



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 6141-6148

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Melsa Laela Atma¹, Ahmad Zainuri²

^{1,2,3}Institusi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

¹melsalaelaatma04@gmail.com, ²ahmadzainuri_uin@radenfatah.ac.id, ³ibrahim_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan karena berkontribusi secara langsung terhadap efektivitas layanan administrasi serta mutu penyelenggaraan sekolah secara keseluruhan. Tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran proses pendidikan, sehingga diperlukan sistem evaluasi yang terarah dan berkelanjutan untuk memastikan kinerja yang optimal. Dalam praktiknya, pelaksanaan evaluasi kinerja sering kali belum terintegrasi secara sistematis dalam kebijakan manajerial sekolah dan belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu guna memastikan validitas temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja telah dilaksanakan berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kolaborasi, serta penguasaan teknologi informasi. Proses evaluasi dilakukan secara berkala melalui pemantauan langsung dan penilaian administratif. Namun demikian, evaluasi belum terdokumentasi secara sistematis dan belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai landasan pengambilan keputusan strategis, seperti pengembangan karier atau peningkatan kapasitas. Kendala yang dihadapi meliputi beban administrasi yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum optimalnya pelatihan berbasis digital. Upaya perbaikan dilakukan melalui peningkatan koordinasi internal, pembagian tugas yang lebih terstruktur, serta penguatan kompetensi teknologi informasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja yang terarah, terdokumentasi, dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu layanan administrasi sekolah.

Kata kunci: Evaluasi Kinerja, Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan bangsa karena berfungsi membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, serta mampu menghadapi dinamika global. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh guru sebagai tenaga pendidik, melainkan juga dipengaruhi oleh keberadaan tenaga kependidikan yang menjalankan fungsi administratif, teknis, maupun pelayanan di sekolah. Dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat 1 menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pelayanan teknis, pengawasan, dan pengembangan untuk menunjang tinggi proses pendidikan di institusi pendidikan.

Untuk menjamin efektivitas dan kualitas layanan pendidikan di sekolah, diperlukan sistem evaluasi kinerja tenaga kependidikan sebagai upaya pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan tugas administratif, teknis, serta layanan penunjang pendidikan. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, kendala apa saja yang dihadapi, serta langkah tindak lanjut yang harus dilakukan agar mutu pelayanan pendidikan dapat terus ditingkatkan (Faizah, 2019). Evaluasi adalah proses pemberian penilaian terhadap pencapaian tujuan dari suatu kebijakan. Menurut Arikunto, Suharismi, dan Cepi Safrudin, evaluasi adalah langkah untuk memperoleh informasi tentang bagaimana suatu hal berfungsi, informasi ini kemudian dipakai untuk mengambil keputusan yang tepat. Widoyoko berpendapat bahwa evaluasi adalah penyampaian informasi yang dipertimbangkan ketika mengambil keputusan.

Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil yang dicapai oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya untuk mendukung penyelenggaraan layanan pendidikan secara

optimal. Kinerja ini mencakup kemampuan dalam menjalankan berbagai tugas administratif, teknis, dan layanan penunjang yang berkontribusi langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran di sekolah (Bachtiar, 2019). Kinerja atau hasil kerja merupakan pencapaian yang diraih oleh seseorang saat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka, baik dari segi kualitas maupun jumlah. Istilah ini berasal dari "prestasi kerja" atau "hasil nyata" yang dicapai sesuai dengan peran yang dimiliki. Menurut Wibowo, kinerja meliputi apa yang dilakukan seseorang, bagaimana proses pelaksanaannya, serta hasil yang diperoleh dari kegiatan tersebut. Sementara itu, Sapardi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan, berdasarkan standar, waktu pelaksanaan, jenis pekerjaan, serta nilai-nilai etika dan norma yang berlaku (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Dalam konteks pendidikan nasional saat ini, peningkatan mutu layanan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas kinerja tenaga kependidikan yang berperan dalam menjalankan fungsi administratif, teknis, dan layanan penunjang pembelajaran. Salah satu hambatan utama dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan adalah ketimpangan sarana prasarana serta kemampuan sumber daya manusia.

SMA Islam Az-Zahrah Palembang sebagai lembaga pendidikan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Keberhasilan layanan sekolah tidak hanya bergantung pada peran guru, tetapi juga dukungan tenaga kependidikan yang menjalankan berbagai tugas administratif dan operasional. Kinerja mereka menjadi cerminan mutu pelayanan internal sekolah yang secara langsung memengaruhi kelancaran kegiatan belajar mengajar serta kepuasan warga sekolah. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja tenaga kependidikan merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan manajemen sekolah.

Penelitian terdahulu oleh Syifa Naziyatun, Jofita Tri Herdyastuti, dan Windasari (2024) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan berperan penting dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui perbaikan berkelanjutan yang terstruktur. Sementara itu, penelitian Dr. Umi Faizah (2019) menegaskan bahwa evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan instrumen strategis dalam mengukur keberhasilan pendidikan Islam, namun masih ditemukan permasalahan pada aspek kompetensi, motivasi, penguasaan teknologi, serta sistem evaluasi yang cenderung berorientasi kuantitatif. Kedua penelitian tersebut menekankan pentingnya evaluasi yang sistematis sebagai dasar peningkatan mutu pendidikan.

Meskipun demikian, terdapat *research gap* karena penelitian sebelumnya lebih banyak membahas evaluasi dalam konteks umum pendidikan Islam atau berfokus pada pendidik dan proses pembelajaran, belum secara spesifik mengkaji evaluasi kinerja tenaga kependidikan pada tingkat satuan pendidikan tertentu dengan pendekatan kontekstual dan mendalam. Selain itu, belum terdapat kajian yang secara khusus menelaah bagaimana evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilaksanakan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang serta bagaimana kendala dan strategi pengembangannya dalam meningkatkan mutu layanan administrasi sekolah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menganalisis pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang dengan menyoroti indikator kinerja, kendala yang dihadapi, serta solusi strategis yang diterapkan dalam konteks nyata sekolah. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan evaluasi sebagai konsep, tetapi juga mengkaji praktik implementatifnya berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses evaluasi, serta merumuskan solusi atau strategi yang dapat mendukung peningkatan mutu layanan administrasi dan kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam penguatan manajemen kinerja tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian evaluatif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja tenaga kependidikan berdasarkan standar atau indikator yang telah ditetapkan (Ash-Shiddieqy & Hermina, 2025). Pendekatan studi kasus dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam secara langsung mengenai aktivitas administratif sekolah sehari-hari, mulai dari manajemen data hingga layanan informasi (Rahardjo, 2017). Dalam pelaksanaannya, peneliti melibatkan informan kunci yang terdiri dari Kepala Sekolah, serta informan pendukung yang meliputi guru dan staf tata usaha (KTU) sebagai pihak yang berinteraksi langsung dengan proses evaluasi kinerja di lapangan (Wahidmurni, 2017).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi difokuskan pada perilaku kerja nyata tenaga kependidikan dengan merujuk pada komponen model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi informan mengenai kedisiplinan, kompetensi teknologi informasi, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Sementara itu, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data objektif berupa absensi, struktur organisasi, arsip surat-menyurat, serta laporan kegiatan sekolah. Penggabungan ketiga teknik ini bertujuan agar fenomena kinerja dapat ditangkap secara menyeluruh, akurat, dan faktual sesuai dengan kondisi di sekolah.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap interaktif, yaitu reduksi data untuk menyaring informasi relevan, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif atau matriks, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk menjamin keabsahan temuan, peneliti menerapkan teknik triangulasi yang mencakup triangulasi sumber, teknik, dan waktu (Fiantika et al., 2022). Proses ini dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber, mengecek konsistensi hasil melalui metode pengumpulan data yang berbeda, serta melakukan pengamatan berkelanjutan guna memastikan validitas data yang diperoleh di SMA Islam Az-Zahrah Palembang.

3. Hasil dan Diskusi

a. Hasil

Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Hasil penelitian menggambarkan secara komprehensif bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang merupakan proses sistematis dan objektif yang bertujuan untuk menilai tingkat pencapaian tugas, tanggung jawab, serta kontribusi staf dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan. Evaluasi kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu proses sistematis dan objektif untuk menilai tingkat pencapaian tugas, tanggung jawab, serta kontribusi tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Fokus penelitian ini adalah untuk menilai kinerja karyawan sekolah dengan enam indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas dan inovasi, disiplin, tanggung jawab, motivasi, dan kolaborasi.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyatakan bahwa tenaga kependidikan telah melaksanakan tugas administrasi dengan teliti dan teratur. Staf tata usaha mencatat setiap surat masuk dan surat keluar dalam buku agenda secara berurutan, lengkap dengan nomor surat, tanggal, asal surat, dan tujuan surat. Guru juga menyampaikan bahwa dokumen administrasi mudah ditemukan ketika dibutuhkan. Hasil observasi menunjukkan bahwa arsip disusun rapi dalam map khusus yang diberi label berdasarkan jenis dan tahun surat. Dokumen tersimpan secara sistematis sehingga memudahkan proses penelusuran kembali. Proses pelayanan administrasi berlangsung tertib dan relatif cepat. Dokumentasi menunjukkan adanya pengelompokan arsip surat masuk dan surat keluar berdasarkan tahun serta penggunaan arsip elektronik hasil pemindaian dokumen fisik. Arsip digital tersebut tersimpan dalam bentuk file dan digunakan sebagai cadangan data administrasi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga tata usaha mampu menyelesaikan pekerjaan administrasi sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Tugas seperti pengelolaan data siswa, penyusunan laporan, dan surat-menyurat diselesaikan secara rutin dan tepat waktu. Ketika beban kerja meningkat, staf mengatur prioritas pekerjaan dan saling membantu. Berdasarkan observasi, tidak ditemukan penumpukan pekerjaan yang signifikan. Aktivitas administrasi berlangsung secara konsisten setiap hari kerja. Pembagian tugas antarstaf terlihat jelas sehingga pekerjaan dapat ditangani sesuai tanggung jawab masing-masing. Dokumentasi buku agenda surat keluar menunjukkan pencatatan yang berurutan dan berkelanjutan tanpa adanya nomor yang terlewat. Setiap surat terdokumentasi lengkap sesuai format yang ditetapkan sekolah.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga kependidikan menggunakan aplikasi administrasi untuk mengelola data sekolah. Kepala sekolah menyampaikan bahwa data diperbarui secara berkala dan dilakukan pengecekan ulang sebelum digunakan. Staf tata usaha menyatakan bahwa penggunaan aplikasi membantu mempercepat pekerjaan. Berdasarkan observasi, tenaga kependidikan menginput data secara digital dan melakukan sinkronisasi secara berkala. Data manual dan digital diperiksa agar tetap sesuai. Proses administrasi seperti pengolahan data siswa dan laporan dilakukan melalui sistem aplikasi. Dokumentasi menunjukkan penggunaan aplikasi Dapodik sebagai sistem utama pengelolaan data sekolah. Tampilan dashboard memuat informasi tentang peserta didik, guru, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan rombongan belajar.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa staf tata usaha hadir sesuai jam kerja dan melaksanakan tugas hingga jam kerja selesai. Apabila terjadi keterlambatan, staf menyampaikan alasan kepada atasan. Pelaksanaan pekerjaan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) sekolah. Observasi menunjukkan bahwa staf hadir tepat waktu dan langsung melaksanakan tugas administrasi. Proses pencatatan dan pengarsipan dilakukan secara

bertahap sesuai prosedur yang berlaku. Dokumentasi menunjukkan penggunaan daftar hadir manual dan mesin absensi sidik jari (fingerprint) sebagai alat pencatatan kehadiran. Data presensi tersimpan secara tertib dan dapat direkap secara berkala.

Berdasarkan hasil wawancara, tenaga tata usaha menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Pekerjaan administrasi diselesaikan tepat waktu dan diperiksa kembali sebelum diserahkan. Apabila terdapat kendala, staf melakukan koordinasi dengan kepala sekolah. Observasi menunjukkan bahwa tenaga tata usaha bekerja secara mandiri sesuai pembagian tugas masing-masing. Mereka melaksanakan pencatatan, pengarsipan, dan pelayanan administrasi tanpa menunggu arahan secara terus-menerus. Dokumentasi menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas melalui struktur organisasi dan uraian tugas (job description) bagi kepala tenaga administrasi, bendahara sekolah, dan tenaga administrasi lainnya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai target waktu. Kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi secara langsung serta melakukan pemantauan pekerjaan. Staf tata usaha menyusun daftar prioritas pekerjaan harian dan melakukan koordinasi dengan rekan kerja. Berdasarkan observasi, staf saling berkomunikasi dan bekerja sama ketika menghadapi peningkatan beban kerja. Interaksi antarstaf berlangsung aktif dan saling mendukung. Dokumentasi menunjukkan keterlibatan tenaga kependidikan dalam kepanitiaan kegiatan sekolah, termasuk asesmen sumatif akhir semester. Struktur kepanitiaan memuat pembagian tugas yang jelas antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi.

Kendala Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan bahwa dalam evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang terdapat beberapa kendala yang memengaruhi pelaksanaan tugas administrasi. Salah satu kendala utama adalah tingginya beban administrasi yang harus ditangani oleh tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan staf Tata Usaha menunjukkan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya mengelola administrasi siswa dan guru, tetapi juga menyusun berbagai laporan rutin dan mendesak, seperti laporan pertanggungjawaban Dana BOS, pengarsipan surat-menyurat, serta pengelolaan data yang diminta oleh dinas pendidikan. Selain itu, pada periode tertentu, terutama menjelang batas waktu pelaporan, pekerjaan administrasi cenderung menumpuk dan harus diselesaikan secara bersamaan. Hasil observasi memperlihatkan bahwa kondisi tersebut menuntut ketelitian, konsentrasi, serta waktu kerja yang lebih intensif, sedangkan dokumentasi laporan BOS menunjukkan adanya tuntutan kelengkapan dokumen dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, tingginya beban administrasi menjadi kendala yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan kelancaran pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.

Selain beban administrasi yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia juga menjadi kendala yang signifikan. Berdasarkan hasil wawancara, jumlah tenaga kependidikan yang tersedia belum sebanding dengan volume pekerjaan administrasi yang harus diselesaikan, sehingga satu orang sering merangkap beberapa tugas sekaligus, mulai dari pengelolaan data, pengarsipan, hingga penyusunan laporan. Hasil observasi menunjukkan bahwa aktivitas kerja berlangsung secara bersamaan dalam waktu yang sama, terutama menjelang jadwal pelaporan, sehingga beban kerja menjadi lebih padat. Dokumentasi jumlah staf tata usaha semakin memperkuat temuan bahwa keterbatasan SDM menyebabkan pembagian tugas belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menuntut tenaga kependidikan untuk bekerja lebih intensif, mengatur waktu secara efektif, serta tetap menjaga ketelitian agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan akurat.

Di samping itu, tekanan waktu yang tinggi disertai tuntutan ketelitian kerja juga menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas administrasi. Berdasarkan hasil wawancara, setiap pekerjaan telah memiliki jadwal dan batas waktu yang harus dipenuhi, sementara pada saat yang sama pekerjaan tersebut menuntut tingkat keakuratan data yang tinggi. Hasil observasi menunjukkan bahwa menjelang pelaporan, aktivitas di ruang tata usaha meningkat dan pekerjaan dilakukan dalam kondisi waktu yang terbatas. Dokumentasi kegiatan administrasi juga menggambarkan penyelesaian dokumen yang dilakukan secara intensif sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, tenaga kependidikan dituntut untuk bekerja cepat namun tetap cermat, karena kesalahan kecil dalam pengolahan data atau penyusunan laporan dapat berdampak pada proses administrasi selanjutnya dan berpotensi menambah beban kerja.

Solusi terhadap Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Berdasarkan hasil penelitian, pihak sekolah menerapkan beberapa solusi sebagai tindak lanjut terhadap kendala yang dihadapi dalam evaluasi kinerja tenaga kependidikan. Salah satu solusi yang dilakukan adalah pembagian tugas yang lebih jelas dan terstruktur. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setiap tenaga kependidikan telah diberikan uraian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing sehingga dapat meminimalkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Hasil observasi memperlihatkan bahwa pelaksanaan

administrasi menjadi lebih terarah dan tertib setelah pembagian tugas diperjelas, sedangkan dokumentasi program kerja tahunan sekolah menunjukkan adanya pedoman kerja yang sistematis sebagai acuan pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pembagian tugas yang jelas membantu tenaga kependidikan bekerja lebih fokus, efisien, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Selain itu, pengelolaan arsip yang baik juga menjadi solusi dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara, arsip administrasi seperti data siswa, surat-menyurat, serta dokumen laporan disusun secara rapi dan sistematis berdasarkan jenis dan periode waktu tertentu, serta sebagian dokumen penting disimpan dalam bentuk digital sebagai cadangan. Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem pengarsipan yang teratur memudahkan proses pencarian dokumen dan mempercepat penyelesaian pekerjaan administrasi. Dokumentasi lemari dan map arsip yang tertata rapi semakin memperkuat temuan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan arsip yang baik mampu meminimalkan risiko kesalahan dan kehilangan dokumen serta mendukung pelaksanaan administrasi sekolah yang lebih tertib dan efisien.

Selanjutnya, dukungan dan apresiasi dari pimpinan sekolah juga menjadi solusi penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara, pimpinan sekolah memberikan arahan, bimbingan, serta pendampingan dalam pelaksanaan tugas administrasi, terutama ketika beban kerja meningkat, serta memberikan apresiasi dalam bentuk pujian, ucapan terima kasih, dan kepercayaan dalam menjalankan tanggung jawab. Hasil observasi menunjukkan adanya komunikasi yang positif antara pimpinan dan tenaga kependidikan yang menciptakan suasana kerja yang kondusif, sementara dokumentasi kegiatan bersama antara kepala sekolah dan staf tata usaha memperlihatkan keterlibatan langsung pimpinan dalam aktivitas administrasi. Dengan demikian, dukungan dan apresiasi tersebut membuat tenaga kependidikan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga berdampak positif terhadap semangat kerja, tanggung jawab, serta peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

b. Pembahasan

Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai merupakan hasil dari berbagai indikator yang saling berkaitan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas dan inovasi, disiplin, tanggung jawab, serta motivasi dan kolaborasi. Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kerja tenaga kependidikan tercermin dari ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas administrasi sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Pengelolaan surat masuk dan keluar dilakukan melalui pencatatan dalam buku agenda, pengarsipan berdasarkan jenis dan tahun, serta penyimpanan dokumen secara sistematis. Selain itu, penerapan digitalisasi arsip membantu mempermudah pencarian dokumen dan meningkatkan efisiensi pelayanan administrasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa kualitas kerja ditunjukkan melalui ketepatan, ketelitian, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016).

Dari aspek kuantitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan mampu menyelesaikan volume pekerjaan administrasi secara konsisten dan tepat waktu, meskipun pada periode tertentu terjadi peningkatan beban kerja, seperti saat penyusunan laporan Dana BOS atau pembaruan data sekolah. Kemampuan dalam mengatur prioritas pekerjaan dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif menjadi faktor pendukung tercapainya target pekerjaan. Robbins menjelaskan bahwa kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah output yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu (S. P. Robbins et al., 2017). Sementara itu, Sutrisno menegaskan bahwa manajemen waktu dan perencanaan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai (Soetrisno, 2016).

Kreativitas dan inovasi tenaga kependidikan terlihat dalam pemanfaatan teknologi informasi, khususnya penggunaan aplikasi Dapodik dan sistem administrasi berbasis digital lainnya. Pembaruan data dilakukan secara berkala untuk memastikan keakuratan informasi, serta meminimalkan kesalahan administrasi. Upaya ini mencerminkan adanya kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan sistem pendidikan modern. Munandar menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan baru dalam pemecahan masalah (Munandar, 2021). Sejalan dengan itu, Mulyasa menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan mutu manajemen pendidikan (Mulyasa, 2022).

Disiplin kerja tenaga kependidikan ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada aturan sekolah, serta penerapan sistem absensi manual dan sidik jari sebagai bentuk pengawasan kehadiran. Berdasarkan hasil observasi, tenaga kependidikan hadir dan menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016). Selain itu, Dessler menjelaskan bahwa

sistem pengendalian kehadiran yang jelas dapat meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kerja pegawai (Dessler et al., 2015).

Tanggung jawab kerja tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan. Pembagian tugas yang jelas membantu meminimalkan tumpang tindih pekerjaan serta memperjelas batas kewenangan masing-masing tenaga kependidikan. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kejelasan peran dalam organisasi (Mangkunegara, 2021). Dengan adanya struktur kerja yang terorganisasi, tanggung jawab individu menjadi lebih terarah dan terukur.

Motivasi dan kolaborasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara, dorongan internal berupa komitmen profesional serta dukungan eksternal dari pimpinan sekolah dalam bentuk arahan dan apresiasi turut meningkatkan semangat kerja. Komunikasi dan koordinasi antarstaf berjalan dengan baik sehingga tercipta kerja sama yang harmonis. Robbins dan Judge menyatakan bahwa motivasi dan kerja tim yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai (S. P. Robbins et al., 2017).

Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang mencerminkan adanya sinergi antara kompetensi individu, sistem kerja yang terstruktur, pemanfaatan teknologi, budaya disiplin, serta dukungan kepemimpinan yang partisipatif. Sinergi tersebut menjadi faktor pendukung utama dalam mewujudkan pelayanan administrasi yang profesional, akuntabel, efektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kendala Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Kendala dalam evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang berkaitan erat dengan tingginya beban administrasi, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan waktu dan tuntutan ketelitian kerja yang tinggi. Beban administrasi yang tinggi tercermin dari banyaknya tugas yang harus ditangani secara simultan, seperti pengelolaan data peserta didik dan guru, pengarsipan dokumen, pembuatan surat-menyurat, penginputan data pada sistem digital, hingga penyusunan laporan keuangan dan laporan pertanggungjawaban Dana BOS yang memiliki tenggat waktu ketat serta standar regulasi yang harus dipatuhi. Kondisi tersebut menuntut ketelitian, ketepatan waktu, konsistensi, serta kemampuan manajemen waktu dan penguasaan teknologi agar tidak terjadi kesalahan administratif yang dapat menghambat layanan pendidikan. Mangkunegara menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai (Mangkunegara, 2021), sedangkan Robbins dan Judge menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kepuasan kerja (S. Robbins et al., 2025). Dengan demikian, kompleksitas dan intensitas pekerjaan administratif menjadi faktor yang berpengaruh terhadap stabilitas kinerja tenaga kependidikan.

Selain itu, keterbatasan jumlah tenaga kependidikan memperberat beban administrasi karena satu individu sering kali harus merangkap beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Jumlah staf tata usaha yang belum sepenuhnya sebanding dengan volume pekerjaan menyebabkan meningkatnya intensitas kerja dan tekanan dalam pelaksanaan tugas. Hasibuan menegaskan bahwa keseimbangan antara jumlah pegawai dan beban kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas dan efektivitas kinerja organisasi (Hasibuan, 2018), sementara Sutrisno menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja apabila tidak dikelola secara sistematis (Soetrisno, 2016). Perangkapan tugas menuntut kemampuan konsentrasi, tanggung jawab, dan manajemen waktu yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan administratif yang berpotensi menimbulkan dampak berantai terhadap sistem administrasi sekolah. Situasi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan.

Tekanan waktu dan tuntutan ketelitian kerja juga menjadi kendala signifikan dalam evaluasi kinerja tenaga kependidikan. Penyelesaian laporan administrasi, terutama laporan pertanggungjawaban Dana BOS, membutuhkan kelengkapan dokumen, ketepatan format, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, sehingga memerlukan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dalam waktu yang terbatas. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa tekanan kerja akibat keterbatasan waktu merupakan salah satu faktor yang dapat memicu stres kerja dan memengaruhi performa individu dalam organisasi (S. P. Robbins & Judge, 2018). Mangkunegara juga menyatakan bahwa pekerjaan administratif yang menuntut tingkat akurasi tinggi memerlukan kondisi kerja yang mendukung agar kualitas tetap terjaga (Mangkunegara, 2021). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sistem kerja yang efektif dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko kelelahan kerja (Gibson, 2018). Kombinasi antara tekanan waktu dan tuntutan ketelitian ini menciptakan beban

kerja psikologis yang cukup besar, sehingga pengelolaan waktu dan sistem kerja yang lebih terstruktur menjadi kebutuhan penting dalam menjaga efektivitas kinerja tenaga kependidikan.

Solusi terhadap Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang

Dalam menghadapi berbagai kendala tersebut, SMA Islam Az-Zahrah Palembang menerapkan sejumlah solusi strategis yang berfokus pada penataan sistem kerja, penguatan tata kelola administrasi, serta dukungan kepemimpinan. Salah satu solusi utama adalah pembagian tugas yang lebih jelas dan terstruktur sesuai bidang dan kompetensi masing-masing tenaga kependidikan. Pembagian kerja yang sistematis membantu mencegah tumpang tindih pekerjaan, memperjelas tanggung jawab, serta meningkatkan fokus dan efisiensi kerja. Hasibuan menyatakan bahwa pembagian kerja yang tepat akan meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas pegawai (Hasibuan, 2016), sedangkan Sutrisno menjelaskan bahwa kejelasan wewenang dan tanggung jawab memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi (Soetrisno, 2016). Dengan adanya pedoman kerja dan program kerja tahunan yang memuat uraian tugas secara sistematis, alur kerja menjadi lebih tertib, terarah, dan mudah dikendalikan, sehingga efektivitas evaluasi kinerja dapat terjaga.

Solusi berikutnya adalah pengelolaan arsip yang baik dan sistematis, baik dalam bentuk fisik maupun digital. Penataan dokumen berdasarkan jenis dan periode waktu, serta penyimpanan arsip digital sebagai cadangan, memungkinkan proses temu kembali informasi dilakukan secara cepat dan akurat. Sugiarto dan Wahyono menyatakan bahwa pengelolaan arsip yang teratur dapat mempercepat akses informasi dan meningkatkan efisiensi kerja organisasi (Pramana & Putra, 2019), sedangkan Sedarmayanti menegaskan bahwa kearsipan yang tertib menjadi faktor penting dalam menciptakan pelayanan administrasi yang berkualitas (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Pemanfaatan teknologi dalam sistem kearsipan juga memperkuat keamanan data dan meminimalkan risiko kehilangan dokumen. Sutarman menjelaskan bahwa sistem kearsipan berbasis teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi pengelolaan dokumen dalam organisasi (Husaini & Sutama, 2021). Dengan demikian, pengelolaan arsip yang terintegrasi menjadi instrumen penting dalam mendukung stabilitas dan kualitas kinerja tenaga kependidikan.

Selain penataan sistem kerja dan administrasi, dukungan serta apresiasi dari pimpinan sekolah menjadi solusi yang berperan dalam memperkuat motivasi dan komitmen kerja tenaga kependidikan. Dukungan berupa arahan, pendampingan, komunikasi terbuka, serta pemberian penghargaan nonmaterial seperti pujian dan pengakuan atas hasil kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Robbins dan Judge menyatakan bahwa dukungan pimpinan dan penghargaan terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja kerja (S. P. Robbins et al., 2017), sementara Hasibuan menegaskan bahwa perhatian dan apresiasi dari pimpinan merupakan faktor penting dalam memotivasi pegawai agar bekerja secara optimal (Hasibuan, 2018). Yukl juga menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif yang memberikan dukungan dan pengakuan secara seimbang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka panjang (Yukl et al., 2019). Dengan demikian, dukungan dan apresiasi pimpinan menjadi strategi manajerial yang tidak hanya memperkuat motivasi individu, tetapi juga membangun budaya kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu kinerja secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMA Islam Az-Zahrah Palembang dilaksanakan melalui indikator kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian kerja, kerja sama, serta pencapaian target administrasi. Proses evaluasi dilakukan secara berkala melalui pengamatan langsung oleh pimpinan, pemeriksaan hasil kerja administrasi, serta komunikasi dan koordinasi internal. Evaluasi tersebut menunjukkan bahwa secara umum tenaga kependidikan telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan sekolah, khususnya dalam pengelolaan administrasi peserta didik, pengarsipan dokumen, serta penyusunan laporan, termasuk laporan pertanggungjawaban Dana BOS. Penelitian ini juga menemukan bahwa dalam pelaksanaan evaluasi kinerja masih terdapat beberapa kendala, yaitu tingginya beban administrasi, keterbatasan jumlah sumber daya manusia, serta tekanan waktu dan tuntutan ketelitian kerja yang tinggi. Beban kerja yang kompleks dan simultan menyebabkan meningkatnya intensitas kerja, sementara keterbatasan tenaga kependidikan mengakibatkan perangkapan tugas yang berdampak pada meningkatnya tekanan kerja. Selain itu, tenggat waktu pelaporan yang ketat menuntut ketepatan dan akurasi tinggi dalam penyelesaian administrasi, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja apabila tidak dikelola secara sistematis. Sebagai upaya mengatasi kendala tersebut, sekolah menerapkan beberapa solusi strategis, antara lain pembagian tugas yang lebih jelas dan terstruktur sesuai bidang masing-masing, pengelolaan arsip yang sistematis baik secara manual maupun digital, serta pemberian dukungan dan apresiasi dari pimpinan sekolah. Pembagian tugas yang terarah membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan fokus kerja. Sistem kearsipan yang tertata mempermudah akses informasi dan meningkatkan efisiensi administrasi. Sementara itu,

dukungan dan apresiasi pimpinan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan komitmen kerja tenaga kependidikan.

Referensi

1. Ash-Shiddieqy, M. I., & Hermina, D. (2025). DESAIN PENELITIAN EVALUATIF. *Jurnal Psikososial Dan Pendidikan*, 1(2), 492–500.
2. Bachtiar, M. Y. (2019). Pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 4, 197.
3. Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
4. Faizah, U. (2019). Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan proses pembelajaran pendidikan islam di indonesia. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2(2), 44–54.
5. Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar. Htps://Scholar. Google. Com/Citations*.
6. Gibson, J. L. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes. (No Title)*.
7. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
8. Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
9. Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
10. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
11. Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
12. Munandar, U. (2021). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. PT Rineka Cipta.
13. Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
14. Pramana, K. A. B., & Putra, D. B. K. N. S. (2019). *Merancang penilaian autentik*. Cv. Media Educations.
15. Rahardjo, M. (2017). *Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya*.
16. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. By Pearson Education. Inc., Publishing as Prentice Hall, United States of America.
17. Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow. Pearson Education Limited. <http://library.lol/main>.
18. Robbins, S., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2025). *Essentials of organizational behavior*. BoD–Books on Demand.
19. Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
20. Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
21. Wahidmurni, W. (2017). *Pemaparan metode penelitian kualitatif*.
22. Yukl, G., Mahsud, R., Prussia, G., & Hassan, S. (2019). Effectiveness of broad and specific leadership behaviors. *Personnel Review*, 48(3), 774–783.
23. Ash-Shiddieqy, M. I., & Hermina, D. (2025). DESAIN PENELITIAN EVALUATIF. *Jurnal Psikososial Dan Pendidikan*, 1(2), 492–500.
24. Bachtiar, M. Y. (2019). Pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 4, 197.
25. Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
26. Faizah, U. (2019). Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan proses pembelajaran pendidikan islam di indonesia. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2(2), 44–54.
27. Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., & Ambarwati, K. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March). Surabaya: PT. Pustaka Pelajar. Htps://Scholar. Google. Com/Citations*.
28. Gibson, J. L. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes. (No Title)*.
29. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
30. Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
31. Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
32. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
33. Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
34. Munandar, U. (2021). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. PT Rineka Cipta.
35. Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
36. Pramana, K. A. B., & Putra, D. B. K. N. S. (2019). *Merancang penilaian autentik*. Cv. Media Educations.
37. Rahardjo, M. (2017). *Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya*.
38. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. By Pearson Education. Inc., Publishing as Prentice Hall, United States of America.
39. Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow. Pearson Education Limited. <http://library.lol/main>.
40. Robbins, S., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2025). *Essentials of organizational behavior*. BoD–Books on Demand.
41. Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
42. Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
43. Wahidmurni, W. (2017). *Pemaparan metode penelitian kualitatif*.
44. Yukl, G., Mahsud, R., Prussia, G., & Hassan, S. (2019). Effectiveness of broad and specific leadership behaviors. *Personnel Review*, 48(3), 774–783.