

Indonesian Journal of Educational Research (IJER)

Volume 1, Issue 8, June 2026, P. 77-98

Licensed by CC BY-SA 4.0

e-ISSN: [2986-7002](https://doi.org/10.5281/zenodo.21324920)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21324920>

Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Astiana¹, Ridwan Idris², St. Syamsudduha³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

e-mail: astianatkl@gmail.com, st.syamsudduha@uin-alauddin.ac.id, ridwan.idris@uin-alauddin.ac.id

ABSTRACT

Performance measurement and evaluation are essential components of strategic educational management, serving to determine the level of success of educational institutions in achieving their stated vision, mission, and goals. To address the demands of improving educational quality, educational institutions are required not only to develop effective strategies but also to systematically measure and evaluate the results of their implementation. This article aims to explain the concept of performance measurement and evaluation in strategic educational management, encompassing the definition, objectives, methods, instruments, measurement models, roles, challenges, and efforts to improve implementation effectiveness. The method used in this paper is library research, reviewing various relevant literature sources on strategic educational management, performance measurement, and educational program evaluation. The study results indicate that performance measurement plays a role in providing information on the level of program achievement, while performance evaluation serves to analyze these results as a basis for decision-making and continuous improvement. Several performance measurement models that can be implemented in educational institutions include the Balanced Scorecard (BSC), Key Performance Indicators (KPIs), and School Self-Evaluation (EDS). The effective implementation of performance measurement and evaluation can help schools identify strengths, weaknesses, and various obstacles in implementing educational strategies. However, its implementation still faces various challenges, such as limited data, a lack of evaluator competence, subjectivity in assessments, resistance to change, and limited facilities and technology.

Keywords: Performance Measurement, Performance Evaluation, Strategic Education Management, Education Quality, Educational Institutions.

ABSTRAK

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen strategik pendidikan yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi tuntutan peningkatan mutu pendidikan, lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menyusun strategi yang efektif, tetapi juga mampu mengukur dan mengevaluasi hasil pelaksanaan strategi tersebut secara sistematis. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep pengukuran dan evaluasi kinerja dalam manajemen strategik pendidikan, meliputi pengertian, tujuan, metode, instrumen, model pengukuran, peran, tantangan, serta upaya meningkatkan efektivitas pelaksanaannya. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji berbagai sumber literatur yang relevan mengenai manajemen strategik pendidikan, pengukuran kinerja, dan evaluasi program pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja berperan dalam menyediakan informasi mengenai tingkat pencapaian program, sedangkan evaluasi kinerja berfungsi untuk menganalisis hasil tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan. Beberapa model pengukuran kinerja yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan antara lain Balanced Scorecard (BSC), Key Performance Indicators (KPI), dan Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Penerapan pengukuran dan evaluasi kinerja yang efektif dapat membantu sekolah mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta berbagai kendala dalam pelaksanaan strategi pendidikan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan data, kurangnya kompetensi evaluator, subjektivitas penilaian, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan sarana dan teknologi.

Kata Kunci: Pengukuran Kinerja, Evaluasi Kinerja, Manajemen Strategik Pendidikan, Mutu Pendidikan, Lembaga Pendidikan.

Article Info

Received date: 15 June 2026

Revised date: 17 June 2026

Accepted date: 30 June 2026

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan pada abad ke-21 ditandai dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan pendidikan. Lembaga pendidikan tidak hanya dituntut mampu menghasilkan

lulusan yang memiliki kompetensi akademik yang baik, tetapi juga harus mampu menunjukkan akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan organisasi. Dalam kondisi tersebut, manajemen strategik menjadi salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara sistematis dan berkelanjutan. Manajemen strategik tidak hanya berfokus pada penyusunan visi, misi, dan program kerja, tetapi juga mencakup proses pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan strategi yang telah dirumuskan. Tanpa adanya pengukuran dan evaluasi kinerja, suatu lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan dalam mengetahui tingkat keberhasilan program yang dijalankan serta efektivitas strategi yang diterapkan.¹

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui indikator-indikator yang terukur. Dalam konteks pendidikan, pengukuran kinerja tidak hanya mencakup hasil belajar peserta didik, tetapi juga mencakup kinerja guru, tenaga kependidikan, pengelolaan keuangan, kualitas layanan, serta efektivitas proses pembelajaran. Pengukuran kinerja memberikan informasi yang objektif mengenai kondisi aktual lembaga pendidikan sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Melalui pengukuran kinerja yang tepat, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki serta menentukan langkah strategis yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.²

Di sisi lain, evaluasi kinerja merupakan proses lanjutan dari pengukuran kinerja yang bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu program atau strategi berdasarkan data yang telah diperoleh. Evaluasi kinerja menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai alat kontrol dalam manajemen strategik. Melalui evaluasi, lembaga pendidikan dapat mengetahui apakah strategi yang telah diterapkan mampu menghasilkan dampak yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau justru memerlukan perbaikan dan penyesuaian. Evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan organisasi pendidikan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal yang terjadi secara cepat.³

Tantangan peningkatan mutu pendidikan saat ini semakin kompleks. Globalisasi, perkembangan teknologi informasi, perubahan kebutuhan dunia kerja, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan menuntut sekolah untuk terus melakukan inovasi dan perbaikan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan masih menghadapi kendala dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja secara komprehensif. Pengukuran kinerja sering kali hanya berorientasi pada aspek administratif dan output akademik, sementara aspek proses, kepuasan pemangku kepentingan, pengembangan sumber daya manusia, serta efektivitas implementasi strategi belum memperoleh perhatian yang memadai. Kondisi ini menyebabkan berbagai program peningkatan mutu sulit dievaluasi tingkat keberhasilannya secara objektif.⁴

Dalam manajemen strategik pendidikan, pengukuran dan evaluasi kinerja memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Visi dan misi yang telah dirumuskan hanya akan menjadi dokumen formal apabila tidak disertai dengan mekanisme pengukuran dan evaluasi yang jelas. Oleh karena itu, setiap strategi yang dirancang perlu diterjemahkan ke dalam indikator-indikator kinerja yang terukur agar pencapaiannya dapat dipantau secara berkala. Pengukuran kinerja memungkinkan sekolah mengetahui tingkat ketercapaian sasaran strategis, sedangkan evaluasi kinerja membantu menentukan tindakan korektif apabila terdapat penyimpangan dari target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kedua proses tersebut berfungsi sebagai instrumen penting dalam

¹ Muhammad Fadhli, "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan," *Continuous Education: Journal of Science and Research*, Vol. 1, No. 1, 2020, hlm. 11–23.

² Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15, No. 1, 2018, hlm. 84–85.

³ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 56–70.

⁴ Nurhadi dan Alwan Suban, "Konsep Evaluasi Strategi dan Prakteknya di Lembaga Pendidikan Islam," *Musyari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, Vol. 18, No. 2, 2025, hlm. 141–150.

menjamin keberhasilan implementasi manajemen strategik pendidikan.⁵

Pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja juga terlihat dalam penerapan berbagai model manajemen modern, salah satunya Balanced Scorecard (BSC). Model ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari aspek keuangan, tetapi juga dari perspektif pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, pendekatan ini dapat digunakan untuk menilai kinerja sekolah secara lebih komprehensif sehingga mampu menghasilkan informasi yang lebih akurat dalam proses pengambilan keputusan strategis. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan Balanced Scorecard mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan, kepuasan pemangku kepentingan, serta efektivitas pengelolaan organisasi pendidikan.⁶

Selain itu, pemerintah Indonesia juga menempatkan evaluasi kinerja sebagai bagian penting dalam sistem penjaminan mutu pendidikan. Melalui berbagai instrumen seperti Rapor Pendidikan, evaluasi dilakukan untuk mengukur mutu hasil belajar peserta didik, kompetensi guru dan tenaga kependidikan, kualitas pembelajaran, pemerataan pendidikan, serta tata kelola satuan pendidikan. Evaluasi tersebut menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan dan program peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.⁷

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan komponen yang sangat penting dalam manajemen strategik pendidikan. Keduanya tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui proses perbaikan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai konsep pengukuran dan evaluasi kinerja menjadi kebutuhan yang penting bagi setiap pengelola lembaga pendidikan.

Jurnal ini bertujuan untuk mengkaji konsep pengukuran dan evaluasi kinerja dalam manajemen strategik pendidikan, meliputi pengertian, tujuan, prinsip, indikator, metode, serta peran pengukuran dan evaluasi kinerja dalam meningkatkan mutu dan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan.

METODE

Metode penulisan dalam artikel ini menggunakan metode **studi kepustakaan** (*library research*). Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik **“Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dalam Manajemen Strategik Pendidikan”**. Sumber yang digunakan dalam kajian ini berupa buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta berbagai referensi akademik yang berkaitan dengan manajemen strategik pendidikan, pengukuran kinerja, evaluasi pendidikan, dan peningkatan mutu lembaga pendidikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan **deskriptif kualitatif**, yaitu dengan menggambarkan dan menjelaskan konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengukuran dan evaluasi kinerja dalam pendidikan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara mendalam untuk memperoleh pemahaman mengenai peran, manfaat, model, tantangan, serta strategi peningkatan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja dalam manajemen strategik pendidikan.

Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu mengidentifikasi berbagai konsep utama mengenai manajemen strategik pendidikan, mengkaji teori tentang pengukuran dan evaluasi kinerja, membandingkan berbagai pendapat para ahli, serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil kajian literatur. Melalui metode ini, penulisan diharapkan dapat memberikan gambaran yang sistematis mengenai pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja sebagai instrumen dalam meningkatkan kualitas

⁵ Risa Kharisma, “Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan,” *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 200–211.

⁶ Sobari dan Muhammad Rifai, “Implementasi Balanced Scorecard untuk Pengukuran dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi Lembaga Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8, No. 2, 2024, hlm. 30172–30180.

⁷ Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan, “Rapor Pendidikan,” Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, 2025.

dan keberhasilan lembaga pendidikan.

Dengan menggunakan metode studi kepustakaan, pembahasan dalam artikel ini tidak berfokus pada pengumpulan data lapangan secara langsung, tetapi lebih menekankan pada analisis teori dan temuan penelitian yang telah ada sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan pengukuran dan evaluasi kinerja dalam konteks manajemen strategik pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterkaitan Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dengan Manajemen Strategik Pendidikan

Dalam manajemen strategik pendidikan, pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tahap evaluasi strategi. Pengukuran kinerja berfungsi untuk mengumpulkan data mengenai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sedangkan evaluasi kinerja digunakan untuk menilai efektivitas strategi yang diterapkan berdasarkan data tersebut.⁸ Melalui pengukuran dan evaluasi kinerja, lembaga pendidikan dapat mengetahui apakah program yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan visi, misi, dan target yang ditetapkan. Selain itu, hasil evaluasi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, penyusunan program perbaikan, serta pengembangan kebijakan yang lebih efektif di masa mendatang. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan instrumen penting untuk menjamin keberhasilan manajemen strategik pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen strategik pendidikan yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data yang berkaitan dengan hasil kerja organisasi berdasarkan indikator tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui pengukuran kinerja, lembaga pendidikan dapat memperoleh informasi yang objektif mengenai efektivitas pelaksanaan program, efisiensi penggunaan sumber daya, serta tingkat pencapaian sasaran strategis organisasi.⁹

Dalam konteks pendidikan, pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada hasil belajar peserta didik, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain yang memengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, seperti kompetensi guru, kualitas layanan administrasi, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan keuangan, serta kepuasan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja harus dilakukan secara komprehensif agar mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai kondisi dan kualitas suatu lembaga pendidikan.¹⁰

Pengukuran kinerja juga menjadi sarana untuk menilai sejauh mana strategi yang telah dirancang mampu menghasilkan perubahan yang diharapkan. Dalam manajemen strategik pendidikan, setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan harus memiliki indikator keberhasilan yang jelas sehingga pencapaiannya dapat diukur secara objektif. Tanpa adanya pengukuran kinerja, sekolah akan mengalami kesulitan dalam mengetahui apakah strategi yang diterapkan telah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau belum.¹¹

⁸ Risa Kharisma, "Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 205.

⁹ Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15, No. 1, 2018, hlm. 82.

¹⁰ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 103.

¹¹ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 324.

Selain itu, pengukuran kinerja berfungsi sebagai alat pengendalian (control mechanism) yang memungkinkan pimpinan lembaga pendidikan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program secara berkala. Hasil pengukuran tersebut dapat digunakan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan yang muncul selama proses implementasi strategi serta menjadi dasar dalam menentukan tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai instrumen peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.¹²

Tujuan Pengukuran Kinerja dalam Pendidikan

Pengukuran kinerja dalam lembaga pendidikan memiliki berbagai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas organisasi dan mutu pendidikan. Beberapa tujuan utama pengukuran kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Mengetahui Tingkat Pencapaian Tujuan

Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana tujuan, sasaran, dan target yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan dapat dicapai. Melalui pengukuran kinerja, sekolah dapat memperoleh informasi mengenai keberhasilan berbagai program yang telah dilaksanakan serta tingkat ketercapaian indikator yang telah ditetapkan dalam rencana strategis sekolah.¹³ Misalnya, apabila sekolah menetapkan target peningkatan rata-rata nilai ujian sebesar 10 persen dalam satu tahun, maka pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah target tersebut berhasil dicapai atau tidak. Hasil pengukuran tersebut akan memberikan gambaran mengenai efektivitas strategi yang telah diterapkan.

2. Menjadi Dasar Pengambilan Keputusan

Informasi yang diperoleh dari pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil berdasarkan data dan fakta yang objektif cenderung lebih akurat dibandingkan keputusan yang hanya didasarkan pada asumsi atau intuisi semata.¹⁴ Dalam lembaga pendidikan, hasil pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menentukan prioritas program, menyusun kebijakan baru, melakukan pengembangan sumber daya manusia, maupun mengalokasikan anggaran secara lebih efektif.

3. Meningkatkan Akuntabilitas Sekolah

Pengukuran kinerja juga berfungsi untuk meningkatkan akuntabilitas lembaga pendidikan kepada berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, masyarakat, orang tua peserta didik, dan lembaga akreditasi. Dengan adanya pengukuran kinerja yang jelas dan transparan, sekolah dapat menunjukkan tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan serta mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya yang dimiliki.¹⁵ Akuntabilitas menjadi semakin penting dalam era manajemen pendidikan modern karena masyarakat menuntut adanya transparansi dan pertanggungjawaban terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah.

4. Mendorong Perbaikan Berkelanjutan

Tujuan lain dari pengukuran kinerja adalah mendorong terjadinya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Hasil pengukuran kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan yang masih terdapat dalam organisasi sehingga dapat dilakukan tindakan korektif dan peningkatan kualitas secara terus-menerus.¹⁶

Melalui proses ini, sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga berupaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkesinambungan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa depan

¹² Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 61.

¹³ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 312.

¹⁴ David dan David, *Manajemen Strategik*, hlm. 327.

¹⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 115.

¹⁶ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," hlm. 65.

Indikator Kinerja Pendidikan

Pengukuran kinerja memerlukan indikator yang jelas, terukur, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikator kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu program atau kegiatan. Dalam konteks pendidikan, indikator kinerja dapat mencakup berbagai aspek sebagai berikut.

1. Prestasi Akademik Peserta Didik

Prestasi akademik merupakan salah satu indikator yang paling sering digunakan dalam mengukur kinerja lembaga pendidikan. Indikator ini dapat dilihat dari nilai ujian, hasil asesmen nasional, tingkat kelulusan, prestasi lomba akademik, serta kemampuan literasi dan numerasi peserta didik.¹⁷ Prestasi akademik menjadi indikator penting karena mencerminkan efektivitas proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah.

2. Kompetensi Guru

Guru merupakan faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, tingkat kompetensi guru menjadi salah satu indikator penting dalam pengukuran kinerja sekolah. Kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.¹⁸ Semakin tinggi kompetensi guru, semakin besar peluang terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif terhadap hasil belajar peserta didik.

3. Kehadiran Guru dan Peserta Didik

Tingkat kehadiran guru dan peserta didik juga menjadi indikator penting dalam pengukuran kinerja pendidikan. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen dan kedisiplinan seluruh warga sekolah dalam menjalankan proses pendidikan. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat mengganggu proses pembelajaran dan berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan.

4. Tingkat Kelulusan Peserta Didik

Kelulusan peserta didik merupakan salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Tingkat kelulusan yang tinggi menunjukkan bahwa proses pembelajaran dan pembinaan yang dilakukan sekolah berjalan secara efektif.¹⁹ Namun demikian, indikator kelulusan perlu dikombinasikan dengan indikator mutu lainnya agar tidak hanya berorientasi pada kuantitas lulusan, tetapi juga kualitas kompetensi yang dimiliki.

5. Kepuasan Orang Tua dan Pemangku Kepentingan

Kepuasan orang tua, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya merupakan indikator yang menunjukkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Pengukuran kepuasan dapat dilakukan melalui survei, wawancara, atau kuesioner yang mengukur persepsi masyarakat terhadap pelayanan sekolah.²⁰ Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa sekolah mampu memenuhi harapan dan kebutuhan para pengguna layanan pendidikan.

6. Efektivitas Penggunaan Anggaran

Pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien juga menjadi indikator penting dalam pengukuran kinerja lembaga pendidikan. Sekolah harus mampu menggunakan anggaran secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan tanpa terjadi pemborosan sumber daya.²¹ Efektivitas penggunaan anggaran dapat diukur melalui tingkat penyerapan anggaran, kesesuaian penggunaan dana dengan program kerja, serta hasil yang diperoleh dari penggunaan dana tersebut.

7. Mutu Layanan Pendidikan

¹⁷ Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," hlm. 86.

¹⁸ Nurmiati, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Depok: Rajawali Pers, 2022), hlm. 181.

¹⁹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 315.

²⁰ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 120.

²¹ Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," hlm. 88.

Mutu layanan pendidikan mencakup kualitas proses pembelajaran, layanan administrasi, fasilitas pendidikan, lingkungan sekolah, serta dukungan terhadap perkembangan peserta didik. Indikator ini menjadi penting karena kualitas layanan merupakan faktor yang sangat memengaruhi kepuasan peserta didik dan masyarakat.²² Sekolah yang mampu memberikan layanan pendidikan yang bermutu akan lebih mudah memperoleh kepercayaan masyarakat dan meningkatkan daya saingnya di tengah persaingan antar lembaga pendidikan.

Keterkaitan Pengukuran Kinerja dengan Manajemen Strategik Pendidikan

Dalam manajemen strategik pendidikan, pengukuran kinerja merupakan instrumen yang digunakan untuk menilai efektivitas pelaksanaan strategi yang telah dirumuskan. Setiap tujuan dan sasaran strategis harus diterjemahkan ke dalam indikator-indikator kinerja yang dapat diukur secara objektif. Melalui pengukuran kinerja, sekolah dapat mengetahui tingkat keberhasilan implementasi strategi, mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi fondasi penting dalam proses evaluasi strategi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.²³

Konsep Evaluasi Kinerja dalam Pendidikan

Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen strategik pendidikan yang berfungsi untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kebijakan, maupun strategi yang telah diterapkan oleh lembaga pendidikan. Evaluasi kinerja dilakukan setelah proses pengukuran kinerja dengan tujuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh sehingga dapat diketahui apakah tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai atau belum. Dengan kata lain, evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terhadap hasil pengukuran kinerja untuk menentukan efektivitas dan efisiensi suatu program pendidikan.²⁴

Dalam konteks pendidikan, evaluasi kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses yang berlangsung selama pelaksanaan program. Hal ini karena keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik peserta didik, melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, pengelolaan sumber daya, serta dukungan dari berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus dilakukan secara menyeluruh agar mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi lembaga pendidikan.²⁵

Evaluasi kinerja memiliki hubungan yang erat dengan fungsi pengendalian dalam manajemen. Melalui evaluasi, pimpinan lembaga pendidikan dapat mengetahui apakah program yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan atau justru mengalami berbagai hambatan yang memerlukan tindakan korektif. Hasil evaluasi kemudian digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan penyusunan strategi perbaikan untuk periode berikutnya. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai instrumen peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.²⁶

Dalam manajemen strategik pendidikan, evaluasi kinerja menempati posisi yang sangat penting karena menjadi tahap akhir dari siklus manajemen strategik. Setelah strategi dirumuskan dan diimplementasikan, diperlukan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan strategi

²² Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Kaukaba, 2018), hlm. 217.

²³ Risa Kharisma, "Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 206.

²⁴ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 58.

²⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 122.

²⁶ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 318.

tersebut. Tanpa evaluasi yang sistematis, lembaga pendidikan akan kesulitan mengukur dampak dari berbagai program yang telah dilaksanakan dan menentukan langkah perbaikan yang tepat.²⁷

Metode dan Instrumen Pengukuran serta Evaluasi Kinerja

Metode Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Pengukuran dan evaluasi kinerja dalam lembaga pendidikan memerlukan metode yang tepat agar data yang diperoleh valid, reliabel, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Metode yang digunakan harus mampu menggambarkan kondisi nyata mengenai pelaksanaan program, kualitas layanan pendidikan, serta tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Penggunaan berbagai metode secara terpadu juga memungkinkan evaluator memperoleh informasi yang lebih komprehensif sehingga hasil evaluasi menjadi lebih akurat dan objektif.²⁸ Dalam praktiknya, terdapat beberapa metode yang umum digunakan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja pendidikan, yaitu observasi, wawancara, angket atau kuesioner, dokumentasi, dan analisis laporan kinerja.

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek atau aktivitas yang sedang berlangsung. Dalam konteks pendidikan, observasi dapat digunakan untuk menilai proses pembelajaran di kelas, kinerja guru, interaksi antara guru dan peserta didik, pemanfaatan sarana prasarana, serta pelaksanaan program-program sekolah.²⁹ Keunggulan metode observasi terletak pada kemampuannya menghasilkan data yang bersifat nyata karena diperoleh langsung dari situasi yang diamati. Melalui observasi, evaluator dapat mengetahui kondisi aktual yang mungkin tidak terungkap melalui metode lain seperti wawancara atau kuesioner. Namun demikian, metode ini memerlukan waktu yang relatif lebih lama dan berpotensi dipengaruhi oleh subjektivitas pengamat apabila tidak menggunakan pedoman observasi yang jelas.

Dalam pengukuran kinerja pendidikan, observasi sering digunakan untuk mengevaluasi kualitas pembelajaran, disiplin kerja guru, keterlibatan peserta didik dalam proses belajar, serta efektivitas pelaksanaan berbagai program sekolah.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara evaluator dan responden. Wawancara bertujuan memperoleh informasi secara mendalam mengenai pengalaman, pendapat, persepsi, dan penilaian responden terhadap suatu program atau kegiatan pendidikan.³⁰ Dalam evaluasi kinerja pendidikan, wawancara dapat dilakukan terhadap kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, maupun orang tua. Melalui wawancara, evaluator dapat memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu program.

Keunggulan wawancara adalah kemampuannya menggali informasi secara mendalam dan memberikan kesempatan kepada responden untuk menjelaskan pandangannya secara lebih luas. Namun, keberhasilan metode ini sangat bergantung pada kemampuan pewawancara dalam mengajukan pertanyaan dan membangun komunikasi yang baik dengan responden.

3. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka. Metode ini banyak digunakan karena relatif mudah, efisien, dan mampu menjangkau responden dalam jumlah besar.³¹ Dalam pengukuran dan evaluasi kinerja pendidikan, angket dapat digunakan untuk

²⁷ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 345.

²⁸ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 60.

²⁹ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 102.

³⁰ Ibid., hlm. 112.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 199.

mengukur kepuasan peserta didik, orang tua, guru, dan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Selain itu, angket juga dapat digunakan untuk menilai efektivitas program, kualitas pembelajaran, budaya organisasi, serta tingkat keterlibatan pemangku kepentingan dalam kegiatan sekolah. Data yang diperoleh melalui kuesioner biasanya dianalisis secara kuantitatif sehingga memudahkan proses pengolahan dan interpretasi hasil evaluasi.

4. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan program pendidikan. Dokumen tersebut dapat berupa laporan kegiatan, data kehadiran, hasil belajar peserta didik, laporan keuangan, notulen rapat, dokumen akreditasi, serta berbagai arsip sekolah lainnya.³² Metode dokumentasi memiliki kelebihan karena data yang diperoleh bersifat objektif dan dapat digunakan sebagai bukti pendukung dalam proses evaluasi. Selain itu, dokumentasi memungkinkan evaluator melakukan analisis terhadap perkembangan kinerja sekolah dalam jangka waktu tertentu. Dalam praktiknya, dokumentasi sering digunakan untuk memverifikasi data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner sehingga hasil evaluasi menjadi lebih valid.

5. Analisis Laporan Kinerja

Analisis laporan kinerja merupakan metode yang dilakukan dengan mengkaji berbagai laporan yang memuat informasi mengenai capaian program, penggunaan sumber daya, dan tingkat pencapaian indikator kinerja.³³ Melalui analisis laporan kinerja, evaluator dapat mengetahui sejauh mana target yang telah ditetapkan berhasil dicapai serta mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul selama pelaksanaan program. Metode ini juga membantu sekolah dalam menilai efektivitas implementasi strategi dan menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Analisis laporan kinerja menjadi semakin penting dalam era manajemen berbasis data karena memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan secara lebih objektif dan berdasarkan bukti yang jelas.

Instrumen Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Selain metode yang tepat, pengukuran dan evaluasi kinerja juga memerlukan instrumen yang mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengukur informasi mengenai berbagai aspek kinerja lembaga pendidikan. Pemilihan instrumen yang sesuai akan menentukan kualitas hasil evaluasi yang diperoleh.³⁴ Beberapa instrumen yang umum digunakan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja pendidikan antara lain rubrik penilaian, indikator kinerja utama, laporan hasil belajar, evaluasi diri sekolah, dan survei kepuasan pemangku kepentingan.

1. Rubrik Penilaian

Rubrik penilaian merupakan instrumen yang berisi kriteria dan indikator yang digunakan untuk menilai suatu aktivitas atau kinerja tertentu. Rubrik membantu evaluator memberikan penilaian secara lebih objektif karena setiap aspek yang dinilai telah memiliki standar yang jelas.³⁵ Dalam pendidikan, rubrik sering digunakan untuk menilai kinerja guru dalam proses pembelajaran, kemampuan peserta didik dalam menyelesaikan tugas, serta pelaksanaan program-program sekolah. Penggunaan rubrik memungkinkan hasil penilaian lebih konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama atau IKU merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. IKU berfungsi sebagai

³² Arikunto dan Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, hlm. 120.

³³ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 137.

³⁴ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 327.

³⁵ Arikunto dan Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, hlm. 136.

tolok ukur utama dalam pengukuran dan evaluasi kinerja lembaga pendidikan.³⁶ Contoh IKU dalam pendidikan antara lain tingkat kelulusan peserta didik, capaian hasil belajar, tingkat kehadiran guru, kepuasan orang tua, serta efektivitas penggunaan anggaran sekolah. Keberadaan IKU membantu sekolah memantau perkembangan kinerja secara lebih terarah dan terukur.

3. Laporan Hasil Belajar

Laporan hasil belajar merupakan instrumen yang memuat informasi mengenai perkembangan akademik maupun nonakademik peserta didik selama mengikuti proses pendidikan. Instrumen ini sering digunakan sebagai salah satu indikator keberhasilan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh sekolah.³⁷ Melalui laporan hasil belajar, sekolah dapat mengevaluasi efektivitas strategi pembelajaran yang diterapkan serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan peserta didik. Selain itu, laporan hasil belajar juga menjadi sarana komunikasi antara sekolah dan orang tua dalam memantau perkembangan peserta didik.

4. Evaluasi Diri Sekolah (EDS)

Evaluasi Diri Sekolah (EDS) merupakan instrumen evaluasi yang dilakukan oleh sekolah secara mandiri untuk menilai tingkat pencapaian standar pendidikan yang telah ditetapkan. EDS bertujuan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi sekolah sebagai dasar dalam penyusunan program peningkatan mutu pendidikan.³⁸ Melalui EDS, sekolah dapat melakukan refleksi terhadap seluruh aspek pengelolaan pendidikan, mulai dari proses pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, hingga kepemimpinan dan budaya organisasi.

5. Survei Kepuasan Stakeholder

Survei kepuasan stakeholder merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan berbagai pihak yang berkepentingan terhadap layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Stakeholder yang dimaksud meliputi peserta didik, orang tua, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, dan pemerintah.³⁹ Hasil survei kepuasan memberikan informasi mengenai persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi peningkatan mutu sekolah. Semakin tinggi tingkat kepuasan stakeholder, semakin baik pula citra dan kualitas layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan.

Keterkaitan Metode dan Instrumen dengan Pengukuran serta Evaluasi Kinerja

Metode dan instrumen merupakan dua komponen yang saling melengkapi dalam proses pengukuran dan evaluasi kinerja pendidikan. Metode berfungsi sebagai cara untuk memperoleh data, sedangkan instrumen berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut. Penggunaan metode dan instrumen yang tepat akan menghasilkan informasi yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.⁴⁰ Dalam manajemen strategik pendidikan, data yang diperoleh melalui berbagai metode dan instrumen tersebut menjadi dasar untuk menilai tingkat keberhasilan implementasi strategi, mengidentifikasi permasalahan yang muncul, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Oleh karena itu, pemilihan metode dan instrumen yang sesuai merupakan faktor penting dalam mewujudkan sistem pengukuran dan evaluasi kinerja yang efektif serta mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Model Pengukuran Kinerja dalam Manajemen Strategik Pendidikan

³⁶ Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15, No. 1, 2018, hlm. 86.

³⁷ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 331.

³⁸ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, *Panduan Evaluasi Diri Sekolah* (Jakarta: Kemendikbudristek, 2022), hlm. 15.

³⁹ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 142.

⁴⁰ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 351.

Konsep Model Pengukuran Kinerja dalam Pendidikan

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen strategik pendidikan karena berfungsi untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh hasil pengukuran yang akurat dan komprehensif, diperlukan model pengukuran kinerja yang mampu menggambarkan berbagai aspek organisasi pendidikan secara menyeluruh. Model pengukuran kinerja berfungsi sebagai kerangka kerja yang membantu sekolah menentukan indikator, mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan strategi pendidikan.⁴¹ Dalam perkembangannya, berbagai model pengukuran kinerja telah digunakan dalam lembaga pendidikan. Model-model tersebut tidak hanya berfokus pada hasil akademik peserta didik, tetapi juga mencakup aspek manajemen, kepuasan pemangku kepentingan, efektivitas proses internal, serta pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan yang komprehensif ini diperlukan karena keberhasilan lembaga pendidikan tidak dapat diukur hanya dari satu indikator saja, melainkan harus mempertimbangkan berbagai faktor yang saling berkaitan.⁴² Beberapa model pengukuran kinerja yang paling sering digunakan dalam manajemen strategik pendidikan antara lain Balanced Scorecard (BSC), Key Performance Indicators (KPI), dan Evaluasi Diri Sekolah (EDS).

Balanced Scorecard (BSC)

Pengertian Balanced Scorecard

Balanced Scorecard (BSC) merupakan model pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton pada awal tahun 1990-an. Model ini dikembangkan sebagai respons terhadap keterbatasan sistem pengukuran kinerja tradisional yang hanya berfokus pada aspek keuangan. Balanced Scorecard menawarkan pendekatan yang lebih seimbang dengan mengintegrasikan indikator keuangan dan nonkeuangan sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja organisasi.⁴³ Dalam konteks pendidikan, Balanced Scorecard digunakan untuk mengukur keberhasilan sekolah tidak hanya berdasarkan hasil akademik atau kondisi keuangan, tetapi juga berdasarkan kualitas layanan, efektivitas proses internal, serta kemampuan organisasi dalam melakukan pembelajaran dan pengembangan. Dengan demikian, sekolah dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai tingkat pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.⁴⁴

Perspektif Balanced Scorecard dalam Pendidikan

1. Perspektif Keuangan (Financial Perspective)

Perspektif keuangan berfokus pada efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya keuangan yang dimiliki sekolah. Pengelolaan keuangan yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan berbagai program pendidikan. Indikator yang dapat digunakan antara lain:

- Efektivitas penggunaan anggaran sekolah.
- Tingkat penyerapan dana pendidikan.
- Efisiensi biaya operasional.
- Kesesuaian penggunaan dana dengan program kerja.
- Transparansi dan akuntabilitas keuangan sekolah.⁴⁵

Meskipun lembaga pendidikan tidak berorientasi pada keuntungan seperti organisasi bisnis, pengelolaan keuangan yang efektif tetap menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

2. Perspektif Pelanggan (Customer Perspective)

⁴¹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 334.

⁴² Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 145.

⁴³ Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action* (Boston: Harvard Business School Press, 1996), hlm. 2.

⁴⁴ Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15, No. 1, 2018, hlm. 83.

⁴⁵ Ibid., hlm. 85.

Dalam dunia pendidikan, pelanggan utama adalah peserta didik, orang tua, masyarakat, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya. Perspektif ini berfokus pada tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Indikator yang dapat digunakan meliputi:

- a. Kepuasan peserta didik terhadap proses pembelajaran.
- b. Kepuasan orang tua terhadap layanan sekolah.
- c. Tingkat kepercayaan masyarakat.
- d. Jumlah peserta didik baru setiap tahun.
- e. Citra dan reputasi sekolah di masyarakat.⁴⁶

Semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan, semakin besar peluang sekolah untuk mempertahankan keberlanjutan dan meningkatkan daya saingnya.

3. Perspektif Proses Internal (Internal Business Process Perspective)

Perspektif proses internal berkaitan dengan efektivitas berbagai proses yang berlangsung di dalam organisasi pendidikan. Fokus utama perspektif ini adalah memastikan bahwa seluruh kegiatan sekolah berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Indikator yang dapat digunakan antara lain:

- a. Kualitas proses pembelajaran.
- b. Efektivitas sistem administrasi sekolah.
- c. Pelaksanaan program pengembangan kurikulum.
- d. Kualitas layanan akademik dan nonakademik.
- e. Efektivitas sistem penjaminan mutu pendidikan.⁴⁷

Proses internal yang berjalan dengan baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pencapaian tujuan organisasi.

4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (Learning and Growth Perspective)

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kemampuan inovasi yang dimiliki sekolah. Indikator yang dapat digunakan meliputi:

- a. Kompetensi guru dan tenaga kependidikan.
- b. Jumlah pelatihan yang diikuti guru.
- c. Kemampuan pemanfaatan teknologi pendidikan.
- d. Inovasi dalam pembelajaran.
- e. Tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai.⁴⁸

Perspektif ini menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi karena peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Keunggulan Balanced Scorecard

Penerapan Balanced Scorecard dalam pendidikan memiliki beberapa keunggulan, yaitu:

1. Memberikan gambaran kinerja secara menyeluruh.
2. Menghubungkan visi dan misi sekolah dengan indikator kinerja yang terukur.
3. Meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan.
4. Memudahkan proses monitoring dan evaluasi program.
5. Mendorong perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁴⁹

Key Performance Indicators (KPI)

Pengertian KPI

⁴⁶ Ibid., hlm. 86.

⁴⁷ Ibid., hlm. 87.

⁴⁸ Sobari dan Muhammad Rifai, "Implementasi Balanced Scorecard untuk Pengukuran dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8, No. 2, 2024, hlm. 30175.

⁴⁹ Ibid., hlm. 30177.

Key Performance Indicators (KPI) atau Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. KPI berfungsi sebagai alat ukur utama yang menunjukkan apakah suatu program atau kegiatan telah berjalan sesuai target yang direncanakan.⁵⁰ Dalam lembaga pendidikan, KPI digunakan untuk memantau pencapaian sasaran strategis sekolah secara lebih spesifik dan terukur. Setiap indikator biasanya memiliki target yang harus dicapai dalam periode tertentu sehingga memudahkan proses monitoring dan evaluasi.

Contoh KPI dalam Pendidikan

Beberapa contoh KPI yang sering digunakan dalam lembaga pendidikan antara lain:

1. Tingkat kelulusan peserta didik.
2. Rata-rata hasil asesmen atau ujian.
3. Tingkat kehadiran guru dan peserta didik.
4. Persentase guru yang mengikuti pelatihan.
5. Kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan.
6. Jumlah prestasi akademik dan nonakademik.
7. Tingkat penyerapan anggaran sekolah.⁵¹

Melalui KPI, sekolah dapat memantau perkembangan kinerja secara lebih terukur dan melakukan tindakan korektif apabila terdapat indikator yang belum mencapai target.

Manfaat KPI dalam Pendidikan

Penggunaan KPI memberikan berbagai manfaat bagi lembaga pendidikan, antara lain:

1. Membantu mengukur pencapaian tujuan strategis.
2. Meningkatkan akuntabilitas organisasi.
3. Menjadi dasar pengambilan keputusan.
4. Mempermudah proses monitoring dan evaluasi.
5. Mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.⁵²

Evaluasi Diri Sekolah (EDS)

Pengertian Evaluasi Diri Sekolah

Evaluasi Diri Sekolah (EDS) merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh sekolah secara mandiri untuk menilai tingkat pencapaian standar pendidikan yang telah ditetapkan. EDS bertujuan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dimiliki sekolah sebagai dasar dalam penyusunan program peningkatan mutu pendidikan.⁵³ EDS merupakan bagian dari sistem penjaminan mutu pendidikan yang menempatkan sekolah sebagai pihak utama dalam melakukan refleksi dan perbaikan terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Tujuan Evaluasi Diri Sekolah

Tujuan utama EDS antara lain:

1. Mengetahui kondisi nyata sekolah.
2. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sekolah.
3. Menyusun program peningkatan mutu yang tepat sasaran.
4. Menjadi dasar penyusunan rencana kerja sekolah.
5. Mendukung pelaksanaan sistem penjaminan mutu pendidikan.⁵⁴

Aspek yang Dievaluasi dalam EDS

⁵⁰ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 327.

⁵¹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 338.

⁵² Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 149.

⁵³ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, *Panduan Evaluasi Diri Sekolah* (Jakarta: Kemendikbudristek, 2022), hlm. 7.

⁵⁴ Ibid., hlm. 10.

Evaluasi Diri Sekolah biasanya mencakup berbagai aspek yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan, antara lain:

1. Standar kompetensi lulusan.
2. Standar isi.
3. Standar proses.
4. Standar penilaian.
5. Standar pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Standar sarana dan prasarana.
7. Standar pengelolaan.
8. Standar pembiayaan.⁵⁵

Melalui evaluasi terhadap aspek-aspek tersebut, sekolah dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi dan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Keterkaitan Model Pengukuran Kinerja dengan Manajemen Strategik Pendidikan

Model pengukuran kinerja seperti Balanced Scorecard, KPI, dan Evaluasi Diri Sekolah memiliki peran penting dalam manajemen strategik pendidikan. Ketiga model tersebut membantu sekolah menerjemahkan visi, misi, dan tujuan strategis ke dalam indikator yang dapat diukur dan dievaluasi secara sistematis. Hasil pengukuran yang diperoleh kemudian digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, dan perbaikan program pendidikan. Oleh karena itu, penggunaan model pengukuran kinerja yang tepat akan mendukung efektivitas implementasi strategi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁵⁶

Peran Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dalam Manajemen Strategik Pendidikan

Pentingnya Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dalam Manajemen Strategik Pendidikan

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses manajemen strategik pendidikan. Setelah suatu strategi dirumuskan dan diimplementasikan, lembaga pendidikan perlu mengetahui sejauh mana strategi tersebut berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Informasi tersebut hanya dapat diperoleh melalui proses pengukuran dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan berkelanjutan.⁵⁷

Dalam manajemen strategik, pengukuran kinerja berfungsi untuk mengumpulkan data mengenai pencapaian berbagai indikator yang telah ditetapkan, sedangkan evaluasi kinerja bertujuan menilai efektivitas strategi berdasarkan data tersebut. Kedua proses ini menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan sekolah benar-benar mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.⁵⁸

Di era persaingan pendidikan yang semakin ketat, lembaga pendidikan tidak cukup hanya menyusun perencanaan yang baik, tetapi juga harus mampu membuktikan keberhasilan pelaksanaan programnya melalui data yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pendidikan yang efektif, efisien, dan akuntabel.⁵⁹

Mengetahui Keberhasilan Implementasi Strategi

Salah satu peran utama pengukuran dan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan implementasi strategi yang telah dirumuskan oleh lembaga pendidikan. Setiap strategi yang disusun dalam rencana strategis sekolah pada dasarnya memiliki tujuan dan target tertentu yang

⁵⁵ Ibid., hlm. 15.

⁵⁶ Risa Kharisma, "Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 208.

⁵⁷ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 345.

⁵⁸ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 61.

⁵⁹ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 152.

ingin dicapai. Melalui pengukuran kinerja, sekolah dapat memperoleh data mengenai tingkat pencapaian target tersebut, sedangkan evaluasi digunakan untuk menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan harapan.⁶⁰

Misalnya, apabila sekolah menetapkan strategi peningkatan kompetensi digital guru melalui program pelatihan teknologi pendidikan, maka pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat jumlah guru yang mengikuti pelatihan, tingkat penguasaan teknologi setelah pelatihan, serta penerapan teknologi dalam proses pembelajaran. Hasil pengukuran tersebut kemudian dievaluasi untuk mengetahui apakah strategi yang diterapkan berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran atau masih memerlukan penyempurnaan.

Tanpa adanya pengukuran dan evaluasi, sekolah akan mengalami kesulitan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu strategi. Akibatnya, berbagai program yang dilaksanakan berpotensi berjalan tanpa arah yang jelas dan sulit memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pendidikan.⁶¹

Menjadi Dasar Penyusunan Kebijakan Sekolah

Pengukuran dan evaluasi kinerja juga memiliki peran penting sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan sekolah. Keputusan yang diambil berdasarkan hasil evaluasi yang objektif cenderung lebih tepat dibandingkan keputusan yang hanya didasarkan pada asumsi atau pertimbangan subjektif.⁶² Data hasil pengukuran kinerja memberikan informasi mengenai kondisi nyata sekolah, termasuk berbagai kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi. Informasi tersebut dapat digunakan oleh kepala sekolah dan tim manajemen untuk menyusun kebijakan yang lebih relevan dengan kebutuhan organisasi.

Sebagai contoh, apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa prestasi akademik peserta didik masih rendah pada mata pelajaran tertentu, maka sekolah dapat menetapkan kebijakan berupa program pendampingan belajar, peningkatan kompetensi guru, atau pengembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif. Dengan demikian, kebijakan yang dihasilkan benar-benar didasarkan pada kebutuhan nyata yang teridentifikasi melalui proses evaluasi kinerja. Selain itu, hasil evaluasi juga dapat digunakan untuk menentukan prioritas program, mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif, serta merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁶³

Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan

Peran penting lainnya dari pengukuran dan evaluasi kinerja adalah meningkatkan mutu layanan pendidikan. Dalam konsep manajemen mutu, evaluasi merupakan sarana untuk mengidentifikasi berbagai aspek yang perlu diperbaiki agar kualitas layanan dapat terus meningkat.⁶⁴ Melalui evaluasi kinerja, sekolah dapat mengetahui berbagai faktor yang memengaruhi kualitas layanan pendidikan, seperti kompetensi guru, efektivitas pembelajaran, ketersediaan sarana dan prasarana, kualitas administrasi sekolah, serta tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua. Informasi tersebut kemudian digunakan untuk merancang program perbaikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Sebagai contoh, apabila hasil survei menunjukkan bahwa peserta didik merasa kurang mendapatkan dukungan dalam kegiatan pembelajaran, maka sekolah dapat melakukan berbagai perbaikan seperti meningkatkan interaksi guru dengan peserta didik, memperbaiki metode pembelajaran, atau menyediakan layanan bimbingan yang lebih optimal. Dengan melakukan evaluasi

⁶⁰ Risa Kharisma, "Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 204.

⁶¹ Nurhadi dan Alwan Suban, "Konsep Evaluasi Strategi dan Prakteknya di Lembaga Pendidikan Islam," *Musyarti: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, Vol. 18, No. 2, 2025, hlm. 146.

⁶² Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 340.

⁶³ Ibid., hlm. 342.

⁶⁴ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 156.

secara berkala, sekolah dapat menerapkan prinsip *continuous improvement* atau perbaikan berkelanjutan sehingga kualitas layanan pendidikan semakin meningkat dari waktu ke waktu.⁶⁵

Mendukung Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip penting dalam pengelolaan pendidikan modern. Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan program dan penggunaan sumber daya kepada berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, orang tua, masyarakat, dan lembaga pengawas pendidikan.⁶⁶ Pengukuran dan evaluasi kinerja berperan dalam menyediakan bukti objektif mengenai tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan oleh sekolah. Melalui data dan laporan kinerja yang jelas, sekolah dapat menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki telah digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan.

Akuntabilitas yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Masyarakat cenderung lebih percaya kepada sekolah yang mampu menunjukkan capaian kinerja secara transparan dan terbuka dibandingkan sekolah yang tidak memiliki sistem evaluasi yang jelas. Selain itu, hasil evaluasi kinerja sering digunakan sebagai dasar dalam proses akreditasi sekolah, penyusunan laporan pertanggungjawaban, serta penilaian kualitas penyelenggaraan pendidikan oleh pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi kinerja menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pendidikan yang transparan dan akuntabel.⁶⁷

Menjadi Dasar Perencanaan Strategis Berikutnya

Dalam siklus manajemen strategik, hasil pengukuran dan evaluasi kinerja tidak hanya digunakan untuk menilai kondisi saat ini, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan strategik pada periode berikutnya.⁶⁸ Setiap hasil evaluasi mengandung informasi mengenai keberhasilan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi organisasi. Informasi tersebut sangat penting dalam proses penyusunan strategi baru yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan lingkungan pendidikan yang terus berkembang.

Misalnya, apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa program digitalisasi pembelajaran memberikan dampak positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik, maka sekolah dapat menjadikan program tersebut sebagai prioritas dalam rencana strategik berikutnya. Sebaliknya, apabila terdapat program yang kurang efektif, sekolah dapat melakukan revisi atau menggantinya dengan strategi yang lebih sesuai. Dengan demikian, pengukuran dan evaluasi kinerja berfungsi sebagai jembatan antara pelaksanaan strategi saat ini dan perencanaan strategi di masa mendatang. Tanpa adanya evaluasi yang memadai, proses perencanaan strategik berisiko kehilangan dasar empiris yang diperlukan untuk menghasilkan kebijakan yang efektif dan tepat sasaran.⁶⁹

Keterkaitan Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dengan Keberhasilan Manajemen Strategik Pendidikan

Secara keseluruhan, pengukuran dan evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan manajemen strategik pendidikan. Kedua proses tersebut memungkinkan sekolah mengetahui tingkat pencapaian tujuan, menilai efektivitas implementasi strategi, meningkatkan mutu layanan pendidikan, memperkuat akuntabilitas publik, serta menyusun perencanaan strategik yang lebih baik pada masa mendatang.⁷⁰

⁶⁵ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," hlm. 67.

⁶⁶ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2018), hlm. 229.

⁶⁷ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 345.

⁶⁸ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik*, hlm. 349.

⁶⁹ Risa Kharisma, "Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan," hlm. 208.

⁷⁰ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 160.

Melalui pengukuran dan evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas, data, dan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, pengukuran dan evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat pengendalian organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu, efektif, dan berdaya saing tinggi.

Tantangan dalam Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Pendidikan Pentingnya Memahami Tantangan Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan instrumen penting dalam manajemen strategik pendidikan karena berfungsi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program, menilai efektivitas strategi, serta mendukung proses pengambilan keputusan yang berbasis data. Namun, dalam praktiknya pelaksanaan pengukuran dan evaluasi kinerja di lembaga pendidikan tidak selalu berjalan secara optimal. Berbagai hambatan dan tantangan sering muncul sehingga memengaruhi kualitas data, objektivitas hasil evaluasi, serta efektivitas tindak lanjut yang dilakukan oleh sekolah.⁷¹

Tantangan tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal lembaga pendidikan. Faktor internal mencakup keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya kompetensi evaluator, serta rendahnya budaya evaluasi di lingkungan sekolah. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa perkembangan teknologi yang cepat, perubahan kebijakan pendidikan, serta tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai tantangan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja menjadi penting agar lembaga pendidikan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mengatasinya.⁷²

Apabila berbagai tantangan tersebut tidak dikelola dengan baik, maka hasil pengukuran dan evaluasi berpotensi menghasilkan informasi yang kurang akurat sehingga dapat memengaruhi kualitas keputusan yang diambil oleh pihak sekolah. Sebaliknya, apabila hambatan tersebut mampu diatasi, pengukuran dan evaluasi kinerja dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁷³

Keterbatasan Data

Salah satu tantangan utama dalam pengukuran dan evaluasi kinerja pendidikan adalah keterbatasan data. Data merupakan komponen utama yang menjadi dasar dalam proses pengukuran dan evaluasi. Tanpa data yang lengkap, valid, dan relevan, hasil evaluasi akan sulit menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di sekolah.⁷⁴

Dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan masih menghadapi masalah terkait ketersediaan dan kualitas data. Beberapa sekolah belum memiliki sistem pengelolaan data yang terintegrasi sehingga informasi mengenai prestasi peserta didik, kehadiran guru, penggunaan anggaran, maupun kualitas layanan pendidikan tidak terdokumentasi dengan baik. Akibatnya, proses pengukuran kinerja sering kali dilakukan berdasarkan data yang tidak lengkap atau bahkan hanya berdasarkan perkiraan.

Selain itu, keterbatasan data juga dapat disebabkan oleh rendahnya budaya dokumentasi dan pelaporan di lingkungan sekolah. Banyak kegiatan yang telah dilaksanakan tetapi tidak didokumentasikan secara sistematis sehingga sulit dijadikan bahan evaluasi. Kondisi ini menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi kurang akurat karena tidak didukung oleh informasi yang memadai.⁷⁵ Oleh karena itu, pengembangan sistem informasi manajemen pendidikan yang efektif

⁷¹ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 351.

⁷² Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 165.

⁷³ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 68.

⁷⁴ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 348.

⁷⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 168.

menjadi salah satu langkah penting untuk mengatasi permasalahan keterbatasan data dalam pengukuran dan evaluasi kinerja.

Kurangnya Kompetensi Evaluator

Tantangan berikutnya adalah kurangnya kompetensi evaluator dalam melaksanakan proses pengukuran dan evaluasi kinerja. Evaluator merupakan pihak yang bertugas mengumpulkan data, menganalisis informasi, menginterpretasikan hasil, serta menyusun rekomendasi perbaikan berdasarkan hasil evaluasi. Oleh karena itu, kompetensi evaluator sangat menentukan kualitas proses dan hasil evaluasi yang dilakukan.⁷⁶

Dalam kenyataannya, tidak semua tenaga pendidik atau pengelola sekolah memiliki kemampuan yang memadai dalam bidang evaluasi. Beberapa evaluator masih mengalami kesulitan dalam menyusun instrumen evaluasi, menentukan indikator kinerja yang tepat, mengolah data secara sistematis, maupun menarik kesimpulan yang objektif dari hasil evaluasi. Kurangnya kompetensi evaluator juga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam interpretasi data sehingga menghasilkan rekomendasi yang kurang tepat. Akibatnya, kebijakan atau program yang dirancang berdasarkan hasil evaluasi tersebut berpotensi tidak sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan bagi kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja.⁷⁷

Subjektivitas Penilaian

Subjektivitas penilaian merupakan salah satu tantangan yang sering muncul dalam proses evaluasi kinerja pendidikan. Subjektivitas terjadi ketika hasil penilaian lebih banyak dipengaruhi oleh persepsi, opini pribadi, atau hubungan emosional evaluator daripada berdasarkan data dan indikator yang objektif.⁷⁸ Dalam lingkungan pendidikan, subjektivitas dapat muncul dalam berbagai bentuk, misalnya ketika penilaian terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh kedekatan personal dengan kepala sekolah atau ketika evaluasi program dilakukan tanpa menggunakan instrumen yang terstandar. Kondisi ini dapat menyebabkan hasil evaluasi tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya sehingga mengurangi validitas dan reliabilitas evaluasi.

Selain itu, subjektivitas juga dapat menimbulkan ketidakadilan dalam proses penilaian yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepercayaan warga sekolah terhadap sistem evaluasi yang diterapkan. Oleh karena itu, diperlukan penggunaan indikator yang jelas, instrumen yang terstandar, serta prosedur evaluasi yang transparan untuk meminimalkan pengaruh subjektivitas dalam penilaian.⁷⁹ Pemanfaatan teknologi dan sistem penilaian berbasis data juga dapat membantu meningkatkan objektivitas hasil evaluasi sehingga keputusan yang dihasilkan lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Resistensi terhadap Perubahan

Tantangan lain yang sering dihadapi dalam pengukuran dan evaluasi kinerja adalah resistensi terhadap perubahan. Evaluasi pada dasarnya bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai aspek yang perlu diperbaiki sehingga sering kali menghasilkan rekomendasi perubahan terhadap kebijakan, prosedur, atau budaya kerja yang telah berjalan selama ini.⁸⁰ Namun, tidak semua individu atau kelompok dalam organisasi pendidikan dapat menerima perubahan dengan mudah. Sebagian guru,

⁷⁶ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 145.

⁷⁷ Ibid., hlm. 150.

⁷⁸ Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," hlm. 69.

⁷⁹ Arikunto dan Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, hlm. 152.

⁸⁰ Nurhadi dan Alwan Suban, "Konsep Evaluasi Strategi dan Prakteknya di Lembaga Pendidikan Islam," *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, Vol. 18, No. 2, 2025, hlm. 147.

tenaga kependidikan, atau bahkan pimpinan sekolah mungkin merasa nyaman dengan kondisi yang ada sehingga menunjukkan sikap penolakan terhadap hasil evaluasi yang menuntut adanya perubahan.

Resistensi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti kurangnya partisipasi dalam proses evaluasi, penolakan terhadap rekomendasi perbaikan, atau sikap apatis terhadap program pengembangan yang dirancang berdasarkan hasil evaluasi. Apabila tidak dikelola dengan baik, resistensi tersebut dapat menghambat implementasi berbagai strategi peningkatan mutu pendidikan.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan komunikasi yang efektif, pelibatan seluruh pemangku kepentingan dalam proses evaluasi, serta penguatan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi.⁸¹

Keterbatasan Sarana dan Teknologi

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses pengukuran dan evaluasi kinerja. Berbagai aplikasi dan sistem informasi memungkinkan pengumpulan, pengolahan, serta analisis data dilakukan secara lebih cepat dan akurat. Namun demikian, tidak semua lembaga pendidikan memiliki sarana dan teknologi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan evaluasi kinerja secara optimal.⁸² Keterbatasan sarana dapat berupa kurangnya perangkat komputer, akses internet yang belum memadai, keterbatasan perangkat lunak pengolahan data, maupun rendahnya kemampuan pengguna dalam memanfaatkan teknologi yang tersedia. Kondisi ini sering ditemukan terutama pada sekolah-sekolah yang berada di daerah terpencil atau memiliki keterbatasan sumber daya.

Akibatnya, proses pengukuran dan evaluasi masih banyak dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dan berisiko menimbulkan kesalahan dalam pengolahan data. Selain itu, keterbatasan teknologi juga dapat menghambat akses terhadap informasi yang diperlukan untuk mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data. Oleh karena itu, peningkatan sarana dan prasarana teknologi pendidikan menjadi salah satu kebutuhan penting dalam mendukung efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja di lembaga pendidikan.⁸³

Keterkaitan Tantangan Pengukuran dan Evaluasi Kinerja dengan Manajemen Strategik Pendidikan

Berbagai tantangan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan manajemen strategik pendidikan. Keterbatasan data, rendahnya kompetensi evaluator, subjektivitas penilaian, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan sarana dan teknologi dapat mengurangi kualitas informasi yang dihasilkan melalui proses evaluasi. Akibatnya, keputusan strategis yang diambil oleh lembaga pendidikan berpotensi kurang tepat dan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁸⁴ Oleh karena itu, pengelola pendidikan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut melalui penguatan sistem informasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, penerapan instrumen evaluasi yang objektif, pengembangan budaya organisasi yang adaptif, serta pemanfaatan teknologi secara optimal. Dengan demikian, pengukuran dan evaluasi kinerja dapat berfungsi secara maksimal sebagai instrumen peningkatan mutu dan keberhasilan manajemen strategik pendidikan.

Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Pentingnya Peningkatan Efektivitas Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan instrumen utama dalam manajemen strategik pendidikan yang berfungsi untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program, strategi, serta pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Namun, efektivitas proses ini sangat bergantung pada bagaimana sistem pengukuran dan evaluasi dirancang dan dilaksanakan. Tanpa upaya peningkatan yang

⁸¹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 352.

⁸² Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2018), hlm. 234.

⁸³ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 171.

⁸⁴ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik*, hlm. 356.

sistematis, hasil evaluasi berpotensi kurang akurat, kurang objektif, dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.⁸⁵ Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja agar hasil yang diperoleh benar-benar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, perbaikan program, serta pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih tepat sasaran.⁸⁶

Menetapkan Indikator yang Jelas dan Terukur

Salah satu upaya utama dalam meningkatkan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja adalah menetapkan indikator kinerja yang jelas, spesifik, dan terukur. Indikator yang baik akan menjadi acuan utama dalam menilai keberhasilan suatu program atau strategi pendidikan.⁸⁷ Indikator yang tidak jelas atau terlalu umum akan menyulitkan proses pengukuran karena tidak memberikan batasan yang tegas mengenai apa yang harus dicapai. Sebaliknya, indikator yang terukur memungkinkan sekolah untuk melakukan penilaian secara objektif berdasarkan data yang nyata. Sebagai contoh, indikator seperti “meningkatkan kualitas pembelajaran” perlu dijabarkan menjadi indikator yang lebih operasional, seperti “meningkatkan rata-rata nilai ujian siswa sebesar 10% dalam satu tahun” atau “meningkatkan tingkat partisipasi siswa dalam pembelajaran aktif sebesar 80%”. Dengan adanya indikator yang jelas, proses evaluasi menjadi lebih sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.⁸⁸

Memanfaatkan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja pendidikan. Perkembangan teknologi telah menyediakan berbagai sistem dan aplikasi yang dapat membantu proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan pelaporan data secara lebih cepat dan akurat.⁸⁹ Penggunaan sistem informasi manajemen pendidikan memungkinkan sekolah untuk mengelola data kinerja secara terintegrasi, seperti data kehadiran, nilai siswa, kinerja guru, hingga penggunaan anggaran. Dengan sistem yang terkomputerisasi, risiko kesalahan dalam pengolahan data dapat diminimalkan, dan proses evaluasi dapat dilakukan secara lebih efisien. Selain itu, teknologi juga memungkinkan proses monitoring dilakukan secara real-time sehingga pimpinan sekolah dapat segera mengambil keputusan berdasarkan data terbaru yang tersedia. Hal ini sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam manajemen strategik pendidikan.⁹⁰

Melibatkan Seluruh Stakeholder

Upaya lain yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja adalah melibatkan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*). Stakeholder dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, masyarakat, serta pemerintah.⁹¹ Keterlibatan stakeholder dalam proses evaluasi akan meningkatkan kualitas data yang diperoleh karena setiap pihak memberikan perspektif yang berbeda mengenai kinerja sekolah. Misalnya, peserta didik dapat memberikan penilaian terhadap proses pembelajaran, orang tua terhadap layanan sekolah, dan guru terhadap efektivitas manajemen sekolah. Selain itu, partisipasi stakeholder juga dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program-program sekolah sehingga mereka lebih mendukung pelaksanaan kebijakan yang dihasilkan dari proses evaluasi. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen sekolah, tetapi juga menjadi proses kolaboratif yang melibatkan seluruh elemen pendidikan.⁹²

⁸⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 172.

⁸⁶ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 358.

⁸⁷ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 355.

⁸⁸ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 160.

⁸⁹ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Kaukaba, 2018), hlm. 236.

⁹⁰ Moh. Nasir, “Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan,” *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 70.

⁹¹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 358.

⁹² Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 175.

Melakukan Monitoring Secara Berkala

Monitoring secara berkala merupakan bagian penting dalam memastikan bahwa proses pengukuran dan evaluasi kinerja berjalan secara konsisten dan berkelanjutan. Monitoring berfungsi untuk memantau pelaksanaan program secara terus-menerus sehingga penyimpangan dari rencana dapat segera diketahui dan diperbaiki.⁹³ Dengan adanya monitoring yang rutin, sekolah dapat mengidentifikasi masalah sejak dini sebelum berkembang menjadi hambatan yang lebih besar. Selain itu, monitoring juga membantu memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilaksanakan tetap berada pada jalur yang sesuai dengan tujuan strategis sekolah. Monitoring yang dilakukan secara berkala juga memungkinkan sekolah untuk mengumpulkan data secara bertahap sehingga proses evaluasi akhir menjadi lebih akurat dan komprehensif.

Keterkaitan Upaya Peningkatan Efektivitas dengan Manajemen Strategik Pendidikan

Upaya-upaya peningkatan efektivitas pengukuran dan evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan manajemen strategik pendidikan. Penetapan indikator yang jelas, pemanfaatan teknologi, keterlibatan stakeholder, monitoring berkala, serta tindak lanjut hasil evaluasi merupakan komponen yang saling berkaitan dalam menciptakan sistem evaluasi yang efektif.⁹⁴ Dengan menerapkan berbagai upaya tersebut, lembaga pendidikan dapat menghasilkan informasi kinerja yang lebih akurat, objektif, dan relevan sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan serta tercapainya tujuan organisasi pendidikan secara optimal.

SIMPULAN

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan komponen yang sangat penting dalam manajemen strategik pendidikan karena berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana tujuan, visi, dan misi lembaga pendidikan telah tercapai melalui berbagai strategi yang diimplementasikan. Melalui proses pengukuran yang sistematis, lembaga pendidikan dapat memperoleh data yang akurat mengenai pencapaian indikator kinerja, sedangkan evaluasi kinerja berperan dalam menginterpretasikan data tersebut untuk mengetahui tingkat keberhasilan, efektivitas, serta efisiensi program pendidikan.¹ Dalam pelaksanaannya, pengukuran dan evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses, sumber daya, serta kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Berbagai metode dan model seperti observasi, wawancara, Balanced Scorecard, KPI, dan Evaluasi Diri Sekolah menunjukkan bahwa penilaian kinerja pendidikan harus dilakukan secara komprehensif dan terintegrasi agar mampu memberikan gambaran yang utuh tentang kondisi lembaga pendidikan.² Selain itu, hasil pengukuran dan evaluasi kinerja juga memiliki peran strategis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan sekolah, peningkatan mutu layanan pendidikan, serta perencanaan strategis pada periode berikutnya. Dengan demikian, proses ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi bagian penting dalam siklus pengembangan mutu pendidikan yang berkelanjutan.³ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan instrumen utama dalam meningkatkan efektivitas manajemen strategik pendidikan. Dengan penerapan yang tepat, objektif, dan berkelanjutan, pengukuran dan evaluasi kinerja mampu mendorong terciptanya lembaga pendidikan yang lebih berkualitas, akuntabel, serta memiliki daya saing tinggi di era globalisasi pendidikan saat ini.⁴

REFERENSI

Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Kaukaba, 2018), hlm. 217.

⁹³ Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik*, hlm. 360.

⁹⁴ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, hlm. 178.

- Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2018), hlm. 145.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 210.
- Fred R. David dan Forest R. David, *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*, terj. Dono Sunardi (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 35.
- Jaja Jahari, "Pengukuran Kinerja Mutu Sekolah Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Perguruan Darul Hikam Bandung," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15, No. 1, 2018, hlm. 84–85.
- John M. Bryson, *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 78.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, *Panduan Evaluasi Diri Sekolah* (Jakarta: Kemendikbudristek, 2022), hlm. 7.
- Moh. Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm. 56–70.
- Muhammad Fadhli, "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan," *Continuous Education: Journal of Science and Research*, Vol. 1, No. 1, 2020, hlm. 11–23.
- Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 89.
- Nurhadi dan Alwan Suban, "Konsep Evaluasi Strategi dan Prakteknya di Lembaga Pendidikan Islam," *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, Vol. 18, No. 2, 2025, hlm. 141–150.
- Nurmiati, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Depok: Rajawali Pers, 2022), hlm. 181.
- Risa Kharisma, "Evaluasi Strategik Kepala Sekolah Demi Tercapainya Tujuan Lembaga Pendidikan," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 200–211.
- Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action* (Boston: Harvard Business School Press, 1996), hlm. 2.
- Sobari dan Muhammad Rifai, "Implementasi Balanced Scorecard untuk Pengukuran dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8, No. 2, 2024, hlm. 30172–30180.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 199.
- Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 29.