

---

## **Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo**

**Siti Nurul Istiqomah**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia  
[Istiqomahsitinurul12@gmail.com](mailto:Istiqomahsitinurul12@gmail.com)

**Fata Asyrofi Yahya**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia  
[asyrofi@iainponorogo.ac.id](mailto:asyrofi@iainponorogo.ac.id)

**Arina Haq**

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Nganjuk, Indonesia  
[arina.alqodir@gmail.com](mailto:arina.alqodir@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v6i1.325>

### **Abstract**

*This research is motivated by an academic problem in the form of a weak performance evaluation system in educational institutions. The issue of performance evaluation that is not maximized affects the quality of education. The preliminary research results in the field found that educators and education personnel perform at MAN 1 Ponorogo. The objectives of this study include three things, namely, describing and analyzing the process of evaluating the performance of educators and education personnel, evaluating the performance techniques of educators and education personnel, and the success of evaluating the performance of educators and education personnel in improving the quality of education. This research uses a qualitative approach with a case study type. Data collection was carried out using interviews, observation, and documentation techniques. The data analysis technique successively starts from data condensation, presentation, and conclusion drawing. Data were tested for validity through triangulation of techniques, sources, and length of time. The results of this study include: first, the performance evaluation process includes setting specific evaluation roles and objectives, dividing tasks to related human resources, checking and monitoring the performance of educators and education personnel, checking and monitoring the performance of educators and education personnel, assessing the performance of educators and education personnel, and finally conveying the results of performance evaluation assessments. Second, performance evaluation techniques include direct techniques in carrying out supervision actions to educators and indirect techniques in assessing Employee Performance Targets (SKP) to educators and education personnel. Third, the success of improving the quality of education is marked by the achievement of quality improvement indicators used. The results of this study indicate that performance evaluation that is carried out optimally is in line with improving the quality of education*

**Keywords:** *evaluation, performance, education quality*

## Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dari problem akademik yang berupa lemahnya sistem evaluasi kinerja di lembaga pendidikan. Problem evaluasi kinerja yang tidak maksimal tersebut berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Hasil *preliminary research* peneliti di lapangan menemukan fakta bahwa terdapat kualitas yang baik pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo. Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi tiga hal, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, teknik evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan keberhasilan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Penggalan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisa datanya secara berturut-turut dimulai dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data diuji keabsahannya melalui triangulasi teknik, sumber, dan lamanya waktu. Adapun hasil dari penelitian ini diantaranya: *pertama*, proses evaluasi kinerja meliputi menetapkan peran evaluasi dan tujuan secara spesifik, membagi tugas kepada sumber daya manusia yang terkait, memeriksa dan memantau kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, memeriksa dan memantau kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menilai kinerja pendidik dan kependidikan, dan terakhir menyampaikan hasil penilaian evaluasi kinerja. *Kedua*, teknik evaluasi kinerja meliputi teknik langsung yang berupa dilaksanakannya tindakan supervisi kepada tenaga pendidik dan teknik tidak langsung yang berupa penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan ditandai dengan capaian indikator peningkatan mutu yang digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara maksimal sejalan dengan peningkatan mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** evaluasi, kinerja, mutu pendidikan

Copyright © 2025 Siti Nurul Istiqomah, Fata Asyrofi Yahya, Arina Haq.  
Southeast Asian Journal of Islamic Education Management  
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 bahasan tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang tercantum pada pasal 1 ayat 1 memuat pernyataan bahwa “Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan rasa sadar serta terencana untuk mewujudkan nuansa proses belajar mengajar dengan harapan peserta didik mampu bertindak secara aktif serta bisa mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar memiliki banyak kelebihan, seperti kekuatan secara spiritual keagamaan, kekuatan dalam pengendalian diri, menciptakan kepribadian yang baik, memiliki kecerdasan yang terasah dan tersalurkan, serta keterampilan yang bermanfaat bagi banyak pihak”. Hal yang serupa juga tertulis dalam pasal 1 ayat 3 juga memuat pernyataan bahwa “Sistem pendidikan nasional ialah keseluruhan komponen pendidikan yang saling mengikat secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional”.<sup>1</sup> Dari dua pasal ayat undang-undang tersebut bisa dimengerti dan dipahami bahwa dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan diperlukan adanya sistem yang dinamakan manajemen. Manajemen memiliki pengertian sebagai proses penentuan sasaran atau tujuan yang digapai dengan cara menyusun dan merencanakan langkah awal serta sumber daya apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan secara tersusun, efisien dan efektif.<sup>2</sup> Di dalam fungsi

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional” (Departemen Pendidikan Nasional, 2003).

<sup>2</sup> Andi Rasyid Pananrangi, *Manajemen Pendidikan* (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017).

manajemen tidak asing lagi dengan beberapa istilah yang terkait seperti pelaksanaan, perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, dan evaluasi. Dalam penelitian ini ditekankan pada fungsi evaluasi kinerja pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen kinerja di banyak institusi pendidikan masih memiliki kelemahan struktural dan prosedural. Indikator kinerja yang digunakan belum sepenuhnya mencerminkan kemampuan nyata guru dan tenaga kependidikan.<sup>3</sup> Selain itu, meskipun evaluasi kinerja dilakukan secara formal, masih terdapat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, seperti komunikasi, konsistensi pelaksanaan, dan pemahaman terhadap metrik evaluasi.<sup>4</sup> Di samping masih adanya sistem evaluasi kinerja yang lemah di lembaga pendidikan tersebut, terdapat penelitian lain yang mengungkap bahwa evaluasi kinerja guru yang tidak efektif dapat berdampak negatif terhadap mutu pendidikan.<sup>5</sup>

Lincoln menyatakan dalam Zainal Arifin bahwa "*evaluation is a process for describing an evaluand and judging its merit and worth,*" yang diterjemahkan sebagai proses untuk mendeskripsikan suatu *evaluand* dan menilai manfaat dan nilainya.<sup>6</sup> Kata "evaluasi kerja" mengacu pada proses penilaian individu atau kelompok di tempat kerja untuk menetapkan dasar dalam menetapkan kompensasi. Hal ini sesuai dengan definisi evaluasi, yang merupakan langkah terakhir di mana hasil kerja yang perlu dicapai diukur dan dibandingkan. Hasil evaluasi juga dapat didefinisikan sebagai proses yang terorganisir secara metodis dimana nilai atau peringkat ditentukan sehubungan dengan keputusan, ketentuan, kegiatan, proses, kinerja, hingga objek lainnya yang berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan melalui penilaian.<sup>7</sup>

Sedangkan kinerja sendiri menurut Beery Staw dalam Mas Ning Zahro diartikan sebagai *output* individu atau tim yang tergambar melalui uraian kerja sehingga mereka dibayar berdasarkan nilai tersebut.<sup>8</sup> Kinerja juga dapat dikatakan sebagai tinjauan atas seberapa baik atau buruknya seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas.<sup>9</sup> Posisi kinerja dalam sebuah manajemen dan organisasi sangat penting karena hasil dari kinerja menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Hal demikian berarti, apabila seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka yang dimaksud dari kinerjanya ialah serangkaian perilaku dan kegiatan yang dilakukan secara personal yang sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi tersebut.

Lembaga pendidikan memiliki banyak pengertian, salah satu yang paling umum ditemui ialah suatu organisasi yang memuat dua hal penting yaitu tenaga pendidik dan tenaga

<sup>3</sup> Nadia Sabrina Siregar dkk., "Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan," *Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains* 4, no. 4 (19 Desember 2024): 189–96, <https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1189>.

<sup>4</sup> Rofiq Hidayat dkk., "Penilaian Prestasi Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs Negeri 2 Jember," *Jurnal Nakula : Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2025): 41–48, <https://doi.org/10.61132/nakula.v3i1.1442>.

<sup>5</sup> Devid Juli Yanti Telaumbanua dkk., "Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato," *Jurnal EMT KITA* 8, no. 4 (31 Oktober 2024): 1586–93, <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3290>.

<sup>6</sup> Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).

<sup>7</sup> Syamsuddin Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (14 Juni 2017), <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>.

<sup>8</sup> Mas Ning Zahroh, "Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur" (masters, Universitas Negeri Jakarta, 2017), <http://repository.unj.ac.id/31684/>.

<sup>9</sup> Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (30 September 2018): 71–80, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.

kependidikan. Di dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang tercantum pada pasal 39 ayat 1 memuat pernyataan bahwa tenaga kependidikan bertugas dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pelayanan teknis, pengawasan, hingga pengembangan dalam menunjang tinggi proses pendidikan pada satuan pendidikan. Hal demikian juga berlanjut pada ayat sesudahnya yaitu pada ayat yang memuat pernyataan bahwa Tenaga pendidik ialah tenaga profesional memiliki tugas dalam perencanaan, pelaksanaan proses pembelajaran, melaksanakan bimbingan, melaksanakan pelatihan, melaksanakan penelitian, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, hingga menilai hasil pembelajaran.<sup>10</sup>

Keberadaan suatu lembaga pendidikan dapat dilihat keberhasilannya melalui kualitas atau mutu dalam pendidikan. Menurut Heri Indarto, mutu merupakan kondisi suatu produk atau hasil yang sesuai dengan standar dan memuaskan pelanggan. Sedangkan mutu pendidikan sendiri dapat dipahami sebagai kesesuaian antara kondisi dengan kebutuhan, efektivitas program, serta efisiensi dan produktivitas kegiatan. Hal ini berbeda dengan pemahaman masyarakat luas yang cenderung memberikan makna pada mutu pendidikan sebagai patokan persentase kelulusan dengan nilai yang tinggi.<sup>11</sup>

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan diperlukan upaya untuk mengetahui garis besar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai acuan menemukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yakni guru dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga. Dalam hal ini konteks evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan merupakan analisis seberapa besar kinerja keduanya dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sangat terkait dengan output sumber daya manusia yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan, dimana kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang baik berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia sebagai hasil dari mutu pendidikan yang berkualitas sebagaimana yang disampaikan di atas.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil praobservasi yang telah dilakukan sebelumnya, yang menunjukkan kualitas baik dalam beberapa aspek di MAN 1 Ponorogo yang meliputi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kualitas sarana dan prasarana serta kurikulum pembelajaran. Hal tersebut merupakan poin dari terbentuknya mutu pendidikan yang berkualitas. Mutu pendidikan yang berkualitas tentunya diraih dengan berbagai cara, salah satunya ialah dengan cara evaluasi. Peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam tentang upaya atau cara meningkatkan mutu pendidikan melalui cara evaluasi dengan menitik beratkan pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo.

Diantara beberapa penelitian yang sudah ada berkaitan dengan tema ini diantaranya yaitu; *pertama*, dilakukan oleh Umi Faizah dengan judul "Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia".<sup>12</sup> *Kedua*, penelitian Rony Ika Setiawan yang berjudul "Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi".<sup>13</sup> *Ketiga*, Penelitian Mas Ning Zahroh dengan judul "Evaluasi Kinerja dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur".<sup>14</sup> Dari beberapa penelitian yang sudah ada terdapat kesamaan variabel mayor yang digunakan yaitu terkait dengan "evaluasi

<sup>10</sup> Asrul Asrul, Abdul Hasan Saragih, dan Mukhtar Mukhtar, *Evaluasi Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2022), <http://repository.uinsu.ac.id/12958/1/EVALUASI%20PEMBELAJARAN.pdf>.

<sup>11</sup> Heri Indarto, *Kebijakan Kepala Sekolah dan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2019).

<sup>12</sup> Umi Faizah, "Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia," *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2 September 2019): 44, <https://doi.org/10.30659/jspi.v2i2.5151>.

<sup>13</sup> Rony Ika Setiawan, "Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2, no. 2 (2017): 175-87.

<sup>14</sup> Zahroh, "Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur."

kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan”. Namun, penelitian yang akan dilakukan mempunyai perbedaan terhadap pemilihan variabel minornya yaitu tentang “peningkatan mutu pendidikan”. Jadi penelitian yang akan dilakukan ini akan mengembangkan penelitian yang sudah ada sebelumnya yang berfokus pada tiga tujuan penelitian, yaitu: mendeskripsikan dan menganalisis proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, mendeskripsikan dan menganalisis teknik evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan mendeskripsikan dan menganalisis keberhasilan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui metode wawancara, dokumen tertulis, catatan, dokumen resmi lembaga, dan catatan lapangan lainnya yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>15</sup> Penelitian kualitatif bisa menunjukkan kehidupan bermasyarakat, perilaku, cerita atau sejarah dan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan sosial atau kekerabatan.<sup>16</sup> Pendekatan dalam penelitian kualitatif mengharuskan setiap permasalahan dilihat dengan anggapan bahwa semua hal memiliki makna dan tidak ada yang dianggap remeh. Dengan kata lain, tidak ada aspek yang boleh diabaikan, dan setiap pernyataan perlu dianalisis secara teliti dan mendalam.<sup>17</sup> Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tiga tahapan utama: 1) kondensasi data, 2) penyajian data, dan 3) penarikan serta verifikasi kesimpulan.<sup>18</sup> Dalam menguji keabsahan data, peneliti menerapkan dua metode, yaitu triangulasi dan pemeriksaan melalui rentang waktu yang cukup. Triangulasi adalah teknik validasi data dengan membandingkannya dengan informasi lain di luar data utama guna memastikan kebenaran dan konsistensinya. Teknik ini mencakup empat jenis, yakni triangulasi sumber, metode, peneliti, dan teori.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber dan metode. Sedangkan pendekatan lamanya waktu dalam penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 4 bulan.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Proses Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Evaluasi adalah perilaku mengumpulkan, mengelola, menganalisis dan menginterpretasi data sebagai bahan untuk mengambil keputusan. Evaluasi memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu objek yang dievaluasi. Adapun kinerja diartikan sebagai ukuran, tingkatan atau derajat dari pelaksanaan tugas seseorang atas apa yang telah dikerjakan sesuai dengan dasar kompetensi yang dimilikinya. Kinerja kaitannya sangat erat dengan bekerja, karena yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil dari proses bekerja. Dalam penelitian ini, istilah kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh berdasarkan

<sup>15</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019).

<sup>16</sup> Umar Sidiq, Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019).

<sup>17</sup> Sidiq, Choiri, dan Mujahidin.

<sup>18</sup> M. Miles, M. Huberman, dan J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd edition (Thousand Oaks, CA: Sage, 2014), <https://www.metodos.work/wp-content/uploads/2024/01/Qualitative-Data-Analysis.pdf>.

<sup>19</sup> Lexy J. Moleong, *Metode penelitian kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 330.

tujuan atau standar tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dapat dipahami sebagai perwujudan potensi individu yang tampak melalui perilaku atau cara seseorang menjalankan pekerjaannya. Melalui perilaku tersebut, akan dihasilkan suatu output atau hasil kerja yang mencerminkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan.<sup>20</sup>

Untuk mewujudkan keberhasilan evaluasi yang sesuai dengan tujuannya, perlu adanya kematangan dalam mempersiapkan proses evaluasi. Jost L. Rumampuk menuliskan mengenai tahapan proses yang dilakukan saat melakukan evaluasi yaitu Langkah pertama adalah mengidentifikasi tujuan khusus dari evaluasi terhadap pekerjaan. Langkah kedua, menetapkan tugas-tugas yang perlu dilaksanakan dalam pekerjaan tersebut. Ketiga, melakukan penelaahan terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Keempat, mengevaluasi program serta hasil pekerjaan. Dan kelima, mendiskusikan hasil evaluasi bersama pihak yang dinilai.<sup>21</sup>

Adapun hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo adalah Kepala Sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan evaluasi. Berikut adalah tahapan yang dilalui Kepala Sekolah MAN 1 Ponorogo saat melaksanakan evaluasi, yaitu<sup>22</sup> *pertama*, proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan diawali dengan berpegang teguh pada tujuan diadakannya evaluasi kinerja, yaitu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang tersedia di MAN 1 Ponorogo. Dengan berpegang teguh pada tujuan tersebut, proses evaluasi tidak akan terlaksana secara asal-asalan sehingga kegiatan evaluasi memiliki lebih banyak peluang untuk mencapai keberhasilan. Penetapan peran dan tujuan evaluasi secara spesifik menjadi fondasi awal yang krusial dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Tujuan yang jelas memungkinkan seluruh pihak yang terlibat memahami arah dan ukuran keberhasilan evaluasi. Hal ini selaras dengan pandangan Mathis dan Jackson yang menegaskan bahwa kejelasan tujuan dalam evaluasi kinerja berdampak langsung terhadap kualitas pengambilan keputusan manajerial dalam pengembangan SDM.<sup>23</sup>

*Kedua*, memberikan tugas sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian juga kompetensi yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan ini dimaksudkan untuk mencapai keberhasilan yang maksimal. Hal demikian dikarenakan akan lebih banyak kegagalan didapatkan apabila suatu pekerjaan dipegang bukan pada ahlinya. Pembagian tugas kepada sumber daya manusia yang terlibat memastikan adanya distribusi peran yang efektif dan efisien. Dalam konteks manajemen kinerja pendidikan, tugas evaluasi tidak hanya dibebankan kepada kepala madrasah, tetapi melibatkan para tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sesuai dengan prinsip kolaboratif dalam evaluasi kinerja seperti yang disampaikan oleh Robbins dan Judge, bahwa keterlibatan multipihak dalam proses evaluasi meningkatkan objektivitas dan akuntabilitas hasil.<sup>24</sup>

*Ketiga*, memeriksa program kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berarti penilaian kepada pendidik satu dengan yang lainnya berbeda, yaitu disesuaikan dengan masing-masing tugasnya. Pemantauan kinerja secara terus menerus merupakan bentuk kontrol manajerial yang bertujuan untuk menjamin bahwa pelaksanaan tugas sejalan dengan indikator yang telah ditentukan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Permatasari dkk yang

<sup>20</sup> Ferdinan Ferdinan, "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam," *Tarbawi* 1, no. 2 (2016): 288-593.

<sup>21</sup> Jost L. Rumampuk, *Penilaian Rekam Jejak Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Sulawesi: Universitas Sariputra Indonesia Tomohon, 2017).

<sup>22</sup> Kepala MAN 1 Ponorogo, *Proses Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, 9 Agustus 2023.

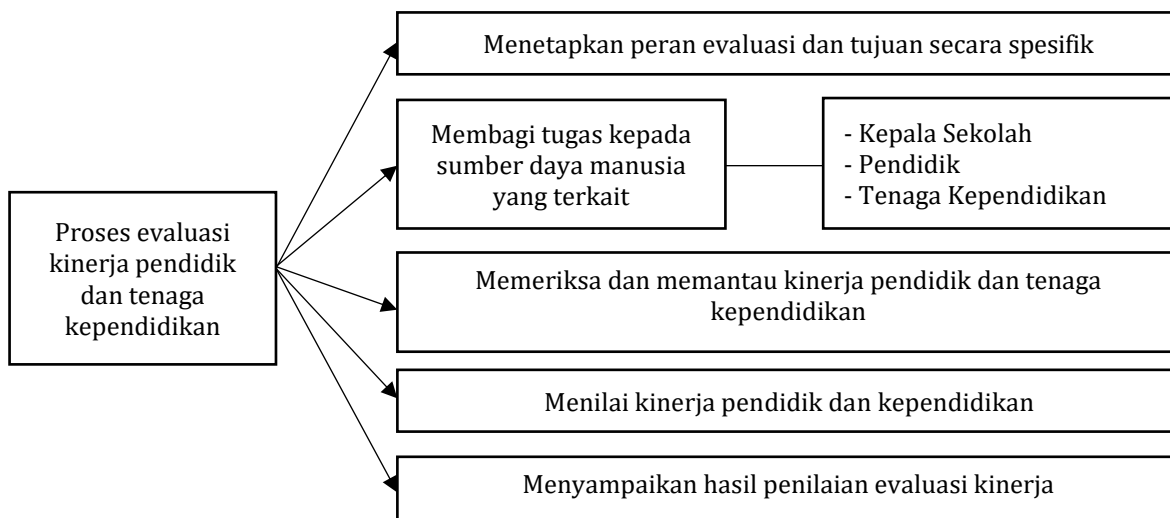
<sup>23</sup> Robert L. Mathis dkk., *Human Resource Management. Cengage Learning*, 15 ed. (Boston: Cengage Learning, 2016).

<sup>24</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 17th Global Edition* (London: Pearson Education, 2017).

menunjukkan bahwa monitoring yang dilakukan secara rutin berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, terutama dalam aspek pedagogik dan profesional.<sup>25</sup>

*Keempat*, menilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dari program kerja yang telah dilakukan sebelumnya. Penilaian kinerja sebagai tahap inti dari proses evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, pendekatan yang digunakan dapat bersifat kuantitatif (misalnya skor capaian kinerja) maupun kualitatif (misalnya umpan balik dari peserta didik). Menurut DeNisi & Smith, sistem penilaian yang menyeluruh memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu serta menentukan intervensi yang sesuai.<sup>26</sup>

*Kelima*, membicarakan hasil penilaian dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Pada proses evaluasi kelima ini dilakukan secara dua arah, yang berarti bukan hanya evaluator atau kepala sekolah saja yang berbicara. Akan tetapi, pendidik atau tenaga kependidikan juga diberi hak untuk menyampaikan kendala dalam kegiatan mengajarnya. Penyampaian hasil evaluasi menjadi langkah akhir yang tidak kalah penting, karena hasil evaluasi harus disampaikan secara transparan dan konstruktif. Proses ini bukan hanya sebagai bentuk pertanggungjawaban, tetapi juga sebagai upaya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Dalam konteks pendidikan, penyampaian hasil evaluasi dapat menjadi dasar untuk program peningkatan kompetensi guru. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Guskey yang menyatakan bahwa evaluasi yang disertai dengan umpan balik yang jelas dan tindak lanjut pelatihan mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.<sup>27</sup>



Gambar 1. Proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

<sup>25</sup> Futika Permatasari dkk., "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis," *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences* 4, no. 3 (30 November 2023): 923-44, <https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>.

<sup>26</sup> Angelo DeNisi dan Caitlin E. Smith, "Performance Appraisal, Performance Management, and Firm-Level Performance: A Review, a Proposed Model, and New Directions for Future Research," *Academy of Management Annals* 8, no. 1 (Januari 2014): 127-79, <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.873178>.

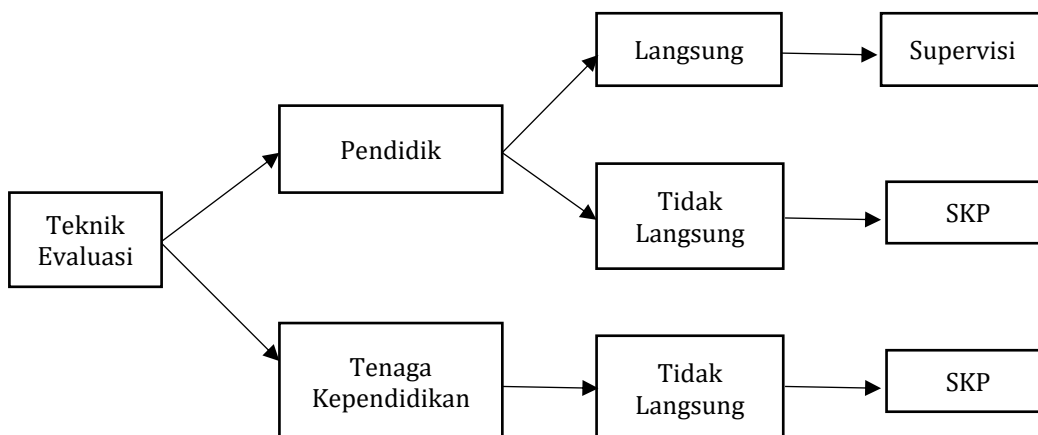
<sup>27</sup> Thomas R. Guskey, "Professional Development and Teacher Change," *Teachers and Teaching* 8, no. 3 (Agustus 2002): 381-91, <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>.

Dari paparan data di atas, dapat diketahui bahwa proses evaluasi yang dilaksanakan di MAN 1 Ponorogo sejalan dengan tahapan evaluasi Rumampuk sebagaimana dijelaskan di atas sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Selain itu sejalan dengan model evaluasi manajemen kinerja menurut pendapat Amstrong yang menekankan pentingnya proses yang sistematis dan terstruktur untuk menjamin efektivitas organisasi pendidikan yang meliputi: 1) menetapkan peran dan tujuan evaluasi secara spesifik, 2) pembagian tugas kepada sumber daya manusia terkait, 3) pemeriksaan dan pemantauan kinerja, 4) penilaian kinerja, dan 5) penyampaian hasil evaluasi.<sup>28</sup>

### Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Teknik adalah cara kiat, siasat, atau penemuan yang digunakan seseorang dalam menyelesaikan masalah serta menyempurnakan suatu tujuan secara langsung.<sup>29</sup> Secara singkatnya teknik diartikan sebagai cara yang digunakan seseorang untuk memecahkan suatu permasalahan tertentu. Sama halnya dengan kegiatan evaluasi ini, dibutuhkan adanya teknik atau cara tertentu untuk mencapai tujuan yaitu upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo.

Menurut Jost L. Rumampuk, kegiatan evaluasi bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Evaluasi secara langsung dilakukan dengan terjun langsung melalui observasi atau dengan pertemuan secara tatap muka. Sedangkan evaluasi tidak langsung bisa dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya yaitu pengisian instrumen evaluasi yang telah disiapkan, melakukan penilaian dari laporan tertulis dan hasil evaluasi diri.<sup>30</sup> Dari paparan data yang telah terkumpul dalam penelitian ini mengenai teknik yang digunakan dalam kegiatan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Ponorogo adalah secara langsung dan tidak langsung. Untuk mengevaluasi kinerja pendidik, maka teknik yang digunakan ialah secara langsung dengan melakukan supervisi akademik dan secara tidak langsung menggunakan penilaian SKP. Sedangkan untuk mengevaluasi tenaga kependidikan, maka teknik yang digunakan hanya secara tidak langsung, yaitu dengan penilaian SKP.<sup>31</sup>



Gambar 2. Teknik evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

<sup>28</sup> Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance* (London: Kogan Page Publishers, 2009).

<sup>29</sup> Iskandar Wasid, *Strategi Pembelajaran Bahasa* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).

<sup>30</sup> Rumampuk, *Penilaian Rekam Jejak Kinerja Tenaga Pendiidk dan Tenaga Kependidikan*.

<sup>31</sup> Kepala MAN 1 Ponorogo, Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, 9 Oktober 2023.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja di lembaga pendidikan dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu teknik langsung berupa tindakan supervisi kepada tenaga pendidik, dan teknik tidak langsung melalui penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa evaluasi kinerja dalam konteks pendidikan tidak hanya bersifat formal administratif, tetapi juga mengandung dimensi pedagogis yang bertujuan untuk pengembangan profesional guru dan staf pendidikan.

Teknik evaluasi langsung melalui supervisi mencerminkan pendekatan yang berorientasi pada pembinaan berkelanjutan terhadap kinerja guru di dalam dan di luar kelas. Supervisi yang efektif dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial guru melalui umpan balik konstruktif dan dialog reflektif.<sup>32</sup> Dalam konteks Indonesia, hasil ini selaras dengan temuan Harahap dkk yang menyatakan bahwa supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pengelolaan kelas oleh guru.<sup>33</sup> Supervisi sebagai teknik evaluasi langsung berfungsi tidak hanya untuk menilai, tetapi juga membina. Oleh karena itu, pendekatan supervisi yang bersifat kolaboratif dan partisipatif terbukti lebih efektif dibandingkan supervisi yang bersifat otoriter atau hanya menekankan aspek penilaian formal.<sup>34</sup> Supervisi yang dirancang dengan baik memungkinkan terjadinya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) terhadap kinerja guru secara personal dan profesional.

Sedangkan teknik evaluasi tidak langsung melalui penilaian SKP merupakan pendekatan administratif yang menekankan pada ketercapaian target kerja individu sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan. Dalam sistem birokrasi ASN di Indonesia, SKP menjadi instrumen utama untuk mengukur akuntabilitas kinerja pegawai, termasuk guru dan tenaga kependidikan.<sup>35</sup> Hasil penelitian ini menegaskan bahwa SKP masih menjadi tolok ukur penting dalam evaluasi kinerja, terutama dalam aspek administratif dan pencapaian sasaran organisasi.

Meskipun penilaian SKP dinilai penting untuk memastikan akuntabilitas pegawai, implementasinya sering menghadapi tantangan, seperti kurangnya pemahaman guru terhadap indikator penilaian dan minimnya umpan balik konstruktif. Penelitian yang dilakukan oleh Jumiati et al. mengungkapkan bahwa penerapan sistem evaluasi kinerja guru yang baik mampu mendorong peningkatan motivasi serta partisipasi guru, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap mutu proses pembelajaran.<sup>36</sup> Di samping itu, penerapan sistem administrasi pendidikan yang tersusun secara rapi, termasuk pemanfaatan teknologi informasi, dapat memperkuat efisiensi serta efektivitas dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suri menegaskan bahwa sistem administrasi pendidikan yang tertata dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah-sekolah wilayah Bengkalis. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,65 dengan p-value 0,000, yang berarti bahwa perbaikan dalam sistem administrasi

---

<sup>32</sup> Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, dan Jovita M. Ross-Gordon, *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*, Sixth Edition (ERIC, 2001), <https://eric.ed.gov/?id=ED482619>.

<sup>33</sup> Fitra Amalia Harahap dkk., "Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate," *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa* 2, no. 2 (8 Mei 2023): 173–87, <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.775>.

<sup>34</sup> John C. Daresh, *Supervision as Proactive Leadership*, 3 ed. (University of Virginia: Waveland Press, Incorporated, 2007).

<sup>35</sup> Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022," 2022.

<sup>36</sup> Jumiati Jumiati dkk., "Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Guru dan Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Meningkatkan Sarana dan Prasarana Pendidikan: Studi Kasus di SDN 47 Cakranegara Mataram dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Paradigma (JP)* 13, no. 2 (6 Januari 2025), <https://doi.org/10.30872/jp.v13i2.16868>.

dapat mendorong peningkatan kinerja guru hingga 65%.<sup>37</sup>

Menggabungkan teknik evaluasi langsung (supervisi) dan tidak langsung (penilaian SKP) dapat menciptakan sistem penilaian kinerja yang lebih komprehensif. Evaluasi kinerja yang hanya mengandalkan SKP tanpa supervisi bisa menjadi terlalu birokratis dan kurang mampu menangkap realitas praktik pengajaran. Sebaliknya, supervisi tanpa tolok ukur administratif dapat kehilangan arah strategis dan indikator keberhasilan kerja. Studi oleh Suri menunjukkan bahwa sistem administrasi pendidikan yang terorganisir dengan baik, termasuk integrasi antara supervisi dan penilaian SKP, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Implementasi sistem administrasi berbasis teknologi informasi juga terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas evaluasi kinerja.<sup>38</sup>

### **Keberhasilan Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Bagian ini akan mengulas pencapaian indikator-indikator peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo sebagai hasil dari pelaksanaan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk menilai sejauh mana keberhasilan evaluasi tersebut dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, peneliti merujuk pada lima indikator mutu pendidikan yang dikemukakan oleh Danim, sebagaimana dikutip oleh Sekti dan Miyono, yaitu:<sup>39</sup> kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan guru secara maksimal, berpusat pada pengembangan kompetensi dan kemampuan siswa, terciptanya kurikulum yang efektif, dan terwujudnya jaringan kerja sama.

Dari indikator yang pertama terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat diperoleh data bahwa kepala MAN 1 Ponorogo memiliki pemahaman yang jelas terhadap visi kerja, menunjukkan kemauan dan kemampuan untuk bekerja keras, memiliki motivasi kerja yang tinggi, bersikap tekun dan tangguh dalam menjalankan tugas, memberikan pelayanan secara maksimal, serta menjunjung tinggi kedisiplinan dalam bekerja.<sup>40</sup> Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa.

Kemudian capaian dari indikator yang kedua mengenai pelibatan guru dapat diketahui bahwa para guru di MAN 1 Ponorogo dilibatkan secara optimal melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme melalui partisipasi dalam seminar, lokakarya, dan pelatihan, sehingga hasil dari kegiatan tersebut dapat diterapkan di lingkungan madrasah.<sup>41</sup> Kamaruddin et al. menyoroti pentingnya pendekatan evaluasi yang mencakup umpan balik konstruktif, transparansi, dan partisipasi aktif guru dalam proses evaluasi.<sup>42</sup> Merfela et al. juga menekankan bahwa strategi peningkatan kinerja guru, seperti pelatihan berkelanjutan dan kolaborasi antar guru, dapat mendukung sistem pembelajaran yang lebih baik.<sup>43</sup>

---

<sup>37</sup> Dian Ratna Suri, "Pengaruh Sistem Administrasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah-Sekolah Bengkalis," *MASALIQ* 4, no. 6 (28 November 2024): 1287-1302, <https://doi.org/10.58578/masaliq.v4i6.4213>.

<sup>38</sup> Suri.

<sup>39</sup> Ambar Sekti dan Noor Miyono, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Negeri 2 Bebengan Kecamatan Boja," *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 9, no. 5 (31 Desember 2023): 3988-97, <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2494>.

<sup>40</sup> Guru Tata Busana MAN 1 Ponorogo, Kepemimpinan Kepala Madrasah, 9 September 2023.

<sup>41</sup> Hasil Observasi Peneliti pada tanggal 8 September 2023.

<sup>42</sup> Ilham Kamaruddin dkk., "Evaluasi Kinerja Guru: Model Dan Metode Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Journal on Education* 6, no. 2 (5 Januari 2024): 11349-58, <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4931>.

<sup>43</sup> Ananta Dwi Merfela dkk., "Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Mendukung Mutu



Gambar 3. Bimbingan teknis bagi guru MAN 1 Ponorogo

Kemudian terkait dengan capaian dari indikator peningkatan mutu pendidikan yang ketiga, yaitu pengembangan kompetensi dan kemampuan siswa dapat dilihat dari nilai harian, ulangan, dan prestasi lain baik secara internal maupun eksternal, individu maupun kelompok. Adapun dari data yang telah didapatkan dalam kegiatan observasi peneliti, peserta didik MAN 1 Ponorogo memiliki beragam jenis prestasi mulai dari prestasi secara individual hingga berkelompok, dari antar sekolah hingga nasional. Prestasi secara individu meraih juara, medali perunggu, medali, perak hingga medali emas, diantaranya dari lomba cipta puisi, tilawah, MTQ, IT, fotografi, desain, olah raga, atletik, dan juga olimpiade. Untuk prestasi kelompok diraih dari lomba robotik sebagai Juara Harapan II di ITS, lomba vlog di IAIN Ponorogo sebagai peringkat 5 dan 7, juara II dan kategori best picture dalam lomba cinematic vlog di ITS, sebagai finalis 15 besar Nasional Robot MRC Jakarta/Roapetrik, juga Finalis KOPSI Layanan Kesehatan Pasien Covid di RSUD Ponorogo.<sup>44</sup>

Data prestasi terbaru didapatkan mengenai prestasi MAN 1 Ponorogo yang berhasil membawa anak didiknya menggapai perguruan tinggi pilihan melalui jalur prestasi. Sebanyak 21 siswa kelas 12 berhasil lolos dalam seleksi nasional berdasarkan prestasi (SNBP) tahun 2023. Jumlah tersebut meningkat hampir 100% dari tahun sebelumnya. Hebatnya, perguruan yang berhasil diraih tersebut merupakan perguruan tinggi ternama di Indonesia dengan jurusan favorite. SNBP merupakan jalur masuk perguruan tinggi melalui hasil belajar nilai akademik selama tiga tahun berturut-turut. Selain itu adanya prestasi lomba yang diselenggarakan dari pemerintah juga menjadi pendukung lolosnya siswa melalui SNBP. Prestasi ini merupakan bukti dari meningkatnya mutu pendidikan yang tidak luput dari kerjasama antara pendidik dan tenaga kependidikan dengan siswanya.<sup>45</sup>

Capaian indikator yang keempat yaitu terkait dengan penerapan kurikulum yang efektif. Istilah kurikulum yang diaplikasikan dalam dunia pendidikan memberikan arti pengetahuan

Pendidikan Dan Sistem Pembelajaran,” *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* 2, no. 1b (16 Januari 2025): 2532–40, <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2929>.

<sup>44</sup> Hasil Observasi Peneliti pada tanggal 9 September 2023.

<sup>45</sup> Kepala MAN 1 Ponorogo, Prestasi Siswa, 8 September 2023.

atau mata pelajaran yang harus ditempuh peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kurikulum yang digunakan di dalam sebuah lembaga pendidikan mencerminkan bagaimana kondisi pendidikan baik dari infrastruktur maupun SDM di dalamnya. Biasanya mutu pendidikan yang bagus akan mengikuti kurikulum terbaru. Seperti dengan MAN 1 Ponorogo yang dihitung mulai dari bulan september 2023 sudah melakukan peralihan kurikulum dari kurikulum 13 ke kurikulum merdeka. Sebagaimana wawancara dengan salah satu guru, bahwa tujuan diadakan evaluasi yang paling utama ialah untuk meningkatkan kualitas kerja dan memberikan kedisiplinan terhadap perangkat pembelajaran sebagaimana saat ini sedang terjadi peralihan kurikulum 13 ke kurikulum merdeka.<sup>46</sup>

Efektivitas kurikulum sangat bergantung pada implementasi yang tepat dan relevan dengan kebutuhan siswa. Mukhlisin et al. menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dapat mengarahkan implementasi Kurikulum Merdeka secara efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.<sup>47</sup> Selain itu, Bunbaban et al. menyoroti pentingnya pemahaman guru terhadap kurikulum sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>48</sup>

Sedangkan capaian indikator yang terakhir terkait peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat dari berbagai jaringan kerja sama yang bisa diwujudkan. Kerjasama dalam hal ini tidak hanya sebatas dengan lingkungan sekolah atau masyarakat, tetapi bisa juga kerjasama dengan sekolah lain, perguruan tinggi, perusahaan, dan juga instansi pemerintah. Salah satu keterampilan khusus yang ada di MAN 1 Ponorogo ialah prodistik. Prodistik adalah program kerja sama dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi yang telah dijalin dengan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya sejak tahun 2012. Salah satu keuntungan mengikuti program keterampilan ini adalah memperoleh ijazah D1 (Diploma 1) sebagai bukti penguasaan terhadap keterampilan tersebut.

Selain kerjasama dengan Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, MAN 1 Ponorogo juga bekerjasama dengan Kemenaker, Polres Ponorogo, Puskesmas Babadan, PT. Pan Brothers Tbk, LPK Regina, LPK, Yani Bordir, dan Vista Studios.<sup>49</sup> Bentuk kerjasama yang semakin luas ini menggambarkan bahwa mutu pendidikan di MAN 1 Ponorogo juga semakin maju dan berkembang. Jaringan kerja sama antara sekolah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Hartati menekankan bahwa partisipasi masyarakat dan profesionalisme guru, bersama dengan kepemimpinan kepala sekolah, merupakan faktor kunci dalam manajemen mutu pendidikan di sekolah.<sup>50</sup> Kerja sama yang solid dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

---

<sup>46</sup> Kepala MAN 1 Ponorogo, Pelaksanaan Kurikulum Madrasah, 8 September 2023.

<sup>47</sup> Akhmad Mukhlisin, Sitti Hartinah, dan Hanung Sudibyo, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum Merdeka," *Journal of Education Research* 5, no. 1 (17 Februari 2024): 545-53, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.859>.

<sup>48</sup> Yoseb Sudarso Bunbaban, Ade Iriani, dan Marinu Waruwu, "Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan Menggunakan Model CIPP," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (19 Desember 2022): 223-37, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p223-237>.

<sup>49</sup> Kepala MAN 1 Ponorogo, Jaringan Kerjasama MAN 1 Ponorogo, 8 September 2023.

<sup>50</sup> Suci Hartati, "Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Nenerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (31 Desember 2022): 13422-33, <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.13559>.

Tabel 1. Capaian Indikator Peningkatan Mutu Pendidikan

No	Indikator	Capaian
1.	Kepemimpinan kepala sekolah.	Memiliki pemahaman yang jelas terhadap visi kerja, menunjukkan kemauan dan kemampuan untuk bekerja keras, memiliki motivasi kerja yang tinggi, bersikap tekun dan tangguh dalam menjalankan tugas, memberikan pelayanan secara maksimal, serta menjunjung tinggi kedisiplinan dalam bekerja.
2.	Pelibatan guru secara maksimal.	Para guru di MAN 1 Ponorogo dilibatkan secara optimal melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme melalui partisipasi dalam seminar, lokakarya, dan pelatihan.
3.	Berpusat pada pengembangan kompetensi dan kemampuan siswa.	Peserta didik MAN 1 Ponorogo memiliki beragam jenis prestasi mulai dari prestasi secara individual hingga berkelompok, dari antar sekolah hingga nasional.
4.	Terciptanya kurikulum yang efektif.	Menerapkan kurikulum yang terbaru serta diadakan evaluasi rutin.
5.	Terwujudnya jaringan kerja sama.	Terjalannya kerjasama dengan masyarakat lingkungan sekolah, sekolah lain, perguruan tinggi, perusahaan, dan juga instansi pemerintah.

## KESIMPULAN

Dari temuan dan pembahasan data penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, proses evaluasi kinerja meliputi menetapkan peran evaluasi dan tujuan secara spesifik, membagi tugas kepada sumber daya manusia yang terkait, memeriksa dan memantau kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, memeriksa dan memantau kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menilai kinerja pendidik dan kependidikan, dan terakhir menyampaikan hasil penilaian evaluasi kinerja. *Kedua*, teknik evaluasi kinerja meliputi teknik langsung yang berupa dilaksanakannya tindakan supervisi kepada tenaga pendidik dan teknik tidak langsung yang berupa penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan ditandai dengan capaian indikator peningkatan mutu yang digunakan. Dari ketiga hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan secara profesional sejalan dengan peningkatan mutu lembaga.

## REFERENSI

- Arifin, Zainal. *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan Page Publishers, 2009.
- Asrul, Asrul, Abdul Hasan Saragih, dan Mukhtar Mukhtar. *Evaluasi Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing, 2022.  
<http://repository.uinsu.ac.id/12958/1/EVALUASI%20PEMBELAJARAN.pdf>.
- Bunbaban, Yoseb Sudarso, Ade Iriani, dan Marinu Waruwu. "Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan Menggunakan Model CIPP." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (19 Desember 2022): 223-37. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p223-237>.

- Daresh, John C. *Supervision as Proactive Leadership*. 3 ed. University of Virginia: Waveland Press, Incorporated, 2007.
- DeNisi, Angelo, dan Caitlin E. Smith. "Performance Appraisal, Performance Management, and Firm-Level Performance: A Review, a Proposed Model, and New Directions for Future Research." *Academy of Management Annals* 8, no. 1 (Januari 2014): 127-79. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.873178>.
- Departemen Pendidikan. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional." Departemen Pendidikan Nasional, 2003.
- Faizah, Umi. "Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia." *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2 September 2019): 44. <https://doi.org/10.30659/jspi.v2i2.5151>.
- Ferdinan, Ferdinan. "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam." *Tarbawi* 1, no. 2 (2016): 288-593.
- Fitra Amalia Harahap, Era Yunita, Tri Suci Apriani Harahap, Wardah Sahrani Sibarani, Akbar Rafsanjani, dan Fauzan Azhima Sirait. "Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate." *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa* 2, no. 2 (8 Mei 2023): 173-87. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.775>.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, dan Jovita M. Ross-Gordon. *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Sixth Edition. ERIC, 2001. <https://eric.ed.gov/?id=ED482619>.
- Guru Tata Busana MAN 1 Ponorogo. Kepemimpinan Kepala Madrasah, 9 September 2023.
- Guskey, Thomas R. "Professional Development and Teacher Change." *Teachers and Teaching* 8, no. 3 (Agustus 2002): 381-91. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>.
- Hartati, Suci. "Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Nenerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (31 Desember 2022): 13422-33. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.13559>.
- Hasibuan, Siti Maisarah, dan Syaiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (30 September 2018): 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.vii.2243>.
- Hidayat, Rofiq, Ninin Anggraeni, Labib Hanif Dzakiri, dan Atiyatul Wafiroh Elkamila. "Penilaian Prestasi Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Jember." *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2025): 41-48. <https://doi.org/10.6132/nakula.v3i1.1442>.
- Indarto, Heri. *Kebijakan Kepala Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2019.
- Jumiati, Jumiati, Ketty Berliani, Rahayu Aprianingrum, Safira Dwi Harna, dan Rahmad Hidayat. "Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Guru dan Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Meningkatkan Sarana dan Prasarana Pendidikan: Studi Kasus di SDN 47 Cakranegara Mataram dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Paradigma (JP)* 13, no. 2 (6 Januari 2025). <https://doi.org/10.30872/jp.v13i2.16868>.
- Kamaruddin, Ilham, Mike Nurmalia Sari, Abdurrahman Abdurrahman, Istiqomah Istiqomah, Herman Herman, dan Nining Andriani. "Evaluasi Kinerja Guru: Model Dan Metode

- Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Journal on Education* 6, no. 2 (5 Januari 2024): 11349–58. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4931>.
- Kepala MAN 1 Ponorogo. Jaringan Kerjasama MAN 1 Ponorogo, 8 September 2023.
- . Pelaksanaan Kurikulum Madrasah, 8 September 2023.
- . Prestasi Siswa, 8 September 2023.
- . Proses Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, 9 Agustus 2023.
- . Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, 9 Oktober 2023.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, S. R. Valentine, dan P. A. Meglich. *Human Resource Management*. Cengage Learning. 15 ed. Boston: Cengage Learning, 2016.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022,” 2022.
- Merfela, Ananta Dwi, Dina Fitria, Eza Ermita, dan Yessi Rifmasari. “Evaluasi dan Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam Mendukung Mutu Pendidikan dan Sistem Pembelajaran.” *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* 2, no. 1b (16 Januari 2025): 2532–40. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2929>.
- Miles, M., M. Huberman, dan J. Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd edition. Thousand Oaks, CA: Sage, 2014. <https://www.metodos.work/wp-content/uploads/2024/01/Qualitative-Data-Analysis.pdf>.
- Moleong, Lexy J. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mukhlisin, Akhmad, Sitti Hartinah, dan Hanung Sudiby. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum Merdeka.” *Journal of Education Research* 5, no. 1 (17 Februari 2024): 545–53. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.859>.
- Pananrangi, Andi Rasyid. *Manajemen Pendidikan*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017.
- Permatasari, Futika, Nia Agus Lestari, Chitra Dewi Yulia Christie, dan Imam Suhaimi. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis.” *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences* 4, no. 3 (30 November 2023): 923–44. <https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior 17th Global Edition*. London: Pearson Education, 2017.
- Rumampuk, Jost L. *Penilaian Rekam Jejak Kinerja Tenaga Pendiidk dan Tenaga Kependidikan*. Sulawesi: Universitas Sariputra Indonesia Tomohon, 2017.
- Sekti, Ambar, dan Noor Miyono. “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Negeri 2 Bebengan Kecamatan Boja.” *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 9, no. 5 (31 Desember 2023): 3988–97. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2494>.
- Setiawan, Rony Ika. “Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi.” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2, no. 2 (2017): 175–87.
- Sidiq, Umar, Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang*

*Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.

- Siregar, Nadia Sabrina, Arya Tantri, Hafni Lativah, dan M. Rizki Maulana. "Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan." *Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains* 4, no. 4 (19 Desember 2024): 189-96. <https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1189>.
- Suri, Dian Ratna. "Pengaruh Sistem Administrasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah-Sekolah Bengkalis." *MASALIQ* 4, no. 6 (28 November 2024): 1287-1302. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v4i6.4213>.
- Syamsuddin, Syamsuddin. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (14 Juni 2017). <https://doi.org/10.24252/idaarah.viii.4084>.
- Telaumbanua, Devid Juli Yanti, Odaligoziduhu Halawa, Eduar Baene, dan Delipiter Lase. "Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato." *Jurnal EMT KITA* 8, no. 4 (31 Oktober 2024): 1586-93. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3290>.
- Wasid, Iskandar. *Strategi Pembelajaran Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Zahroh, Mas Ning. "Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur." Masters, Universitas Negeri Jakarta, 2017. <http://repository.unj.ac.id/31684/>.