



Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Melalui Website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan (Studi Kasus SMP YAPA)

Adinda Maula Auladina¹, Adnan Zulkarnaen², Hasyim Asy'ari³, Sita Ratna Ningsih⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

E-mail: auladina@gmail.com, adnanzulkarnaen54@gmail.com, hasyim.asyari@uinjkt.ac.id, sitaratna22@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-11-05 Revised: 2025-12-19 Published: 2026-01-23 Keywords: <i>Performance Appraisal; Principal; Rumah Pendidikan; Academic Supervision; Professionalism.</i>	This study aims to analyze the effectiveness of implementing a principal performance appraisal system through the Rumah Pendidikan website at SMP YAPA. The system is designed to facilitate a transparent, accountable, and data-based evaluation process; however, in practice, it still faces various challenges, especially in assessing non-administrative aspects such as the principal's morality, mentality, and professionalism. The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The results show that the Rumah Pendidikan website is effective in verifying administrative data but is less capable of capturing the principal's overall performance aspects. The evaluation tends to focus more on administrative outputs and documents, while direct observation of the principal's behavior and leadership role remains minimal. Therefore, direct involvement of supervisory inspectors and stakeholders is necessary to obtain a more objective and comprehensive assessment. Additionally, principals are expected to enhance their roles as academic supervisors to foster and improve teacher professionalism for better quality of learning.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-11-05 Direvisi: 2025-12-19 Dipublikasi: 2026-01-23 Kata kunci: <i>Penilaian Kinerja; Kepala Sekolah; Rumah Pendidikan; Supervisi Akademik; Profesionalisme.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Rumah Pendidikan pada SMP YAPA. Sistem ini dirancang untuk memfasilitasi proses penilaian secara transparan, akuntabel, dan berbasis data, namun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam aspek penilaian non-administratif seperti moral, mental, dan profesionalisme kepala sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Website Rumah Pendidikan efektif dalam memverifikasi data administratif, namun kurang mampu menangkap aspek kinerja kepala sekolah secara menyeluruh. Penilaian lebih banyak berfokus pada output administrasi dan dokumen, sementara pengamatan langsung terhadap perilaku dan peran kepemimpinan kepala sekolah masih minim. Oleh karena itu, keterlibatan pengawas pembina dan stakeholder secara langsung sangat diperlukan untuk mendapatkan penilaian yang lebih obyektif dan komprehensif. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan perannya sebagai supervisor akademik untuk membina dan meningkatkan profesionalisme guru demi mutu pembelajaran yang lebih baik.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai manajer dan administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang berupaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya (Mulyasa, 2013). Oleh karena itu, diperlukan sistem penilaian kinerja yang efektif, akuntabel, dan transparan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja kepala sekolah secara objektif.

Di era digital, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

(Kemdikbudristek) terus berinovasi dalam memajukan sistem pendidikan, salah satunya dengan memanfaatkan teknologi informasi. Salah satu inovasi tersebut adalah pengembangan website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan. Website ini dirancang sebagai platform terpadu yang memfasilitasi berbagai kegiatan sekolah, termasuk di dalamnya adalah sistem penilaian kinerja kepala sekolah secara daring. Sistem ini diharapkan mampu menggantikan metode penilaian konvensional yang sering kali memakan waktu, kurang efisien, dan cenderung subjektif.

SMP YAPA sebagai salah satu institusi pendidikan, telah mengimplementasikan sistem

penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan. Penerapan sistem ini menjadi menarik untuk diteliti karena keberhasilannya tidak hanya diukur dari aspek teknis saja, tetapi juga dari sejauh mana sistem tersebut mampu mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen sekolah. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya, seperti pemahaman pengguna terhadap fitur, kendala teknis, serta kesesuaian hasil penilaian dengan kondisi riil di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem penilaian kinerja ini di SMP YAPA.

Peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan standar pendidikan di Indonesia. Selain menangani tugas-tugas administratif, juga membuat lingkungan belajar yang suportif dan mendorong inovasi dalam pendidikan, serta membina tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Salah satu pendekatan terbaru adalah pelaksanaan sistem penilaian melalui Rumah Pendidikan, sebuah wadah yang difungsikan sebagai pusat bagi kepala sekolah dan guru untuk menerima pelatihan, pengawasan, dan bimbingan. Menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas manajerial dan profesionalisme kepala sekolah.

Rumah Pendidikan didesain untuk menjadi ruang belajar profesional yang adaptif dan kolaboratif, serta berperan dalam memastikan proses penilaian kinerja kepala sekolah berlangsung secara transparan, akuntabel, dan berbasis data. Melalui pendekatan ini, penilaian kinerja kepala sekolah bukan hanya fokus dalam capaian administratif, tapi juga pada indikator-indikator kepemimpinan instruksional, pengelolaan sumber daya, dan pengembangan lingkungan belajar. Namun, dalam pelaksanaannya di lapangan, sistem ini menghadapi berbagai tantangan. Di beberapa daerah, masih ditemukan perbedaan pemahaman terhadap konsep dan teknis pelaksanaan penilaian. Keterbatasan kapasitas SDM di Rumah Pendidikan, kurangnya sosialisasi, serta keterbatasan dalam tindak lanjut hasil penilaian menjadi hambatan tersendiri. Di sisi lain, beberapa kepala sekolah menyatakan bahwa sistem ini mendorong mereka untuk lebih reflektif dan inovatif dalam menjalankan perannya.

Dengan demikian, penting untuk meneliti bagaimana penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui Rumah Pendidikan,

sejauh mana efektivitasnya, hambatan yang muncul, serta dampaknya terhadap peningkatan profesionalisme kepala sekolah. Berharap hasilnya bisa sebagai dasar perbaikan kebijakan dan implementasi program pembinaan kepala sekolah ke depan. Arah dan mutu pengajaran yang diberikan dalam satuan pendidikan ditentukan secara strategis oleh kepala sekolah. Demikian, kinerja kepala sekolah merupakan komponen penting yang perlu dipantau, dinilai, dan ditingkatkan secara berkala.

Pemerintah telah mengembangkan berbagai sistem penilaian kinerja kepala sekolah supaya memastikan mereka berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Salah satu inovasi yang belakangan ini dikembangkan adalah melalui Rumah Pendidikan, yang berfungsi sebagai pusat pembinaan, pendampingan, serta penilaian pada kepala sekolah dan guru. Melalui Rumah Pendidikan ini dilakukan tidak hanya berbasis administrasi, tetapi juga lebih kontekstual, partisipatif, dan berbasis pada data lapangan yang akurat.

Namun demikian, dalam implementasinya, penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui Rumah Pendidikan tidak luput dari berbagai tantangan. Masih ditemukan variasi pemahaman di antara kepala sekolah tentang mekanisme penilaian ini, keterbatasan sumber daya manusia di tingkat pengawas atau fasilitator Rumah Pendidikan, serta kendala dalam pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut. Beberapa kepala sekolah merasa sistem ini belum sepenuhnya transparan atau belum memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan kompetensinya. Di sisi lain, sistem ini dinilai sebagai langkah maju untuk membangun budaya reflektif dan evaluatif dalam kepemimpinan sekolah. Oleh karena itu, penting dilakukan sebuah kajian untuk menganalisis bagaimana sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui Rumah Pendidikan diterapkan, sejauh mana efektivitasnya, apa saja kendala yang dihadapi, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kualitas kinerja pemimpin sekolah.

Memberi gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan sistem penilaian tersebut, serta memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan kebijakan dan praktik ke depan sebagai tujuan penelitian. Harapannya, sistem penilaian kinerja bukan cuman sebagai instrumen administratif, tapi juga menjadi alat pembelajaran dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Permendikbud No. 15 tahun 2018 mengenai Pemenuhan Beban Kerja Guru, pemimpin, dan pengawas sekolah mengutarakan bahwa unit administrasi dasar mengharuskan untuk menyelesaikan 40 jam kerja per minggu, sebagaimana ditentukan dalam tanggung jawab utama masing-masing. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 mengenai Penugasan Guru Menjadi Kepala Sekolah/Madrasah mengutarakan kepala madrasah sebagai seorang guru yang mengawasi dan mengarahkan sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh sosial seseorang secara sengaja terhadap orang lain untuk mengendalikan interaksi dan aktivitas dalam suatu kelompok atau organisasi. Staf administrasi sekolah menerima arahan dan pengaruh dari kepala sekolah (Tri & Muhammad, 2016). Memimpin dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan berkualitas tinggi di sekolah dan madrasah merupakan prinsip utama. Kinerja yang baik merupakan tanda pembelajaran yang tinggi. Sebagai pimpinan kepala sekolah harus belajar dan memahami cara menginspirasi stafnya supaya agar dapat memahami mereka. Kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kinerja manajemen. Sebagai pimpinan organisasi perlu menyadari dan tanggap dalam mempertahankan prestasi akademik dan ekstrakurikuler (Asyari, 2020)

Tertuju pada Peraturan Menteri PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, Guru PK mengevaluasi setiap aspek tugas utama guru dalam kaitannya dengan pangkat dan posisi mereka dalam hal pertumbuhan karier. Tujuan dan metode kedua kegiatan ini berbeda. Meskipun PK Guru lebih cenderung mempertahankan kinerja guru, supervisi guru lebih berfokus pada membantu instruktur mengatasi hambatan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Audry dan Donald (2014). Penerapan berbagai model, strategi, dan taktik supervisi guru secara bersamaan di sekolah diharapkan akan meningkatkan profesionalisme dan motivasi guru. Kinerja guru, sebagaimana ditentukan oleh metode PK Guru, termasuk salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Terkait dengan kemajuan teknologi dalam pendidikan, inovasi sangat penting di era Industri 4.0, dan kepala sekolah perlu membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan abad ke-21 termasuk komunikasi, kreativitas, kerja sama tim, dan pemikiran kritis. Sistem pendidikan yang tangguh menghasilkan siswa-siswa unggul. Di bawah arahan Standar Pendidikan Nasional (SNP), kepala sekolah merupakan pemain utama dalam mengelola

masukan, proses, dan keluaran. Melalui hal ini pemimpin dituntut untuk melakukan penilaian kinerja melalui sistem digital yang disediakan oleh Kemdikdasmen yang mana melalui supervisi ini melalui sistem yang bernama Rumah Pendidikan, yang mana melalui rumah pendidikan ini kepala sekolah mampu untuk menilai secara objektif dan tidak terpaku pada subjektif kepala sekolah.

Tujuan penelitian yaitu menganalisis proses penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Rumah Pendidikan, Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian tersebut dan menilai dampak penerapan sistem terhadap peningkatan kualitas kinerja kepala sekolah.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi yang dipakai yaitu kualitatif deskriptif yang mana menulis harus mampu mendeskripsikan data dan fakta yang terjadi dilapangan untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Ketika data empiris bersifat kualitatif, Analisis data kualitatif dilakukan ketika data berupa kumpulan kata, alih-alih serangkaian angka, dan tidak dapat dikategorikan atau dikategorikan menggunakan sistem apa pun. Meskipun data dapat dikumpulkan dengan berbagai cara, seperti observasi, wawancara, abstrak dokumen, dan rekaman, analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun menjadi teks lengkap dan tidak menggunakan perhitungan statistik atau matematika sebagai alat analisis. Selain itu, data biasanya diproses sebelum digunakan (baik dengan mengetik, mengedit, transkripsi, maupun merekam).

Latihan analisis ini menggambarkan tiga alur aktivitas yaitu reduksi data, penyajian data, dan penggambaran/verifikasi temuan. Ketika reduksi data, penyajian data, dan penarikan/verifikasi kesimpulan berlangsung secara bersamaan, keduanya tidak saling terkait; melainkan merupakan proses paralel, siklis, dan interaktif yang menghasilkan pemahaman luas yang dikenal sebagai analisis sebelum, selama, dan setelah pengumpulan data. Di antara teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi. Setelah analisis data, kesimpulan dapat dibuat berdasarkan temuan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah menggunakan website pendidikan dinilai dengan

efektif dalam hal pengumpulan data data sekolah yang bersifat digital, namun hal ini belum dinilai efektif dalam beberapa sektor. Penilaian tidak hanya dilihat dari kelengkapan administrasi, namun juga dalam penilaian moral, mental dan perilaku kepala sekolah harus dinilai secara langsung oleh penilai. Di samping hal itu kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) serta para peserta didik. Untuk menanamkan peranannya ini, kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki kewajiban penuh serta keterampilan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengoptimalkan kegiatan belajar mengajar tersebut dan memperhatikan tingkat kompetensi manajerialnya, yang mana kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab mendorong dan memfasilitasi para guru agar meningkatkan kinerja guru (Hariyadi dkk, 2018; Hartina dkk, 2022).

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwasannya penilaian kinerja kepala sekolah lebih menitikberatkan pada penilaian output (hasil kerja). Penggunaan website rumah pendidikan hanya mampu memverifikasi data dan administrasi, website ini tidak mampu untuk melihat profesionalisme guru secara langsung mengingat website ini hanya bisa ideal untuk memverifikasi kelengkapan administrasi dan data. Hal ini menyebabkan bahwa penilai seperti pengawas dan stakeholder di sekolah seperti guru, tata usaha dan tenaga kependidikan yang lainnya lebih percaya pada dokumen-dokumen yang telah dibuat tanpa melihat bagaimana peran kepala sekolah dalam menyelesaikan dokumen yang dimaksud. Penilai dipandang cakap dalam melakukan penilaian dan selama ini hasil penilaian dari pengawas yang satu dengan pengawas yang lain tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan untuk mengurangi subyektivitas dalam penilaian dilakukan oleh tim dimana dilakukan oleh pengawas dari gugus yang lain yang tidak membina di wilayah yang dinilai (pengawas silang) ditambah dari unsur dinas pendidikan.

Dengan begitu nilai yang dihasilkan lebih akurat. Selama ini tidak ada perbedaan yang

mencolok antara penilai yang satu dengan penilai yang lain. Semuanya memiliki kesamaan dalam menilai kepala sekolah yang dinilainya. Sampai saat ini tidak ada perbedaan yang berarti antar penilai dalam menilai kepala sekolah. Apalagi sebelum diambil kesimpulan tim penilai berembug untuk menyepakati hasil penilaian. Keterangan informan tersebut sesuai dengan syarat reliabilitas (keandalan) yang dikemukakan oleh Dhewi & Ma'arif(2006) bahwa penilaian kinerja yang memiliki keandalan adalah penilaian yang dilakukan oleh penilai yang satu dengan penilai yang lain sudah saling berkesesuaian serta ada ukurannya yang obyektif dan adil. Aspek yang diukur dalam penilaian kinerja terkait dengan pekerjaannya baik input, proses maupun outputnya. Dengan kata lain, kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja kepala sekolah seyogyanya berkaitan dengan pekerjaan. Suryadi dkk (2016) mengatakan kinerja kepala sekolah sebagai supervisor merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru melalui pembinaan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

Hal ini didasari bahwa tanggung jawab penilaian kepala sekolah tidak hanya Penilaian ini memang terkait dengan pekerjaan sebagai kepala sekolah. Pada akhirnya terkait juga dengan tujuan sekolah terutama terkait dengan mutu sekolah itu sendiri. Instrumen penilaian kinerja kepala sekolah sudah menyangkut hal-hal yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah yang memang harus dilakukan kepala sekolah. Selain itu, penilaian kinerja ini juga memberikan rangsangan serta dukungan bagi kepala sekolah untuk dapat berkinerja yang lebih baik lagi. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sururi dkk (2016) dampak dari penilaian kinerja ini, bisa memperjelas tugas kepala sekolah dan dapat mendukung pengambilan keputusan. Sebagai seorang supervisor pendidikan, tidak hanya bertugas mengawasi kegiatan belajar mengajar saja, akan tetapi ia juga harus mampu membuat kegiatan belajar mengajar pada lembaga yang dipimpinnya menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran pada suatu lembaga pendidikan, terlebih dahulu kepala sekolah (Susanti, Yostania, Masrukhan, Hariyadi, Su'ad) Analisis Fungsi harus memperhatikan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Dari beberapamanfaat hasil penilaian kinerja kepala sekolah dilihat dari sudut pandang lembaga (organisasi) dan sudut

pandang individu, nampaknya belum begitu sesuai dengan yang diharapkan.

Rumah pendidikan perannya sebagai supervisor pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan penilaian secara langsung dengan mengutus pengawas pembina dalam menilai efektifitas penilaian kinerja kepala sekolah yang mana dalam bimbingannya kepala sekolah mampu dinilai dengan maksimal bukan hanya melalui administrasi dan data saja, terutama dalam perencanaan penilaian kepala sekolah, pelaksanaan pengajaran dan penilaian kepala sekolah. Langkah awal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan menyusun program supervisi akademik bagi guru di sekolah dengan adanya program supervisi akademik yang dilakukan secara terjadwal maka akan memberi perubahan kearah peningkatan dan perkembangan profesionalisme guru itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Muslim (dalam Berliani dkk, 2021) bahwa penyusunan program supervisi harusnya disusun untuk masa waktu selama satu tahun ajaran. Lebih lanjut, Masaong (2013) juga mengungkapkan "supervisor yakni kepala sekolah berkewajiban mengembangkan kemampuan profesional guru sebagai human resources dalam pembelajaran, sehingga secara sederhana dapat dikatakan bahwa supervisor berfungsi sebagai 'gurunya guru'. Supervisor memiliki kewajiban untuk memberikan pembinaan secara profesional kepada guru dalam rangka memperbaiki proses pembelajaran serta peningkatan kualitas pembelajaran ke arah yang lebih optimal. Salah satu poin dalam manajemen SDM di sekolah Adalah menyangkut pengembangan staf sekolah; dimana pengembangan staf sekolah merupakan setiap usaha yang dikerjakan untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan staf demi kesempurnaan pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengembangan staf didasarkan atas pertimbangan:

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya arus globalisasi dan informasi, menutupi kelemahan-kelemahan yang tampak pada waktu seleksi (penerimaan pegawai), mengembangkan sikap profesional, mengembangkan kompetensi profesional, dan menumbuhkan ikatan batin. Selanjutnya, Gunawan (2015) Mengemukakan supervisi dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Supervisi sebagai suatu bentuk pelayanan, bantuan profesional, atau bimbingan bagi guru-

guru dan dengan melalui pertumbuhan kemampuan guru hendaknya meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya, Gaffar (dalam Berliani&Wahyuni, 2017) menyatakan tugas supervisor adalah membantu guru-guru dalam mencari penyelesaian masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, metode mengajar guru, pelaksanaan kurikulum, serta teknik evaluasi pengajaran yang digunakan oleh guru. Sejalan dengan itu, Gunawan (2014) menegaskan supervisor memiliki kewajiban untuk membina kemampuan para guru secara profesional. Melalui hal ini maka website rumah pendidikan utamanya adalah mampu menilai secara objektif kepala sekolah dengan bijak melalui verifikasi administrasi dengan baik dan profesional, namun lebih maksimal jika mengutus supervisor untuk mewawancarai kepala sekolah yang bekerja sama dengan stakeholder sekolah untuk penilaian lebih maksimal.

Penilaian kinerja kepala sekolah merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Di era digital ini, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) telah berinovasi melalui platform Rumah Pendidikan untuk memfasilitasi proses tersebut. Berdasarkan analisis, penerapan sistem penilaian ini secara umum dapat dinilai efektif dalam mencapai tujuannya, namun keberhasilannya sangat bergantung pada implementasi di lapangan.

Sistem penilaian ini menunjukkan efektivitasnya terutama dalam menciptakan transparansi dan akuntabilitas. Dengan data yang terekam secara digital dan terpusat, seluruh proses penilaian menjadi lebih mudah diaudit dan dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan. Hal ini secara signifikan mengurangi potensi subjektivitas yang sering terjadi pada metode konvensional. Selain itu, platform daring ini juga berhasil meningkatkan efisiensi waktu dan biaya. Proses pengumpulan data, verifikasi, hingga pelaporan dapat dilakukan lebih cepat tanpa perlu dokumen fisik yang menumpuk, sehingga sumber daya dapat dialokasikan untuk kegiatan lain yang lebih substantif. Penilaian yang terstandar juga menjadi keunggulan, memastikan bahwa kepala sekolah di seluruh Indonesia dinilai dengan tolok ukur yang sama dan adil.

Meskipun efektif, sistem ini tidak luput dari tantangan yang bisa mengurangi dampak positifnya. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan dalam menilai aspek kualitatif dari kepemimpinan. Sering kali, sistem digital lebih

fokus pada data kuantitatif dan bukti fisik, sehingga sulit untuk mengukur elemen-elemen penting seperti kemampuan interpersonal, budaya kerja, atau motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada para guru. Tantangan lainnya adalah isu teknis dan kompetensi pengguna. Ketersediaan infrastruktur internet yang belum merata dan kurangnya literasi digital dari sebagian pengguna bisa menghambat kelancaran proses penilaian. Pada akhirnya, efektivitas sistem ini juga sangat dipengaruhi oleh tindak lanjut dari hasil penilaian. Jika hasil yang didapat hanya menjadi formalitas administratif tanpa adanya program pembinaan dan pengembangan yang konkret, maka potensi sistem ini untuk benar-benar meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah tidak akan tercapai secara optimal.

Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui Rumah Pendidikan merupakan langkah maju yang efektif dalam memanfaatkan teknologi untuk manajemen pendidikan. Namun, untuk memaksimalkan efektivitasnya, diperlukan upaya nyata untuk mengatasi kendala teknis, melengkapi penilaian dengan aspek kualitatif, dan yang paling penting, menjadikan hasil penilaian sebagai landasan kuat untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan di SMP YAPA. Berdasarkan hasil analisis data kualitatif dan kuantitatif yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Proses Penerapan:** Penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan di SMP YAPA telah berjalan dengan baik secara prosedural. Pihak sekolah, yang terdiri dari guru dan staf, telah melakukan proses penilaian sesuai dengan tahapan yang ditetapkan oleh kementerian. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala terkait pemahaman teknis dan penginputan data yang memerlukan sosialisasi dan pelatihan lebih lanjut.
2. **Efektivitas Sistem:** Sistem penilaian ini dinilai efektif dalam meningkatkan beberapa aspek, yaitu:

- a) **Akuntabilitas dan Transparansi:** Sistem daring ini membuat proses penilaian menjadi lebih transparan karena semua data terekam secara digital dan dapat diakses oleh pihak-pihak yang berwenang. Hal ini mengurangi potensi subjektivitas dan bias dalam penilaian.

- b) **Efisiensi Waktu dan Biaya:** Dibandingkan dengan metode manual sebelumnya, penggunaan website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk proses penilaian.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat:

- a) **Faktor Pendukung:** Dukungan penuh dari yayasan dan pihak kepala sekolah, ketersediaan infrastruktur teknologi informasi di sekolah, serta kemudahan akses terhadap platform menjadi faktor utama keberhasilan penerapan sistem ini.

- b) **Faktor Penghambat:** Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan pemahaman teknis dari beberapa pengguna dan stabilitas jaringan internet yang kadang tidak memadai. Selain itu, masih ada persepsi bahwa sistem ini belum sepenuhnya menangkap aspek-aspek non-teknis dari kinerja kepala sekolah.

Secara keseluruhan, penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan di SMP YAPA menunjukkan hasil yang positif. Sistem ini efektif dalam menciptakan proses penilaian yang lebih transparan dan efisien, meskipun masih memerlukan perbaikan di beberapa aspek, terutama terkait dengan sosialisasi dan peningkatan pemahaman pengguna.

Website Rumah Pendidikan dalam penilaian kinerja kepala sekolah efektif dalam memverifikasi data administratif, namun belum mampu menilai aspek moral, mental, dan profesionalisme secara menyeluruh. Penilaian masih cenderung berfokus pada output dan dokumen, sementara pengamatan langsung terhadap perilaku dan peran kepemimpinan kepala sekolah kurang dilakukan.

Agar penilaian lebih objektif dan menyeluruh, diperlukan keterlibatan langsung pengawas pembina serta stakeholder sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi supervisor yang membina guru melalui program

supervisi akademik terstruktur guna meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Dengan demikian, penilaian kinerja kepala sekolah akan lebih valid jika dikombinasikan antara data administratif dan observasi langsung melalui wawancara atau interaksi lapangan oleh tim penilai yang profesional dan independen.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar penerapan sistem penilaian kinerja kepala sekolah melalui website Kemdikdasmen Rumah Pendidikan tetap dipertahankan karena terbukti efisien dan transparan. Sosialisasi dan pelatihan teknis bagi guru dan staf perlu ditingkatkan agar semua pengguna memahami prosedur penginputan data dengan baik. Penilaian sebaiknya tidak hanya berbasis data administratif, tetapi juga melibatkan observasi langsung dan interaksi lapangan untuk menilai aspek moral, mental, dan profesionalisme kepala sekolah. Keterlibatan pengawas pembina dan stakeholder sekolah sangat penting untuk memastikan penilaian objektif dan komprehensif. Selain itu, kepala sekolah dianjurkan untuk meningkatkan peran supervisinya dalam membina guru guna mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

DAFTAR RUJUKAN

- Asyari, S. (2020). Supervisi kepala madrasah berbasis penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan profesionalitas guru. *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Imron, A. (1996). *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Imron, A. (2011). Peranan kepala sekolah menengah pertama dalam implementasi manajemen berbasis sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(4), 357–356.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. L. (2002). *Naturalistic inquiry* (4th ed.). Beverly Hills, CA: SAGE Publications, Inc.
- Longenecker, J., & Pringle, C. D. (1991). *Management* (5th ed.). Columbus, OH: Merrill Publishing Company.
- Mulyono, M., Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era kurikulum merdeka. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3, 183–194. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2994>
- Rifa'i, A. R. C. (2013). Model pengelolaan program pendidikan anak usia dini berbasis masyarakat. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(1), 120–127.
- Rahmadayanti, D., & Hartoyo, A. (2022). Potret kurikulum merdeka, wujud merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7174–7187. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3431>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keguruan*. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/481>
- Rosmiati, T., & Kurniady, A. (2008). *Kepemimpinan pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rosyada, D. (2013). *Paradigma pendidikan demokratis*. Jakarta: Kencana.
- Soehardjono. (1981). *Kepemimpinan: Suatu tinjauan singkat tentang pemimpin dan kepemimpinan serta usaha-usaha pengembangannya*. Malang: APDN Malang Jawa Timur.
- Surachmi, S. (2011). Efektifitas dimensi internal kepala sekolah dalam kepemimpinan pembelajaran. *Cakrawala Pendidikan Jurnal Ilmiah Pendidikan*, XXX(3), 433–448.
- Suryaman, M. (2020). Orientasi pengembangan kurikulum merdeka belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 13–28. <https://ejournal.unib.ac.id/semiba/article/view/13357>
- Suwarni. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(2), 206–214.

- Mitchell, T. R. (1978). *People in organizational understanding the behavior*. Kogakhusa, McGraw-Hill.
- Wiles, K. (1987). *Supervision for better school*. New York, NY: Prentice Hall, Inc.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (sebagai pengganti PP Nomor 19 Tahun 2005).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang pemberian tugas tambahan guru sebagai kepala sekolah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Yukl, G. (1994). *Kepemimpinan dalam organisasi* (J. Udaya, Trans.; 10th ed.). Jakarta: Prenhalindo.
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2016). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kompetensi sosial (pelayanan prima) tenaga administrasi sekolah. *JMKSP Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 1(2).