

MANAJEMEN KINERJA DAN EVALUASI SDM

Makalah ini diajukan sebagai Tugas Mata Kuliah Manajemen SDM Pendidikan

Dosen Pengampu : Dr. Abdul Wasik, M. Hi



Oleh Kelompok 4 :

Siti Kiki Zakiah : MPI22520036

Muhammad Jupriyanto : MPI22510018

PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

INSTITUT AGAMA ISLAM AT – TAQWA BONDOWOSO

TAHUN AJARAN 2025 – 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang atas rahmat-Nya dan karunianya kami dapat menyelesaikan makalah ini tepat pada waktunya. Sholawat serta salam tidak lupa kami panjatkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Karena telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang, yakni agama islam.

Adapun tujuan dari penulisan dari makalah ini adalah untuk memenuhi tugas dari Dosen kami Dr. Abdul Wasik, M. Hi pada bidang mata kuliah Manajemen SDM Pendidikan. Selain itu Makalah ini juga bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang “Manajemen Kinerja dan Evaluasi SDM”

Pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada dosen mata kuliah Keguruan yang telah memberikan tugas kepada kami. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang turut membantu dalam pembuatan makalah ini.

Kami mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan makalah ini dan kami juga sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menjadi bahan pertimbangan perbaikan makalah.

Bondowoso, 21 November 2025

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Masalah	3
BAB II	4
PEMBAHASAN	4
A. Pengertian Manajemen Kinerja	4
B. Proses Manajemen Kinerja Dalam Lembaga Pendidikan	6
C. Manfaat Evaluasi Kinerja SDM Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Efektif	7
BAB III	9
PENUTUP	9
A. Kesimpulan	9
B. Saran	9
DAFTAR PUSTAKA	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi pendidikan, karena keberhasilan proses belajar-mengajar sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja para pendidiknya. Dalam dunia pendidikan modern, guru, tenaga kependidikan, serta manajer sekolah dituntut untuk tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja yang terukur dan berdampak langsung pada mutu pendidikan.

Untuk menjamin efektivitas kerja SDM, diperlukan sistem manajemen kinerja yang mampu mengatur, mengawasi, dan mengembangkan potensi tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan. Manajemen kinerja bukan hanya soal penilaian hasil kerja, tetapi menyangkut proses perencanaan, monitoring, evaluasi, serta pengembangan SDM secara sistematis dan strategis.¹

Di sisi lain, evaluasi kinerja menjadi salah satu pilar penting dalam manajemen SDM. Melalui evaluasi, institusi pendidikan dapat mengetahui sejauh mana individu telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan untuk perbaikan di masa mendatang.²

Menurut Armstrong, manajemen kinerja yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan komitmen pegawai, serta memperkuat budaya organisasi berbasis kinerja^{3,3}. Dalam konteks pendidikan, ini sangat relevan karena kinerja guru dan tenaga kependidikan akan sangat

¹ Mulyasa, E. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm. 72.

² Mathis, R. L., & Jackson, J. H. Human Resource Management, 13th ed. USA: Cengage Learning, 2010, hlm. 340.

³ 3. Armstrong, M. Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines. London: Kogan Page, 2009, hlm. 3.

mempengaruhi output siswa dan citra lembaga pendidikan itu sendiri.

Oleh karena itu, kajian mengenai manajemen kinerja dan evaluasi SDM dalam lembaga pendidikan menjadi sangat penting untuk dibahas secara akademis dan praktis.

B. Rumusan Masalah

1. Apa Pengertian Manajemen Kinerja?
2. Bagaimana Proses Manajemen Kinerja dalam Lembaga Pendidikan?
3. Apa manfaat evaluasi kinerja SDM dalam peningkatan mutu pendidikan?

C. Tujuan Masalah

1. Mengetahui pengertian manajemen kinerja dan evaluasi SDM.
2. Mengetahui proses manajemen kinerja dalam lembaga pendidikan.
3. Mengetahui manfaat evaluasi kinerja SDM dalam peningkatan mutu pendidikan.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan cara menyelaraskan tujuan, menetapkan indikator kerja, memantau pencapaian, memberikan umpan balik, serta mengembangkan kapasitas SDM secara berkesinambungan.

Armstrong mendefinisikan manajemen kinerja sebagai:

“A strategic and integrated process that delivers sustained success to organizations by improving the performance of the people who work in them and by developing the capabilities of teams and individual contributors.”⁴

(Manajemen kinerja adalah proses strategis dan terintegrasi yang memberikan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan melalui peningkatan kinerja individu dan tim serta pengembangan kapasitas mereka.)

Dalam konteks pendidikan, manajemen kinerja mencakup kegiatan perencanaan kinerja guru dan tenaga kependidikan, pelaksanaan tugas sesuai standar, pemantauan secara berkala, serta evaluasi yang berujung pada pengembangan profesional dan penghargaan.⁵

Selain itu, manajemen kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk memperkuat budaya kerja, meningkatkan akuntabilitas, dan mendorong pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan.⁶

Pengertian manajemen kinerja, dilihat dari beberapa sudut pandang:

⁴ Armstrong, Michael. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page, 2009, hlm. 1.

⁵ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hlm. 75.

⁶ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning, 2010, hlm. 335.

1. Secara Umum

Manajemen kinerja adalah proses berkesinambungan untuk meningkatkan efektivitas individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan dengan menyelaraskan tujuan, memberikan umpan balik, dan memperbaiki capaian kerja. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja.

“Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis untuk menyampaikan hasil kerja yang berkelanjutan melalui peningkatan kinerja individu dan tim.”

Michael Armstrong (Performance Management, 2009)

2. Dalam Konteks Pendidikan

Dalam lembaga pendidikan, manajemen kinerja mencakup bagaimana guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan menjalankan tugas mereka secara efektif dan produktif untuk mencapai standar mutu pembelajaran.

“Manajemen kinerja dalam pendidikan tidak hanya menilai hasil, tapi juga proses dan potensi pengembangan pendidik.”

E. Mulyasa, Manajemen Kepala Sekolah

3. Perspektif Sumber Daya Manusia

Dari sudut pandang HR, manajemen kinerja adalah alat untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui harapan kerja, mendapat umpan balik secara rutin, dan diarahkan untuk berkembang.

“Performance management links individual objectives to organizational goals and provides a clear path for performance improvement.”

Gary Dessler, Human Resource Management

Manajemen kinerja bukan sekadar penilaian tahunan, tapi sistem terpadu untuk membangun budaya kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan

terus berkembang, terutama dalam sektor pendidikan.

4. Proses Manajemen Kinerja dalam Lembaga Pendidikan

Manajemen kinerja dalam lembaga pendidikan merupakan siklus berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan secara sistematis.

1. Perencanaan Kinerja (Performance Planning)

Pada tahap ini, pimpinan lembaga (kepala sekolah atau yayasan) bersama tenaga pendidik menyusun rencana kerja dan menetapkan indikator keberhasilan berdasarkan tujuan strategis lembaga.

“Performance planning is a collaborative process in which supervisor and employee agree on performance expectations.”⁷

Dalam pendidikan, ini mencakup penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Standar Kompetensi Guru, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan dan Pemantauan (Performance Implementation and Monitoring)

Guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas sesuai perencanaan, sementara pimpinan memantau kinerja secara berkala melalui supervisi, observasi kelas, dan laporan kerja. Pemantauan ini penting agar setiap penyimpangan dapat dikoreksi secara cepat dan tepat.⁸

3. Evaluasi Kinerja (Performance Appraisal)

⁷ Aguinis, Herman. *Performance Management*. Pearson Education, 2013, hlm. 12.

⁸ Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm. 84.

Evaluasi dilakukan untuk menilai pencapaian kinerja individu berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Penilaian bisa berbentuk evaluasi guru oleh kepala sekolah, asesmen diri, serta umpan balik dari siswa dan rekan kerja. Evaluasi kinerja harus objektif, terukur, dan dilandasi bukti konkret (evidence-based assessment).⁹

4. Tindak Lanjut dan Pengembangan (Performance Development)

Hasil evaluasi digunakan untuk menentukan langkah pengembangan seperti pelatihan, coaching, promosi, atau rotasi tugas. Tujuannya adalah peningkatan kapasitas profesional dan motivasi kerja.

“Performance review is not the end, but a starting point for continuous improvement.”⁴

5. Manfaat Evaluasi Kinerja SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Evaluasi kinerja SDM dalam lembaga pendidikan berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan secara menyeluruh. Evaluasi ini memberikan gambaran objektif tentang sejauh mana tenaga pendidik dan kependidikan telah memenuhi target kerja, serta bagaimana peran mereka dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga.

1. Mengukur Kinerja Secara Objektif

Evaluasi kinerja menyediakan data faktual tentang pencapaian kerja pegawai berdasarkan indikator yang jelas, seperti kompetensi, kedisiplinan, dan hasil kerja.

“Performance appraisal enables organizations to assess individual

⁹ Dessler, Gary. Human Resource Management. New Jersey: Prentice Hall, 2011, hlm. 380.

contribution in a measurable and objective manner.”¹⁰

2. Dasar Perencanaan Pengembangan SDM

Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun program pelatihan, pengembangan profesional guru, atau peningkatan kapasitas tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.

3. Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi

Evaluasi mendorong individu bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya. Hal ini menciptakan budaya kerja yang terbuka dan berbasis kinerja.

“A transparent evaluation system builds trust and encourages accountability in educational institutions.”¹¹

4. Alat Penentu Penghargaan dan Sanksi

Evaluasi menjadi dasar dalam pengambilan keputusan mengenai promosi, penghargaan, rotasi, atau pembinaan kinerja.

5. Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas

Evaluasi yang dilakukan secara adil dan terstruktur memberikan umpan balik positif bagi pegawai, yang berdampak pada peningkatan semangat dan kinerja.

6. Menjamin Peningkatan Mutu Pendidikan Secara Berkelanjutan

Dengan kinerja SDM yang terus ditingkatkan melalui evaluasi, maka mutu layanan pendidikan—termasuk kualitas pembelajaran dan manajemen—ikut meningkat.

¹⁰ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. Human Resource Management. USA: Cengage Learning, 2010, hlm. 342.

¹¹ Mulyasa, E. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hlm. 95.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen kinerja dan evaluasi SDM merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan. Melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi, lembaga dapat memastikan bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan bekerja secara optimal dan selaras dengan tujuan institusi. Evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan bukan hanya mengukur capaian kerja, tetapi juga menjadi dasar untuk pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan akuntabilitas. Pada akhirnya, semua proses ini bermuara pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

B. Saran

1. Lembaga pendidikan perlu menyusun sistem manajemen kinerja yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi.
2. Evaluasi kinerja sebaiknya dilakukan secara berkala dengan melibatkan instrumen yang valid dan reliabel.
3. Hasil evaluasi harus ditindaklanjuti dengan program pelatihan, pembinaan, atau penghargaan untuk meningkatkan profesionalisme SDM.
4. Perlu dikembangkan budaya kerja yang menjadikan evaluasi sebagai sarana pembelajaran, bukan semata alat penilaian administratif.
5. Keterlibatan pimpinan yang aktif dan suportif sangat menentukan keberhasilan manajemen kinerja SDM di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. 2013. *Performance Management*. Pearson Education.
- Armstrong, Michael. 2009. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. . 2010. *Human Resource Management*. 13th ed. USA: Cengage Learning.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.