

## MANAJEMEN EVALUASI KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DALAM MENGHADAPI DIGITALISASI PENDIDIKAN ERA MERDEKA BELAJAR

Uteng Mahdi<sup>1</sup>, Rano MA Tilaar<sup>2</sup>, Derianov Abidin<sup>3</sup>, Eric Bryan Sondakh<sup>4</sup>,

M. Inshany Renhoran<sup>5</sup>, Sri Sundari<sup>6</sup>, Marisi Pakpahan<sup>7</sup>

[m1@gmail.com](mailto:m1@gmail.com)<sup>1</sup>, [rtilaar04@gmail.com](mailto:rtilaar04@gmail.com)<sup>2</sup>, [derianov.abidin@gmail.com](mailto:derianov.abidin@gmail.com)<sup>3</sup>, [erickbry00@gmail.com](mailto:erickbry00@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[mahdi.alfatih@gmail.com](mailto:mahdi.alfatih@gmail.com)<sup>5</sup>, [sri.sundari@idu.ac.id](mailto:sri.sundari@idu.ac.id)<sup>6</sup>, [marisipakpahan@ibmasmi.ac.id](mailto:marisipakpahan@ibmasmi.ac.id)<sup>7</sup>

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi Jakarta

### ABSTRAK

Teknologi yang semakin maju mendorong guru untuk terus melakukan inovasi dalam kegiatan pembelajaran dan administrasi. Inovasi yang dilakukan oleh guru harus melalui analisis kebutuhan siswa dalam kegiatan belajar. Selain analisis kebutuhan siswa, evaluasi kinerja guru bertujuan untuk mengetahui hasil pekerjaan yang dilakukan oleh guru selama proses pembelajaran berlangsung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen evaluasi guru madrasah Aliyah dalam menghadapi digitalisasi pendidikan di era merdeka belajar. Manajemen kinerja merupakan proses yang dapat dilakukan organisasi agar dapat menjaga hubungan dan komunikasi yang efektif. Metode penelitian kualitatif digunakan sebagai pendekatan penelitian ini. Desain penelitian kajian literatur menjadi alternatif peneliti untuk menganalisis tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pencarian sumber melalui jurnal panellation yang dipublikasikan di internet. Peneliti menyaring data berdasarkan kriteria tujuan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa percepatan digitalisasi pendidikan mendorong guru untuk dapat beradaptasi dengan kondisi tersebut. Sehingga, kebutuhan akan evaluasi kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan. Kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi di madrasah memerlukan data terkait hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas. Data tersebut dapat menjadi sumber referensi kepala madrasah dalam menentukan solusi yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam menghadapi digitalisasi pendidikan di era merdeka belajar.

**Kata Kunci:** Manajemen evaluasi kinerja, guru madrasah, digitalisasi pendidikan, merdeka belajar.

### ABSTRACT

*Increasingly advanced technology encourages teachers to continue to innovate in learning and administration activities. Innovations carried out by teachers must go through an analysis of students' needs in learning activities. Apart from analyzing student needs, teacher performance evaluation aims to determine the results of the work carried out by teachers during the learning process. This research aims to analyze the evaluation management of Madrasah Aliyah teachers in facing the digitalization of education in the era of independent learning. Performance management is a process that organizations can carry out in order to maintain effective relationships and communication. Qualitative research methods were used as the research approach. The literature review research design is an alternative for researchers to analyze research objectives. Data collection was carried out by searching for sources through panellation journals published on the internet. Researchers filter data based on research objective criteria. The results of this research show that the acceleration of educational digitalization encourages teachers to be able to adapt to these conditions. Thus, the need to evaluate teacher performance is important. Madrasah principals as organizational leaders in madrasas need data related to teacher work results in quality and quantity. This data can be a reference source for madrasa heads in determining solutions that suit teachers' needs in facing the digitalization of education in the era of independent learning.*

**Keywords:** Performance evaluation management, madrasa teachers, digitalization of education, independent learning.

### PENDAHULUAN

Sistem manajemen dan evaluasi kinerja telah diadopsi secara luas dan

diimplementasikan oleh berbagai organisasi baik pemerintah maupun perusahaan swasta diseluruh dunia(Mahyadi & Anshori, 2023;Martin et al., 2021). Adopsi sistem manajemen evaluasi tersebut didasari dari sektor swasta yang telah menjadi aspek penting dalam menilai dan meningkatkan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas organisasi di berbagai negara(Almulaiki, 2023). Sistem manajemen evaluasi juga diterapkan oleh organisasi pendidikan seperti madrasah. Beberapa penelitian sebelumnya menilai bahwa kualitas pendidikan akan meningkat apabila kinerja gurunya sesuai dengan tujuan Pendidikan (Rahmawati et al., 2023; Mumtaz et al., 2023). Manajemen madrasah memiliki tujuan untuk memberdayakan madrasah meliputi sumber daya manusia dan masyarakat di sekitar lingkungan madrasah (Resmalia Putri et al., 2023). Sumber daya manusia di madrasah adalah warga madrasah seperti kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, siswa dan orang tua siswa(Ashari et al., 2023). Dalam implementasinya, proses pemberdayaan ini dilakukan dengan memberikan kewenangan, fleksibilitas dan tanggung jawab untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh madrasah.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 4 menjelaskan bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Pendidikan diselenggarakan dengan prinsip memberikan keteladanan, membangun motivasi dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam pembelajaran. Dalam membangun motivasi dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam pembelajaran, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi meluncurkan Kurikulum Merdeka. Disamping itu, Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 347 Tahun 2022 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka pada Madrasah bahwa untuk mengimplementasikan kurikulum merdeka pada madrasah, perlu dilakukan adaptasi sesuai dengan kekhasan dan kebutuhan pembelajaran di madrasah. Kebijakan tersebut menunjukkan madrasah turut serta dalam melakukan perubahan paradigma pembelajaran yang disesuaikan dengan perkembangan pendidikan di dunia. Namun, untuk dapat melakukan perubahan tersebut diperlukan pola baru dalam melakukan pengelolaan pendidikan dan pembelajaran pada madrasah. Hal ini dikarenakan madrasah harus dapat melakukan inovasi dan memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal. Kedua hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan kepada seluruh warga madrasah.

Perubahan paradigma pembelajaran tidak hanya berfokus pada siswa tetapi juga guru di madrasah. Sehingga, madrasah sebagai Lembaga pendidikan harus memiliki otonomi dalam mengelola pendidikan dan kemandirian berkreasi. Selain itu, madrasah juga diharapkan dapat menciptakan layanan yang humanis, ramah serta adaptif dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, madrasah memerlukan manajemen evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kualitas dari kinerja guru dan kepala madrasah. Manajemen sangat penting untuk madrasah karena berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Proses pengorganisasian dan pengendalian menjadi penting bagi kepala madrasah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Sehingga, diperlukan strategi yang kuat dalam memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan melalui kerjasama. Selain itu, kepala madrasah juga harus dapat mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen evaluasi kinerja guru madrasah dalam menghadapi digitalisasi pendidikan di era merdeka belajar.

## **METODE**

Metode penelitian kajian pustakan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis

manajemen evaluasi kinerja guru madrasah dalam menghadapi digitalisasi pendidikan di era merdeka belajar (Moleong, 2017). Sehingga peneliti menggunakan kajian Pustaka yang memiliki fokus pada hasil penelitian yang berkaitan dengan topik penulisan. Data yang digunakan oleh peneliti adalah hasil penelitian yang sudah dilakukan dan diterbitkan dalam jurnal online baik nasional maupun internasional. Oleh karena itu, peneliti melakukan pencarian jurnal yang dipublikasikan menggunakan Scholar dengan kata kunci: manajemen evaluasi kinerja, guru madrasah, digitalisasi pendidikan, merdeka belajar. Dalam mengumpulkan data dari kajian Pustaka, peneliti menyaring jurnal berdasarkan kriteria yang ditentukan seperti berikut: (1) tahun sumber literatur mulai dari 2019 sampai dengan 2024, kesesuaian dengan keyword penulisan dan keterikatan hasil penulisan serta pembahasan; (2) menggunakan situs jurnal yang sudah terakreditasi; (3) memasukan kata kunci sesuai judul penulisan berdasarkan advance search; (4) melakukan pencarian berdasarkan fulltext; dan (5) melakukan penilaian terhadap jurnal berdasarkan tujuan penelitian.

Hasil jurnal penelitian yang sudah dikumpulkan kemudian disusun ke dalam tabel yang diurutkan sesuai alfabet dan tahun terbit jurnal. Hasil ringkasan jurnal tersebut kemudian dilakukan analisis terhadap isi yang terdapat dalam tujuan penelitian dan hasil/temuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Umumnya evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja maupun prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim maupun individu. Evaluasi kinerja memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Oleh karena itu, evaluasi kinerja bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang maupun prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal. Mengingat hal tersebut, berikut ini hasil kajian Pustaka yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. Hasil Kajian Pustaka

No	Nama Penulis	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Neliwati et al. (2024)	Melakukan eksplorasi dan meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah dengan tujuan untuk mencapai prestasi belajar yang optimal bagi peserta didik.	Kualitatif	Kinerja instruktur di Madrasah Aliyah berada dibawah standar yang diharapkan. Hal ini dikarenakan terdapat masalah manajemen dan penyelenggaraan kepala Madrasah yang kurang memperoleh perhatian yang memadai.
2	Agustian et al. (2023)	Mendeskripsikan guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan menganalisis tentang manajemen evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan kinerja guru.	Kualitatif	Pelaksanaan manajemen evaluasi sudah masuk kriteria program-program dalam pelaksanaan kinerja guru. Namun, kurangnya kemampuan kepala madrasah mengadakan supervisi secara efektif dan kurangnya motivasi dari guru itu sendiri.
3	Sholeh dan Efendi (2023)	Mengetahui pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kinerja guru di eradigital	Studi Kepustakaan	Pemanfaatan teknologi untuk peningkatan kinerja guru melalui e-learning dan blended learning dalam pendidikan islam dengan cara aplikasi penjadwalan, aplikasi manajemen tugas, aplikasi materi pembelajaran, aplikasi quis dan evaluasi dan aplikasi komunikasi
4	Marfinda (2022)	Mendeskripsikan	Studi	Peningkatan kinerja guru dipengaruhi

	Manajemen supervisi akademik kepala madrasah dan komite madrasah dalam meningkatkan kinerja guru	Kepustakaan	kepemimpinan kepala madrasah dan peran komite madrasah dalam meningkatkan mutu Pendidikan di lembaganya melalui kegiatan supervise akademik
5	Jalilah et al.(2020) Mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan manajemen kepala madrasah terhadap kinerja guru.	Kuantitatif	Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja dan manajemen kepala madrasah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Prabumulih

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan umumnya akademisi melakukan evaluasi terhadap kinerja guru sebagai cara untuk mencapai prestasi belajar siswa. Neliwati et al. (2024) melalui penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja instruktur di madrasah mengalami kendala manajemen dan penyelenggaraan kepala madrasah. Sehingga, madrasah tersebut memerlukan perhatian yang memadai agar dapat fokus mencapai prestasi belajar. Berbeda dengan Agustin et al. (2023) menunjukkan bahwa manajemen evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan memasukkan kriteria program-program yang disesuaikan dengan madrasah. Tetapi, sejalan dengan studi Neliwati et al. (2024) kurangnya kemampuan kepala madrasah menjadi kelemahan dalam melaksanakan manajemen evaluasi kinerja. Selain itu, guru juga kurang termotivasi dalam menjalankan evaluasi kinerja. Oleh sebab itu, Sholeh dan Efendi (2023) menilai bahwa pemanfaatan teknologi menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, pemanfaatan teknologi juga harus sejalan dengan pemahaman supervisi dan guru yang bertugas. Pelatihan pemanfaatan teknologi menjadi penting dilakukan sebelum diterapkan dan dilakukan evaluasi.

Marfinda (2022) menilai bahwa kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepala madrasah dan komite madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan studi Jalilah et al. (2020) bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil kajian tersebut, dibutuhkan karakteristik pada form penilaian dalam melakukan manajemen evaluasi kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan delapan karakteristik formulir penilaian Aguinis et al. (2013) sebagai berikut: (1) formulir yang harus dibuat oleh kepala madrasah sebagai supervisi harus mudah dimengerti, mudah dikelola, cepat dilengkapi, jelas dan ringkas; (2) formulir berisikan data yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan; (3) formulir dapat secara mudah dimengerti oleh pihak lain yang membutuhkan; (4) dapat digunakan pada fungsi dan jenis departemen yang berbeda-beda; (5) melibatkan seluruh bagian dari kinerja untuk posisi maupun jabatan tertentu; (6) kompetensi dan hasil yang ingin dicapai madrasah jelas tercantum oleh penilai; (7) dapat dikomunikasikan kepada seluruh warga madrasah yang terlibat dalam proses evaluasi; dan (8) menyebutkan tujuan masa depan dari penilaian.

Disisi lain, evaluasi kinerja guru juga harus disesuaikan dengan pemahaman kepala madrasah sebagai pemimpin sekaligus supervisor di madrasah. Sehingga, kepala madrasah juga membutuhkan pelatihan dan pengembangan dalam melakukan manajemen evaluasi kinerja. Menurut Dessler dalam Nursyahputri dan Saragih (2019) pelatihan menjadi proses pengajaran keahlian baru yang dibutuhkan oleh guru madrasah. Kondisi ini harus dilakukan mengingat kebijakan terkait kurikulum merdeka yang mengharuskan guru untuk melakukan digitalisasi pendidikan di era merdeka belajar. Sayangnya, tidak semua guru madrasah dapat memanfaatkan teknologi dengan maksimal. Pelatihan dan pengembangan ini dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi manajemen madrasah dimasa yang akan datang. Kebutuhan akan digitalisasi pendidikan dapat menjadi alternatif bagi madrasah untuk dapat

mengembangkan evaluasi kinerja berbasis digital. Hal ini dapat memperbarui keterampilan guru madrasah dan kepala madrasah dengan kemajuan teknologi. Selain itu, manajemen evaluasi kinerja juga dapat membantu memecahkan masalah operasional dan memenuhi kebutuhan warga madrasah di era merdeka belajar.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen evaluasi kinerja guru madrasah penting untuk dilakukan sebagai strategi meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, evaluasi kinerja guru juga harus diselaraskan dengan pemahaman kepala madrasah terkait digitalisasi pendidikan. Sehingga, pelatihan dan pengembangan evaluasi kinerja berbasis digitalisasi pendidikan perlu untuk dilakukan. Disamping itu, evaluasi kinerja juga harus dilakukan kepada kepala madrasah untuk dapat mengidentifikasi kendala kinerja dari kepala madrasah. Penelitian dimasa yang akan datang diharapkan dapat melakukan studi terkait pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap manajemen evaluasi kinerja guru untuk meningkatkan employee engagement guru di madrasah aliyah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, 56(2), 241–249. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007>
- Agustian, I., Mufidah, N., Chakra Setiawan, H., Suklani, S., & Chakra Setiawan, H. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1873–1882. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.567>
- Almulaiki, W. A. (2023). The Impact of Performance Management on Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 8(02), 22–27. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2023.v08i02.002>
- Ashari, M. K., Faizin, M., Yudi, U., Aziz, Y., Irhamni, H., & Athoillah, S. (2023). Considering Local Government Policies Related to Madrasah Diniyah Takmiliah in Indonesia. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 414–429. <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i3.411>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Mahyadi, M., & Anshori, M. I. (2023). Umpan balik dan Evaluasi Terhadap kinerja Organisasi: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161–178. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1781>
- Marfinda, E. (2022). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Danperankomitesekolahterhadapkinerjaguru. *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(3), 238–248.
- Martin, J., Elg, M., Gremyr, I., & Wallo, A. (2021). Towards a quality management competence framework: exploring needed competencies in quality management. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(3–4), 359–378. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1576516>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mumtaz, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review. *Academic Journal Research*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.61796/acjoue.v1i1.12>
- Neliwati, N., Siagian, I. S., Dongoran, H. M. U., & Munthe, W. N. R. (2024). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Profesional Madrasah dalam Mencapai Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2435–2443. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3716>

- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3), 41–48. <https://jisma.org>
- Resmalia Putri, D., Hakim, L., MY, M., & Wahyudi Dibrata, A. (2023). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kecamatan Tanah Tumbuh, Kabupaten Bungo. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(3), 91–99. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i3.72>
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi Teknologi Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital. *Jurnal Tinta*, 5(2), 104–126.