

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai temuan penelitian. Masing-masing temuan akan dibahas dengan mengacu pada teori dan pendapat para ahli yang sesuai, agar dapat benar-benar menjadikan setiap temuan tersebut layak untuk dibahas. Pembahasan temuan ini mengacu pada tema yang dihasilkan dari fokus penelitian, yaitu 1) pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung, 2) pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung, 3) evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung.

A. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Tulungagung

Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian di lapangan sebagaimana disajikan dalam Bab IV mengenai pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN 2 Tulungagung adalah sebagai berikut:

Pertama, pemberdayaan tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dukungan dan tanggung jawab penuh kepada tenaga kependidikan melalui kebebasan dan

wewenang dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta memanfaatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kependidikan yang ada secara tepat guna.

Kegiatan pemberdayaan merupakan bentuk peduli madrasah yang berupa pemberian dukungan dan tanggung jawab penuh kepada tenaga kependidikan atas pencapaian kerjanya. Dengan pemberian kebebasan dan wewenang dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya, nantinya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan juga dapat memacu tenaga kependidikan untuk menggunakan semua pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimilikinya dengan kata lain kinerjanya juga akan meningkat. Sehingga madrasah dapat memanfaatkan kemampuan dan keterampilan seluruh tenaga kependidikan yang dimiliki secara tepat guna dan berdaya guna.

Pemberdayaan di MAN 2 Tulungagung dilakukan untuk memberikan dukungan dan tanggung jawab penuh kepada tenaga kependidikan agar seluruh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara tepat guna dan berdaya guna. Hal ini sebagaimana dikutip dari Priyono dan Marnis yang menyatakan bahwa pemberdayaan SDM dapat diartikan suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia yang berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan

kinerja sebagaimana yang diharapkan.¹ Selaras dengan pernyataan tersebut, Nurul dan Teguh dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan" memaparkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia di bidang pendidikan merupakan suatu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam situasi yang selalu berubah.²

Lebih lanjut Sedarmayanti mengatakan terdapat tiga proses dalam memberdayakan pegawai dimana salah satunya adalah memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut penyediaan berbagai masukan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya.³ Dengan ini dapat dipahami bahwa pemberdayaan ini merupakan bentuk dukungan dan pemberian tanggung jawab oleh madrasah melalui kebebasan dan wewenang tenaga kependidikan dalam mengambil keputusan mengenai pekerjaannya, serta dengan pemberdayaan ini madrasah dapat memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara tepat guna dan berdaya guna.

Kedua, Program pemberdayaan tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung dilaksanakan setiap dua bulan sekali oleh Kepala Sekolah dan jajaran yang bertugas. Bentuk program pemberdayaan tersebut berupa motivasi, pengarahan serta pembinaan. Di samping itu, setiap satu bulan

¹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2018), hal. 68-69

² Nurul Ulfatin, dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), hal. 90

³ Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pengembangan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, (Bandung: Masdar Maju, 2000), hal. 122

Kepala TU melaksanakan peninjauan langsung kepada masing-masing bidang tenaga kependidikan sebagai upaya pengawasan dan pembinaan langsung. Hal ini sebagai salah satu upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam menunjang kualitas layanan pendidikan di MAN 2 Tulungagung.

Program pemberdayaan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pendidikan di sekolah maupun madrasah. Keterampilan, motivasi, semangat kerja dan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan tenaga kependidikan akan begitu mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dan secara otomatis akan berpengaruh pada kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah. Pemberdayaan sumber daya manusia yang perlu diselenggarakan adalah pemberdayaan yang memuat materi-materi yang berkaitan dengan tugas pokok tenaga kependidikan, maupun pembinaan yang bersifat meningkatkan motivasi diri tenaga kependidikan.

Temuan penelitian di lapangan menunjukkan bahwa MAN 2 Tulungagung melaksanakan program-program pemberdayaan tenaga kependidikan, diantaranya; Kepala Madrasah bersama dengan Kepala Tata Usaha melaksanakan program pemberdayaan tenaga kependidikan berupa kegiatan motivasi, pengarahan tugas, dan pembinaan yang dilakukan setiap dua bulan sekali. Ini dilaksanakan sebagai upaya peningkatan keterampilan dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini senada dengan kutipan dari Kadarisman yang menyatakan bahwa menurut

Clutterbuck pemberdayaan sumber daya manusia ialah suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁴

Lebih lanjut Suwatno dan Priansa merumuskan beberapa strategi dalam pemberdayaan pegawai atau tenaga kependidikan, yang mana salah satunya adalah dengan meninjau struktur organisasi.⁵ Dengan ini dapat dipahami bahwa, pemberdayaan tenaga kependidikan, salah satunya dengan melalui peninjauan terhadap proses kerja tenaga kependidikan penting untuk dilakukan sebagai salah satu upaya untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, sebagaimana program pemberdayaan dan peninjauan langsung yang dilaksanakan di MAN 2 Tulungagung terhadap tenaga kependidikan yang bertugas.

Ketiga, Untuk mendukung pemberdayaan pegawai/tenaga kependidikan, KTU mengatur tata letak kantor dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman akan menunjang motivasi dan semangat kerja yang lebih prima.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dorongan dalam membentuk rasa percaya diri pada pekerjaan tenaga kependidikan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat dilakukan dengan mengatur tata letak kantor se-nyaman mungkin, misalnya tata letak kantor

⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 224

⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 187

ruangannya diatur perbidang yang masih berdekatan dengan bidang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar keberadaan tenaga kependidikan tidak berjubel jadi satu ruangan yang dapat mengurangi kebebasan bergerak dalam bekerja. Oleh karena itu tata letak kantor memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai upaya pemberdayaan tenaga kependidikan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan semangat dan motivasi tenaga kependidikan dalam bekerja sehingga juga dapat memungkinkan tenaga kependidikan melakukan pengembangan pada potensi yang dimilikinya. Sebagaimana pernyataan Sedarmayanti bahwa proses dalam memberdayakan pegawai salah satunya dengan menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, hal ini menitik beratkan pada pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan dan pemberdayaan adalah membangun daya atau kekuatan dan kemampuan dengan mendorong, membangun, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkan.⁶ Dengan ini dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kebebasan ruang gerak atau keluwesan tenaga kependidikan dalam bekerja serta dapat memberikan semangat dan motivasi tenaga kependidikan untuk memberikan layanan yang lebih prima.

⁶ Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pengembangan Organisasi...*, hal. 122

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Tulungagung

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, KTU melakukan pemberdayaan pegawai dan pengembangan. Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian di lapangan langkah selanjutnya madrasah melakukan pengembangan, berikut penjelasan mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung:

Pertama, pengembangan pada tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki para tenaga kependidikan, sehingga tenaga kependidikan dapat membantu mengelola madrasah secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan madrasah.

Pengembangan tenaga kependidikan merupakan upaya madrasah untuk menghadapi tuntutan tugas/pekerjaan yang ada saat ini maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Sehingga pengembangan SDM khususnya tenaga kependidikan suatu keharusan mutlak dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan termasuk madrasah. Pengembangan pada tenaga kependidikan dapat memberikan manfaat kepada madrasah dan tenaga kependidikan sendiri. Bagi tenaga kependidikan, dengan mengikuti pengembangan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat mempermudah penyelesaian pekerjaannya. Sedangkan bagi madrasah, melalui pengembangan tenaga kependidikan diharapkan

dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sehingga produktivitas madrasah juga meningkat dengan dibuktikannya melalui pemberian layanan yang optimal serta efektif dan efisien.

Pengembangan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, yang memiliki pengaruh pada pencapaian kerja serta pengelolaan oleh tenaga kependidikan dan nantinya juga berpengaruh kepada produktivitas madrasah. Sebagaimana pernyataan Minarti bahwa pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan serta efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam satu uni organisasi pendidikan.⁷ Lebih diperjelas dengan pernyataan Nurul dan Teguh bahwa pengembangan SDM adalah segala upaya untuk meningkatkan agar potensi SDM menjadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas.⁸

Lebih lanjut Siagian menyatakan terdapat manfaat adanya pengembangan yaitu peningkatan produktivitas kerja organisasi yang meliputi tidak terjadinya pemborosan, kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan, serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang utuh.⁹

⁷ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2011), hal. 139

⁸ Nurul, dan Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 138

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 183

Jadi dapat dipahami bahwa pengembangan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga tenaga kependidikan dapat membantu mengelola madrasah secara efektif dan efisien.

Kedua, program pengembangan tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung berupa pelatihan, bimtek, pembinaan, diklat, dan *workshop*. Para tenaga kependidikan juga diberikan kebebasan untuk melakukan pengembangan sendiri atau otodidak melalui kerja sama dengan sesama rekan tenaga kependidikan baik dari dalam madrasah maupun dari luar madrasah.

Program pengembangan tenaga kependidikan merupakan bentuk kegiatan-kegiatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tenaga kependidikan yang berdasarkan analisa kebutuhan tenaga kependidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut berupa program pelatihan, bimtek, pembinaan, diklat, dan *workshop*. Selain itu madrasah juga memberikan kebebasan kepada tenaga kependidikan untuk belajar sendiri dalam melakukan pengembangan dengan tetap terkendali secara terprogram.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam pengembangan madrasah memberikan kebebasan kepada tenaga kependidikan untuk belajar sendiri dengan tetap terkendali secara terprogram. Dan juga terdapat program pengembangan dari Kemenag dan madrasah yang meliputi program pelatihan, bimtek, pembinaan, diklat, dan *workshop*. Hal ini sejalan dengan Siagian bahwa banyak organisasi/lembaga yang mendorong para pegawainya untuk belajar sendiri, akan tetapi tetap terkendala melalui proses belajar yang

terprogram.¹⁰ Dilengkapi oleh Arikunto dan Lia Yuliana yang menyatakan bahwa cara-cara pembinaan/pengembangan meliputi: melalui usaha sendiri, melalui kelompok profesi, *in service training*, lokakarya, seminar, rapat kerja, symposium, promosi jabatan, perjalanan dinas.¹¹ Dengan ini dapat dipahami bahwa pengembangan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan mengikuti program pelatihan, bimtek, pembinaan, diklat, dan *workshop* yang diadakan oleh Kemenag dan madrasah. Di samping itu madrasah juga memberikan kebebasan pengembangan dengan belajar sendiri yang tetap terendali secara terprogram.

Ketiga, Pengembangan tenaga kependidikan diadakan oleh Kementerian Agama/Kemenag dan madrasah sendiri. Program pengembangan yang diadakan oleh Kemenag dilakukan minimal setahun sekali. Dan untuk program pengembangan yang diadakan madrasah dilaksanakan secara insidental sesuai dengan jadwal sebagaimana yang telah diajukan di RKM.

Program pengembangan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dan suatu keharusan mutlak dilakukan. Oleh karena itu Kemenag dan madrasah/ lembaga pendidikan mengadakan program pengembangan untuk tenaga kependidikan. program pengembangan yang diadakan Kemenag dilakukan minimal setahun sekali berupa program diklat, bimtek, pelatihan, *workshop*, dll. Sedangkan program pengembangan

¹⁰ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 197

¹¹ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hal. 231

yang diadakan oleh madrasah dilaksanakan secara insidental sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan yang telah direncanakan pada RKM (rencana kerja madrasah). Perencanaan pada RKM ini berdasarkan analisis kebutuhan dari tenaga kependidikan.

Dalam mengadakan program pengembangan tenaga kependidikan baik yang diadakan oleh Kemenag maupun madrasah sendiri melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan diakhiri dengan evaluasi/kontrol. Sebagaimana kutipan dari Siagian, terdapat langkah-langkah dalam melakukan pengembangan, yaitu 1) penentuan kebutuhan, pelatihan dan pengembangan hanya diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada dengan ditentukan berdasarkan analisis yang tepat. 2) penentuan program, bentuk dan sifat suatu program pelatihan dan pengembangan ditentukan oleh hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang ingin dicapai. 3) pelaksanaan program, penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan bersifat sangat situasional.¹² Dengan ini dapat dipahami bahwa program pengembangan dari Kemenag dan madrasah diadakan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kependidikan dengan mengikuti langkah-langkah yaitu penentuan kebutuhan, penentuan program, dan pelaksanaan program.

¹² Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 185

C. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Tulungagung

Dalam upaya mengetahui *feedback* dari pemberdayaan dan pengembangan serta mengetahui kinerja para SDM, madrasah melakukan evaluasi secara berkala. Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian, evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebagai berikut:

Pertama, evaluasi kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung dilaksanakan sebagai tolok ukur serta instrumen untuk menilai pencapaian dan performa kerja tenaga kependidikan yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja para tenaga kependidikan. Selain itu evaluasi ini juga digunakan dalam menentukan penilaian kinerja tenaga kependidikan yang akan dilaporkan kepada kepala madrasah.

Dalam upaya mengetahui performa kerja dan menentukan penilaian kinerja tenaga kependidikan, maka perlu dilakukannya evaluasi kinerja. Setelah melakukan semua proses atau tahapan pengelolaan tenaga kependidikan, langkah terakhirnya perlu dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dapat dikatakan sebagai alat pengawasan/ kontrol terhadap pencapaian kerja atau prestasi kerja tenaga kependidikan. Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan untuk perbaikan kinerja tenaga kependidikan yang belum tercapai dan lebih meningkatkan kinerja dari sebelumnya.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja para tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga

kependidikan. Menurut Mangkunegara, secara spesifik tujuan evaluasi kinerja meliputi: meningkatkan saling pengertian antara karyawan, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta kepedulian terhadap karier, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan.¹³

Dilengkapi juga oleh Nurul dan Teguh dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan", terdapat beberapa alasan pentingnya evaluasi kinerja ini yang meliputi: 1) evaluasi memiliki peran terintegrasi, dimana dengan evaluasi ini manajer/pengelola akan mengetahui pencapaian tujuan dari para pegawai sehingga evaluasi ini harus dilakukan secara berkala. 2) dengan evaluasi manajer dan pegawai akan memungkinkan untuk melakukan kerja sama seperti menyusun rencana bersama, mengoreksi kesalahan bersama, memperbaiki kekurangan bersama, menegaskan hal-hal yang benar secara bersama. 3) evaluasi dapat digunakan untuk perencanaan karier dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperhatikan kekuatan dan kekurangannya.¹⁴ Jadi dapat dipahami bahwa evaluasi kinerja memiliki peranan penting untuk mengetahui prestasi kerja dan menentukan penilaian kinerja tenaga kependidikan yang bertujuan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 10

¹⁴ Nurul dan Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 148

Kedua, evaluasi kinerja diadakan setiap 6 bulan sekali perbidang dan sebulan sekali dengan mengumpulkan bukin (buku catatan kinerja) ke KTU, serta KTU melakukan peninjauan langsung setiap sebulan sekali ke satpam dan petugas kebersihan. Di samping itu terdapat evaluasi kinerja yang dilihat dari absensi kehadiran tenaga kependidikan.

Dalam mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan merupakan tanggung jawab KTU sebagai pengelola seluruh tenaga kependidikan. evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dan memiliki pengaruh pada proses pengelolaan lainnya termasuk pada pemberdayaan dan pengembangan. Untuk memudahkan dalam mengevaluasi dan memperoleh hasil yang akurat dari penilaian kinerja, KTU menggunakan beberapa metode diantaranya dengan bukin, peninjauan langsung setiap sebulan sekali, dan melalui absensi kehadiran.

Dengan metode yang digunakan, KTU dapat menilai kedisiplinan kerja tenaga kependidikan, rasa tanggung jawab tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya, pencapaian pekerjaan atau tujuan yang sudah dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan kutipan dari Nurul dan Teguh, menurut Robbins terdapat tiga kriteria yang paling populer untuk mengevaluasi kerja pegawai, yaitu hasil pekerjaan individu, perilaku, dan sikap.¹⁵ Maka dapat dipahami, dalam upaya evaluasi kinerja tenaga kependidikan yang terdiri dari hasil pekerjaan individu, perilaku, dan sikap dapat menggunakan beberapa metode yaitu melalui bukin, peninjauan langsung, dan melihat absensi kehadiran.

¹⁵ Nurul, dan Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 179

Ketiga, evaluasi kinerja untuk tenaga kependidikan yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil) terdapat SKP (sasaran kinerja pegawai) setiap setahun sekali yang merupakan pengganti dari DP3.

Sebagaimana pada tenaga pendidik yang terdapat PKG (penilaian kinerja guru), pada tenaga kependidikan juga terdapat SKP sebagai bentuk kontrol pemerintah (Kemenag) terhadap kinerja pegawai/tenaga kependidikan yang berstatus PNS. Ini dijelaskan pada PP Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja. Dan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Disebutkan pada PP No. 30 Tahun 2019 tentang Kinerja PNS, SKP terdiri atas 1) perencanaan kinerja, 2) pelaksanaan, pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja, 3) penilaian kinerja, 4) tindak lanjut dan 5) sistem informasi kinerja PNS.¹⁶ Melalui PP (peraturan pemerintah) ini dapat dipahami bahwa pemerintah yang menaungi madrasah yaitu Kemenag juga melakukan evaluasi kinerja terhadap tenaga kependidikan yang berstatus PNS melalui laporan SKP yang dilaporkan setiap akhir tahun ajaran dan dapat digunakan sebagai kenaikan jabatan tenaga kependidikan setiap 4 tahun sekali.

¹⁶ Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS