

Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review

Okvi Maharani¹, Ida Rindaningsih²

^{1,2}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah, Sidoarjo, Indonesia

Email: ¹okvi83mh@gmail.com, ²rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstract

In an organizational institution, in this case an educational institution, every employee is always demanded to be able to provide positive and best performance. This is a strong foundation that an institution's performance is very dependent on the performance of its employees. Therefore, with an objective evaluation of employee performance, it is hoped that it will be able to provide more encouragement to employees to work well. But what happens in many educational institutions, employee performance appraisal is still done manually, that is, based on certain standards or criteria, without regard to other criteria. This study analyzes the process of performance appraisal in educational institutions that are able to improve the performance of these institutions. The purpose of this research is to find out how far the performance appraisal process can improve achievement and performance in educational institutions. The method used in this study is an exploratory approach by reviewing the contents or identifying several articles. The results of the study show that objectively evaluating the performance of educational staff can improve their achievements and performance.

Keywords: Assessment, Achievement, Performance, Education Personnel

Abstrak

Dalam suatu lembaga organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan, setiap karyawan selalu mendapat tuntutan agar mampu memberikan kinerja positif dan terbaik. Hal ini menjadi landasan yang kuat bahwa suatu kinerja lembaga sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif diharapkan mampu memberi dorongan lebih terhadap karyawan agar bekerja dengan baik. Tetapi yang terjadi di banyak lembaga pendidikan, penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual yaitu dengan berdasarkan pada standar atau kriteria tertentu saja, tanpa memperhatikan kriteria yang lain. Penelitian ini menganalisa proses penilaian kinerja pada lembaga pendidikan yang mampu meningkatkan kinerja lembaga tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana proses penilaian kinerja yang mampu meningkatkan prestasi dan kinerja pada lembaga pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan eksploratif dengan mengulas isi atau mengidentifikasi beberapa artikel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja tenaga kependidikan dengan objektif dapat meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, Prestasi kerja, Kinerja, Tenaga Kependidikan

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja dalam suatu lembaga yang sangat penting adalah kualitas sumber daya manusianya. Memiliki Sumber daya manusia yang bagus menjadi tugas penting pada suatu lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi merupakan faktor pendukung yang utama. Salah satu indikator mempunyai kompetensi yang tinggi yaitu dari prestasi kerjanya. Suatu lembaga dapat mengetahui prestasi yang dicapai karyawan dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini menjadi salah satu pertimbangan lembaga untuk menentukan karyawan yang terbaik (Purnamasari et al., 2017). Melalui evaluasi prestasi kerja karyawan, lembaga akan mendapatkan informasi yang dapat digunakan dalam proses mengambil keputusan. Kinerja seorang karyawan merupakan serangkaian kemampuan, usaha serta kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya. Mengamati begitu pentingnya penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan maka penelitian ini menganalisis literatur yang menunjukkan keterkaitan tersebut. Namun masih menjadi persoalan secara umum bahwa lembaga pendidikan mengalami beberapa kendala dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu menggambarkan literatur secara umum, menganalisis tema yang dipelajari pada beberapa artikel, serta mengklasifikasi keterbatasan penelitian dan mencari peluang penelitian yang akan datang.

2. KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi sangat diperlukan pada saat ini. Lembaga pendidikan sebagai salah satu penentu tercapainya tujuan pendidikan nasional sudah seharusnya mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Beberapa penelitian menuliskan bahwa salah satu indikasi yang dapat dijadikan pedoman berkompeten yaitu dari prestasi kerja tenaga kependidikan lembaga tersebut. Suatu lembaga dapat mengetahui prestasi yang dicapai karyawan dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini menjadi salah satu pertimbangan lembaga untuk menentukan karyawan yang terbaik (Purnamasari et al., 2017). Melalui evaluasi prestasi kerja karyawan, lembaga akan mendapatkan informasi yang dapat digunakan dalam proses mengambil keputusan. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki suatu lembaga melalui peningkatan kinerja dari SDM lembaga (Susilowati et al., 2018).

Kinerja seorang karyawan merupakan serangkaian kemampuan, usaha serta kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya. Kinerja yaitu suatu catatan outcome yang diperoleh dari fungsi karyawan dengan kriteria tertentu atau dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah level atau jenjang dimana para karyawan telah mencapai kriteria-kriteria persyaratan pekerjaan (Susilowati et al., 2018) (Son & Faisal, 2017). Kinerja juga merupakan usaha dan upaya yang diperlihatkan atau ditonjolkan oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktivitas, tugas serta tanggung jawabnya sehingga didapatkan hasil yang optimal dari usahanya tersebut (Kurniati et al., 2018). Pendapat lain menyampaikan bahwa baik atau buruknya kinerja tidak hanya diukur dari level kuantitasnya saja dalam hal ini banyak pekerjaan yang dilakukan tetapi juga diukur dari kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya (Yusrizal, 2017). Kinerja adalah melaksanakan kerja, adanya unjuk kerja, dan hasil kerja yang mampu dilampaui seorang karyawan yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau lembaga (Muslim & Wekke, 2018).

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses mengevaluasi yang dilakukan oleh lembaga dengan ketentuan atau kriteria yang telah ditetapkan terhadap tugas seorang karyawan (Ruskan, 2017). Penilaian kinerja dilakukan secara terstruktur dan sistematis terhadap tampilan yang dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut serta terhadap taraf potensi kinerja karyawan dalam usaha untuk selalu mengembangkan dirinya (Novita & Yulianti, 2020).

Ada banyak faktor yang menjadi pengaruh penilaian kinerja yaitu, faktor kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan ini mengacu bahwa karyawan pada dasarnya harus mampu memenuhi standar minimal jenjang pendidikan formalnya yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Faktor berikutnya yaitu adanya motivasi pada diri seorang karyawan. Motivasi ini hendaknya dari awal sudah dimiliki oleh karyawan, bukan karena keterpaksaan atau suatu hal yang kebetulan (Saputra et al., 2018). Pada penelitian yang lain menyebutkan aspek yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan yaitu adanya kecakapan serta motivasi. Dalam ilmu psikologi kecakapan karyawan dalam hal ini pendidik terbagi dalam dua kecakapan yaitu kecakapan potensi dan kecakapan reality. Kecakapan reality ini meliputi pengetahuan dan skill. Di mana dapat dijelaskan bahwa background pendidikan seorang pendidik harus sesuai dengan bidang pengajarannya sehingga akan mampu terwujud karyawan yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kriteria tersebut maka kinerja yang baik akan dapat dengan mudah diperolehnya. Suasana kerja yang mendukung dalam keseharian juga mampu meningkatkan motivasi seorang karyawan atau pendidik (Setiawan et al., 2020).

Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam dunia pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan melaksanakan pelatihan dan motivasi kerja (Setiawan et al., 2020). Pada penelitian yang lain menyampaikan bahwa diklat merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, sehingga diberbagai tempat diklat menjadi suatu program pokok yang diutamakan (Nurjanah, 2019). Peneliti lain menyampaikan bahwa melalui supervisi klinis kinerja seorang pendidik dapat diwujudkan. Di mana supervisi klinis merupakan suatu pembinaan yang dilakukan oleh supervisor dalam hal ini bisa pengawas ataupun kepala sekolah yang melakukan penilaian berfokus pada pengelolaan kelas pendidik (Makhsun et al., 2020). Namun ada yang menyampaikan bahwa supervisi yang dilakukan untuk penilaian kinerja lebih condong pada justifikasi kinerja pendidik tidak hanya bertujuan untuk membantu pendidik dalam menyelesaikan permasalahan dalam meningkatkan pembelajaran di kelasnya (Asyari, 2020). Peneliti lain menyampaikan bahwa sertifikasi pendidik merupakan salah satu yang menjadikan guru profesional sehingga menciptakan penilaian kinerja yang baik baik (Fitriadi et al., 2020).

Dengan semakin berkembangnya teknologi dan informasi saat ini penilaian kinerja hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman. Penggunaan sistem yang terhubung internet sudah digunakan di berbagai bidang kehidupan. Hal ini terbukti bahwa lembaga pendidikan sudah banyak menggunakan sistem yang sudah terkomputerisasi serta selalu terhubung internet dalam aktivitasnya (Susilowati et al., 2018). Oleh karena itu teknologi informasi sangat diperlukan untuk menunjang dan memudahkan dalam memberikan suatu putusan yang berkaitan dengan aktivitas pada lembaga pendidikan (Purnamasari et al., 2017). Namun masih banyak juga yang melakukan penilaian kinerja dengan sistem yang manual, maksudnya melakukan penilaian kinerja karyawan dengan melakukan penilaian pada standar atau kriteria tertentu saja, tanpa memperhatikan kriteria-kriteria yang lainnya yang tentu akan membuka peluang kesalahan semakin besar (Zuraidah & Aisayah, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka melalui beberapa artikel dengan cara membandingkan atau membahas isi serta kesimpulan pada beberapa artikel tersebut. Artikel di peroleh dari jurnal nasional yang berfokus pada sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Kata kunci yang digunakan yaitu, kinerja, penilaian kinerja, prestasi kerja, tenaga kependidikan. Studi pustaka diharapkan tidak hanya membaca suatu literature, namun juga perlu melakukan evaluasi yang bersifat mendalam serta kritis terhadap artikel-artikel yang menjadi sumber penelitian. Hasil dari kegiatan yang telah dilakukan kemudian dituliskan dalam bentuk artikel ilmiah (Halisa, 2020).

Kerangka berpikir yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan pemikiran awal bahwa sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menghadapi perubahan zaman yang terus berkembang. Masing-masing lembaga pendidikan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Cara yang dilakukan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja secara objektif terhadap karyawan atau pendidik pada lembaganya. Salah satunya dengan melakukan pelatihan, supervisi, diklat dan sertifikasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyampaikan hasil dari deskriptif dan analisis topik dari suatu literature.

A. Analisis Deskriptif

Tabel berikut memunjukkan beberapa literature yang digunakan penulis untuk melakukan pembahasan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Literature

Judul	Jurnal
Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi Islam Dengan Balanced Scorecard Agar Terwujud Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Maqasid Syariah Penulis: Zuraidah Esy Nur Aisayah	JRAK. Vol.8 No.2 Agustus 2017 Hal. 121 – 131
Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Klabat Menggunakan Metode Analytic Network Process Penulis: Stenly Ibrahim Adam, Oktoverano Lengkong	Cogito Smart Journal VOL. 5 NO.2 Desember 2019
Peningkatan kinerja Guru MI di Kecamatan Jumo Temanggung dalam penilaian berbasis kelas melalui supervisi klinis Penulis : Nur Makhsun	Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial Vol 7, No 1 (2020): Vol. 7, No. 1, April 2020
Evaluasi Diklat Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (PKG) Dan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) Penulis: Ai Nurjanah	EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan, 17(3), 2019, 284-299
Kolaborasi Metode SAW Dan AHP Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Asisten Laboratorium	Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL.9, NO.1, April 2017 ISSN Print : 2085-1588 ISSN Online :2355-4614

Penulis: Endang Lestari	
Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru Penulis: Dedi Setiawan , Hendra Dani Saputra, Muslim, R Chandra	Volume 20 Number 1, 2020 ISSN: 1411 – 3411 (p) ISSN: 2549 – 9815 (e) DOI: 10.24036/invotek.v20i1.361
Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang Penulis: Harison, Roby Faisal	Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer, 5(2), 2017, 89-93
Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah SMA/SMK Di Kecamatan Bumiayu Menggunakan Metode TOPSIS Penulis: Tyas Pratama Puja Kususma, Nurul Mega Saraswati	Jurnal Telematika Vol. 11 No. 1 Februari 2018
Sistem Penilaian Kinerja Dosen Teladan Menggunakan Metode SIMPLE MULTY ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE (SMART Penulis: Yeni Purnamasari, Tacbir Hendro Pudjiantoro, Dian Nursantika	Jurnal Teknologi Elektro Vol 8, No 1 (2017)
Persepsi Mahasiswa Pendidikan Matematika Terhadap Kinerja Dosen Dalam Proses Perkuliahan Penulis: Nani Kurniati, Baidowi, Nurul Hikmah	Pijar MIPA, Vol. XIII No.1, Maret 2018: 32-36
Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Gunung Alip Menggunakan Metode TOPSIS Penulis: Tri Susilowati, Ahlun Nazar, Siti Mukodimah, Muhammad Idris, Trisnawati, Fiqih Satria	Jurnal TAM (Technology Acceptance Model) Volume 9, Nomor 1, Juli 2018 Hal. 36-42

Artikel di atas menggunakan berbagai metode dalam melakukan penelitiannya. Namun hasil yang diperoleh hampir semuanya menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan pada lembaga pendidikan secara objektif mampu meningkatkan prestasi dan kinerja tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan.

B. Analisis Topik

Topik yang dibahas dalam penelitian ini melingkupi Penilaian Kinerja pada lembaga pendidikan. Penilaian kinerja ini berfokus pada lembaga pendidikan.

Tabel 2: Analisis Topik Literature

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Zuraidah Esy Nur Aisayah	Penilaian kinerja, balanced scorecard	Kualitatif dengan meneliti perguruan tinggi negeri Islam	Diperoleh hasil yang berimbang antara perspektif

			pelanggan dengan 38 KPI yang digunakan.
Stenly Ibrahim Adam, Oktoverano Lengkong	Sistem pendukung keputusan, penilaian kinerja	Tidak menyebutkan metode dengan jelas, namun menampilkan alur-alur penelitian serta data-data dalam web	-Dengan Metode ANP menunjukkan pengambilan keputusan menunjukkan nilai kompetensi sesuai dengan bobot serta kriteria yang telah disepakati -ANP membantu para pengambil keputusan agar memberikan keputusan secara efektif dan objektif
Nur Makhsun	Peningkatan kinerja, supervisi klinis	Penelitian tindakan Kepengawasan, dengan 3 siklus meliputi perencanaan, tindakan, pengamatan dan refleksi. Penelitian dilakukn kepada guru MI.	Melalui penilaian kelas berbasis supervisi klinis yang dilakukan pengawas menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru dalam setiap tahapan yang dilakukan.
Ai Nurjanah	Diklat, Peningkatan Kinerja guru	Menggunakan metode kombinasi (mixed methodes) tipe concurreent embedded dengan pendekatan deskriptif dengan jumlah populasi 330 serta sampel 77 orang	Kegiatan Diklat meningkatkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan angka kredit pesertanya
Endang Lestari	Metode SAW dan AHP, Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja	1) Pengumpulan data, 2) Analisa data dan Penentuan Kriteria Penilaian Kinerja, 3) Metode Pengembangan Sistem. Pada tahap	Kolaborasi Metode SAW dan AHP mampu menghasilkan system terkomputerisasi dalam pengambilan keputusan penilaian keinerja

		pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan survey lapangan. Tahap analisa menganalisa untuk menentukan penggunaan metode SAW dan AHP pada Instrumen data apa saja, kemudian untuk Pengembangan Sistem dengan menggunakan tahap/fase pengambilan keputusan menurut Simon [4] yang di bagi menjadi empat fase, yaitu: 1) Fase Inteligensi (Intelligent Phase), 2) Fase Perancangan (Design Phase), 3) Fase Pemilihan (Choice Phase) dan Fase Implementasi (Implementation of Solution).	yang efektif, efisien
Dedi Setiawan , Hendra Dani Saputra, Muslim, R Chandra	Penilaian kinerja, kompetensi guru	penelitian kombinasi (kuantitatif dan kualitatif). Subjek penelitian sebanyak 55 orang. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, teman sejawat, observasi, wawancara dan data hasilnya di analisis menggunakan rumus persentase.	Penilaian kinerja yang dilakukan mampu meningkatkan kompetensi guru baik pedagogic maupun kepribadian

Harison, Roby Faisal	Penilaian kinerja, berbasis web	pengumpulan data, kuesioner, wawancara, perancangan sistem sesuai kebutuhan	Melalui sistem informasi berbasis web proses penilaian kinerja lebih efektif dan efisien
Tyas Pratama Puja Kusuma, Nurul Mega Saraswati	Penilaian kinerja, metode TOPSIS	metode TOPSIS (Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solutio) untuk menghitung beberapa pemilihan penilaian kriteria dan standar penilaian di setiap kriteria	Metode TOPSIS mampu menghasilkan keputusan yang efektif dan efisien dalam menentukan penilaian kinerja pendidik.
Yeni Purnamasari, Tacbir Hendro Pudjiantoro, Dian Nursantika	Sistem penilaian kinerja, Metode SMART	SMART yang terdiri dari Input pada sistem ini adalah Sistem yang akan dibangun pada penelitian ini terdiri dari masukan (input) yang berupa data dosen, data yang menjadi masukan dari tahap ini yaitu Pada tahapan proses data dosen yang sebelumnya dimasukan akan diproses ke dalam database dosen yang di kategorikan berdasarkan fakultas, untuk dilakukan pengelompokkan kriteria dosen teladan yang akan disimpan dalam database kriteria dosen teladan	metode SMART mampu memberikan rekomendasi yang tepat dan sesuai serta dapat membantu dalam penilaian pemilihan dosen teladan.
Nani Kurniati, Baidowi, Nurul Hikmah	Persepsi mahasiswa, penilaian kinerja	Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif. . Jumlah mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 120 orang	terdapat hubungan positif antara persepsi mahasiswa terhadap kinerja dosen

		yang tersebar dari mahasiswa semester III, V, VII dan IX.	
Tri Susilowati, Ahlun Nazar, Siti Mukodimah, Muhammad Idris, Trisnawati, Fiqih Satria	Sistem pendukung keputusan, penilaian kinerja, TOPSIS	wawancara, observasi, dokumentasi dan kepustakaan	Dalam penelitian penilaian kinerja menggunakan TOPSIS diperoleh hasil bahwa kinerja guru baik. Penggunaan metode ini dianggap lebih objektif dan akurat karena menghasilkan perengkingan bobot kriteria yang efektif

Pada tabel kedua menunjukkan perbedaan indikator atau variabel yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya. Dalam menentukan penilaian kinerja para peneliti menggunakan variabel yang berbeda-beda. Kemudian metode yang digunakan oleh para peneliti juga menunjukkan perbedaan, mulai dari kualitatif, metode kombinasi, tindakan pengawasan, wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, metode TOPSIS, metode SMART, ataupun metode SAW dan AHP. Pada masing-masing metode yang digunakan mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zuraidah dkk diperoleh data melalui balanced scorecard diharapkan kinerja dan upaya untuk menyampaikan pengajaran, kegiatan penelitian, layanan yang optimal dirasakan pelanggan, serta tercipta karyawan yang selalu termotivasi. Balanced scorecard sebagai kerangka untuk menerjemahkan misi dan tujuan ke dalam beberapa indikator kinerja (finansial, pelanggan, proses bisnis internal, inovasi dan pembelajaran) yang mengarah ke Maqasid Syariah (Hifdzu din, hifdz nas, hifdzu aql, hifdzu nal, hifdzu nasab). Dari hasil penelitian diperoleh hasil yang berimbang antara perspektif pelanggan dengan 38 KPI yang digunakan. Dalam artian bahwa melalui Balanced Scorecard lembaga memperoleh rekomendasi-rekomendasi yang bisa menjadi program kerja pada masing-masing bidang sehingga tujuan-tujuan strategis dapat dicapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stenly dkk, Endang Lestari dkk, harison dkk menunjukkan hasil bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif baik menggunakan metode ANP, kolaborasi SAW dan AHP, Berbasis Web, SMART, ataupun menggunakan metode TOPSIS mampu memotivasi karyawan sehingga mampu bekerja lebih baik penuh dengan prestasi dan meraih kinerja terbaiknya. Melalui penggunaan metode-metode maka penilaian kinerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sistem lebih terkomputerisasi. Dengan metode-metode tersebut sangat membantu lembaga pendidikan dalam proses mengambil keputusan. Nilai-nilai kompetensi dipastikan akurat dan sesuai berdasarkan bobot dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Pada penggunaan dengan kolaborasi SAW dan AHP mempunyai kelebihan dimana system mampu membandingkan nilai dari setiap personil yang satu dengan yang lainnya secara otomatis. Hasil dari perbandingan yang ditampilkan menentukan rekomendasi dalam bentuk perangkingan. Selain itu kolaborasi metode ini mampu memberikan

informasi secara detail keunggulan dan kelemahan personil, dan secara institusi dapat memberikan gambaran pelatihan yang sesuai. Pada metode SMART yang digunakan peneliti untuk melakukan penilaian kinerja mampu memberikan rekomendasi yang tepat dan sesuai. SMART menggunakan linera additive model untuk memperkirakan nilai setiap alternatif. Selain itu peneliti menggunakan pendekatan terstruktur yang dilengkapi dengan alat-alat dan teknik yang dibutuhkan dalam pengembangan system. Pada hasil metode SMART juga bisa menunjukkan perangkian serta alternatif-alternatifnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Susilowati dkk, bahwa penilaian kinerja menggunakan metode TOPSIS merupakan metode yang mampu membantu kepala sekolah dalam memberikan penilaian kepada guru yang dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Pada pengujian penerapan metode TOPSIS secara manual menghasilkan perangkian bobot kriteria secara efektif. Kriteria yang digunakan yaitu kesetiaan, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa. Dari kriteria tersebut diperoleh hasilnya yaitu alternative D dengan nilai 0,640203627 yang menyatakan bahwa kinerja guru baik.

Lembaga pendidikan melakukan beberapa kegiatan atau program yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dalam hal ini kinerja guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Makhsun, Dedi Setiawan dkk menunjukkan hasil bahwa kinerja guru dalam melaksanakan penilaian berbasis kelas dengan menerapkan supervisi klinis dikatakan efektif meningkatkan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman guru terhadap pembinaan yang disampaikan pengawas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Makhsun dilakukan dengan melakukan siklus hingga 3 tahap. Dari masing-masing tahap diperoleh 64,41%, 76,17%, 86,76% secara berkelompok dinyatakan mengalami peningkatan pemahaman guru. Diperoleh aktivitas pengawas dan guru dalam pembinaan supervisi klinis yang paling dominan dalam pembinaan yaitu bekerja dengan memanfaatkan media/alat, mendengarkan atau memeperhatikan penjelasan dari pengawas dan diskusi sesama guru. Penelitian yang dilakukan Dedi Setyawan dkk menggunakan penelitian kombinasi (kualitatif dan kuantitatif). Data yang diperoleh berdasarkan kuesioner, teman sejawat, observasi, wawancara dan data hasilnya dianalisis dengan menggunakan rumus persentase. Diperoleh hasil bahwa dalam melaksanakan kompetensi pedagogik di SMK Negeri 8 Padang berada pada kategori baik, begitu juga dengan kinerja guru produktif juga berada pada level baik. Dari kuesioner skor yang diperoleh rata-rata 4,3, penilaian teman sejawat 4,2 serta untuk observasi 4,1. Semuanya dengan skor maksimal 5. Sehingga semua aspek menunjukkan hasil baik.

Peneliti lain Ai Nurjanah menyampaikan diklat merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa penyelenggaraan diklat mampu meningkatkan pengetahuan peserta didik baik aspek keterampilan ataupun aspek sikap. Peserta juga memberikan respon yang positif. Pada aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan indeks kepuasan dengan kategori baik rata-rata untuk seluruh mata diklat. Pada level 2 (learning level) pada aspek pengetahuan hasil uji t data hasil pretest dan posttest memiliki korelasi yang menunjukkan bahwa diklat PKG/PKB berhasil meningkatkan pengetahuan para peserta diklat. Begitu pula pada aspek keterampilan dan sikap juga menunjukkan kategori baik. Dan penilaian kelulusan peserta diklat berdasarkan nilai rata-rata dari ketiga aspek menunjukkan kategori memuaskan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penilaian kinerja yang dilakukan lembaga pendidikan untuk tenaga kependidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien melalui berbagai perangkat penunjang dan

metode yang digunakan. Penilaian yang objektif dan transparan mendorong tenaga kependidikan untuk berprestasi, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya. Faktor yang menjadi penghambat yaitu lembaga pendidikan yang masih menggunakan penilaian kinerja tenaga kependidikan secara manual, kriteria penilaian yang digunakan kurang bervariasi, memerlukan dukungan penuh dari semua pihak yang berkepentingan. Faktor pendukungnya yaitu semakin banyak dan mudahnya penggunaan internet di semua lapisan masyarakat.

Saran

Pada penelitian selanjutnya bisa mengembangkan kriteria penilaian yang lebih kompleks dan menyeluruh lagi. Pengembangan aplikasi penilaian kinerja yang berbasis android serta mudah dan simpel pemanfaatannya.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Fitriadi, F., Marsidin, S., & Sabandi, A. (2020). Kebijakan Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan di Sekolah dasar Menuju Abad ke 21. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 187–193. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.120>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Kurniati, N., Baidowi, B., & Hikmah, N. (2018). Persepsi Mahasiswa Pendidikan Matematika Terhadap Kinerja Dosen Dalam Proses Perkuliahan. *Jurnal Pijar Mipa*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.29303/jpm.v13i1.471>
- Makhsun, N., Chen, Y. Y. Q., Yang, X. X. X., Gu, C. Y., Zhang, A. F., Zhang, Y. Y., Wang, W. X., Gao, T. C., Yao, J., Yuan, S. K., Rocha-Filho, P. A., Ferrari, M. M. M., Maruno, M., Souza, O., Gumiero, V., Singh, A. A. A., Dhiman, N., Kumar, A. P. A. A. A. P., Singh, D., ... Slaton, N. (2020). penilaian guru MI di Kecamatan Jumo. *Wahana Akademika*, 2(1), 1–12. <http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.201>
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/search/authors/view?firstName=Ismail&middleName=Suardi&lastName=Wekke&affiliation=Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri %28STAIN%29 Sorong&country=>
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 241–254. <https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.137>

- Nurjanah, A. (2019). Evaluasi Diklat Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3), 284–299. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.615>
- Purnamasari, Y., Pudjiantoro, T. H., & Nursantika, D. (2017). Sistem Penilaian Kinerja Dosen Teladan Menggunakan Metode Simple Multy Attribute Rating Technique (Smart). *Jurnal Teknologi Elektro*, 8(1). <https://doi.org/10.22441/jte.v8i1.1372>
- Ruskan, E. L. (2017). Kolaborasi Metode Saw Dan Ahp Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Asisten Laboratorium. *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 9(1), 1204–1215. <https://doi.org/10.36706/jsi.v9i1.4204>
- Saputra, R. H., Baba, J. A., & Siregar, G. Y. K. S. (2018). Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Modifikasi Skala Likert Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Explore: Jurnal Sistem Informasi Dan Telematika*, 9(1). <https://doi.org/10.36448/jsit.v9i1.1029>
- Setiawan, D., Saputra, H. D., Muslim, M., & Chandra, R. (2020). Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 114–122. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i1.361>
- Son, H., & Faisal, R. (2017). Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Komputer*, 5(2), 89. <https://doi.org/10.14710/jtsiskom.5.2.2017.90-94>
- Susilowati, T., Nazar, A., Mukodimah, S., Idris, M., Trisnawati, & Satria, F. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru sekolah Dasar Kecamatan Gunung Alip Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Modal)*, 9(1), 36–42.
- Yusrizal, Y. (2017). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(1), 108–120. <https://doi.org/10.21009/parameter.291.10>
- Zuraidah, Z., & Aisayah, E. N. (2017). Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi Islam Dengan Balanced Scorecard Agar Terwujud Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Maqasid Syariah. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 8(2), 121–131. <https://doi.org/10.33558/jrak.v8i2.935>