dito Putro, and Bister Purba. 2021. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan (TENDIK) Dengan Menggunakan Metode SMARTER." *Jurnal Komtika (Komputasi Dan Informatika)* 5(2):140–52. doi: 10.31603/komtika.v5i2.5619.
- Wijaya Candra, H. R. R. T. (n.d.). Buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan.pdf.
- Wijaya Candra, Hidayat Rahmat, Rafida Tien. n.d. Buku Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.Pdf.

Zohriah, A., Muín, A., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Kinerja, E., & Pendidik, T. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik Kata kunci (Vol. 7, Issue 2). <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>

Zohriah, Anis, Abdul Muín, Uin Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Evaluasi Kinerja, and Tenaga Pendidik. 2024. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik Kata Kunci. Vol. 7.