

ABSTRAK

Sunariah (2017) : Sistem Managemen Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Hang Nadim Malay School Batam.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia telah banyak dilakukan oleh pemerintah, diantaranya menetapkan regulasi tentang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan aspek-aspek pendidikan yang lainnya. Untuk mewujudkan lulusan yang berkualitas, diperlukan suatu upaya yang sungguh-sungguh dari segenap pengelola pendidikan terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Di Sekolah Dasar Islam Hang Nadim Malay School Batam, dari gejala-gejala yang diobservasi manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan telah dilakukan, namun sistem manajemen evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut masih perlu dimaksimalkan lagi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem manajemen evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Hang Nadim Malay School Batam serta faktor pendukung sistem manajemen evaluasi tersebut dan faktor penghambatnya. Untuk menjawab permasalahan penelitian tersebut, maka penulis menggunakan instrument penelitian berupa teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Teknik wawancara dimaksudkan untuk menggali informasi terkait dengan sistem manajemen evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Hang Nadim Malay School Batam serta faktor pendukung dan faktor penghambat sistem manajemen evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Teknik dokumentasi dimaksudkan untuk menggali informasi terkait dengan sistem manajemen evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Hang Nadim Malay School Batam serta faktor pendukung dan faktor penghambat sistem manajemen evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Teknik wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru. Teknik dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen yang diperlukan untuk menunjang informasi tentang sistem manajemen evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan adalah ; bahwa sistem manajemen evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ditetapkan berdasarkan standar kinerja organisasi. Sebagai salah satu organisasi yang memberikan pelayanan jasa pendidikan anak, berdasarkan data di lapangan bahwa sejak 2016 di Sekolah dasar Islam Hang Nadim Malay School Kota Batam telah diterapkan penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) bagi setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) tersebut dilakukan melalui pertemuan mingguan, pertemuan bulanan dan pertemuan tahunan antara Kepala Sekolah atau (*Managing Director*) dengan guru (tenaga pendidik) serta karyawan (tenaga kependidikan). Penilaian kinerja tersebut juga dilakukan melalui aktivitas observasi rutin setiap hari terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Faktor penunjang terhadap sistem manajemen evaluasi adalah sarana dan prasarana yang cukup serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang sudah bagus, sedangkan yang menjadi penghambat sistem manajemen evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan si Sekolah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dasar Islam Hang Nadim Malay school Batam boleh dikatakan tidak ada karena seluruh elemen sumber daya manusia bekerja dengan tugas pokok dan fungsinya.

ملخص

سوناريه (2018) : نظام الإدارة لتقدير أداء المعلّمين وأفراد التعليم في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام.

وقد اضطاعت الحكومة إلى حد كبير بالجهود الزرقاء إلى تحسين نوعية التعليم في إندونيسيا، بما في ذلك وضع لوائح بشأن أداء المربين وموظفي التعليم وغير ذلك من جوانب التعليم. لتحقيق الخريجين المؤهلين، مطلوب جهد جاد من جميع مديري التعليم وخاصة المعلمين وموظفي التعليم. بما في ذلك وضع اللوائح أو تنظيم أداء المعلمين والعاملين في مجال التعليم والجوانب التربوية الأخرى. ولتحقيق الخريجين المؤهلين، فإنه من المطلوب أن يبذل كل من المعلم جهده الحقيقي، من جميع مديري التعليم، وخاصة المربين وموظفي التعليم في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام. من الأعراض التي لوحظت، تم تنفيذ إدارة الأداء للمعلمين وموظفي التعليم، ولكن نظام تقييم الأداء من المربين وموظفي التعليم في المدرسة لا يزال بحاجة إلى تعظيمه مرة أخرى. والغرض من هذه الدراسة هو معرفة نظام إدارة تقييم العاملين في التعليم وموظفي التعليم في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام، ومعرفة العوامل الداعمة والمешبطة لنظام التقييم. وحل مشاكل هذه الدراسة، يستخدم الباحث أدوات البحث في شكل تقنيات المقابلة وتقنيات التوثيق. وتحدف تقنية المقابلة إلى استكشاف المعلومات المتعلقة بنظام تقييم المربين والعاملين في التعليم في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام، وتحديد العوامل الداعمة والعوامل المешبطة لنظام تقييم أعضاء هيئة التدريس وموظفي التعليم. وتحدف تقنية المقابلة لاستكشاف المعلومات المتعلقة بنظام تقييم المربين والعاملين في التعليم في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام، وتحديد العوامل الداعمة والعوامل التي تربط نظام التقييم من أعضاء هيئة التدريس وموظفي التعليم. وقد أجريت تقنية المقابلة مع مدير المدرسة والمعلمين. وتحدف تقنية التوثيق إلى استكمال بيانات البحث في شكل وثائق مطلوبة لدعم المعلومات المتعلقة بنظام تقييم المربين والعاملين في مجال التعليم. نتائج هذه الدراسة هي؛ من اللازم أن يكون تعيين نظام تقييم أداء المربين وموظفي التعليم مبنياً على أساس معايير أداء المنظمة. باعتبارها واحدة من المنظمات التي توفر الخدمات لتعليم الأطفال، استناداً إلى البيانات التي حصل إليها الباحث في ميدان البحث، أن تقييم الأداء (Performance Appraisal) لجميع المربين وموظفي التعليم قد طبقت منذ عام 2016 في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام. وقد يتم تقييم الأداء من خلال اجتماعات أسبوعية واجتماعات شهرية واجتماعات سنوية بين مدير المدرسة (Managing Director) أو المدير العام مع المعلمين وكذلك الموظفين والعاملين في مجال التعليم. ويتم تقييم الأداء أيضاً من خلال وأنشطة المراقبة اليومية على تنفيذ المهام التي يؤدinya المربون وموظفو التعليم. ومن العوامل الداعمة لنظام إدارة التقييم هي وجود المرافق والبنية التحتية الكافية والمدعومة بالموارد البشرية الجديدة، وفي حين ليس هناك العوامل التي ترتبط نظام إدارة تقييم الأداء للمعلمين والموظفين التربويين في المدرسة الابتدائية الإسلامية هانغ نديم مالاي باتام، لأن جميع عناصر الموارد البشرية تعمل بالمهمة والوظيفة الرئيسية.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Sunariah (2017): Evaluation Performance Management System of Educators and Education Personnel in Islamic Elementary School Hang Nadim Malay School Batam.

Efforts to improve the quality of education in Indonesia have been largely undertaken by the government, including establishing regulations on the performance of educators and education personnel and other aspects of education. to realize qualified graduates, a serious effort from all educational managers, especially teachers and education personnel, is required. In Hang Nadim Malay School of Islamic School Batam, from the observed symptoms, the performance management of educators and education personnel have been done, but the performance evaluation system in the school still needs to be maximized again. The purpose of this research is to know the evaluation system of the performance of educator and educational staff at Hang Nadim Malay School of Islamic School Batam as well as the supporting factor of the evaluation system and its inhibiting factors. To answer the research question, the authors use research instruments in the form of interview and documentation. The interview technique is intended to explore information related to the evaluation system of educators and education personnel at Hang Nadim Malay School Islamic School and to identify the supporting and inhibiting factors of the evaluation system of the teaching staff and the education personnel. The interview technique is intended to explore information related to the evaluation system of educators and education personnel at the Hang Nadim Malay School Islamic School and to identify the supporting factors and factors inhibiting the evaluation system of the teaching staff and the education personnel. Interview techniques were conducted with principals and teachers. Documentation technique is intended to complement the research data in the form of documents needed to support information about the evaluation system of educators and educational personnel. The result is that the performance evaluation system of educators and educational staff is established on the basis of the organization's performance standards. As one of the organizations that provide child education services, based on data in the field that since 2016 at Hang Nadim Malay School Islamic School of Batam City has applied Performance Appraisal for every educator and staff. Performance Appraisal is conducted through weekly meetings, monthly meetings and annual meetings between the Principal or Managing Director with teachers as well as employees. The performance appraisal is also done through daily routine observation activities on the implementation of tasks performed by educators and education personnel. The supporting factors of the evaluation management system are adequate facilities and infrastructure and supported by good human resources, while the inhibitor management system performance evaluation of educators and educational staff of the school of Islam Hang Nadim Malay school Batam is not there because all elements human resources work with the main task and function.