

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran dan Strategi Penilaian Kinerja dalam Pendidikan

**Chintya Pradilla Putri¹, Muhammad Irwan Padli Nasution^{2*}, Sri Suci Ayu
Sundari³**

^{1,2*,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹chintya.pradilla2003@gmail.com, ^{2*}irwannst@uinsu.ac.id,

³sucisundari@uinsu.ac.id

Abstract

In the application of educational management information systems in the learning process and work assessment strategies, it can also be principled by the effective and efficient use of information technology, information technology is also one of the learning media that is widely used in various fields of education because it increases effectiveness and efficiency in the learning process. This study aims to find out how management information systems are used in Indonesian learning and education. The method used in this study is the method of observation, and documentation for data collection. Data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification consist of data analysis stages. The results of this study indicate that by utilizing educational data processing applications called Principal Data (Dapodik) and information technology to support the learning process in providing educational services by facilitating practical learning by using or utilizing technological infrastructure called computers, shows the conclusion that the application of information systems management is very important especially in the field of learning and educational institutions.

Keywords: Education, Learning, Work, Strategy, Technology

Abstrak

Dalam penerapan sistem informasi manajemen pendidikan dalam proses pembelajaran dan strategi penilaian kerja, dapat pula berprinsip dengan penggunaan teknologi informasi yang efektif dan efisien, juga teknologi informasi menjadi salah satu media pembelajaran yang banyak digunakan di berbagai bidang pendidikan karena meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem informasi manajemen yang digunakan di dalam pembelajaran dan pendidikan Indonesia. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode observasi, dan dokumentasi untuk pengumpulan data. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi terdiri dari tahap analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memanfaatkan aplikasi pengolahan data Pendidikan yang disebut Data Kepala Sekolah (Dapodik) dan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran dalam memberikan layanan pendidikan dengan memfasilitasi pembelajaran praktik oleh menggunakan atau

memanfaatkan infrastruktur teknologi yang disebut komputer, menunjukkan kesimpulan bahwa penerapan sistem informasi manajemen sangat penting terutama di bidang lembaga pembelajaran dan pendidikan.

Kata Kunci: Pendidikan, Pembelajaran, Kerja, Strategi, Teknologi.

1. PENDAHULUAN

Agar suatu lembaga pendidikan dapat terus beroperasi, diperlukan manajemen atau manajemen yang efektif. Ketika orang berbicara tentang sistem informasi manajemen, biasanya yang mereka maksud adalah sistem yang dibuat untuk memproses data dan akan digunakan oleh suatu organisasi.

Teknologi Informasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikuasai dalam era globalisasi saat ini. Komputer merupakan salah satu media yang digunakan dalam teknologi informasi, karena komputer memiliki beberapa fungsi seperti : untuk mengolah data, mencari materi, menyajikan informasi secara kelompok atau individu dan aktivitas lainnya. Pelajar dapat merasakan banyak manfaat dari penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran.

Belajar adalah sebuah perpaduan yang terbuat dari komponen manusia, bahan, kantor, perangkat keras, dan sistem yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sistem informasi manajemen yang melibatkan komponen internal dan eksternal lembaga pendidikan untuk memastikan aliran informasi yang efektif dan berkualitas tinggi, yaitu ketersediaan teknologi informasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya, diperlukan dalam suatu lembaga pendidikan agar informasi dapat mengalir dengan baik.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode observasi. Observasi Secara umum adalah yang melibatkan mengamati suatu kegiatan untuk mengumpulkan data. Teknik observasi adalah kata sifat yang mengacu pada sesuatu yang dapat diukur.

Berkaitan dengan metode analisis data, Winarno Surachmad berpendapat bahwa, metode analisis data adalah usaha yang konkret untuk membuat data tersebut berbicara, sebab berapapun jumlah data dan tingginya nilai data yang terkumpul sebagai hasil dari pengumpulan data bila tidak disusun dan diolah secara sistematis niscaya data-data itu merupakan bahan-bahan yang membisu.

Untuk menguji keabsahan data yang telah dikumpulkan, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ilmu manajemen mencakup sistem informasi manajemen. Untuk menyukseskan kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk di bidang pendidikan, diperlukan semua fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, memimpin / bertindak, dan pengendalian diperlukan.

“Sistem informasi manajemen berorientasi pada sistem informasi dan mengutamakan keakuratan data dan sasaran dalam memperoleh berbagai data dan informasi yang dibutuhkan sekolah. Prasarana, pembiayaan, manajemen, kompetensi lulusan, penilaian, standar isi, pendidik, dan tenaga kependidikan. Adalah contoh informasi yang dibutuhkan. DAPODIK adalah sistem pengelolaan data yang digunakan dalam hal ini. Ini menyimpan data guru, tenaga kependidikan, siswa, sarana dan

prasarana, dan data lainnya yang secara cepat dan akurat dikirim ke Kementerian Nasional dan instansi lain seperti Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Dapodik adalah sistem pengumpulan dan pengelolaan data mikro secara real-time dan online. Data sekolah, data siswa, data pendidik, data pegawai, dan data staf sekolah merupakan jenis data utama yang dikelola oleh sistem dapodik.

Tahap Pelaksanaan

“Siswa, siswa menggunakan media pembelajaran berupa komputer dan Handphone untuk membuat kelompok belajar yang diarahkan langsung oleh guru mata pelajaran. Siswa mencari materi yang mereka butuhkan, kemudian mendiskusikannya atau memecahkan masalah yang belum mereka pahami dengan teman satu kelompoknya”.

Selain itu, pendidik harus mampu memahami dan mengatasi setiap kendala yang dihadapi siswa selama proses pembelajaran. “Guru mata pelajaran membimbing siswa menggunakan media pembelajaran untuk menjelaskan pelajaran dan mempraktekkan jika siswa mengalami kesulitan belajar sehingga siswa dapat dengan mudah memahami apa yang dijelaskan oleh pendidik”.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa selama tahap pelaksanaan proses pembelajaran yaitu menggunakan metode dan teknik dalam proses pembelajaran, menggunakan aspek pendekatan, menggunakan aspek strategi dan taktik dalam proses pembelajaran. diskusi kelompok, simulasi, dan metode lainnya digunakan dalam proses pembelajaran. Media cetak (buku), gambar, handphone, dan komputer merupakan media yang digunakan dalam proses pembelajaran pada masa sekarang ini.

Tahap Evaluasi

Tanggung jawab guru selama tahap evaluasi adalah mengevaluasi proses pembelajaran. Evaluasi adalah suatu metode untuk mengevaluasi kemajuan menuju tujuan. Kuantitas dan kualitas tujuan pembelajaran yang dicapai dapat diukur melalui evaluasi.

Evaluasi pengetahuan pembelajaran tertulis, lisan, dan berbasis pertanyaan adalah semua pilihan. Ujian praktik, analisis keterampilan dan tugas, serta evaluasi oleh siswa sendiri, semuanya dapat digunakan untuk mengevaluasi keterampilan belajar. Daftar sikap, daftar pemeriksaan sikap yang disesuaikan dengan tujuan program, dan skala diferensial sematik semuanya dapat digunakan untuk mengevaluasi pembelajaran sikap.

Apapun jenis tes yang diberikan kepada siswa, tetap harus memenuhi persyaratan standar, seperti berikut : Mengukur atau menilai apa yang akan diukur atau dinilai dengan validitas, yaitu mengukur atau menilai apa yang hendak diukur atau dinilai, khususnya yang berkaitan dengan bahan pelajaran standar dan keterampilan dasar. memiliki reliabilitas, atau penentuan hasil siswa ketika diuji lagi. Penilaiannya harus cakap dan pragmatis. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa pendidik harus mengevaluasi daftar pertanyaan ujian dan pengetahuan pembelajaran berbasis tes selama tahap evaluasi. Analisis tugas, yang dievaluasi oleh pendidik sendiri, dan ujian praktik digunakan untuk mengevaluasi keterampilan belajar. Selain itu, format tes yang diberikan kepada siswa harus tetap memenuhi persyaratan standar. Pelaksanaan proses belajar mengajar sangat bermanfaat itu dari ketersediaan teknologi informasi. Memudahkan guru untuk mengkomunikasikan informasi dan siswa untuk menemukan bahan ajar.

1. Pengertian Strategi dan Penilaian Kinerja

a. Pengertian Strategi

Kata Yunani "strategia" yang berarti "seni jenderal" atau "seni seorang komandan yang biasanya digunakan dalam perang" adalah asal kata "strategia" Rowley dan Jackson

menjelaskan bahwa strategi biasanya digabungkan ke dalam rencana jangka pendek atau jangka panjang dan merupakan alat untuk mentransmisikan tujuan, visi, dan misi organisasi ke dalam kegiatan operasional yang terorganisir dan sistematis.

b. Pengertian Kinerja

Kinetika energi kerja disingkat sebagai kinerja, yang merupakan padanan bahasa Inggris dari konsep kinerja. Kinerja sering diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Wirawan mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja yang bermutu dan bermutu tinggi dari seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja akan terus dianggap sebagai komponen penting dalam mengelola organisasi dan karyawannya. Bagaimana penilaian itu sendiri dapat memberikan umpan balik yang tepat pada aktivitas penilaian dan menghubungkannya dengan pekerjaan dan tujuan organisasi adalah bagian penting dari proses. Berdasarkan deskripsi pekerjaan, kinerja pekerja dievaluasi secara terstruktur, khususnya sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Mondy, sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu dan kolektif karyawan dikenal sebagai penilaian kinerja. Evaluasi kinerja sering dipandang sebagai tindakan rutin, tidak diinginkan, dan negatif yang tidak memiliki keterampilan. Sebaliknya, evaluasi kinerja merupakan hal yang penting. aktivitas yang menguntungkan bisnis dalam berbagai cara. Beberapa alasan mengapa kinerja dievaluasi sebagai berikut:

(1) Penilaian kinerja memainkan peran terintegrasi yang penting dalam proses manajemen kinerja perusahaan, (2) penilaian kinerja memungkinkan manajemen dan karyawan untuk mengembangkan rencana untuk memperbaiki berbagai kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk mengkonfirmasi hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan, (3) penilaian kinerja penting untuk tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahan tertentu, dan (4) penilaian sangat penting dalam membuat keputusan kenaikan gaji dan promosi.

Sementara itu, Mejia, dkk mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan. 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Dalam proses ini, manajemen menentukan kinerja karyawan mana yang baik atau buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki tugas yang sama. 3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Manajemen harus berorientasi pada masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis, evaluasi kinerja memiliki tujuan dan keuntungan sebagai berikut bagi organisasi dan karyawan yang dievaluasi:

- a. Peningkatan Kinerja memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan yang terkait dengan peningkatan kinerja.
- b. Modifikasi Kompensasi Berkontribusi pada proses penentuan siapa yang memenuhi syarat untuk kenaikan gaji dan siapa yang tidak.
- c. Pilihan Tentang Penempatan Tentukan penurunan pangkat, promosi, dan transfer.
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pendidikan Menetapkan persyaratan pelatihan dan pengembangan karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal.
- e. Pengembangan dan Perencanaan Operator Panduan untuk mencari tahu jenis karier apa yang dapat Anda miliki dan seberapa banyak yang dapat Anda peroleh darinya.
- f. Kelemahan dalam Proses Kepegawaian mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. Kesalahan Pendidikan dan Kekeliruan Rencana Jabatan. Berkontribusi pada penjelasan kesalahan yang telah dibuat dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan desain pekerjaan, sistem informasi untuk manajemen sumber daya manusia, dan analisis pekerjaan.
- h. Kesempatan yang Sama dalam Pekerjaan menunjukkan bahwa tidak ada bias dalam keputusan penempatan.
- i. Ancaman dari Luar Faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan hal-hal lain dapat berdampak pada kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Biasanya faktor-faktor tersebut sulit dilihat. Namun jika performance review dilakukan, maka faktor eksternal tersebut akan muncul, sehingga memudahkan departemen HR untuk membantu karyawan berkinerja lebih baik.
- j. Komentar Berikan umpan balik kepada karyawan itu sendiri serta masalah personalia.

Berikut adalah tujuan yang ditetapkan berbagai organisasi dan lembaga manajemen untuk evaluasi kinerja :

- a. Memberikan umpan balik mengenai masalah personel dan karyawan.
- b. Diperhitungkan saat menentukan sistem penghargaan.
- c. Hal ini diperhitungkan saat melakukan promosi dan rotasi karyawan.
- d. Hal ini digunakan untuk mempelajari kebutuhan karyawan akan pelatihan dan pengembangan.

3. Elemen Penilaian Kinerja Penilaian

Gambaran yang akurat tentang kinerja karyawan dimungkinkan dengan kinerja yang baik. Tujuan penilaian tidak hanya untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja yang buruk tetapi juga untuk menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

4. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berorientasi masa lalu (juga dikenal sebagai penilaian kinerja berorientasi masa lalu) dan penilaian kinerja berorientasi masa depan (juga dikenal sebagai penilaian kinerja berorientasi masa depan) 20 adalah dua kategori utama yang dapat digunakan untuk evaluasi kinerja. Meskipun ada banyak jenis evaluasi kinerja yang berbeda, penilaian kinerja berorientasi masa lalu adalah yang paling umum. Ini memiliki keuntungan karena jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif.

5. Proses Penyusunan

Penilaian Kinerja Proses penyusunan penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dibagi menjadi beberapa tahapan kegiatan yang ditunjukkan melalui langkah-langkah berikut: Langkah pertama yang harus dilakukan dalam mengembangkan sistem penilaian kinerja adalah terlebih dahulu menggali tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan sistem penilaian kinerja yang dikompilasi. Hal ini penting karena mengetahui tujuan yang

ingin dicapai akan memudahkan dalam menentukan desain penilaian kinerja. Langkah kedua adalah menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga akan diketahui dimensi apa yang akan diukur dalam penilaian kinerja. Dimensi tersebut tentunya harus erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas pada jabatan tersebut. Tahap ini biasanya dapat dilakukan dengan menganalisis posisi (analisis pekerjaan) atau menganalisis deskripsi pekerjaan dari setiap posisi. Hubungan antara dimensi-dimensi ini dan tugas-tugas yang dilakukan di posisi itu. Menganalisis posisi (analisis pekerjaan) atau menganalisis deskripsi pekerjaan untuk masing-masing posisi biasanya metode yang digunakan pada tahap ini.

6. Kinerja dan Mutu Sekolah

Sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi sekolah berkorelasi dengan kinerja sekolah. Kinerja sekolah merupakan tolok ukur keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Kinerja dipengaruhi oleh metode yang digunakan dan upaya yang dilakukan, yang pada gilirannya akan menunjukkan pekerjaan sekolah yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan atau sasarannya. Memenuhi delapan standar nasional pendidikan, penilaian akreditasi institusi yang memberikan informasi tentang kualitas sekolah dilakukan setiap lima tahun.

4. PENUTUP

Menggunakan aplikasi pengolahan data seperti dapodik dan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran dan memberikan layanan pendidikan dengan memfasilitasi praktik pembelajaran melalui penggunaan infrastruktur teknologi, seperti fasilitas pembelajaran yang mengintegrasikan komputer, penerapan sistem informasi manajemen sangat penting di lembaga pendidikan. Sebelum melaksanakan proses pembelajaran, pelaksanaan proses harus melalui tiga tahap, yang pertama adalah tahap perencanaan. Membuat program tahunan, analisis hari efektif, RPP, dan penilaian pembelajaran, menyusun silabus, dan membuat hari efektif. analisis. Kedua, tahap implementasi. Pada tahap ini terdapat aspek pendekatan pembelajaran, strategi dan taktik pembelajaran, serta metode dan teknik pembelajaran yang perlu dilengkapi. Media cetak (buku), gambar, handphone, dan komputer tersedia media pembelajaran yang digunakan dalam proses. Tahap ketiga adalah evaluasi. Pada tahap ini, pengetahuan pembelajaran diuji secara lisan, tertulis, dan daftar soal ujian dievaluasi.

Tinjauan kinerja untuk seorang karyawan adalah kesempatan bagi orang yang melakukan pekerjaan dan orang yang memberikan pekerjaan untuk berbicara tentang apa yang mereka harapkan dari satu sama lain dan seberapa baik harapan tersebut terpenuhi. Perubahan yang dilakukan dimaksudkan untuk memudahkan berbagai kekuatan yang hadir untuk memanfaatkan peluang yang sudah ada, menjauhi berbagai ancaman, dan mengurangi atau bahkan menghilangkan berbagai kelemahan. Adanya perilaku yang dapat diterima dan peningkatan kemampuan pada setiap individu juga secara langsung akan memperluas keterampilan asosiasi atau organisasi tempat pekerja tersebut bekerja. Upaya untuk mewujudkan akuntabilitas perilaku dan perilaku harus dilakukan oleh masing-masing identitas (lembaga/organisasi) terhadap pribadinya sendiri dalam rangka mewujudkan akuntabilitas publik atau akuntabilitas kinerja instansi pemerintah agar dapat beroperasi sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicita-citakan bersama.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Elwood S, Buffar. 1997. Manajemen Produksi/Operasi. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Euis Karwati, Donni Juni Priansa. 2013. Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah ; Membangun Sekolah yang Bermutu. Bandung : Alfabeta.
- Helmawati. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Husaini Usman, Manajemem Teori. 2014. Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R.W & Noe III, RM, Human Resource Management, Massahusetts, Allyn & Bacon, Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta : Erlangga.
- Pidarta, Made. 2013. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Richard L. 2011. Daft. Era Baru Manajemen. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta : Salemba.
- Rowley Chris, Jackson Keith 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Salehuddin. 2012. Perencanaan Pembelajaran. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siswanto H. B. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remadja Rosdakarya.
- Subagyo, Joko. 2012. Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudjana, Nana. 2014. Teknologi Pengajaran. Bandung : Sinar Baru.
- Surahmad, Winarno. 2013. Pengantar Penelitian Ilmiah Metode dan Teknik. Bandung : Tarsito.
- Sutabri, Tata. 2013. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta : Andi.
- Wahyudi, Subando. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- William R. Werther, Jr., dan Keith Davis, Human Resources and Personnel Management, 1993 Wirawan. 2009. Evaluasi kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Zakiyudin, Ais. 2012. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media.