J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Studi Literatur: Pengembangan Instrumen Penelitian Untuk Evaluasi Kinerja Manajemen Pendidikan

Aminah Chandra Kasih[1], Muhammad Muswapi[2]
[1,2]Universitas Negeri Jambi
E-mail: amick2023@gmail.com[1], Mohamad.Muspawi@unja.ac.id[2]

Article History:
Received: 28 Oktober 2024
Revised: 08 Desember 2024
Accepted: 11 Desember 2024

Keywords: *Educational management; Performance evaluation; Research instrument*

Abstract: *This study aims to develop a research instrument for evaluating educational management performance, focusing on validity and reliability assessment. The study is a literature review that synthesizes findings from recent studies on educational management performance indicators. Using systematic literature analysis, the key variables affecting management performance were identified, including leadership quality, organizational culture, and resource allocation. This paper provides a detailed discussion on developing reliable evaluation tools. The results underline the importance of context-based adaptation of the instrument to suit various educational settings.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, evaluasi kinerja manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan pendidikan (Irawan & Haryani, 2023). Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses manajemen berjalan dengan baik dan dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya berfokus pada keberhasilan dalam mencapai target administrasi, tetapi juga pada pencapaian kualitas pembelajaran serta peningkatan pengalaman belajar siswa (Wang & Degol, 2015). Seiring dengan berkembangnya kebutuhan pendidikan, pengembangan instrumen yang valid dan reliabel menjadi semakin penting agar evaluasi dapat dilakukan secara tepat sasaran dan berbasis data yang kuat.

Terdapat berbagai penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja manajemen pendidikan, antara lain kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya. Menurut (Bush, 2020), kualitas kepemimpinan adalah salah satu faktor paling penting yang menentukan keberhasilan manajemen pendidikan. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu mengarahkan timnya dengan baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi staf, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan lembaga pendidikan. Budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam manajemen pendidikan. Menurut (Schein & Schein, 2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Dalam konteks pendidikan, budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pembelajaran yang berkelanjutan.

Alokasi sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya material, juga

sangat berpengaruh terhadap kinerja manajemen pendidikan. Menurut (Leithwood et al., 2019), alokasi sumber daya yang efisien dan efektif dapat membantu institusi pendidikan untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik. Penggunaan sumber daya yang tepat memungkinkan sekolah untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan siswa dan staf untuk belajar dan mengajar secara optimal. Namun, manajemen yang kurang baik dalam alokasi sumber daya dapat menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen evaluasi yang dapat mengukur kinerja manajemen pendidikan secara komprehensif. Pengembangan instrumen ini penting karena evaluasi kinerja yang dilakukan dengan instrumen yang tidak valid dan tidak reliabel akan menghasilkan informasi yang tidak akurat dan tidak dapat diandalkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Oleh karena itu, aspek validitas dan reliabilitas menjadi sangat penting dalam pengembangan instrumen evaluasi (Creswell, 2018).

Pengembangan instrumen evaluasi ini juga akan mempertimbangkan kontekstualisasi terhadap lingkungan pendidikan tertentu (Anti et al., 2021). Menurut (Hallinger, 2015), setiap institusi pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penyesuaian dalam alat evaluasi yang digunakan. Misalnya, sekolah di perkotaan dan pedesaan memiliki tantangan yang berbeda dalam hal akses sumber daya dan budaya organisasi. Oleh karena itu, instrumen evaluasi yang dikembangkan harus cukup fleksibel untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan yang berbeda.

Studi ini mengadopsi pendekatan studi literatur yang sistematis untuk mengidentifikasi indikator-indikator kinerja yang paling relevan dan signifikan dalam konteks manajemen pendidikan. Dengan mengumpulkan data dari berbagai studi empiris, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. Studi oleh (Robinson et al., 2008) menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berkontribusi besar terhadap pencapaian hasil belajar siswa. Selain itu, peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang kolaboratif juga diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan hasil pembelajaran (Leithwood et al., 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan instrumen yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen pendidikan dengan memperhatikan berbagai faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya. Evaluasi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Kontribusi penelitian ini bagi perkembangan ilmu pengetahuan adalah menyediakan alat ukur yang dapat digunakan oleh peneliti lain untuk mengevaluasi kinerja manajemen pendidikan di berbagai konteks, baik nasional maupun internasional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur sistematis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode analisis literatur. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi indikator kinerja manajemen pendidikan dan mengembangkan instrumen evaluasi yang valid dan reliabel. Populasi dari penelitian ini adalah literatur ilmiah yang relevan yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir. Sebanyak 20 artikel telah di review untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif terkait topik ini.

Sampel penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, di mana hanya artikel-artikel yang relevan dan memiliki kredibilitas tinggi yang diambil sebagai sumber data. Artikel yang dipilih harus mencakup topik-topik terkait manajemen pendidikan, evaluasi kinerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Teknik purposive sampling ini digunakan untuk

memastikan bahwa hanya data yang relevan dan berkualitas tinggi yang dianalisis lebih lanjut (Creswell, 2018).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis konten. Analisis konten dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama dari artikel-artikel yang dianalisis, kemudian mengelompokkan data berdasarkan variabel-variabel yang relevan seperti kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya. Analisis ini bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel dan memahami pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja manajemen pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap 20 artikel ilmiah, ditemukan bahwa terdapat tiga variabel utama yang sangat mempengaruhi kinerja manajemen pendidikan, yaitu kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya. Analisis menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas manajemen pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, meningkatkan keterlibatan staf, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Hallinger, 2015). Data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki dampak yang lebih positif terhadap kepuasan staf dan kinerja organisasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada staf untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Selain kualitas kepemimpinan, budaya organisasi juga ditemukan sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kinerja manajemen pendidikan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kolaborasi di antara staf pengajar, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan (Schein & Schein, 2019). Sekolah yang memiliki budaya yang kolaboratif dan terbuka terhadap perubahan cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan prestasi siswa dan mencapai tujuan pendidikan. Penelitian (Robinson et al., 2008) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan dalam meningkatkan kinerja staf, terutama dalam hal kolaborasi dan dukungan sosial antaranggota tim.

Alokasi sumber daya yang tepat dan efisien merupakan variabel ketiga yang sangat mempengaruhi kinerja manajemen pendidikan. Sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk tenaga pengajar, fasilitas, maupun dana, sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif. Hasil analisis menunjukkan bahwa sekolah yang mampu mengalokasikan sumber daya dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan (Leithwood et al., 2019). Pengelolaan sumber daya yang efisien memungkinkan sekolah untuk menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, alat peraga yang lengkap, dan akses terhadap teknologi pendidikan (Irawan et al., 2023). Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Ketiga variabel ini, yaitu kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya, saling terkait dan berperan penting dalam menentukan kinerja manajemen pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif, sedangkan budaya yang kuat akan mempermudah pengelolaan sumber daya secara efisien. Dengan demikian, ketiga faktor ini harus dikelola secara sinergis untuk mencapai kinerja manajemen pendidikan yang optimal. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan instrumen evaluasi yang dapat mengukur secara akurat variabel-variabel ini agar dapat digunakan

sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan.

Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya merupakan variabel-variabel utama yang menentukan keberhasilan manajemen pendidikan (Haryani et al., 2022). Kualitas kepemimpinan, misalnya, tidak hanya terkait dengan kemampuan untuk mengarahkan tim, tetapi juga dengan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada staf pendidikan (Bryant, 2020). Kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan iklim organisasi yang positif, di mana staf merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Wulan & Sanjaya, 2022).

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan manajemen pendidikan. Budaya yang sehat dan positif akan mempengaruhi cara kerja staf, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa dan satu sama lain. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan keterbukaan dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja staf, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat membantu institusi pendidikan lebih responsif terhadap perubahan, baik dalam hal kebijakan pendidikan maupun perkembangan teknologi (Atkinson, 2014).

Alokasi sumber daya yang tepat dan efisien adalah faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja manajemen pendidikan. Sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk fasilitas fisik, tenaga pengajar yang berkualitas, maupun dukungan finansial, sangat penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Studi oleh (Smart, 2021) menunjukkan bahwa sekolah yang mampu mengalokasikan sumber daya dengan baik akan memiliki hasil belajar yang lebih baik, karena siswa dan staf memiliki akses ke fasilitas dan materi yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran. Selain itu, pemimpin yang efektif akan memastikan bahwa alokasi sumber daya dilakukan secara adil dan berdasarkan prioritas yang jelas, sehingga setiap aspek penting dalam proses pendidikan mendapatkan perhatian yang memadai (Robinson et al., 2008).

Interaksi antara kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya juga penting untuk diperhatikan. Misalnya, kepemimpinan yang baik dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan mendukung alokasi sumber daya yang efektif. Pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas dan mendorong kolaborasi di antara staf akan lebih berhasil dalam memastikan bahwa sumber daya dialokasikan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas organisasi (Candrasari, 2023). Dengan demikian, hubungan antara ketiga variabel ini harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja manajemen pendidikan yang optimal.

Dari hasil pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja manajemen pendidikan memerlukan pendekatan yang holistik, yang mempertimbangkan interaksi antara berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang positif, dan alokasi sumber daya yang tepat harus dikelola secara sinergis untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan instrumen evaluasi kinerja manajemen pendidikan harus mencakup ketiga aspek ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan institusi pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja manajemen pendidikan, yaitu kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan alokasi sumber daya. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan pembelajaran

yang kondusif dan meningkatkan keterlibatan serta motivasi staf. Budaya organisasi yang kuat mendukung kolaborasi dan inovasi, sedangkan alokasi sumber daya yang tepat dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Ketiga variabel ini saling berkaitan dan harus dikelola secara sinergis untuk mencapai kinerja manajemen pendidikan yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

Anti, F. F., Haryani, M., & Wahyuni, H. (2021). The Analysis of Depression Levels at Undergraduate Students. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, *4*(3), 212–216.

Atkinson, M. (2014). Educational leadership and management in an international school context. *Researchgate*, *July 2013*.

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management.*

Candrasari, R. (2023). Visionary Leadership In Education Management: Leading Toward Optimal Achievement In The Era Of Independent Learning. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, *3*(3), 451–467.

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Hallinger, P. (2015). Exploring the journey of school improvement : Classifying and analyzing patterns of change in school improvement processes and learning outcomes This article was downloaded by : [Hallinger , Philip] School Effectiveness and School Improvement Exploring. *School Effectiveness and School Improvement*, *22*(1). https://doi.org/10.1080/09243453.2010.536322

Haryani, M., Nurkhoiroh, Suardika, I. K., H, A. I., & Anwar, K. (2022). Peningkatan Hasil Belajar Pjok Materi Pergaulan Sehat Menggunakan Metode Pembelajaran Pendekatan Saintifik. *Riyadhoh : Jurnal Pendidikan Olahraga*, *5*, 71–77.

Irawan, S., & Haryani, M. (2023). Dampak Media Pembelajaran Melalui Website Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Dengan Model Pembelajaran PBL. *Global Journal Sport*, *1*(1), 243–253.

Irawan, S., Haryani, M., Haryanto, A. I., Isnanto, J., & Ilham, A. (2023). Meningkatkan Efisiensi Passing Pada Olahraga Futsal. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *2*(9), 6073–6078.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2019). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, *0*(0), 1–18. https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The Impact of Leadership on Student Outcomes : An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. *Educational Administration Quarterly*, *44*(5), 635–674. https://doi.org/10.1177/0013161X08321509

Schein, E. H., & Schein, W. P. (2019). *Organizational Culture and Leadership*.

Smart, R. (2021). Comparing Resource-Allocation Practices on Student Performance Between Charter Public Schools and Traditional Public Schools. *Researchgate*, *January 2019*.

Wang, M., & Degol, J. L. (2015). School Climate : a Review of the Construct , Measurement , and Impact on Student Outcomes. *Educ Psychol Rev*. https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1

Wulan, R., & Sanjaya, W. (2022). Developing Positive School Climate for Inclusive Education. *Journal of Education for Sustainability and Diversity*, *1*(1), 54–66.