SAHABAT JOURNAL – JOURNAL OF EDUCATION
2026, VOL. 01, NO. 1
https://sahabatjournalrl.com

EVALUASI MANAJEMEN SISTEM KINERJA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Rhoni Rodin[a], Abdul Karim Amrullah [b], Ahmad Zakir Rosyadi[c]

[abc] Institut Agama Islam Negeri Curup, Bengkulu,

Correspondence: rhoni.rodin@iaincurup.ac.id

Abstrak

Pendahuluan. *Artikel ini mengkaji manajemen sistem kinerja sekolah sebagai instrumen strategis dalam menjamin efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu pembelajaran. Sistem kinerja sekolah mencakup kinerja akademik peserta didik, kinerja guru dan tenaga kependidikan, pengelolaan keuangan, kepemimpinan sekolah, serta partisipasi masyarakat. Kajian ini diarahkan untuk memahami bagaimana manajemen sistem kinerja dikelola dan faktor-faktor kunci yang memengaruhi efektivitasnya dalam meningkatkan mutu pendidikan.*
Metode. *Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi literatur, analisis dokumen kebijakan dan laporan kinerja sekolah, serta telaah terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan manajemen kinerja pendidikan.*
Analisis Data*. Data dianalisis secara deskriptif-analitis melalui proses pengelompokan tema, interpretasi konsep, dan sintesis temuan dari berbagai sumber literatur. Analisis difokuskan pada pola pengelolaan kinerja, mekanisme evaluasi, serta peran aktor dan sistem pendukung dalam manajemen sekolah.*
Hasil *kajian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen sistem kinerja sekolah ditentukan oleh keterpaduan antar komponen manajemen. Evaluasi kinerja akademik tidak hanya berfokus pada capaian nilai, tetapi juga mencakup keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, serta penggunaan penilaian autentik berbasis data. Pada aspek sumber daya manusia, peningkatan kinerja sekolah berkorelasi dengan pengembangan profesional guru yang berkelanjutan, terutama melalui pelatihan pedagogik dan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama melalui visi pembelajaran, penguatan budaya kolaboratif, dan dukungan terhadap inovasi.*

History:
Received:
10 January 2026

Revised:
15 January 2026

Accepted:
18 February 2026

Keywords:
Manajemen kinerja sekolah, Evaluasi kinerja, Mutu pendidikan, Kepemimpinan sekolah, Teknologi pendidikan, Partisipasi masyarakat

Correspondence **Rhoni Rodin** | Email rhoni.rodin@iaincurup.ac.id | Institut Agama Islam Negeri Curup, Bengkulu
©2026 Sahabat Journal – Journal of Education Published by IKAPMII Rejang Lebong | Released under the *Creative Commons Attribution License*, which allows anyone to use, share, and reproduce the work in any format without restriction, as long as appropriate credit is given to the original source.

Dari sisi tata kelola, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan memperkuat keberlanjutan program pendidikan, sementara pengelolaan sarana prasarana yang terencana meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Partisipasi orang tua dan masyarakat berfungsi sebagai penguat eksternal yang mendukung motivasi belajar siswa dan keberlanjutan program sekolah. Selain itu, integrasi teknologi informasi memungkinkan evaluasi berbasis data dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, sehingga memperkuat siklus perbaikan berkelanjutan dalam manajemen kinerja sekolah.

Kesimpulan. *Artikel ini menyimpulkan bahwa keberhasilan manajemen sistem kinerja sekolah sangat bergantung pada integrasi evaluasi berkelanjutan, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan optimalisasi teknologi pendidikan. Penguatan aspek-aspek tersebut menjadi strategi utama dalam mewujudkan pengelolaan kinerja sekolah yang berkelanjutan dan berorientasi pada mutu pendidikan.*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan. Melalui manajemen kinerja yang efektif, sekolah dapat meningkatkan mutu pembelajaran, mengoptimalkan sumber daya, serta memastikan tercapainya standar pendidikan nasional. Evaluasi terhadap manajemen sistem kinerja di sekolah menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi kelemahan, merumuskan strategi perbaikan, dan mengukur dampak kebijakan yang telah diterapkan (Berutu et al., 2024).

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas (Rhoni Rodin, 2020). Salah satu unsur penting yang memengaruhi kualitas pendidikan di suatu lembaga adalah sistem manajemen yang diterapkan, termasuk di dalamnya manajemen sistem kinerja sekolah. Manajemen sistem kinerja sekolah mencakup berbagai aspek yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan, mulai dari pengelolaan kurikulum, pengelolaan sumber daya manusia, hingga evaluasi dan pengawasan kinerja. Pengelolaan kinerja yang baik di sekolah akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dan prestasi yang dicapai oleh peserta didik.

Walaupun berbagai sekolah telah mengimplementasikan sistem manajemen kinerja sebagai bagian dari kebijakan peningkatan mutu pendidikan, efektivitas penerapannya belum menunjukkan hasil yang seragam. Indikasi tersebut tidak hanya terlihat pada capaian hasil belajar, tetapi juga tercermin dalam temuan evaluasi internal sekolah, laporan supervisi akademik, serta hasil akreditasi yang masih memperlihatkan kesenjangan antara dokumen perencanaan dan praktik pelaksanaan. Sejumlah laporan penjaminan mutu pendidikan dan monitoring satuan pendidikan menunjukkan bahwa indikator kinerja sering kali disusun secara formal administratif, namun belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan perbaikan pembelajaran dan pengelolaan sekolah.

Secara substantif, asumsi mengenai belum optimalnya pelaksanaan sistem manajemen kinerja berangkat dari beberapa fenomena empiris, antara lain: indikator kinerja yang belum dirumuskan secara operasional dan terukur, proses monitoring dan evaluasi yang lebih berorientasi pada pemenuhan dokumen daripada analisis data, keterbatasan sarana pendukung pembelajaran, serta keterlibatan pemangku kepentingan yang masih bersifat prosedural. Kondisi tersebut menyebabkan siklus perencanaan–pelaksanaan–evaluasi–tindak lanjut tidak berjalan secara utuh, sehingga hasil evaluasi belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan realitas tersebut, evaluasi terhadap manajemen sistem kinerja sekolah menjadi penting dilakukan secara sistematis dan berbasis bukti. Evaluasi diperlukan untuk menilai keterpaduan antara standar yang ditetapkan dengan implementasinya, mengidentifikasi faktor penghambat maupun pendukung, serta merumuskan strategi peningkatan mutu yang lebih tepat. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, tetapi sebagai instrumen reflektif dan pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Melalui evaluasi yang sistematis, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam implementasi sistem kinerja mereka (Hamengkubuwono & Susanti, 2021). Evaluasi manajemen kinerja ini juga memungkinkan sekolah untuk melakukan perbaikan berkelanjutan, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta meningkatkan motivasi dan profesionalisme tenaga pendidik dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Sebagai contoh, jika evaluasi menunjukkan bahwa beberapa aspek dalam manajemen kinerja tidak berjalan dengan baik, maka langkah-langkah perbaikan dapat segera diambil untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Sistem kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan bagi pengelola dan guru, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa, serta membantu sekolah mencapai tujuannya dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Dengan adanya evaluasi manajemen sistem kinerja sekolah, diharapkan setiap sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ditawarkan, memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada, serta memaksimalkan potensi yang dimiliki (Yuliana & Karnita Sholeha, 2024).

Manajemen kinerja yang efektif dalam pendidikan melibatkan evaluasi yang berkelanjutan, dukungan terhadap pengembangan profesional, serta kepemimpinan yang baik. Semua ini berkontribusi untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia yang semakin kompleks. Dengan fokus pada evaluasi yang komprehensif dan peningkatan berkelanjutan, sistem pendidikan dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Nasukha, 2023).

Urgensi evaluasi manajemen kinerja sekolah berangkat dari tuntutan peningkatan mutu pendidikan yang semakin kompleks dan akuntabel. Sekolah tidak lagi dipandang semata sebagai institusi penyelenggara pembelajaran, tetapi sebagai organisasi publik yang dituntut menunjukkan capaian kinerja secara terukur, transparan, dan berorientasi pada hasil (outcome). Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, keberadaan standar nasional pendidikan, sistem penjaminan mutu internal dan

eksternal, serta mekanisme akreditasi menegaskan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memastikan seluruh proses pengelolaan berjalan efektif dan berdampak nyata terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Selain itu, dinamika perubahan sosial, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap mutu lulusan menuntut sekolah memiliki sistem manajemen kinerja yang adaptif dan responsif. Tanpa evaluasi yang sistematis, sekolah berisiko terjebak pada praktik administratif yang hanya berorientasi pada pemenuhan dokumen, bukan pada pencapaian mutu substantif. Evaluasi menjadi instrumen penting untuk menilai kesesuaian antara perencanaan strategis, pelaksanaan program, dan hasil yang dicapai, sekaligus memastikan bahwa setiap sumber daya yang digunakan memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan pendidikan.

Urgensi ini juga semakin menguat ketika ditemukan adanya kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan praktik di lapangan. Ketidakterukuran indikator kinerja, lemahnya pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan, serta belum optimalnya keterlibatan pemangku kepentingan menunjukkan perlunya refleksi dan penilaian menyeluruh terhadap sistem yang berjalan. Oleh karena itu, evaluasi manajemen kinerja sekolah bukan sekadar kebutuhan administratif, melainkan kebutuhan strategis untuk menjamin keberlangsungan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan berbasis bukti.

Mengingat urgensi tersebut, evaluasi manajemen kinerja sekolah perlu dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam aspek-aspek evaluasi kinerja di sekolah, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Penulisan ini juga bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap manajemen sistem kinerja di sekolah, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan peningkatan yang dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal. Evaluasi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang seberapa efektif manajemen kinerja yang diterapkan dan sejauh mana sistem tersebut mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen Sistem Kinerja Sekolah

Manajemen sistem kinerja sekolah merupakan suatu kerangka strategis yang mengintegrasikan proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja seluruh komponen sekolah guna menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara

efektif dan berkelanjutan. Sistem ini tidak hanya berorientasi pada hasil akhir berupa capaian akademik siswa, tetapi juga menekankan proses kerja, kualitas sumber daya manusia, tata kelola kelembagaan, serta akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan pendidikan.

R. Y. Astuti, (2021) menegaskan bahwa manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur dan meningkatkan efektivitas kerja individu maupun organisasi melalui indikator kinerja yang jelas, terukur, dan selaras dengan visi institusi. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini menjadi penting karena sekolah merupakan organisasi kompleks yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dengan kepentingan dan peran yang beragam.

Lebih lanjut, (Armstrong, M., & Baron, 2005) menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif harus mampu mengaitkan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga setiap aktivitas personal berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran institusional. Penerapan prinsip ini di sekolah berarti kinerja guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan sekolah perlu diselaraskan dengan visi, misi, dan rencana strategis sekolah.

Dalam praktiknya, sistem kinerja sekolah mencakup beberapa dimensi utama, antara lain kinerja akademik siswa, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel, serta hubungan sekolah dengan orang tua dan masyarakat (Bush, 2011). Dimensi-dimensi tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan sistemik yang menentukan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, manajemen sistem kinerja sekolah tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan sebagai proses manajerial terpadu yang menuntut kepemimpinan visioner, budaya evaluasi berkelanjutan, serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

2.2 Evaluasi Kinerja Akademik

Kinerja akademik siswa merupakan indikator fundamental dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, karena secara langsung merefleksikan efektivitas proses pembelajaran, kualitas pengajaran, serta relevansi kurikulum yang diterapkan. Secara tradisional, evaluasi kinerja akademik sering kali dipersempit pada pengukuran capaian kognitif melalui tes tertulis dan ujian standar. Namun, pendekatan ini dinilai belum sepenuhnya mampu menggambarkan kompetensi peserta didik secara utuh.

Sejalan dengan paradigma pendidikan abad ke-21, evaluasi akademik dituntut bersifat lebih holistik dengan mencakup tiga ranah utama, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Penilaian tidak hanya diarahkan pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan sikap, nilai, kreativitas, kolaborasi, serta keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah (Trilling, B., & Fadel, 2009). Oleh karena itu, berbagai model penilaian alternatif seperti penilaian berbasis proyek, portofolio, penilaian kinerja (performance assessment), dan asesmen autentik semakin dipandang relevan untuk digunakan dalam konteks pendidikan modern.

(Giantama et al., 2024) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam evaluasi akademik dapat meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan transparansi penilaian, sekaligus memberikan umpan balik yang lebih cepat dan bermakna bagi peserta didik. Platform pembelajaran digital, learning management system (LMS), serta aplikasi asesmen daring memungkinkan guru untuk memantau perkembangan belajar siswa secara berkelanjutan dan berbasis data.

Dalam konteks kebijakan nasional, implementasi Kurikulum Merdeka semakin memperkuat pentingnya evaluasi berbasis kompetensi dan kebutuhan individual peserta didik. Kurikulum ini menekankan asesmen diagnostik, formatif, dan sumatif sebagai bagian integral dari proses pembelajaran, bukan sekadar alat seleksi atau pengukuran hasil akhir (Yogi Anggraena, 2025). Dengan demikian, evaluasi kinerja akademik berfungsi tidak hanya sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai instrumen refleksi dan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2.3 Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru dan tenaga kependidikan merupakan aktor kunci dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, karena kualitas layanan pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru tidak hanya berpengaruh pada proses pembelajaran di kelas, tetapi juga berdampak langsung terhadap capaian akademik, pembentukan karakter, serta perkembangan sosial dan emosional peserta didik.

Dalam konteks manajemen kinerja sekolah, kinerja guru dinilai berdasarkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Kompetensi profesional mencerminkan penguasaan materi ajar dan pengembangan keilmuan yang berkelanjutan. Sementara itu, kompetensi sosial dan kepribadian berkaitan dengan

kemampuan guru membangun komunikasi yang positif, menjadi teladan, serta menciptakan iklim belajar yang kondusif (Putri et al., 2023).

Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara berkelanjutan dan sistematis menjadi instrumen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut (Sainor Rasid, 2024), sistem evaluasi kinerja guru yang efektif tidak bersifat menghukum, melainkan berfungsi sebagai sarana refleksi profesional dan pengembangan kompetensi. Evaluasi yang disertai umpan balik konstruktif serta tindak lanjut berupa pelatihan dan pendampingan profesional terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa.

Selain guru, tenaga kependidikan seperti pustakawan, tenaga administrasi, dan teknisi pendidikan juga memegang peran strategis dalam mendukung kelancaran proses pendidikan. Kinerja tenaga kependidikan yang profesional dan responsif berkontribusi terhadap efektivitas layanan akademik, manajemen sekolah, serta kepuasan peserta didik dan orang tua. Oleh karena itu, manajemen sistem kinerja sekolah perlu mengintegrasikan evaluasi dan pengembangan kinerja seluruh sumber daya manusia secara menyeluruh, sehingga tercipta ekosistem pendidikan yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

2.4 Faktor Pendukung Efektivitas Manajemen Kinerja

Efektivitas manajemen kinerja sekolah tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem dan instrumen evaluasi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual yang membentuk iklim organisasi dan dinamika kerja di lingkungan sekolah. Di antara faktor pendukung utama tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah, tingkat partisipasi orang tua dan masyarakat, kebijakan pendidikan yang kondusif, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan sentral dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan menggerakkan seluruh sumber daya sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang visioner, komunikatif, dan partisipatif mampu membangun budaya kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, serta menciptakan iklim organisasi yang terbuka terhadap perubahan (Iwan Agus Famuji et al., 2025). Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan serta memperkuat komitmen terhadap peningkatan mutu sekolah (Ridani & Sudadi, 2025).

Selain kepemimpinan internal, partisipasi orang tua dan masyarakat juga menjadi faktor strategis dalam mendukung efektivitas manajemen kinerja sekolah. Keterlibatan pemangku kepentingan eksternal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi

program sekolah dapat meningkatkan akuntabilitas, memperluas dukungan sumber daya, serta memperkuat relevansi pendidikan dengan kebutuhan sosial (Lusitasari Putri, 2016). Sekolah yang mampu membangun kemitraan yang sinergis dengan masyarakat cenderung memiliki sistem kinerja yang lebih responsif dan berkelanjutan.

Di era digital, pemanfaatan teknologi informasi semakin memperkuat sistem manajemen kinerja sekolah. Sistem informasi manajemen pendidikan, platform evaluasi daring, serta analisis data kinerja memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making) yang lebih objektif, cepat, dan akurat (Rosnelly Barus et al., 2025). Dengan demikian, integrasi kepemimpinan yang efektif, partisipasi pemangku kepentingan, kebijakan yang mendukung, dan teknologi informasi menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya manajemen kinerja sekolah yang efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENLEITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis dokumen. Data diperoleh dari buku, artikel jurnal nasional dan internasional, laporan kebijakan pendidikan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan manajemen dan evaluasi sistem kinerja sekolah. Teknik analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai konsep, praktik, dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen sistem kinerja sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komponen-Komponen Manajemen Sistem Kinerja Sekolah

2.1 Kinerja Akademik Siswa

Kinerja akademik merupakan indikator utama efektivitas penyelenggaraan pendidikan karena mencerminkan kualitas pembelajaran, kesesuaian kurikulum, dan keberhasilan strategi pengajaran (Wibowo, 2016). Evaluasinya tidak lagi hanya mengandalkan ujian standar, tetapi juga asesmen beragam seperti tugas, proyek, dan penilaian keterampilan untuk memperoleh gambaran capaian belajar yang utuh.

Sejalan dengan paradigma pendidikan abad ke-21, penilaian harus mencakup kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, asesmen autentik seperti portofolio dan project-based assessment menjadi lebih relevan dibanding sekadar tes kognitif. Implementasi Kurikulum Merdeka juga

menegaskan fungsi evaluasi sebagai bagian dari proses pembelajaran melalui asesmen diagnostik, formatif, dan sumatif yang berorientasi kompetensi (Fakhri, 2023).

Pemanfaatan teknologi memperkuat objektivitas dan kecepatan umpan balik karena data hasil belajar dapat dianalisis secara berkelanjutan. Sistem digital memungkinkan sekolah melakukan pengambilan keputusan berbasis data, misalnya merancang intervensi pembelajaran pada materi yang belum dikuasai siswa (Debora Rifiani Gosita et al., 2024). Dengan demikian, evaluasi akademik tidak hanya mengukur hasil belajar, tetapi menjadi dasar perbaikan kurikulum dan strategi pembelajaran secara berkelanjutan.

2.2 Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Kinerja guru menentukan mutu pembelajaran karena guru merupakan pelaksana utama proses pendidikan. Evaluasi kinerja dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan profesionalisme, bukan sekadar penilaian administratif (Kamaruddin et al., 2024).

Penilaian didasarkan pada empat kompetensi utama: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Hamid & Hadijaya, 2024). Evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, penilaian sejawat, dan analisis hasil belajar siswa sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas pengajaran.

Hasil evaluasi harus diikuti pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, pendampingan, dan penguasaan teknologi pembelajaran. Pendekatan ini terbukti meningkatkan kualitas pengajaran serta berdampak pada prestasi siswa. Selain guru, tenaga kependidikan juga berperan dalam efektivitas layanan pendidikan sehingga perlu masuk dalam sistem evaluasi kinerja terpadu (Kusumaningrum et al., 2024).

Dengan demikian, manajemen kinerja SDM sekolah berfungsi sebagai mekanisme peningkatan mutu berkelanjutan, bukan sekadar pengawasan kerja.

2.3 Kepemimpinan Sekolah

Kepala sekolah berperan strategis dalam mengarahkan seluruh sumber daya menuju tujuan pendidikan. Kepemimpinan efektif ditandai visi yang jelas, komunikasi partisipatif, serta kemampuan manajerial dalam mengelola program dan sumber daya (Analisna et al., 2023).

Kepemimpinan yang berorientasi pembelajaran terbukti meningkatkan motivasi guru dan kualitas pembelajaran karena kepala sekolah terlibat dalam pengembangan profesional dan implementasi kurikulum. Evaluasi kepemimpinan dilakukan melalui

umpan balik dari guru, staf, dan orang tua sehingga mencerminkan perspektif internal dan eksternal (Mesiono et al., 2024).

Kepemimpinan yang kuat mendorong budaya kolaboratif dan inovasi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya berfungsi administratif, tetapi sebagai instructional leader yang memastikan perbaikan mutu berlangsung terus-menerus.

2.4 Manajemen Sarana dan Prasarana

Ketersediaan fasilitas pendidikan berpengaruh langsung terhadap efektivitas pembelajaran dan motivasi belajar siswa (Rosnaeni, 2019; Lisnawati et al., 2023). Sarana fisik, laboratorium, perpustakaan, dan teknologi pembelajaran menjadi lingkungan pendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Manajemen sarana mencakup perencanaan kebutuhan, pemeliharaan, serta evaluasi pemanfaatan fasilitas (Astuti et al., 2023). Infrastruktur yang terawat memungkinkan pembelajaran praktikum dan literasi berjalan optimal. Dalam konteks digital, perangkat teknologi dan akses internet memperluas sumber belajar dan mendukung pembelajaran interaktif.

Evaluasi berkala diperlukan untuk menilai relevansi dan efektivitas penggunaan fasilitas sehingga sekolah dapat menyesuaikan pengembangan sarana dengan kebutuhan pembelajaran (Lutfiyah et al., 2023). Dengan demikian, manajemen sarana prasarana berfungsi sebagai penunjang kualitas pembelajaran, bukan sekadar pemenuhan administratif.

2.5 Pengelolaan Keuangan

Pengelolaan keuangan menentukan keberlanjutan program pendidikan karena berkaitan dengan alokasi sumber daya pembelajaran dan pengembangan sekolah (Muhajir et al., 2023). Evaluasi dimulai dari analisis anggaran berbasis prioritas kebutuhan pendidikan.

Prinsip utama pengelolaan keuangan adalah efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas (Ardani & Trihantoyo, 2020; Aulia et al., 2024). Laporan keuangan yang terbuka meningkatkan kepercayaan publik serta memastikan dana digunakan sesuai tujuan pendidikan.

Melalui evaluasi berkala, sekolah dapat menyesuaikan alokasi anggaran dengan kebutuhan aktual, menghindari pemborosan, dan mendukung inovasi pembelajaran. Dengan demikian, manajemen keuangan bukan hanya administrasi anggaran, tetapi instrumen strategis peningkatan mutu pendidikan.

B. Langkah-Langkah Evaluasi Manajemen Sistem Kinerja Sekolah

3.1 Perencanaan Evaluasi

Perencanaan merupakan fondasi evaluasi manajemen kinerja sekolah karena menentukan arah, ruang lingkup, dan validitas hasil evaluasi. Tanpa perencanaan yang sistematis, evaluasi berisiko bersifat administratif dan tidak menghasilkan informasi strategis bagi peningkatan mutu (Yuliana & Karnita Sholeha, 2024). Dalam kerangka manajemen kinerja, tahap ini berkaitan dengan penetapan tujuan evaluasi, indikator kinerja, serta metode pengukuran yang selaras dengan visi dan standar pendidikan nasional.

Penetapan indikator kinerja yang spesifik dan terukur menjadi elemen utama pada tahap ini. Literatur manajemen pendidikan menekankan pentingnya indikator berbasis outcome, bukan sekadar output administratif (Maryuni, 2016). Indikator yang umum digunakan meliputi capaian akademik siswa, tingkat kehadiran, tingkat kelulusan, serta kepuasan pemangku kepentingan.

Capaian akademik merefleksikan efektivitas pembelajaran, namun perlu dipahami secara komprehensif, mencakup kompetensi kognitif, keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi. Tingkat kehadiran menunjukkan komitmen dan iklim belajar yang kondusif (Wibowo, 2016). Sementara itu, tingkat kelulusan mencerminkan kesiapan akademik siswa dan efektivitas kurikulum (Meni Handayani et al., 2020). Umpan balik orang tua dan masyarakat memperkaya evaluasi karena memberikan perspektif eksternal terhadap kualitas layanan pendidikan (Artama et al., 2023).

Dengan demikian, perencanaan evaluasi harus memastikan indikator yang dipilih relevan, terukur, dan selaras dengan tujuan strategis sekolah agar hasil evaluasi dapat menjadi dasar pengambilan keputusan berbasis bukti.

3.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap operasional untuk memperoleh informasi yang valid dan komprehensif. Evaluasi kinerja yang kredibel menuntut penggunaan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara terpadu (Ina Magdalena et al., 2023).

Data kuantitatif—seperti nilai ujian, kehadiran, dan hasil penilaian kinerja guru—memberikan gambaran objektif yang dapat dianalisis secara statistik dan dibandingkan antarperiode. Data ini memungkinkan identifikasi tren, capaian, dan kesenjangan kinerja secara terukur.

Sebaliknya, data kualitatif—melalui wawancara, observasi kelas, dan kuesioner—memberikan konteks atas temuan numerik. Data ini membantu menjelaskan faktor-

faktor yang tidak tertangkap angka, seperti dinamika pembelajaran, motivasi siswa, serta persepsi guru dan orang tua terhadap kebijakan sekolah.

Pendekatan campuran (mixed methods) dinilai lebih efektif karena mengintegrasikan kekuatan kedua jenis data tersebut (Mustaqim, 2016). Dengan pengumpulan data yang sistematis dan triangulatif, evaluasi kinerja sekolah menjadi lebih akurat dan mampu merefleksikan kondisi nyata.

3.3 Analisis Data

Analisis data bertujuan mengidentifikasi pola, hubungan, serta faktor yang memengaruhi kinerja sekolah. Pada data kuantitatif, analisis deskriptif digunakan untuk melihat rata-rata, distribusi, dan tren capaian. Analisis inferensial dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel, misalnya antara kehadiran dan prestasi akademik (Arlen et al., 2023).

Data kualitatif dianalisis melalui teknik analisis tematik atau analisis konten untuk mengidentifikasi isu dominan dan makna yang muncul dari wawancara maupun observasi. Analisis ini penting untuk memahami aspek kontekstual seperti tantangan pembelajaran, efektivitas kepemimpinan, dan kepuasan stakeholder.

Hasil analisis harus disintesis secara integratif sehingga tidak hanya menjelaskan "apa yang terjadi", tetapi juga "mengapa terjadi". Dengan demikian, evaluasi menghasilkan pemahaman mendalam yang dapat menjadi dasar perumusan kebijakan perbaikan.

3.4 Pelaporan Hasil Evaluasi

Pelaporan merupakan tahap akhir yang menentukan transparansi dan akuntabilitas evaluasi. Hasil evaluasi perlu disajikan secara sistematis, mencakup: (1) temuan utama berbasis data, (2) kesimpulan objektif, dan (3) rekomendasi strategis (Dakran et al., 2024).

Penyajian hasil dapat menggunakan tabel, grafik, atau ringkasan eksekutif agar mudah dipahami. Rekomendasi yang diberikan harus realistis, terukur, dan relevan dengan kondisi sekolah, misalnya peningkatan kompetensi guru atau perbaikan fasilitas (Malik Ibrahim, 2018).

Pelaporan yang transparan memperkuat partisipasi orang tua, komite sekolah, dan otoritas pendidikan dalam mendukung perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, laporan evaluasi tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi instrumen strategis dalam penguatan tata kelola dan peningkatan mutu pendidikan.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Kinerja Sekolah

4.1 Kualitas Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor determinan dalam efektivitas manajemen kinerja karena berperan mengarahkan sumber daya, membangun budaya kerja, serta memastikan keterlaksanaan program pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki visi, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang tepat terbukti meningkatkan kinerja organisasi sekolah (Istikomah, 2018).

Kepemimpinan pendidikan modern menekankan peran instructional leadership, yaitu fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui pembinaan guru dan penguatan praktik pedagogis (Hamengkubuwono, 2025). Komunikasi yang terbuka mendorong kolaborasi antarwarga sekolah dan meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah berperan membentuk budaya sekolah positif melalui nilai integritas, keadilan, dan penghargaan profesional. Budaya organisasi yang kondusif meningkatkan komitmen guru dan keterlibatan siswa sehingga mendukung pencapaian akademik. Kepemimpinan juga menentukan kemampuan sekolah beradaptasi terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan (Rodin et al., 2025).

Dengan demikian, kualitas kepemimpinan memengaruhi efektivitas manajemen kinerja melalui tiga aspek utama: penguatan pembelajaran, pembentukan budaya organisasi, dan kapasitas adaptasi sekolah.

4.2 Partisipasi Orang Tua dan Masyarakat

Keterlibatan orang tua dan masyarakat memperkuat efektivitas manajemen sekolah karena menciptakan dukungan sosial terhadap proses pendidikan. Sekolah dengan kolaborasi komunitas yang baik cenderung menunjukkan hasil belajar lebih tinggi dan tingkat motivasi siswa yang lebih stabil (Alwan Fawwaz, 2024).

Partisipasi orang tua meningkatkan kesinambungan pembelajaran antara rumah dan sekolah, yang berdampak pada disiplin belajar dan prestasi akademik siswa. Selain dukungan moral, keterlibatan ini memungkinkan sekolah memperoleh umpan balik eksternal terhadap kualitas layanan pendidikan.

Peran masyarakat melengkapi dukungan tersebut melalui penyediaan sumber daya, program keterampilan, maupun kegiatan kolaboratif pembelajaran (Maujud, 2017). Komunikasi yang transparan antara sekolah dan komunitas menjadi prasyarat terciptanya ekosistem pendidikan yang berkelanjutan (Lukman Asha, 2020).

Dengan demikian, partisipasi stakeholder eksternal berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial sekaligus dukungan sumber daya yang memperkuat implementasi manajemen kinerja sekolah.

4.3 Kebijakan Pendidikan

Kebijakan pendidikan menjadi faktor struktural yang menentukan ruang gerak manajemen sekolah. Regulasi terkait pendanaan, standar kurikulum, dan evaluasi pendidikan memengaruhi langsung efektivitas pengelolaan sekolah (Tawa, 2019).

Alokasi dana yang memadai memungkinkan penyediaan fasilitas, pengembangan profesional guru, dan inovasi pembelajaran (Murni Yanto, 2023). Tanpa dukungan sumber daya yang cukup, program peningkatan mutu sulit diimplementasikan secara berkelanjutan.

Selain pendanaan, standar pengajaran dan evaluasi memberikan pedoman operasional bagi sekolah dalam merancang pembelajaran dan menilai kinerja siswa. Kebijakan yang konsisten meningkatkan kepastian implementasi dan kualitas proses pendidikan. Kebijakan partisipatif yang melibatkan guru dan masyarakat juga meningkatkan relevansi dan penerimaan program pendidikan (Sari, 2023).

Oleh karena itu, kebijakan pendidikan berpengaruh melalui tiga dimensi utama: dukungan sumber daya, kepastian standar operasional, dan legitimasi implementasi program sekolah.

D. Rekomendasi Untuk Peningkatan Manajemen Kinerja Sekolah

5.1 Peningkatan Kapasitas Guru

Penguatan kapasitas guru merupakan strategi utama peningkatan kinerja sekolah karena kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kompetensi pendidik. Program pengembangan profesional berkelanjutan terbukti meningkatkan kemampuan pedagogik, motivasi kerja, dan kualitas pembelajaran (Susiani & Abadiah, 2021).

Pelatihan perlu difokuskan pada inovasi pembelajaran seperti pembelajaran berbasis proyek, kolaboratif, dan pembelajaran aktif. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan strategi pembelajaran aktif meningkatkan keterlibatan siswa dan berdampak pada capaian akademik yang lebih tinggi. Selain kompetensi pedagogik, penguasaan teknologi pembelajaran juga menjadi kebutuhan utama karena pembelajaran modern menuntut integrasi digital dalam proses belajar.

Pelatihan TIK memungkinkan guru mengembangkan media interaktif, mempercepat umpan balik pembelajaran, dan memperkuat komunikasi sekolah dengan orang tua.

Dengan demikian, pengembangan profesional guru berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas proses belajar dan keterampilan abad ke-21 siswa.

5.2 Peningkatan Partisipasi Masyarakat

Keterlibatan orang tua dan masyarakat memperkuat efektivitas manajemen sekolah melalui dukungan sosial dan sumber daya eksternal. Sekolah dengan kemitraan komunitas yang aktif menunjukkan peningkatan motivasi belajar dan stabilitas perilaku siswa (Zaini et al., 2014).

Partisipasi dapat dilakukan melalui forum komunikasi rutin, program kolaboratif sekolah-rumah, serta kegiatan pengembangan siswa berbasis komunitas. Keterlibatan orang tua meningkatkan pengawasan belajar di rumah, sementara kemitraan masyarakat menyediakan dukungan fasilitas, pendanaan, maupun program keterampilan (lokakarya, pelatihan, atau mentoring).

Kolaborasi ini membentuk ekosistem pendidikan yang saling melengkapi: sekolah sebagai pusat pembelajaran formal, keluarga sebagai penguat karakter, dan masyarakat sebagai penyedia pengalaman belajar kontekstual. Oleh karena itu, partisipasi masyarakat berfungsi sebagai penguat eksternal bagi keberlanjutan program peningkatan mutu sekolah.

5.3 Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen Sekolah

Digitalisasi manajemen sekolah meningkatkan efisiensi administrasi dan akurasi pengambilan keputusan. Sistem manajemen sekolah berbasis aplikasi memungkinkan pengelolaan data akademik, kehadiran, evaluasi guru, dan komunikasi stakeholder secara terintegrasi (Rizqiyana et al., 2022).

Pengolahan data secara digital mendukung data-driven decision making, yaitu keputusan berbasis bukti, bukan intuisi. Analisis data kinerja memungkinkan sekolah mengidentifikasi masalah pembelajaran lebih cepat dan merancang intervensi yang tepat sasaran (Yulia, 2023). Selain mempercepat evaluasi, sistem digital meningkatkan transparansi karena informasi dapat diakses oleh kepala sekolah, guru, dan orang tua secara real-time.

Pemanfaatan teknologi juga mendorong budaya inovasi organisasi. Sekolah yang menggunakan sistem digital lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan metode pembelajaran, sehingga perbaikan mutu dapat dilakukan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Manajemen sistem kinerja sekolah memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi kinerja akademik siswa, kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta tata kelola keuangan yang transparan merupakan komponen utama dalam sistem kinerja sekolah yang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, partisipasi aktif orang tua dan masyarakat, serta pemanfaatan teknologi informasi terbukti memperkuat efektivitas manajemen kinerja sekolah. Oleh karena itu, evaluasi manajemen kinerja perlu dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan agar sekolah mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Artikel ini merekomendasikan penguatan sistem evaluasi berbasis data, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta integrasi teknologi sebagai strategi utama pengembangan manajemen kinerja sekolah.

REFERENSI

Alwan Fawwaz. (2024). PEMBERDAYAAN DAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PENDIDIKAN MENUJU SEKOLAH BERMUTU. Jurnal Terapung : Ilmu – Ilmu Sosial, 6(2), 221–238.

Analisna, A., Umi Zarhasih, U., Mubarok, R., & Sadad, R. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Iklim Sekolah Di Lembaga Pendidikan Dasar. An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(01), 65–75. https://doi.org/10.55799/annadzir.v1i01.246

Ardani, E. F., & Trihantoyo, S. (2020). Penerapan Transparansi dan Akuntabilitas Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Manajemen Pendidikan, 08(03), 134–144.

Arlen, Syafitri, A., & Zulmuqim. (2023). Mengumpulkan, Menganalisis, dan Menginterpretasikan Informasi Evaluasi Program Pendidikan di Satuan Pendidikan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 28933–28940.

Armstrong, M., & Baron, A. (2005). Managing Performance: Performance Management in Action. Chartered Institute of Personnel and Development.

Artama, S., Djollong, A. F., Ismail, Lubis, L. H., Kalbi, Yulianti, R., Mukarramah, Mardin, H., Ibrahim, M. B., Fatih, T. A., Holifah, L., & Diana, P. Z. (2023). Evaluasi hasil belajar.

Astuti, M., Suryana, I., Novita, P. D., Emiliya, Sari, L., & Oktapiani, R. (2023). Perencanaan Sarana dan Prasarana pada Lembaga Pendidikan. Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya, Vol 1(No 4), 4.

Astuti, R. Y. (2021). Manajemen Kinerja. : CV. Nata Karya.

Aulia, F., Fadiahusna, S., Nuraeni, I., & Munjida, S. (2024). Pengelolaan Keuangan Sekolah di RA Riyadhul Jannah : Transparansi dan Akuntabilitas. 8, 32208–32216.

Azizah, R. A., Bachtiar, F., & Adinugroho, S. (2022). Klasifikasi Kinerja Akademik Siswa Menggunakan Neighbor Weighted K-Nearest Neighbor dengan Seleksi Fitur Information Gain.

Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer, 9(3), 605–614. https://doi.org/10.25126/jtiik.2022935751

Baidowi, A., Abdus Shobur, F., Ali, M., Tinggi, S., Islam, A., & Thawalib Jakarta, P. (2024). Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama. Journal of Islamic Studies, 3(1), 39–46.

Bawor, E., Farah Muthmainnah, V. N., Wardani, N. K., Trianung, T., & Supadi. (2023). Literatur Review : Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(1), 135–146. https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/index

Berutu, K., Nasution, I., & Tanjung, Z. (2024). Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali. 2(6).

Burhan, & Sauga. (2017). Peranan Guru Terhadap Mutu Pendidikan. Visipena Journal, 8(1), 59–69. https://doi.org/10.46244/visipena.v8i1.377

Bush, T. (2011). Theories of Educational Leadership and Management (4th ed.). SAGE Publications.

Dakran, D., Zulhimma, Z., Harahap, W. A. A., & Royhanuddin, F. (2024). Evaluasi dalam Proses Pembelajaran di SMA Negeri 1 Panyabungan Selatan. Cognoscere: Jurnal Komunikasi Dan Media Pendidikan, 2(2), 32–44. https://doi.org/10.61292/cognoscere.166

Debora Rifiani Gosita, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Analisa Pengaruh Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen Evaluasi Kinerja. Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 62–72. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.725

Fakhri, A. (2023). Kurikulum Merdeka dan Pengembangan Perangkat Pembelajaran : Menjawab Tantangan Sosial dalam Meningkatkan Keterampilan Abad 21. C.E.S (Confrence Of Elementary Studies), 1(1), 32–40.

Giantama, M. S., Nurjannah, S., & Rahmawati, D. (2024). Problems of Education Based on 21st Century Education in Indonesia. Jurnal Manajemen Pendidikan, 15(1), 59–66. https://doi.org/10.21009/jmp.v15i1.51893

Hamengkubuwono. (2025). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN: Menelusuri Krisis Integritas, Etika, dan Profesionalisme Pemimpin Masa Kini. Eureka Media Aksara.

Hamengkubuwono, H., & Susanti, E. (2021). Hambatan Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 8 Rejang Lebong. Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 139–157. https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i2.651

Hamid, M. A., & Hadijaya, Y. (2024). Evaluasi Peningkatan Sumber Daya Manusia (Studi Tentang Peningkatan Kompetensi Guru Pada Pondok Pesantren Modern Darul Azhar Aceh Tenggara). 5(5), 1446–1458.

Ina Magdalena, Gilang Ramadhan, Hasanah Dwi Wahyuni, & Nabilah Dwi Safitri. (2023). Pentingnya Proses Evaluasi Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar. Ta'rim: Jurnal Pendidikan Dan Anak Usia Dini, 4(3), 167–176. https://doi.org/10.59059/tarim.v4i3.220

Istikomah, I. (2018). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan, 5(2), 26–53. https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107

Iwan Agus Famuji, Rukin Rukin, & Ady Setiawan. (2025). Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bululawang Kabupaten Malang. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 5(2), 151–164. https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6128

Juvent Ade Pratama, & Rayyan Firdaus. (2024). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. Merkurius : Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika, 2(4), 149–160. https://doi.org/10.61132/merkurius.v2i4.158

Kamaruddin, I., Sari, M. N., Abdurrahman, A., Istiqomah, I., Herman, H., & Andriani, N. (2024). Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Journal on Education, 06(02), 11349–11358.

Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis DalamPengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. 2(2), 105–125. https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-gov

Lisnawati, A., Auliadi, Adhari, F. N., Hanipah, R., & Rostika, D. (2023). Problematika Sarana Prasarana dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7, 30987–30993.

Lukman Asha. (2020). Manajemen Pendidikan MADRASAH Dinamika dan Studi Perbandingan Madrasah dari Masa ke Masa. http://repository.iaincurup.ac.id/155/1/manajemen pendidikan madrasah.pdf

Lusitasari Putri. (2016). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengupayakan Meningkatkan Prestasi Belajar Belajar Peserta Didik SMPNegeri 1 Krian Sidarjo. Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.

Lutfiyah, B., Fauzan, A., Junaidah, J., Masayu, S., Wuryan, S., & Anwar, M. S. (2023). Manajemen sarana prasarana pendidikan dalam meningkatkan kepuasan civitas akademik MI Roudlotul Huda Lampung Tengah. Indonesian Journal of Educational Management and Leadership, 1(1), 118–134. https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.543

Malik Ibrahim, M. (2018). Penelitian Evaluasi Bidang Pendidikan (Pendekatan Kualitatif). In Alauddin University Press, Makassar.

Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. (PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora (e-Journal)), 21(1), 1–13. https://doi.org/10.26418/proyeksi.v21i01.1044

Maujud, F. (2017). Peran Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan Kota Mataram). Palapa, 5(2), 92–121. https://doi.org/10.36088/palapa.v5i2.48

Meni Handayani, S.S., M. S., Dra. Yufridawati, M. S., & Novrian Satria Perdana, S.E., M. E. (2020). Ujian Yang Ideal Di masa Mendatang. In Ujian Yang Ideal Di masa Mendatang. https://pskp.kemdikbud.go.id/assets_front/images/produk/1-gtk/buku/1629813314_Puslitjak_10_Ujian_yang_Ideal_di_Masa_Mendatang.pdf

Mesiono, M., Nasution, I., & Putri, E. (2024). Evaluasi Kebijakan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Visi dan Misi di MAS Pab 1 Sampali. IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2(3), 382–398.

Muhajir, N. M. N., Bachtia, M. r, & Fauzi, A. (2023). Pentingnya Manajemen Pembiayaan dalam Pendidikan. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 5(2), 1–6.

Murni Yanto. (2023). MANAJEMEN PENDIDIKAN Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

Mustaqim. (2016). Metode Penelitian Gabungan Kuantitatif Kualitatif/Mixed Methods Suatu Pendekatan Alternatif. Jurnal Intelegensia, 04(1), 1–9. https://ejournal.unisnu.ac.id/JI/article/view/1351

Nasukha, S. (2023). Efektivitas Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 3(2), 15194–15206.

Nasution, I., Budi, B., & Simatupang, A. G. (2024). Pengembangan Profesional Kepala Sekolah di Madrasah MAS Bustaanul Uluum : Tantangan dan Peluang. 2(4).

Putri, T. E., Algusyairi, P., & Hasri, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya pada Mutu Pendidikan. Didaktika: Jurnal Kependidikan, 12(4), 911–920. https://jurnaldidaktika.org

Rhoni Rodin. (2020). Ilmu pendidikan islam : membangun profesionalisme pendidik dan kependidikan islam berbasis karakter keteladana. Azyan Mitra Media.

Ridani, A., & Sudadi, S. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pengelolaan SDM: Kajian Pustaka terhadap Dampaknya pada Kinerja Guru. BISMA : Business and Management Journal, 3(2), 26–33. https://jurnal.kalimasadagroup.com/index.php/bisma/article/view/1792

Rizqiyana, Muhammad Ghozali, Rahayu Apridayanti, & Jamlan Perdana Harahap. (2022). Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sekolah Di Sekolah Dasar. Edutainment : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Kependidikan, 10(1), 37–46. https://doi.org/10.35438/e.v10i1.585

Rodin, R., Hidayah, J., Harmi, H., Fakhruddin, & Sutarto. (2025). Manajemen Sistem Pendidikan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia: Sistematic Review. Dirasah, 8(1), 35–52. https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah

Rosnaeni. (2019). Manajemen Sarana Prasarana Pendididkan. Jurnal Inspiratif Pendidikan, 8(1), 36–37. file:///C:/Tugas Kuliah Semester 3/Manajemen Sarpas/prinsip sarpas Hunt Pierce.pdf

Rosnelly Barus, Anisah Fardila, Siti Zulaikha, & Muh. Takdir. (2025). Peran Teknologi Informasi dalam Pengambilan Keputusan Strategis di Lembaga Pendidikan: Kajian Sistematis.

Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan, 3(4), 5505–5517. https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1437

Sainor Rasid. (2024). Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Di Mis Raudlatul Mustarsyidin Kuta Badung Bali. Al Taraqqi: Jurnal Pendidikan Agama Islam Progresif, 1(2), 1–20. https://student.jurnalikhac.ac.id/index.php/i/article/view/23

Sari, Y. S. Y. N. B. Z. E. A. M. (2023). Konsep perencanaan pendidikan inklusif di sekolah dasar. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan, 7(137), 573–580.

Setiabudi, D. I., Kohar, D. A., Setiawan, D., & Zaqiah, Q. Y. (2024). Inovasi Pengembangan Infrastruktur Madrasah Berbasis Ramah Lingkungan. Didaktika: Jurnal Kependidikan, 13(3), 3759–3768.

Siringoringo, R. G., & Alfaridzi, M. Y. (2024). Pengaruh Integrasi Teknologi Pembelajaran terhadap Efektivitas dan Transformasi Paradigma Pendidikan Era Digital. Jurnal Yudistira: Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa, 2(3), 66–76. https://doi.org/10.61132/yudistira.v2i3.854

Sundari, E. (2024). TRANSFORMASI PEMBELAJARAN DI ERA DIGITAL: MENGINTEGRASIKAN TEKNOLOGI DALAM PENDIDIKAN MODERN. Cendekia Pendidikan, 4(4), 50–54.

Susiani, I. R., & Abadiah, N. D. (2021). Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia. Jurnal Modeling, 8(2), 293–294.

Tawa, A. B. (2019). Kebijakan Pendidikan Nasional Dan Implementasinya Pada Sekola Dasar. SAPA - Jurnal Kateketik Dan Pastoral, 4(2), 107–117. https://doi.org/10.53544/sapa.v4i2.82

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. Jossey-Bass.

Wibowo, N. (2016). Upaya Peningkatan Keaktifan Siswa Melalui Pembelajaran Berdasarkan Gaya Belajar Di Smk Negeri 1 Saptosari. Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education), 1(2), 128–139. https://doi.org/10.21831/elinvo.v1i2.10621

Yogi Anggraena. (2025). Pembelajaran dan Asesmen. Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan (BSKAP) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Yuliana, N., & Karnita Sholeha, L. (2024). Analisis Kinerja Guru Di Smk Bina Pemuda Cihampelas. MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI, 6(1), 176–187.

Zaini, A., Zakso, A., & Syukri, M. (2014). Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 3(11), 1–13. https://media.nelti.com