KONSEP PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SERTA TANTANGAN IMPLEMENTASINYA

NUR HIKMAH MAUDINAH*[1], MARDYAWATI[2], ST. SYAMSUDDUHA[3], DANIAL RAHMAN[4]
[1,2,3,4]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia
*Corresponding Email: nurhikmahmaudinah8@gmail.com

Abstract: The Concept Performance Measurement and Evaluation in Educational Institution and Its Implementation Challenges
This study aims to analyze the concepts of performance measurement and evaluation in educational institutions and to identify implementation challenges that hinder their effectiveness in practice. Using a library research method, this article reviews relevant literature including journals, books, and previous studies to map the theoretical foundations of performance evaluation, its core principles, and its actual application within Indonesian educational settings. The findings indicate that, conceptually, performance evaluation requires measurable indicators, valid instruments, accurate data, and a systematic monitoring process to ensure objective and accountable assessment. However, practices in the field reveal persistent obstacles such as limited human resource capacity, insufficient understanding of evaluation instruments, inadequate use of information technology, and weak follow-up mechanisms. A noticeable gap also exists between theoretical expectations and real implementation, particularly regarding the inconsistency of evaluation practices with the National Education Standards (SNP). These findings highlight the urgent need to strengthen performance management through capacity building, the development of standardized instruments, and the optimization of information technology to support evidence-based decision-making. The study concludes that transparent, structured, and continuous evaluation systems are essential to improving professional competence, enhancing educational services, and achieving sustainable quality development in educational institutions.

Keywords: *Performance Evaluation, Educational Quality, Educational Management.*

Abstrak: Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja pada Lembaga Pendidikan serta Tantangan Implementasinya
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep pengukuran dan evaluasi kinerja pada lembaga pendidikan serta mengidentifikasi berbagai tantangan implementatif yang menghambat efektivitasnya di lapangan. Menggunakan metode studi kepustakaan, artikel ini menelaah berbagai sumber relevan berupa jurnal, buku, dan hasil penelitian terbaru untuk memetakan teori dasar evaluasi kinerja, prinsip-prinsip pelaksanaannya, serta praktik nyata yang terjadi pada lembaga pendidikan di Indonesia. Hasil kajian menunjukkan bahwa secara konseptual evaluasi kinerja menuntut indikator yang terukur, instrumen yang

valid, data yang akurat, dan proses monitoring yang sistematis. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi sejumlah kendala, seperti rendahnya kapasitas sumber daya manusia, lemahnya pemahaman terhadap instrumen penilaian, keterbatasan teknologi informasi, serta kurang optimalnya tindak lanjut hasil evaluasi. Kesenjangan antara teori dan praktik juga terlihat dari belum konsistennya pelaksanaan evaluasi dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan manajemen kinerja melalui peningkatan kompetensi SDM, pengembangan instrumen yang terstandar, serta pemanfaatan teknologi informasi sangat diperlukan agar evaluasi kinerja benar-benar dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya tata kelola evaluasi yang lebih transparan, terstruktur, dan berkelanjutan sebagai fondasi peningkatan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Mutu Pendidikan, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja memiliki peran penting di lembaga pendidikan karena menjadi instrumen untuk menilai efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, serta kualitas penyelenggaraan layanan pendidikan secara menyeluruh. Berdasarkan file Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja, evaluasi kinerja membantu lembaga memastikan bahwa setiap program, proses pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya berjalan sesuai tujuan strategis serta memberikan dampak nyata bagi peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya. Evaluasi yang baik juga mendorong budaya kerja berbasis kinerja melalui indikator yang terukur, penggunaan data yang akurat, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam proses monitoring. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi dasar penting untuk pengambilan keputusan, peningkatan mutu layanan pendidikan, perencanaan yang lebih tepat, serta perbaikan berkelanjutan dalam praktik manajerial lembaga Pendidikan (Ainullah et al., 2025).

Pentingnya evaluasi kinerja di lembaga pendidikan semakin menonjol ketika dikaitkan dengan peran strategisnya dalam memastikan mutu layanan dan pencapaian tujuan lembaga secara berkelanjutan. Jika pada paragraf sebelumnya evaluasi kinerja dipahami sebagai upaya menilai efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas lembaga, maka temuan dalam file ini menegaskan bahwa evaluasi kinerja juga menjadi sarana penting untuk meningkatkan profesionalisme dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Evaluasi kinerja membantu memetakan kekuatan dan kelemahan setiap individu, memberikan umpan balik yang akurat, serta menjadi dasar pengambilan keputusan yang berkaitan dengan promosi, pengembangan kompetensi, distribusi tugas, hingga sistem penghargaan (*reward*) dan insentif. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis tidak hanya memastikan bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan

bekerja sesuai standar, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, adil, dan berorientasi pada peningkatan mutu sekolah, sehingga seluruh komponen dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi lembaga Pendidikan (Setiawan & Hamdan, 2019).

Kesenjangan atau persoalan yang terjadi di lapangan terutama berkaitan dengan lemahnya sistem evaluasi kinerja di lembaga pendidikan, yang berdampak langsung pada rendahnya efektivitas pengawasan dan peningkatan mutu pendidikan. Berbagai temuan menunjukkan bahwa indikator kinerja yang digunakan belum sepenuhnya mencerminkan kemampuan nyata guru dan tenaga kependidikan, sehingga proses evaluasi sering hanya menjadi formalitas administratif tanpa umpan balik yang bermakna. Selain itu, pelaksanaan evaluasi kinerja kerap tidak konsisten, kurang transparan, dan tidak didukung oleh komunikasi yang baik antara evaluator dan pihak yang dievaluasi. Minimnya pemahaman terhadap instrumen evaluasi, termasuk SKP, serta keterbatasan dalam supervisi akademik juga menjadi hambatan nyata di lapangan. Persoalan-persoalan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan evaluasi kinerja yang ideal dengan praktik pelaksanaannya di lapangan, sehingga proses evaluasi belum optimal dalam mendorong peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan serta mutu pendidikan secara keseluruhan (Istiqomah et al., 2025).

Manajemen kinerja memiliki urgensi strategis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan, terutama pada konteks perkembangan era Revolusi Industri 4.0 yang menuntut lembaga untuk adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan dalam file ini, penerapan manajemen kinerja melibatkan proses perencanaan, pengendalian, pemantauan, penilaian, hingga pemberian umpan balik yang berkelanjutan, sehingga setiap komponen Lembaga khususnya pendidik yang memiliki arah kerja yang jelas dan terukur dalam mencapai tujuan lembaga. Penguatan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi sebagai media pembelajaran, serta evaluasi berkala menjadi faktor kunci dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan relevan dengan tantangan global. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya menjadi mekanisme administratif, tetapi juga instrumen fundamental untuk menghasilkan mutu pendidikan yang unggul, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi (Merliana, 2019).

Banyak lembaga pendidikan sebenarnya telah memiliki berbagai instrumen penilaian kinerja maupun instrumen penilaian pembelajaran, namun implementasinya masih lemah dan belum berjalan sesuai fungsi idealnya. Berdasarkan isi file ini, kelemahan tersebut muncul karena instrumen yang digunakan sering tidak dikembangkan melalui prosedur yang tepat, tidak divalidasi secara memadai, serta tidak disesuaikan dengan kompetensi yang hendak diukur.

Akibatnya, penilaian yang dilakukan menjadi kurang objektif, tidak konsisten, dan tidak mampu memberikan gambaran autentik mengenai kemampuan pendidik maupun peserta didik. Selain itu, rendahnya pemahaman guru terhadap prinsip-prinsip penilaian, terbatasnya pelatihan, dan minimnya pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran semakin memperkuat lemahnya implementasi instrumen penilaian di lapangan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketersediaan instrumen penilaian yang secara formal telah disusun dengan kualitas pelaksanaan yang diharapkan dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Akbar et al., 2023). Pengukuran kinerja lembaga pendidikan di Indonesia sering kali tidak konsisten dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), terutama karena sekolah belum menetapkan hasil baku terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, sehingga tidak mampu menentukan kinerja terbaiknya secara tepat. Meskipun teori evaluasi kinerja menekankan perlunya instrumen yang terstandar, terukur, dan berbasis indikator yang jelas, praktik di lapangan menunjukkan berbagai kendala mulai dari guru yang belum memahami komponen RPP dan teknik dokumentasi, lemahnya kompetensi dalam melakukan evaluasi, hingga proses perencanaan dan pengawasan yang tidak berjalan optimal (misalnya ketidaktepatan laporan keuangan, pengembangan kurikulum yang tidak diperbarui, dan supervisi yang belum konsisten). Ketidaksesuaian antara konsep teoretis dan realitas implementasi ini menunjukkan bahwa meskipun pendekatan sistematis seperti Six Sigma dan DMAIC terbukti mampu menyelaraskan proses sekolah dengan SNP, penerapannya tetap menghadapi tantangan struktural dan sumber daya manusia, sehingga evaluasi kinerja belum sepenuhnya mencerminkan standar mutu pendidikan yang diharapkan.

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan komponen penting dalam memastikan efektivitas, akuntabilitas, serta mutu layanan pendidikan. Secara konsep, evaluasi kinerja menuntut indikator yang terukur, instrumen yang valid, dan proses pemantauan berbasis data. Namun, analisis implementatif menunjukkan masih adanya kesenjangan antara teori dan praktik, terutama terkait lemahnya pemahaman terhadap instrumen evaluasi, ketidakkonsistenan dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), serta minimnya tindak lanjut hasil penilaian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kapasitas sumber daya manusia, perbaikan instrumen, dan tata kelola evaluasi yang sistematis sangat diperlukan agar manajemen kinerja benar-benar mampu meningkatkan profesionalisme pendidik dan mutu lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) yang merupakan pendekatan penelitian yang mengumpulkan dan

menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel, dan jurnal, untuk mendalami suatu topik. Metode ini sering digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang penelitian sebelumnya dan teori yang relevan (Ariyanti & Rahman, 2025). Data dikumpulkan melalui penelaahan sumber-sumber tertulis yang relevan dan terpercaya. Seluruh informasi yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif, dengan cara mengelompokkan data berdasarkan tema, menafsirkan makna dari masing-masing temuan, serta menyusunnya menjadi uraian yang runtut dan mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dalam Lembaga Pendidikan

Pengukuran dan evaluasi kinerja dalam konteks lembaga pendidikan merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana berbagai komponen pendidikan mulai dari pendidik, kurikulum, metode pembelajaran hingga hasil belajar siswa berjalan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian keberhasilan, tetapi juga sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan lembaga sehingga dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan. Dalam artikel pada file ini, evaluasi dipahami sebagai proses penilaian yang bermakna terhadap program pendidikan, sedangkan kinerja dipandang sebagai hasil kerja yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mulyani & Sunarto, 2025).

Tujuan utama evaluasi kinerja pada lembaga pelayanan publik meliputi efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas layanan. Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan pegawai memberikan hasil yang sesuai harapan melalui penilaian kuantitatif dan kualitatif, sehingga pelayanan dapat berlangsung efektif dan tepat sasaran. Selain itu, evaluasi kinerja mendorong efisiensi dengan mengidentifikasi hambatan dan memperbaiki proses kerja agar layanan semakin cepat dan mudah diakses. Akuntabilitas juga menjadi tujuan penting, karena setiap aktivitas pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan secara jujur dan terstruktur sesuai ketentuan yang berlaku. Pada akhirnya, evaluasi kinerja berfungsi meningkatkan kualitas layanan publik, yang menjadi barometer keberhasilan pelayanan dan salah satu pilar utama dalam mewujudkan good governance (Hardiyansah & Undang, 2023).

Komponen inti yang dievaluasi dalam lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek penting yang berperan. Menurut Nurussalami (2022), evaluasi komponen tersebut meliputi pendidik, tenaga kependidikan, program pembelajaran, manajemen lembaga, dan penggunaan sumber daya, yang keseluruhannya saling berkaitan dalam mendukung tujuan pendidikan yang efektif. Adapun komponen yang dievaluasi di antaranya:

1. *Pendidik (guru)* sebagai tenaga yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, guru dievaluasi terkait kompetensi, profesionalitas, dan pelaksanaan tugas pembelajaran.
2. *Tenaga kependidikan* meliputi tata usaha, laboran, pustakawan, dan teknisi sumber belajar yang mendukung proses pendidikan agar berjalan efisien dan terorganisasi.
3. *Program pembelajaran* termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan kualitas proses belajar mengajar untuk memastikan efektivitas pembelajaran.
4. *Manajemen Lembaga* mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam kerangka peningkatan mutu Pendidikan.
5. *Penggunaan sumber daya* meliputi pendayagunaan tenaga, fasilitas, sarana prasarana, dan pengembangan kompetensi agar optimal dalam menunjang proses pendidikan.

Kurniawan et al. (2025) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip evaluasi kinerja yang baik dalam lembaga pendidikan menekankan perlunya indikator yang terukur, instrumen yang valid, serta data yang akurat agar hasil evaluasi benar-benar menggambarkan kondisi lembaga secara objektif. Pada dokumen Evaluasi Diri Madrasah (EDM), dijelaskan bahwa evaluasi harus menggunakan indikator dan instrumen yang mengacu pada delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP), sehingga proses penilaian mencerminkan mutu pendidikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan pemerintah. Selain itu, penggunaan data yang sahih, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan menjadi keharusan agar madrasah dapat menentukan posisi mutu secara tepat serta merumuskan langkah perbaikan yang relevan dan terarah. Adapun Prinsip-prinsip evaluasi kinerja di antaranya: a) Indikator terukur; b) Instrumen valid dan sesuai standar; c) Data akurat, sahih, dan dapat diverifikasi; d) Berbasis Standar Nasional Pendidikan (Kurniawan et al., 2025).

Teknologi informasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengukuran kinerja karena memungkinkan aktivitas kerja dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terstruktur. Melalui pemanfaatan sistem berbasis TI, proses pengelolaan data, pelaporan, dan dokumentasi menjadi lebih efisien sehingga hasil pengukuran kinerja dapat disajikan secara real-time dan mudah dianalisis. File ini menunjukkan bahwa teknologi informasi mendukung peningkatan produktivitas pegawai dengan menyediakan kemudahan akses informasi, otomatisasi tugas administratif, serta peningkatan kualitas komunikasi internal, yang semuanya berkontribusi pada pengukuran kinerja yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Bahkan, pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja terbukti signifikan, di mana penggunaan TI mampu menjelaskan variasi kinerja

hingga 75,6%, menegaskan bahwa pengukuran kinerja akan semakin optimal ketika didukung sistem informasi yang efektif (Telaumbanua et al., 2024).

Secara keseluruhan, pengukuran dan evaluasi kinerja dalam lembaga pendidikan merupakan proses strategis yang bertujuan memastikan seluruh komponen pendidikan berjalan efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan. Evaluasi mencakup penilaian terhadap pendidik, tenaga kependidikan, program pembelajaran, manajemen lembaga, serta pemanfaatan sumber daya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang memengaruhi kualitas pendidikan. Pelaksanaannya harus mengikuti prinsip-prinsip dasar seperti penggunaan indikator terukur, instrumen valid, data akurat, dan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP) agar hasilnya objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, teknologi informasi berperan besar dalam memperkuat proses evaluasi dengan menyediakan sistem yang cepat, akurat, dan terintegrasi, sehingga pengukuran kinerja dapat dianalisis secara real-time dan menghasilkan rekomendasi perbaikan yang lebih efektif.

Peranan Evaluasi Kinerja dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan

Evaluasi kinerja berfungsi sebagai alat strategis untuk memetakan kekuatan dan kelemahan lembaga karena proses ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana individu maupun unit kerja berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan isi file, evaluasi kinerja tidak hanya mengukur aspek kuantitatif, tetapi juga menilai aspek kualitatif seperti kemampuan beradaptasi, inovasi, dan kontribusi terhadap budaya organisasi, sehingga lembaga dapat mengidentifikasi area yang sudah berjalan efektif maupun aspek yang masih memerlukan perbaikan (Hina et al., 2024). Melalui analisis hasil evaluasi, organisasi dapat menentukan potensi dan kompetensi yang dimiliki karyawan, mengungkap hambatan dalam proses kerja, serta menemukan penyebab rendahnya efektivitas program atau layanan. Hasil identifikasi ini menjadi dasar untuk merancang program pengembangan, pelatihan, perbaikan sistem kerja, serta pengambilan keputusan strategis lainnya. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi mekanisme penting untuk memetakan kekuatan yang dapat terus dioptimalkan dan kelemahan yang harus ditangani guna meningkatkan kualitas kinerja lembaga secara berkelanjutan.

Peran dalam pengembangan profesional guru terlihat dari kemampuannya mengidentifikasi kelemahan dan kebutuhan peningkatan kompetensi secara lebih akurat. Berdasarkan isi file, proses penilaian kinerja guru yang dilakukan secara sistematis mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sehingga membuka peluang bagi guru untuk mengikuti pelatihan atau pembinaan yang sesuai dengan kebutuhannya (Hina et al., 2024). Kepala sekolah sebagai supervisor juga memainkan peran strategis dalam

menindaklanjuti hasil penilaian tersebut melalui pembinaan, motivasi, dan pendampingan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Melalui mekanisme penilaian yang objektif dan berbasis indikator, guru terdorong untuk meningkatkan kualitas pengajaran, memperbaiki praktik kelas, serta berpartisipasi dalam pengembangan kurikulum maupun kegiatan profesional lainnya. Dengan demikian, proses penilaian kinerja menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme dan pertumbuhan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Pelaksanaan evaluasi kinerja yang dijalankan secara objektif, terukur, dan konsisten memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan mutu layanan, karena proses ini mampu memperbaiki ketepatan layanan administrasi, meningkatkan akurasi data, serta memperkuat responsivitas tenaga kependidikan dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa dan dosen. Ketika kualitas layanan administratif meningkat, proses pembelajaran pun menjadi lebih efektif karena guru dan mahasiswa memperoleh dukungan akademik yang rapi, cepat, dan dapat diandalkan. Selain itu, integrasi hasil evaluasi kinerja ke dalam manajemen mutu berkelanjutan mendorong lembaga untuk melakukan perbaikan prosedur, penyempurnaan sistem digital, dan pengembangan kompetensi SDM secara terarah, sehingga seluruh komponen bekerja lebih sinergis menuju target strategis. Kondisi ini pada akhirnya memperkuat pencapaian visi–misi lembaga, karena mutu layanan yang profesional, akuntabel, dan responsif merupakan indikator penting dalam mewujudkan institusi pendidikan yang unggul dan kompetitif (R.F.S et al., 2025).

Penerapan evaluasi yang dilakukan secara objektif, terstruktur, dan transparan berperan besar dalam membangun budaya kerja berbasis kinerja karena proses ini menciptakan kejelasan ekspektasi, akuntabilitas, serta orientasi pada hasil. Berdasarkan isi file, sistem evaluasi yang jelas dan konsisten membuat individu memahami standar capaian yang harus diikuti, sekaligus mendorong mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan performa karena kontribusi mereka diukur dan diakui dengan lebih adil. (Alif & Ahmadi, 2025). Transparansi penilaian dan kualitas feedback yang baik juga terbukti meningkatkan engagement hingga 45%, yang merupakan indikator penting dari budaya kerja yang menghargai kinerja. Selain itu, penggunaan feedback dua arah dan evaluasi berkelanjutan menumbuhkan komunikasi produktif antara pimpinan dan pegawai, sehingga organisasi bergerak ke arah budaya yang lebih terbuka, responsif, dan berorientasi perbaikan. Ketika evaluasi terintegrasi dengan pengembangan kompetensi, reward system, serta nilai-nilai organisasi, lingkungan kerja yang tercipta menjadi lebih kompetitif, adaptif, dan selaras dengan tujuan strategis, sehingga budaya kerja berbasis kinerja dapat berkembang secara konsisten dan berkelanjutan.

Evaluasi kinerja berperan penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan karena mampu memetakan kekuatan dan kelemahan organisasi, sekaligus

mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pendidik secara lebih akurat. Melalui penilaian yang objektif dan berbasis indikator, lembaga dapat memperbaiki proses kerja, meningkatkan profesionalisme guru, serta memperkuat mutu layanan akademik yang berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan pencapaian visi–misi lembaga. Selain itu, penerapan evaluasi yang transparan dan terstruktur turut mendorong terbentuknya budaya kerja berbasis kinerja, di mana komunikasi, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil menjadi dasar dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

Tantangan Implementasi Pengukuran dan Evaluasi Kinerja di Lembaga Pendidikan

Kesenjangan antara teori dan praktik dalam evaluasi pengukuran dan kinerja di lapangan tampak jelas ketika konsep-konsep manajemen pendidikan yang ideal tidak sepenuhnya terimplementasi dalam praktik operasional. Secara teoretis, manajemen pendidikan menuntut penerapan prinsip perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja secara sistematis agar setiap kebijakan berjalan efektif, namun temuan penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia implementasi di lapangan sering terkendala oleh rendahnya konsistensi dan koordinasi antarlevel pemerintahan serta perbedaan kondisi daerah (Hidayah et al., 2025). Akibatnya, pengukuran kinerja tidak selalu mencerminkan standar yang digariskan dalam teori, karena proses evaluasi dipengaruhi faktor kontekstual seperti keterbatasan sumber daya, kultur organisasi yang belum adaptif, dan kurangnya pelibatan pemangku kepentingan. Sebaliknya, Malaysia menunjukkan implementasi yang lebih konsisten melalui pendekatan manajemen berbasis hasil dan keterlibatan komunitas, sehingga kesenjangan antara teori dan praktik evaluasi kinerja lebih kecil dan proses pengukurannya lebih terarah. Kesenjangan ini menegaskan perlunya strategi manajerial yang lebih adaptif, berbasis konteks, dan selaras dengan prinsip teori agar evaluasi kinerja benar-benar mampu mencerminkan kualitas manajemen pendidikan di lapangan.

Tantangan struktural dalam pengukuran dan evaluasi kinerja tampak nyata ketika berbagai elemen organisasi pendidikan tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan fungsi manajerial secara efektif. Kurangnya pelatihan dan peningkatan kompetensi bagi tenaga pendidik maupun pengelola menyebabkan banyak proses evaluasi dilakukan secara administratif tanpa pemahaman metodologis yang kuat, sehingga kualitas penilaian menjadi kurang akurat. Selain itu, keterbatasan teknologi serta pemanfaatan sistem informasi yang belum optimal menghambat pengumpulan data, analisis, dan pelaporan kinerja secara cepat dan terintegrasi, sebagaimana tergambar dalam kondisi manajemen pembelajaran yang masih bersifat tradisional dan belum memanfaatkan media digital secara maksimal

(Cedaryana et al., 2020). Lemahnya perencanaan dan pengawasan juga memperburuk situasi, karena kegiatan monitoring tidak berjalan sistematis, indikator kinerja sering tidak terukur dengan jelas, dan tindak lanjut hasil evaluasi tidak dirancang dengan baik. Kombinasi faktor-faktor struktural ini menyebabkan proses pengukuran dan evaluasi kinerja tidak mampu berfungsi sebagai alat kontrol mutu yang efektif dalam pengelolaan pendidikan.

Lemahnya implementasi pengukuran dan evaluasi kinerja berdampak langsung pada penurunan mutu lembaga pendidikan karena proses pengambilan keputusan tidak lagi berbasis data yang valid dan akurat. Ketika evaluasi dilakukan secara tidak sistematis, indikator kinerja tidak jelas, dan tindak lanjut minim, lembaga pendidikan kehilangan kemampuan untuk mengidentifikasi kelemahan program, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta melakukan perbaikan berkelanjutan. Penelitian dalam file menunjukkan bahwa kelemahan pelaksanaan evaluasi, termasuk rendahnya kualitas perencanaan, keterbatasan kompetensi evaluator, serta tidak optimalnya pemanfaatan teknologi, membuat proses monitoring tidak menghasilkan informasi yang dapat dipakai untuk pengembangan mutu secara efektif (Susila, 2023). Akibatnya, kualitas layanan pendidikan menjadi stagnan, pengembangan profesional guru terhambat, dan lembaga sulit mencapai standar mutu yang diharapkan. Selain itu, ketidaktepatan data evaluasi dapat menyebabkan alokasi sumber daya yang tidak efisien, lemahnya akuntabilitas, dan menurunnya kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan.

Tantangan implementasi pengukuran dan evaluasi kinerja di lembaga pendidikan muncul dari kesenjangan antara teori dan praktik, keterbatasan struktural, serta lemahnya tindak lanjut hasil evaluasi. Secara konseptual, evaluasi kinerja menuntut perencanaan, pengorganisasian, dan monitoring yang sistematis, namun pelaksanaannya sering terkendala oleh kurangnya kapasitas SDM, minimnya pelatihan, keterbatasan teknologi, serta lemahnya koordinasi antarlevel pengelola. Proses evaluasi pun kerap dilakukan secara administratif tanpa analisis mendalam, indikator kinerja tidak terukur dengan jelas, dan data yang dihasilkan tidak dapat mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti. Kondisi ini berdampak langsung pada stagnasi mutu pendidikan, rendahnya akuntabilitas, serta terhambatnya upaya perbaikan berkelanjutan di lembaga pendidikan.

PENUTUP

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan komponen strategis dalam memastikan efektivitas, akuntabilitas, dan peningkatan mutu lembaga pendidikan. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis dengan indikator terukur, instrumen valid, serta data yang akurat mampu memberikan gambaran objektif mengenai kualitas pendidik, proses pembelajaran, manajemen lembaga, hingga pemanfaatan

sumber daya. Namun, temuan dalam pembahasan menunjukkan bahwa implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, mulai dari lemahnya pemahaman terhadap instrumen evaluasi, keterbatasan teknologi informasi, hingga ketidaksesuaian pelaksanaan dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kondisi ini menyebabkan hasil evaluasi belum optimal dalam mendorong peningkatan kompetensi pendidik, pembaruan pembelajaran, dan penguatan layanan pendidikan secara menyeluruh.

Lemahnya penerapan evaluasi kinerja juga memperlihatkan kesenjangan yang signifikan antara konsep teoritis dan praktik operasional di sekolah maupun madrasah. Tantangan seperti kurangnya pelatihan, rendahnya kapasitas evaluator, minimnya tindak lanjut hasil evaluasi, serta tidak konsistennya perencanaan dan pengawasan berdampak langsung pada stagnasi mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan manajemen kinerja melalui peningkatan kompetensi SDM, pengembangan instrumen yang lebih relevan dan terstandar, optimalisasi teknologi informasi, serta penerapan sistem evaluasi yang transparan dan berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, evaluasi kinerja dapat berfungsi secara efektif sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Ainullah, M., Muddin, S., & Mardyawati. (2025). Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, *2*(7), 286–299. https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.647

Akbar, G. M. I., Maulana, M. Y. I., Fahmianto, A. H., & Yaqin, M. A. (2023). Pengukuran Kinerja Sekolah Menggunakan Six Sigma. *ILKOMNIKA: Journal of Computer Science and Applied Informatics*, *5*(2), 65–79. https://doi.org/10.28926/ilkomnika.v5i2.144

Alif, M. F. D. S. P., & Ahmadi, M. A. (2025). Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *2*(4), 192–203. https://doi.org/10.60023/wyagpr49

Ariyanti, Y. P., & Rahman, F. (2025). Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal. *Inovasi Pendidikan Dan Anak Usia Dini*, *2*(1), 141–151. https://doi.org/10.61132/inpaud.v2i1.

Cedaryana, Nabilla, D. P., Purba, G. M. V., Sihabudin, I., Khairani, Khusnia, & Jamilatulfadhylah, S. (2020). Optimalisasi Pelatihan dan Pengembangan SDM di Dunia Pendidikan: Peran Strategis dan Tantangan Nyata. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen (JREM) Institusi*, *16*(4), 37–45. https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jrem/article/view/10325

Hardiyansah, M., & Undang, G. (2023). Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Perceka*, *1*(2), 98–103. https://journal2.unfari.ac.id/index.php/perceka/en/article/view/530

Hidayah, J., Adekamisti, R., Asha, L., Warlizasusi, J., & Fathurrochman, I. (2025). Mengatasi Kesenjangan Teori dan Praktik dalam Manajemen Pendidikan: Studi Komparatif Indonesia-Malaysia. *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(2), 166–181. https://doi.org/10.51192/jurnalmanajemenpendidikanislam.v4i2.1262

Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Evaluasi Kinerja dalam Organisasi. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 106–117. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.786

Istiqomah, S. N., Yahya, F. A., & Haq, A. (2025). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *6*(1), 37–52. https://doi.org/10.21154/sajiem.v6i1.325

Kurniawan, M. R. D., Arif, R., Iksan, M. N., Ramadhan, R. M., & Mardiyah. (2025). Optimalisasi Kinerja Lembaga Pendidikan Islam: Evaluasi Diri Madrasah Review Hasil dan Penerapan Instrumen EDM dalam Lembaga Pendidikan Islam. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, *3*(2), 186–205. https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.926

Merliana, N. P. E. (2019). Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Hindu di Era Revolusi Industri 4.0. *Satya Sastraharing*, *3*(2), 131–149. https://ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/view/425

Mulyani, S., & Sunarto, S. (2025). Evaluasi Kinerja dalam Pendidikan Islam. *Reflection: Islamic Education Journal*, *2*(1), 316–321. https://doi.org/10.61132/reflection.v2i1.506

Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, *11*(1), 125–138. https://doi.org/10.22373/ji.v11i01.14769

R.F.S, H. T., Yasmin, F. Y., Saragih, R., Lolicorima, F., & Anggriani, D. T. (2025). Efektivitas Evaluasi Kineja Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Akademik di Perguruan Tinggi. *Community Development Journal*, *6*(5), 5890–5895. https://doi.org/10.31004/cdj.v6i5.52664

Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). *AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, *1*(1), 16–31. https://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Attalim/article/view/51

Susila, R. (2023). Keunggulan dan Kelemahan Manajemen Mutu Pembelajaran di SMA Negeri 1 Sitiung Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *11*(3), 840–863. https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i3.880

Telaumbanua, M. K., Hulu, F., Waruwu, M. H., & Telaumbanua, E. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, *4*(3), 1685–1692. https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4775