

Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan pada SMA Ulul Albab

Syifa Naziyatun*, Jofita Tri Herdyastuti, Windasari Windasari

Manajemen Pendidikan FIP, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan oleh wakil kepala sekolah SMA Ulul Albab. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Sumber datanya terdiri dari kepala sekolah dan humas. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kesimpulan sebagai berikut: (1) Tenaga kependidikan pada SMA Ulul Albab sudah cukup baik walaupun terdapat aspek hambatan (2) Prestasi akademik siswa SMA Ulul Albab, sudah cukup baik (3) Upaya yang dilakukan kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di SMA Ulul Albab adalah mengikuti program yang telah dilaksanakan oleh sekolah yaitu KTI, belajar sendiri melalui buku dan internet.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan, Kualitas Layanan Pendidikan, SMA Ulul Albab

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.481>

*Correspondence: Syifa Naziyatun

Email: syifa.23140@mhs.unesa.ac.id

Received: 02-03-2024

Accepted: 16-04-2024

Published: 28-05-2024



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: This research aims to obtain comprehensive information regarding the evaluation of the performance of educational staff in improving the quality of educational services by the deputy principal of SMA ULUL ALBAB. This research is qualitative research. The data sources consist of school principals and public relations. Data collection procedures were carried out using observation, interviews and documentation. The conclusions are as follows: (1) the educational staff at Ulul Albab High School is quite good even though there are aspects of obstacles (2) The academic achievement of ULUL ALBAB High School students is quite good (3) the efforts made by the performance of the educational staff in improving the quality of educational services at ULUL High School ALBAB is following a program implemented by the school, namely KTI, self-study through books and the internet.

Keywords: Evaluation of Educational Staff Performance, Quality of Educational Services, Ulul Albab High School

Pendahuluan

Tersedianya guru yang profesional merupakan salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mereka lah yang mampu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Pada kenyataannya guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 Undang-undang No. 20 Tahun 2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Oleh karena guru memiliki posisi yang sangat strategis dan sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses pembelajaran (Zahroh, 2017).

Menurut Lincoln (Zainal Arifin, 2009) evaluasi adalah suatu proses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai.

Malcom Provus (2015) mendefinisikan evaluasi yang berarti menilai kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan program yang terlaksana di lapangan untuk mengetahui kelemahan dari suatu program tersebut dan dilakukan perbaikan program. Arti dari beberapa istilah yang telah dijelaskan diatas tentang evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas dari sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

Pengertian kinerja dikemukakan Staw (2003) kinerja didefinisikan output individu atau tim yang tergambar dalam uraian kerjanya dan untuk itu mereka dibayar berdasarkan nilai kinerjanya atau sejenisnya. Sedangkan (Jennifer M George, Gareth R Jones, 2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang. Hal ini meliputi penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan.

Pendidikan di era otonomi daerah menghadapi tantangan besar dan kompleks yang harus di respon secara positif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan produktivitas nasional. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab (Pallas, 2023; Prieto, 2023; Rodriguez, 2020). Guru berposisi sebagai perancang, pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukkseskan proses pembelajaran (Alhusaini, 2021; Cohen-Azaria, 2022; Rodrigo, 2021; Yin, 2022). Pendidikan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran (Bidin A, 2017).

Penilaian terhadap kinerja guru dapat memberikan informasi tentang kelemahan. Keterbatasan dan kekurangan guru dalam mengajar, baik secara personal maupun professional (Aronovich, 2019; Guo, 2019; Jardilino, 2021; Obreque, 2019). Berdasarkan data penilaian kinerja guru dapat ditentukan langkah-langkah untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya (Al-Awdat, 2022; Cabero-Almenara, 2020; Quinn, 2020). 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.

Guru harus mampu menunjukkan kinerja yang konstruktif dan efektif dalam mengajar, sebab akan berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa (Sepúlveda-Obreque, 2023; Zarrinpour, 2021). Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam keefektifkan kerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kualitatif. untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna mendalam mengenai evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di Lembaga pendidikan. Penelitian ini di laksanakan pada SMA Ulul Albab kota sidoarjo, Teknik pengumpulan data yang di gunakan merupakan salah satu langkah utama dalam memperoleh data penelitian, pengumpulan data penelitian ini di lakukan langsung dengan teknik wawancara, observasi, serta studi dokumentasi, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berhadap langsung dan mewawancarai koordinasi di bidang umum yang menangani tenaga kependidikan di Sma Ulul Albab untuk mendapatkan informasi secara lisan berkaitan dengan evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan di Sma Ulul albab.

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian ini di lakukan, materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian) (3) Teknik pengumpulan data dan sasaran penelitian.

Hasil dan Pembahasan

A. Upaya yang Dilakukan SMA Ulul Albab dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

Sebagai sekolah yang berakreditasi A, Sma Ulul Albab tentunya sudah berupaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru-gurunya secara optimal. Kepala sekolah Sma ulul Albab memiliki upaya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pertama, mengikut sertakan atau memberikan kesempatan kepada pada guru-guru untuk mengikuti workshop-workshop pendidikan, pelatihan-pelatihan guru, supervisi pembelajaran pembinaan secara berkala dan berkesinambungan (Nurlaeli & Saryono, 2018).

Kedua, kepala sekolah juga memberikan ruang yang luas bagi seluruh guru untuk terlihat aktif dalam kelompok-kelompok mengajar/guru yang berkaitan dengan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) baik ditingkat wilayah maupun kabupaten. Selain itu guru diwajibkan untuk mengikuti program guru pembelajar adalah salah satu upaya lain yang dilakukan kepala sekolah selain untuk meningkatkan kompetensinya juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

Ketiga, kepala sekolah Sma Ulul Albab juga memberikan pelatihan-pelatihan sendiri terhadap bapak/ibu guru berkaitan dengan mata pelajaran atau berkaitan dengan kurikulum, selain itu sma ulul albab menyediakan program yang biasa di sebut supervisi untuk mengetahui bagaimana kinerja dari bapak atau ibu guru biasanya di laksanakan satu tahun sekali baik semester ganjil ataupun genap, hal ini juga terdapat evaluasi yang di lakukan bapak kepala sekolah bekerja sama dengan waka sekolah berkaitan dengan evaluasi bagaimana perkembangan dari bapak/ibu guru terkait dari proses belajar mengajar dan sekolah sma ulul albab juga selalu berharap semua bapak atau ibu guru mempunyai inovasi, kreativitas yang lebih lanjut lagi dan mengikuti perkembangan yang ada.

Keempat, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja tenaga kependidikan dan staff sekolah. Pelaksana evaluasi ini di bagi dalam tiga tahap yaitu awal semester, tengah semester dan akhir semester. Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja tenaga kependidikan dalam segala aspek mulai dari kesiapan materi pembelajaran sampai dengan cara guru menghadapi peserta didik di dalam kelas.

B. Strategi yang Dilakukan SMA Ulul Albab dalam Mengukur dan Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

SMA Ulul Albab terdapat program supervise atau pengamatan kelas yang di lakukan, jadwal kegiatan supervise ini di lakukan biasanya satu sekali baik semester genap atau ganjil dalam pembelajaran, kepala sekolah menjadi tanggung jawab dalam pelaksanaannya karena kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran. Dengan cara ini kepala sekolah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. serta koordinator menjadi bagian mengawasi dalam proses belajar mengajar untuk mengetahui bagaimana proses belajar mengajar di dalam kelas, bagaimana bapak/ibu guru mengkondisikan kelas ada hasil dari supervise dan menindak lanjutnya, jadi setiap kekurangan dan kelebihan bapak/ibu guru ada diskusi. Tindak lanjutnya biasanya ada raker (rapat kerja) ataupun pelatihan-pelatihan (Muspawi, 2021).

Sistem pengukuran kinerja yang dilakukan di Sma Ulul Albab belum memperlihatkan dengan jelas pencapaian visi organisasi, karena hanya menggambarkan penilaian pencapaian kinerja program dan kegiatan serta upaya organisasi dalam menyerap anggaran. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi hanya dinilai dari aspek pencapaian kinerja organisasi hanya dinilai dari aspek keuangan saja. Untuk mengatasi hal tersebut, maka dibutuhkan suatu sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif dan dapat menggambarkan dengan jelas pencapaian visi organisasi (Fadhilla & Istiningsih, 2020).

C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat di SMA Ulul Albab dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Sekolah

Kegiatan perencanaan yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Bafadal (2003: 26) perencanaan merupakan

suatu proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan di masa datang untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan tenaga administrasi di Sma Ulul Albab selalu mengedepankan perencanaan dan melihat kebutuhan yang ada. Baik kebutuhan siswa maupun pendidikan dan juga melakukan pemeriksaan atau pengecekan atas proses pelayanan yang telah lalu, serta menambahnya sesuai kebutuhan di sekolah tersebut (Rahmiga, 2019).

Peningkatan layanan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan dalam penyusunan program dan anggaran sekolah. Prosedur dalam peningkatan layanan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Proses perencanaan peningkatan layanan dilakukan oleh pengelola tenaga administrasi dengan cara melakukan analisis kebutuhan siswa dan pendidikan disetiap akhir semester. Setelah itu, pengelola tenaga administrasi bertanggung jawab membuat data pengajuan kebutuhan siswa dan selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah, kemudian pengelola beserta kepala sekolah mengidentifikasi layanan yang dibutuhkan (Muspawi & Robi'ah, 2020).

Pelaksanaan adalah upaya untuk mengarahkan tenaga kerja serta mendayagunakan fasilitas yang ada. Salah satu upaya tersebut ialah pengembangan dan pemeliharaan. Pengembangan ialah sebuah kegiatan menambah atau merubah sesuatu agar lebih meningkat dan baik lagi.

Disamping itu, mengenai ketersediaan sarana prasarana, sekolah senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan terhadap siswanya. Hal ini dapat dilihat dari upaya sekolah untuk menyediakan sarana prasarana yang sesuai dengan kebutuhan. Pendistribusian yang diterapkan di Sma Ulul Albab kegiatan pendistribusian berjalan dengan cukup baik. Pelaksanaan tugas tenaga administrasi tentu mengarah kepada tujuan dari suatu administrasi itu sendiri, yang mana menurut Sergiovanni dan Carver dalam Daryanto (2008:17) menyebutkan empat tujuan administrasi yaitu: efektivitas produksi, efisiensi, kemampuan menyesuaikan diri, dan kepuasan kerja.

Adapun aspek hambatan lainnya dalam meningkatkan layanan pendidikan. Pertama, kurangnya sarana dan prasarana menjadi masalah yang sangat penting, kurangnya sarana dan prasarana membuat pembelajaran di sekolah menjadi kurang optimal dan tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua waktu karena sma ulul albab full day menjadi pembelajaran kurang kondusif karena kurangnya istirahat bagi guru dan banyak siswa yang sudah mengantuk bahkan tidur di kelas. Hal tersebut membuat guru keteteran dalam proses pembelajaran karena situasi atau suasana yang kurang mendukung. Ketiga, media pembelajaran yang kurang memadai dapat menghambat maksimalnya proses pembelajaran, guru akan kesulitan dalam menyampaikan pembelajaran di karenakan Sma Ulul Albab full day maka media dan alat pembelajaran menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi guru, karena untuk mengemangkan proses pembelajaran yang kreatif sehingga guru membutuhkan fasilitas yang memadai.

Simpulan

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan, karena dengan adanya evaluasi kinerja tenaga kependidikan kita dapat mengetahui sejauh mana kinerja kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan dan mengetahui (1) upaya apa saja hal yang dilakukan Sma Ulul Albab dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (2) strategi yang dilakukan Sma Ulul Albab dalam mengukur dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (3) faktor pendukung dan faktor penghambat dalam evaluasi kinerja tenaga kependidikan di Sma Ulul Albab. Dalam evaluasi ini, kinerja tenaga kependidikan dinilai berdasarkan kriteria yang relevan, seperti efektivitas, kemandirian, kualitas dan ketepatan waktu. Dengan demikian, evaluasi kinerja tenaga kependidikan dapat membantu meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan, memperbaiki kinerja guru dan meningkatkan prestasi siswa.

Daftar Pustaka

- Al-Awdat, J. E. (2022). The degree to which principals employ electronic job performance evaluations for physical education teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(9), 3248–3262. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i9.7428>
- 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>
- 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>
- bidin A. (2017). Опыт аудита обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации по разделу «Эпидемиологическая безопасность» No Title. *Вестник Росздравнадзора*, 4(1), 9–15.
- Bidin, A. (2017). Опыт аудита обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации по разделу «Эпидемиологическая безопасность». *Вестник Росздравнадзора*, 4(1), 9–15.
- Cabero-Almenara, J. (2020). Digital competency frames for university teachers: Evaluation through the expert competence coefficient. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 23(2), 1–18. <https://doi.org/10.6018/reifop.413601>
- 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>
- Fadhilla, A. R., & Istiningsih. (2020). Strategi meningkatkan kinerja tenaga kependidikan saat SFH (study from home) di masa pandemi COVID-19. *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3(2), 1.

- Fadhilla, A. R., & Istiningsih. (2020). Strategi meningkatkan kinerja tenaga kependidikan saat sfh (study frome home) di masa pandemi covid 19. *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3(2), 1.
- 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>
- 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>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi kinerja tenaga administrasi sekolah dalam peningkatan pelayanan. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p232>
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p232>
- Nurlaeli, Y., & Saryono, O. (2018). Efektivitas musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dalam meningkatkan kinerja mengajar guru bahasa Inggris. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 2(2), 308–317.
- Nurlaeli, Y., & Saryono, O. (2018). Efektivitas musyawarah guru mata pelajaran (mgmp) dalam meningkatkan kinerja mengajar guru bahasa inggris. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 2(2), 308–317.
- Obrique, 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/10.1177/08959048211049432>
- 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>
- Quinn, D. M. (2020a). Experimental Evidence on Teachers' Racial Bias in Student Evaluation: The Role of Grading Scales. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(3), 375–392. <https://doi.org/10.3102/0162373720932188>

- Quinn, D. M. (2020b). Experimental Evidence on Teachers' Racial Bias in Student Evaluation: The Role of Grading Scales. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(3), 375–392. <https://doi.org/10.3102/0162373720932188>
- Rahmiga, S. (2019). Kurangnya sarana dan prasarana belajar di sekolah. *Teknologi Pendidikan*, 4(2), 1–8.
- Rahmiga, S. (2019). Kurangnya Sarana Dan Prasarana Belajar Di Sekolah. *Teknologi Pendidikan*, 4(2), 1–8.
- 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>
- Sepúlveda-Obrique, A. (2023). Recorded Class in Teacher Professional Performance Evaluation: Satisfaction, Performance and Unforeseen Events. *Revista Colombiana de Educacion*, 89, 86–104. <https://doi.org/10.17227/rce.num89-14043>
- Yin, H. (2022). Examining the relationships between teachers' affective states, self-efficacy, and teacher-child relationships in kindergartens: An integration of social cognitive theory and positive psychology. *Studies in Educational Evaluation*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101188>
- Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. 20(1).
- Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. 20(1).
- Zarrinpour, F. (2021). Parent's and teacher's evaluation of aural oral performance of children with hearing aids. *Auditory and Vestibular Research*, 30(4), 280–286. <https://doi.org/10.18502/avr.v30i4.7446>