

## **PENILAIAN KINERJA SEBAGAI PENENTU PRESTASI DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN**

Jamilus<sup>1</sup>, Reza Melinda<sup>2</sup>

UIN Mahmud Yunus Batusangkar<sup>1,2</sup>

[jamilus@uinmybatusangkar.ac.id](mailto:jamilus@uinmybatusangkar.ac.id)<sup>1</sup>, [rezamelin12@gmail.com](mailto:rezamelin12@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

*Every employee at an educational institution, which is an organizational institution, is expected to always perform to the best of their abilities. This is serious areas of strength for a that an organization's exhibition is exceptionally subject to the presentation of its representatives. In this manner, with an objective assessment of representative execution, it is trusted that it will actually want to give greater consolation to workers to function admirably. However, employee performance evaluations are still performed manually in many educational establishments, based solely on a set of standards or criteria. This study breaks down the course of execution evaluation in instructive establishments that can work on the exhibition of these organizations. The reason for this exploration is to figure out how far the presentation examination cycle can further develop accomplishment and execution in instructive organizations. The strategy utilized in this study is an exploratory methodology by surveying the items or distinguishing a few articles. The consequences of the review show that unbiasedly assessing the presentation of instructive staff can work on their accomplishments and execution.*

**Keywords:** *Assessment, Achievement, Performance, Education Personnel*

### **Abstrak**

Setiap pegawai pada suatu lembaga pendidikan yang merupakan suatu lembaga organisasi diharapkan selalu berkinerja sebaik-baiknya. Ini adalah bidang kekuatan yang serius bagi sebuah pameran organisasi yang tunduk pada presentasi perwakilannya. Oleh karena itu, dengan penilaian yang obyektif terhadap pelaksanaan yang representatif, diyakini akan mampu memberikan kenyamanan yang lebih besar kepada para pekerja agar bisa berfungsi dengan baik. Namun, evaluasi kinerja pegawai masih dilakukan secara manual di banyak lembaga pendidikan, hanya berdasarkan serangkaian standar atau kriteria. Kajian ini menguraikan jalannya evaluasi pelaksanaan di lembaga-lembaga instruktif yang dapat menggarap pameran organisasi-organisasi tersebut. Alasan dilakukannya eksplorasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana siklus ujian presentasi dapat lebih mengembangkan prestasi dan pelaksanaan dalam organisasi pendidikan. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi eksploratif dengan mensurvei item-item atau membedakan beberapa artikel. Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa menilai presentasi staf pengajar secara tidak memihak dapat meningkatkan pencapaian dan pelaksanaannya.

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

### **A. PENDAHULUAN**

Salah satu variabel penting yang dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan dalam suatu perusahaan adalah sifat SDM-nya. Memiliki SDM yang baik adalah tugas penting dalam sebuah institusi pendidikan. SDM yang memiliki skill tinggi menjadi unsur pendukungnya.

Salah satu tanda memiliki kemampuan tinggi adalah pelaksanaan kerja. Suatu perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai pekerjanya dengan mengarahkan penilaian pelaksanaan. Penilaian pameran ini menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan perwakilan terbaiknya (Purnamasari dkk., 2017). Melalui penilaian pelaksanaan pekerjaan yang representatif, yayasan akan mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan dalam siklus dinamis. Presentasi seorang perwakilan merupakan perkembangan kapasitas, upaya dan potensi pintu terbuka yang dapat diperkirakan dari konsekuensi pekerjaannya. Melihat pentingnya evaluasi pelaksanaan SDM dalam suatu organisasi instruktif, penelitian ini membedah tulisan yang menunjukkan keterkaitan tersebut. Namun, masih menjadi masalah umum bahwa lembaga pendidikan mengalami beberapa kendala dalam menghasilkan SDM yang kompeten. Maksud dari eksplorasi ini adalah untuk menggambarkan penulisan sebagai sebuah kaidah, menelaah pokok bahasan yang dikonsentrasikan pada beberapa artikel, serta batasan-batasan penelitian kelompok dan mencari pintu terbuka yang berharga untuk ujian di masa depan.

## **B. KAJIAN TEORI**

Sumber Daya Manusia yang berkemampuan tinggi sangat dibutuhkan saat ini. Landasan instruktif sebagai salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pelatihan masyarakat hendaknya dapat mencapai norma kemampuan yang telah ditetapkan. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa salah satu tanda yang bisa dijadikan alat bantu yang mumpuni adalah kinerja staf pengajar perusahaan. Sebuah yayasan dapat mengetahui prestasi yang diraih pekerjanya dengan memimpin evaluasi pelaksanaan. Evaluasi pameran ini menjadi salah satu bahan pertimbangan perusahaan untuk menentukan pekerja terbaiknya (Purnamasari dkk., 2017). Melalui penilaian pelaksanaan kerja yang representatif, organisasi akan mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan dalam siklus dinamis. Penilaian eksekusi artinya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dan kerja pada suatu organisasi melalui pengerjaan presentasi SDM yayasan (Susilowati et al., 2018). Pameran seorang perwakilan merupakan sebuah perkembangan kapasitas, ikhtiar dan pintu terbuka berharga yang dapat dinilai dari hasil karyanya. Eksekusi merupakan catatan hasil yang diperoleh dari kemampuan pekerja dengan ukuran tertentu atau dapat diartikan sebagai suatu gerakan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Eksekusi representatif adalah tingkat atau level di mana pekerja telah menyelesaikan model kebutuhan kerja (Susilowati et al., 2018) (Child dan Faisal, 2017).

Eksekusi juga merupakan kerja dan usaha yang diperlihatkan atau ditampilkan oleh seorang wakil dalam melakukan suatu gerakan, tugas dan tanggung jawab dengan tujuan agar diperoleh hasil yang ideal dari usahanya (Kurniati et al., 2018). Penilaian lain menyatakan positif atau negatifnya pameran tidak hanya dinilai dari besarnya kuantitas, dalam hal ini banyak sekali karya yang terselesaikan, namun sebaliknya dinilai dari kualitas yang dicapai dalam menyelesaikan kewajibannya (Yusrizal, 2017). Eksekusi adalah melakukan pekerjaan, pelaksanaan, dan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang perwakilan sesuai kewajiban dan kewajibannya sehingga dapat mencapai tujuan otoritatif atau institusional (Muslim dan Wekke, 2018).

Penilaian pelaksanaan pekerja merupakan siklus penilaian yang diselesaikan oleh suatu yayasan dengan pengaturan atau tindakan yang tidak ditetapkan untuk kewajiban perwakilan (Ruskan, 2017). Evaluasi pelaksanaan dilakukan secara teratur dan teratur terhadap penampilan yang patut dilihat dari pameran pekerja serta terhadap tingkat kemungkinan pelaksanaan yang representatif dengan tujuan untuk senantiasa membina diri (Novita dan Yulianti, 2020). Ada banyak elemen yang mempengaruhi penilaian pelaksanaan, khususnya faktor kapasitas yang mungkin dan kapasitas realitas. Kapasitas ini menunjukkan bahwa perwakilan pada dasarnya mempunyai pilihan untuk memenuhi pedoman dasar tingkat pelatihan konvensional mereka sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka geluti. Komponen selanjutnya adalah adanya inspirasi dalam diri seorang perwakilan. Inspirasi ini seharusnya dimiliki oleh pekerja selama ini, bukan karena dorongan hati atau sesuatu yang tidak direncanakan (Saputra et al., 2018). Dalam eksplorasi lainnya, sudut pandang yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah kemampuan dan inspirasi. Dalam ilmu otak, kemampuan pekerja, dalam hal ini guru, dibagi menjadi dua kemampuan, yaitu kemampuan spesifik yang mungkin dan kemampuan kenyataan.

Kemampuan realitas ini menggabungkan informasi dan kemampuan. Dimana dimaknai bahwa landasan pengajaran seorang guru hendaknya sesuai dengan bidang pengajarannya sehingga dapat menghasilkan tenaga-tenaga yang terampil dalam menjalankan kewajibannya. Dengan aturan-aturan ini, eksekusi yang baik dapat diperoleh dengan mudah. Lingkungan kerja yang stabil dalam kehidupan sehari-hari juga dapat memperluas inspirasi seorang wakil atau guru (Setiawan et al., 2020). Mengerjakan presentasi representatif di ranah persekolahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui persiapan dan inspirasi kerja (Setiawan et al., 2020). Dalam eksplorasi lain diungkapkan bahwa persiapan merupakan salah satu upaya

yang dilakukan untuk menggarap SDM, sehingga pada titik tertentu persiapan menjadi program utama yang dipusatkan (Nurjanah, 2019). Spesialis yang berbeda menyatakan bahwa melalui manajemen klinis pameran guru dapat dipahami. Jika pengawasan klinis adalah pelatihan yang dilakukan oleh seorang manajer, dalam situasi ini mungkin atasan atau kepala sekolahlah yang melakukan evaluasi dengan fokus menangani wali kelas pendidik (Makhsun et al., 2020). Namun ada pula yang berpendapat bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap penilaian pelaksanaan lebih ditujukan untuk menunjang kinerja guru, bukan hanya ditujukan untuk membantu guru dalam menangani permasalahan dalam pengembangan lebih lanjut pembelajaran di kelasnya (Asyari, 2020). Berbagai ilmuwan mengatakan bahwa afirmasi guru merupakan salah satu hal yang menjadikan pendidik mahir, sehingga menghasilkan evaluasi pelaksanaan yang baik (Fitriadi et al., 2020).

Dengan semakin majunya inovasi dan data, evaluasi pelaksanaan harus mampu mengikuti perkembangan zaman. Penggunaan kerangka kerja terkait web telah digunakan dalam berbagai masalah sehari-hari. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya organisasi pendidikan yang saat ini menggunakan sistem otomatis dan selalu terhubung dengan internet dalam aktivitasnya (Susilowati et al., 2018). Oleh karena itu, inovasi data sangat penting untuk membantu dan membantu penyusunan pilihan yang berkaitan dengan kegiatan di lembaga pendidikan (Purnamasari et al., 2017). Namun masih banyak yang melakukan pemeriksaan pelaksanaan dengan menggunakan sistem manual, artinya melakukan penilaian pelaksanaan pekerja dengan mensurvei norma atau aturan tertentu saja, tanpa berfokus pada standar lain, yang tentunya akan membuka peluang terjadinya kesalahan yang lebih besar (Zuraidah dan Aisayah, 2017)

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan konsentrasi penulisan melalui beberapa artikel dengan melihat atau mengkaji pokok-pokok dan akhir dari beberapa artikel tersebut. Artikel diperoleh dari buku harian publik yang menekankan pada SDM dalam organisasi instruktif. Kata semboyan yang digunakan adalah pelaksanaan, pemeriksaan pelaksanaan, pelaksanaan kerja, staf pengajar. Kajian menulis dimaksudkan tidak semata-mata untuk memahami tulisan, tetapi juga melakukan penilaian mendalam dan mendalam terhadap artikel-artikel yang menjadi sumber penelitian. Hasil akhir dari latihan yang telah dilakukan kemudian dituliskan sebagai artikel yang logis (Halisa, 2020). Struktur penalaran yang digunakan dalam eksplorasi ini

dilakukan dengan landasan pemikiran bahwa SDM merupakan bagian fundamental dalam menghadapi perubahan zaman yang terus berkembang. Setiap organisasi pendidikan berupaya untuk memperbaiki sifat SDM-nya. Strategi yang digunakan adalah melalui penyelesaian penilaian pelaksanaan obyektif terhadap pekerja atau instruktur di yayasan. Salah satunya dengan memimpin persiapan, manajemen, sekolah dan sertifikat.

#### **D. HASIL UJI COBA 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<br>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<br>Penulis : Nur Makhsun                                | Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial<br>Vol 7, No 1 (2020): Vol. 7, No. 1, April 2020 |

|                                                                                                                                                   |                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Evaluasi Kompetensi (PKG) Diklat Penilaian Dan Pengembangan Berkelanjutan Peningkatan Kinerja Guru (PKB)                                          | 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 |
| Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru                                                                       | Volume 20 Number 1, 2020 ISSN: 1411 – 3411 (p) ISSN: 2549 – 9815 (e) DOI: 10.24036/invotek.v20i1.361 |
| Penulis: Dedi Setiawan , Hendra Dani Saputra, Muslim, R Chandra                                                                                   |                                                                                                      |
| 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), 2017, 89-93                                              |
| Penulis: Harison, Roby Faisal                                                                                                                     |                                                                                                      |
| Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah SMA/SMK Di Kecamatan Bumiayu Menggunakan Metode TOPSIS                                                  | Jurnal Telematika Vol. 11 No. 1 Februari 2018                                                        |
| Penulis: Tyas Pratama Puja Kususma, Nurul Mega Saraswati                                                                                          |                                                                                                      |
| Sistem Penilaian Kinerja Dosen Teladan Menggunakan Metode SIMPLE MULTY ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE (SMART)                                         | Jurnal Teknologi Elektro Vol 8, No 1 (2017)                                                          |
| Penulis: Yeni Purnamasari, Tacbir Hendro Pudjiantoro, Dian Nursantika                                                                             |                                                                                                      |

|                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Persepsi Mahasiswa Pendidikan Matematika Terhadap Kinerja Dosen Dalam Proses Perkuliahan<br>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<br>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<br>Esy Nur<br>Aisayah | Penilaian kinerja,<br>balanced scorecard | Kualitatif dengan<br>meneliti perguruan<br>tinggi negeri Islam | Diperoleh hasil yang<br>berimbang antara<br>perspektif pelanggan<br>dengan 38 KPI yang<br>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 dilakuakn 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 yang efektif, efisien |
|                |                                                                   | 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). |                                                                                                                                               |

|                                                       |                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 pedagogik 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 yang tersebar dari mahasiswa semester III, V, VII dan IX.                                                                                                                                                                                                                                                                  | terdapat hubungan positif antara persepsi mahasiswa terhadap kinerja dosen                                                    |

|                                                                                                            |                                                             |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tri Susilowati,<br>Ahlun Nazar,<br>Siti<br>Mukodimah,<br>Muhammad<br>Idris,<br>Trisnawati,<br>Fiqih Satria | Sistem pendukung<br>keputusan, penilaian<br>kinerja, TOPSIS | wawancara,<br>observasi,<br>dokumentasi dan<br>kepastakaan | Dalam penelitian<br>penilaian kinerja<br>menggunakan TOPSIS<br>diperoleh hasil bahwa<br>kinerja guru baik.<br>Penggunaan metode<br>ini dianggap lebih<br>objektif dan akurat karena<br>menghasilkan<br>perengkingan<br>bobot kriteria yang efektif |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Tabel berikut menunjukkan perbedaan penanda atau faktor yang digunakan oleh para ilmuwan masa lalu. Dalam menentukan penilaian pelaksanaan, spesialis menggunakan berbagai faktor. Kemudian strategi yang digunakan oleh para ahli juga menunjukkan perbedaan, mulai dari subjektif, teknik campuran, tindakan administratif, wawancara, jajak pendapat, persepsi, dokumentasi, strategi TOPSIS, strategi cerdas, atau teknik SAW dan AHP. Setiap teknik yang digunakan memiliki manfaat dan kerugiannya masing-masing. Dalam penelitian yang dipimpin oleh Zuraidah dkk, informasi yang diperoleh melalui fair scorecard diharapkan bahwa pameran dan usaha harus menyampaikan edukasi, latihan penelitian, bantuan ideal yang dirasakan klien, serta menjadikan pekerja yang terus-menerus terpacu. Scorecard yang disesuaikan sebagai struktur untuk membuat interpretasi misi dan target ke dalam beberapa penanda pameran (moneter, klien, siklus dalam bisnis, pengembangan dan penemuan) yang mengarah pada Maqasid Syariah (Hifdzu noise, hifdz nas, hifdzu aql, hifdzu nal, hifdzu nasab). Dari hasil pemeriksaan diperoleh hasil yang disesuaikan antara sudut pandang klien dengan 38 KPI yang digunakan. Seperti melalui Reasonable Scorecard organisasi memperoleh usulan-usulan yang dapat menjadi program kerja di setiap bidang sehingga tujuan-tujuan penting dapat tercapai. Dalam penelitian yang dipimpin oleh Stenly dkk, Endang Lestari dkk, Harison dkk menunjukkan hasil bahwa evaluasi pameran representatif dilakukan tanpa memihak dengan menggunakan strategi ANP, kerjasama SAW dan AHP, Online, Savvy, atau menggunakan teknik TOPSIS mampu membujuk perwakilan sehingga mereka mempunyai pilihan untuk bekerja lebih baik sarat dengan prestasi maupun mencapai presentasi terbaik. Dengan menggunakan teknik, penilaian pelaksanaan dapat dilakukan dengan sukses dan efektif.

Kerangkanya lebih modern. Strategi-strategi ini sangat membantu lembaga-lembaga pendidikan dalam siklus dinamis. Nilai keterampilan dijamin tepat dan tepat mengingat beban dan aturan yang telah ditentukan sebelumnya. Ketika digunakan sebagai sebuah tim dengan SAW dan AHP, ia menikmati manfaat bahwa kerangka tersebut dapat membandingkan nilai masing-masing fakultas dan satu sama lain secara alami. Konsekuensi dari ujian menunjukkan saran yang menentukan sebagai peringkat. Selain itu, teknik upaya terkoordinasi ini juga dapat memberikan hasil data yang pasti tentang kualitas dan kekurangan fakultas, dan secara kelembagaan dapat memberikan garis besar persiapan yang tepat. Teknik cerdas yang digunakan oleh para ahli dalam melakukan penilaian pelaksanaan dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat tanpa henti. Shrewd menggunakan model bahan tambahan langsung untuk mengukur nilai setiap pilihan lainnya. Selain itu, para ilmuwan menggunakan metodologi terorganisir yang dilengkapi dengan peralatan dan prosedur yang diperlukan dalam pengembangan kerangka kerja. Hasil strategi Savvy juga dapat menunjukkan posisi dan pilihan. Dalam penelitian yang diarahkan oleh Tri Susilowati dkk, pelaksanaan evaluasi dengan menggunakan teknik TOPSIS merupakan strategi yang dapat membantu kepala sekolah dalam memberikan penilaian kepada pendidik agar dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dalam pengujian pemanfaatan strategi TOPSIS secara manual, hal ini menghasilkan pemosisian beban aturan yang layak. Ukuran yang digunakan adalah dedikasi, ketaatan, kewajiban, dapat dipercaya, partisipasi, dorongan.

Dari model tersebut diperoleh hasil pilihan D dengan nilai 0,640203627 yang menyatakan bahwa pameran pendidik sangat bagus. Yayasan instruktif menyelesaikan beberapa latihan atau proyek yang seharusnya dikerjakan atas presentasi perwakilan mereka, untuk situasi ini pelaksanaan pendidik. Berdasarkan penelitian yang diarahkan oleh Nur Makhsun, Dedi Setiawan dkk, hasilnya menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidik dalam melakukan penilaian berbasis ruang belajar dengan melakukan pengawasan klinis diharapkan dapat lebih efektif dalam mengembangkan pelaksanaan instruktur, hal ini terlihat dari kuatnya yang tidak dapat disangkal. pemahaman pendidik terhadap arahan yang disampaikan oleh manajer. Dalam ujian yang dipimpin Nur Makhsun ini dilakukan pola hingga 3 tahap. Dari masing-masing tahap diperoleh 64,41%, 76,17%, 86,76% kelompok menyatakan mengalami peningkatan pemahaman pendidik. Ditemukan bahwa latihan atasan dan pendidik dalam pelatihan manajemen klinik yang paling dominan adalah bekerja dengan memanfaatkan

media/aparatur, memperhatikan atau memusatkan perhatian pada klarifikasi dari manajer dan percakapan antar instruktur.

Pemeriksaan yang dipimpin Dedi Setyawan dkk ini menggunakan penelitian konsolidasi (subyektif dan kuantitatif). Informasi yang diperoleh bergantung pada jajak pendapat, mitra, persepsi, wawancara dan informasi selanjutnya dipecah menggunakan persamaan tarif. Luaran yang diperoleh adalah penyelenggaraan pendidikan keterampilan di SMK Negeri 8 Padang berada pada klasifikasi baik, begitu pula pameran tenaga pendidik yang bermanfaat juga berada pada tingkat layak. Dari survei skor tipikal yang didapat adalah 4,3, evaluasi rekan sejawat 4,2 dan untuk persepsi 4,1. Semua dengan skor tertinggi 5. Jadi semua sudut pandang menunjukkan hasil yang bagus. Pakar kecerdasan buatan lainnya, Nurjanah, mengatakan persiapan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menggarap hakikat SDM. Dari hasil eksplorasi diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan mempunyai kemampuan untuk memperluas wawasan siswa, baik dari segi kemampuan maupun cara pandang. Anggota pun memberikan reaksi positif. Pada bagian informasi, kemampuan dan sudut pandang, catatan pemenuhannya berada pada kelas besar, normal untuk semua mata pelajaran persiapan. Pada level 2 (tingkat pembelajaran) pada bagian informasi hasil uji t, informasi hasil pretest dan posttest terdapat keterkaitan yang menunjukkan persiapan PKG/PKB efektif dalam memperluas informasi anggota persiapan. Apalagi dari segi kemampuan dan mentalitasnya juga menunjukkan klasifikasi yang baik. Selain itu, penilaian persiapan kelulusan anggota berdasarkan skor tipikal dari ketiga sudut pandang menunjukkan kelas yang dapat diterima.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Evaluasi pelaksanaan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan bagi tenaga pengajar dapat berjalan dengan sukses dan efisien melalui berbagai perangkat pendukung dan strategi yang digunakan. Penilaian yang adil dan lugas mendorong staf pengajar untuk berhasil, yang secara implisit akan mengerjakan pameran mereka. Faktor penghambatnya adalah bahwa lembaga pendidikan sebenarnya menggunakan penilaian pelaksanaan manual terhadap staf instruktur, model evaluasi yang digunakan tidak banyak berubah, sehingga memerlukan bantuan penuh dari setiap individu yang terlibat erat. Elemen pendukungnya adalah meningkatnya jumlah dan kemudahan penggunaan web di seluruh lapisan masyarakat.

## **Saran**

Dalam eksplorasi di masa depan, tindakan penilaian yang lebih rumit dan ekstensif dapat dilakukan. Membina aplikasi penilaian pelaksanaan berbasis Android yang sederhana dan mudah digunakan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 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>
- 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=W>

ekke&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>