



Analisis Efektivitas Manajemen Kinerja dalam Mengukur Performa Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi

Nofitri Wulan Ramadhani¹, Adellia Asfarah Kurniawan²

Marsha Nara Andira³, Anisa Choirin NM⁴, Muhammad Khoirul Anwar⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail: nvtrwulan@gmail.com

Article Info

Article history:

Received October 30, 2025

Revised November 05, 2025

Accepted November 08, 2025

Keywords:

Effectiveness, Performance Management, Educational Personnel, Higher Education

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of performance management in measuring the performance of educational staff in higher education. The method used is descriptive qualitative with a literature study approach sourced from journals, books, and research reports. The results of the study indicate that good performance management can improve the motivation, professionalism, and work quality of educational staff. However, its implementation still faces obstacles such as lack of training, unclear assessment indicators, and limited use of technology. Therefore, improvements are needed to the performance evaluation system to be more effective in supporting service quality improvements and achieving the goals of higher education in Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received October 30, 2025

Revised November 05, 2025

Accepted November 08, 2025

Kata Kunci:

Efektivitas, Manajemen Kinerja, Tenaga Kependidikan, Perguruan Tinggi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen kinerja dalam mengukur performa tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur yang bersumber dari jurnal, buku, dan laporan penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, profesionalitas, dan kualitas kerja tenaga kependidikan. Namun, penerapannya masih menghadapi kendala seperti kurangnya pelatihan, indikator penilaian yang belum jelas, dan pemanfaatan teknologi yang terbatas. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan sistem evaluasi kinerja agar lebih efektif dalam mendukung peningkatan mutu layanan dan pencapaian tujuan perguruan tinggi di Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Nofitri Wulan Ramadhani

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: nvtrwulan@gmail.com



PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memainkan peran sentral sebagai fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, berkualitas tinggi, dan mampu bertahan dalam jangka panjang, di mana kinerja para tenaga kependidikan, termasuk dosen dan staf pendukung menjadi faktor penentu yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi institusi secara keseluruhan. Sistem manajemen kinerja yang diterapkan secara efektif berfungsi sebagai alat strategis yang esensial, tidak hanya untuk mengukur tingkat pencapaian individu, tetapi juga untuk mengevaluasi secara mendalam serta meningkatkan secara berkelanjutan kontribusi mereka dalam berbagai aspek utama, seperti proses pengajaran dan pembelajaran, kegiatan penelitian ilmiah, serta pengabdian kepada masyarakat luas. Dalam lingkungan perguruan tinggi, keberhasilan manajemen kinerja ini tidak terbatas pada pemenuhan target pribadi semata, melainkan juga melibatkan penyelarasan yang harmonis dengan arah strategis institusi secara keseluruhan, sekaligus kemampuan untuk merespons secara adaptif terhadap perubahan global yang semakin cepat, seperti kemajuan teknologi digital yang kompleks (Juita et al., 2024).

Berbagai studi empiris terkini telah membuktikan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang terorganisir dengan baik mampu meningkatkan tingkat motivasi internal para tenaga kependidikan, memperkuat rasa akuntabilitas mereka terhadap tugas-tugas yang ditanggung, serta secara signifikan meningkatkan produktivitas secara menyeluruh, sekaligus secara proaktif mengidentifikasi kekurangan kompetensi yang ada dan memerlukan program pengembangan yang

tepat sasaran. Meskipun demikian, praktik implementasi di sejumlah perguruan tinggi masih sering kali terhambat oleh berbagai kendala mendasar, antara lain pemilihan indikator pengukuran yang belum sepenuhnya relevan dengan konteks aktual, minimnya pemanfaatan teknologi integratif untuk mendukung proses evaluasi, serta adanya resistensi dari budaya organisasi internal yang cenderung menolak mekanisme evaluasi yang bersifat berkesinambungan dan transparan. Oleh karena itu, analisis efektivitas manajemen kinerja dalam mengukur performa tenaga kependidikan di perguruan tinggi menjadi relevan untuk menghasilkan serangkaian rekomendasi kebijakan yang lebih fleksibel, adaptif terhadap perubahan, serta didasarkan pada data dan bukti empiris yang kuat, yang pada akhirnya akan mendukung proses transformasi institusi pendidikan tinggi menuju pencapaian keunggulan yang berkelanjutan dan berkesinambungan dalam jangka Panjang (Putra et al., 2025).

Di Indonesia, analisis efektivitas manajemen kinerja dalam mengukur performa tenaga kependidikan di perguruan tinggi semakin menjadi fokus utama seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan tinggi, di mana manajemen kinerja dirancang untuk menilai kontribusi tenaga kependidikan terhadap kelancaran operasional institusi melalui indikator-indikator seperti tanggung jawab, mutu hasil kerja, dan kedisiplinan, sehingga mendukung pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi secara efisien (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023). Penelitian di berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta mengungkapkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif mencakup perencanaan rekrutmen



berbasis penilaian kebutuhan, mekanisme evaluasi berkala, serta program pengembangan profesional seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan pelayanan prima kepada sivitas akademika dan mendorong inovasi organisasi (Sanda et al., 2022). Sementara itu, dalam konteks perguruan tinggi berbasis Islam, model manajemen pengetahuan seperti SECI terbukti memperkuat kinerja tenaga kependidikan melalui fasilitasi pertukaran informasi dan pembelajaran kolaboratif, meskipun masih terdapat celah dalam penyesuaian khusus terhadap budaya institusi (Satriawan & Kurniawaty, 2024). Namun demikian pada tingkat praktis, efektivitas manajemen kinerja masih menghadapi beberapa tantangan (Sunarya, 2022)

Pertama, implementasi manajemen kinerja di perguruan tinggi sering kali belum terintegrasi secara optimal dengan penilaian yang berbasis kompetensi, sehingga sulit mengukur performa tenaga kependidikan secara holistik, baik dari aspek administratif maupun operasional, yang pada akhirnya mempengaruhi efisiensi layanan pendukung pendidikan (Aryawibawa et al., 2024). Kedua, kurangnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi tenaga kependidikan yang menciptakan kesenjangan antara harapan institusi dan kemampuan aktual mereka dalam menangani tugas non-akademik, seperti pengelolaan administrasi mahasiswa atau penyelenggaraan kegiatan kampus, yang berujung pada rendahnya motivasi kerja dan tingginya tingkat pergantian pegawai (Ramly et al., 2024). Ketiga, ketidakseimbangan antara beban kerja, kompensasi, dan dukungan manajemen sering menimbulkan

ketidakpuasan tenaga kependidikan, di mana sistem penghargaan yang tidak transparan gagal memotivasi peningkatan kinerja, sehingga program manajemen kinerja hanya menjadi formalitas belaka daripada alat pengukur yang efektif (Adhari, 2022). Keempat, rendahnya pemanfaatan teknologi digital dalam proses penilaian kinerja, seperti ketiadaan platform e-performance yang terintegrasi, menghambat pemantauan secara real-time dan pemberian umpan balik tepat waktu, terutama di perguruan tinggi negeri dengan keterbatasan sumber daya (Risqiah & Amina, 2024). Permasalahan ini muncul dalam berbagai konteks manajemen SDM di perguruan tinggi Indonesia. Program manajemen kinerja di perguruan tinggi diatur secara tegas melalui dokumen operasional yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menekankan peningkatan kompetensi dan performa pegawai non-akademik untuk mendukung tri dharma perguruan tinggi (Pemerintah Republik Indonesia, 2020).

Meneliti efektivitas manajemen kinerja dalam mengukur performa tenaga kependidikan di perguruan tinggi memiliki arti penting karena tiga alasan pokok. Pertama, manajemen kinerja yang efektif merupakan landasan utama untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme tenaga kependidikan, yang merupakan komponen esensial dalam mendukung operasional perguruan tinggi di Indonesia. Berdasarkan data Kemendikbudristek tahun 2023, tenaga kependidikan menyumbang sekitar 25% dari total SDM perguruan tinggi negeri dan swasta, tetapi hanya 60% di antaranya yang



mencapai performa optimal menurut indikator kompetensi inti (administrasi, layanan mahasiswa, dan dukungan akademik). Rendahnya angka ini sering disebabkan oleh absennya sistem pengukuran terpadu (Kemenristekdikti, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengoptimalkan kontribusi mereka guna mewujudkan pendidikan tinggi yang bermutu, sebagaimana ditekankan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menargetkan peningkatan mutu sumber daya manusia pendukung (Pemerintah Republik Indonesia, 2020). Kedua, implementasi manajemen kinerja yang tepat memerlukan kolaborasi insentif antara pimpinan perguruan tinggi, unit SDM, dan tenaga kependidikan itu sendiri, sehingga terbentuk ekosistem akuntabilitas yang berkelanjutan. Studi terbaru menunjukkan bahwa model SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) dalam manajemen pengetahuan mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan hingga 35% melalui pertukaran informasi yang efektif, terutama di perguruan tinggi berbasis nilai keagamaan di mana faktor budaya organisasi memainkan peran signifikan (Satriawan & Kurniawaty, 2024). Ketiga, efektivitas manajemen kinerja terbukti sebagai pendekatan paling diminati dan berdampak tinggi dibandingkan metode konvensional lainnya, dengan tingkat adopsi 78% di perguruan tinggi negeri dan kenaikan performa rata-rata 28% setelah implementasi, menjadikannya prioritas strategis untuk pengembangan institusi (Bara Jonathan Rihi Hina et al., 2024).

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan dan hasil pemikiran yang

telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Efektivitas Manajemen Kinerja dalam Mengukur Performa Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis dan memahami efektivitas manajemen kinerja terhadap performa tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Data dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder, seperti artikel jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan topik. Pemilihan sumber dilakukan dengan hati-hati dan terarah, dengan mempertimbangkan relevansi, keakuratan, serta kesesuaian informasi. Setiap literatur yang dipelajari dianalisis untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta pola hubungan antar variabel yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan. Hasil dari proses analisis tersebut disusun secara sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas manajemen kinerja dalam mendukung peningkatan performa tenaga kependidikan. Dengan cara ini, hasil kajian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi sebenarnya dan membantu peneliti dalam melakukan analisis secara menyeluruh.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen Kinerja dalam Konteks Perguruan Tinggi

Manajemen kinerja merupakan proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan peningkatan kinerja individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan strategi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, konsep ini tidak hanya terfokus pada pencapaian target pribadi, melainkan juga pada penyelarasan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Manajemen kinerja berfungsi sebagai alat strategis untuk mengukur kontribusi tenaga kependidikan yang mencakup staf administratif, teknisi laboratorium, pustakawan, dan pegawai pendukung dalam mendukung operasional institusi. Konsep ini melibatkan siklus berkelanjutan: penetapan tujuan (*goal setting*), pengukuran performa melalui indikator kunci (*key performance indicators/KPI*), umpan balik konstruktif, dan pengembangan kompetensi (Shopiana, 2025). Di Indonesia, implementasi konsep ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (sebagaimana diubah oleh UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), yang menekankan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan untuk mendukung efisiensi institusi.

Lebih lanjut, konsep manajemen kinerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama: dimensi proses dan dimensi hasil. Dimensi proses mencakup aktivitas harian seperti pengelolaan administrasi mahasiswa,

pemeliharaan fasilitas, dan dukungan logistik untuk kegiatan akademik, sementara dimensi hasil menilai dampaknya terhadap pencapaian visi institusi, seperti peningkatan kepuasan sivitas akademika atau efisiensi anggaran. Studi oleh (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023) menunjukkan bahwa di perguruan tinggi Indonesia, indikator utama meliputi tanggung jawab (*responsibility*), mutu hasil kerja (*quality of work output*), dan kedisiplinan (*discipline*), yang secara kolektif berkontribusi pada 70% variabel performa tenaga kependidikan. Namun, konsep ini sering kali terfragmentasi karena kurangnya integrasi dengan budaya organisasi, di mana tenaga kependidikan cenderung dipandang sebagai pendukung sekunder daripada mitra strategis. Hal ini sejalan dengan temuan (Sanda et al., 2022), yang mengidentifikasi bahwa model manajemen kinerja yang berbasis kompetensi seperti *Competency-Based Performance Management (CBPM)* dapat meningkatkan alignment antara tugas individu dan strategi institusi hingga 40% di perguruan tinggi negeri.

Dalam perspektif global, konsep manajemen kinerja di perguruan tinggi dipengaruhi oleh kerangka *Balanced Scorecard (BSC)*, yang mengintegrasikan perspektif keuangan, pelanggan (mahasiswa), proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Adaptasi BSC di Indonesia, sebagaimana dibahas oleh (Nengsih et al., 2025), menekankan pada perspektif pembelajaran untuk tenaga kependidikan, di mana pelatihan digital menjadi kunci untuk merespons perubahan teknologi pasca-pandemi



COVID-19. Meskipun demikian, penerapan konsep ini di Indonesia masih menghadapi tantangan budaya, di mana hierarki organisasi yang kaku menghambat partisipasi tenaga kependidikan dalam proses penetapan tujuan. Analisis mendalam menunjukkan bahwa efektivitas konsep ini bergantung pada tingkat kematangan organisasi; perguruan tinggi swasta dengan struktur lebih fleksibel cenderung mencapai tingkat adopsi lebih tinggi dibandingkan negeri yang terikat regulasi birokrasi (Fransiska et al., 2025).

B. Peran Tenaga Kependidikan dalam Operasional Perguruan Tinggi

Tenaga kependidikan memainkan peran krusial sebagai tulang punggung operasional perguruan tinggi, yang melampaui fungsi administratif semata menuju kontribusi strategis dalam ekosistem pendidikan tinggi. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya non-akademik, seperti registrasi mahasiswa, pengadaan alat laboratorium, dan koordinasi kegiatan ekstrakurikuler, yang secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tahun 2023, tenaga kependidikan menyumbang 25% dari total sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi negeri dan swasta, dengan peran mereka yang mendukung 80% proses administratif harian (Kemenristekdikti, 2023). Peran ini semakin vital di era digital, di mana tenaga kependidikan harus mengintegrasikan sistem informasi manajemen (SIM) untuk mendukung

hybrid learning (Nurhidayatullah, 2024).

Secara spesifik, peran tenaga kependidikan dapat dikategorikan menjadi tiga klaster: klaster administratif (pengelolaan data dan arsip), klaster teknis (dukungan fasilitas dan IT), dan klaster layanan (interaksi dengan mahasiswa dan dosen). Di perguruan tinggi berbasis Islam, peran ini diperkaya dengan elemen nilai-nilai keagamaan, di mana tenaga kependidikan berfungsi sebagai fasilitator pertukaran pengetahuan melalui model SECI (*Socialization, Externalization, Combination, Internalization*), yang meningkatkan kolaborasi antar-staf hingga 45%. Namun, peran ini sering kali terpinggirkan karena kurangnya pengakuan, yang menyebabkan tingkat turnover mencapai 15-20% per tahun di beberapa institusi. Studi empiris menyoroti bahwa ketidakseimbangan beban kerja di mana tenaga kependidikan menangani tugas non-akademik hingga 60 jam per minggu menghambat kontribusi mereka terhadap inovasi organisasi, seperti pengembangan program pengabdian masyarakat berbasis komunitas (Ramly et al., 2024).

Dalam konteks Tri Dharma, peran tenaga kependidikan mendukung pendidikan melalui administrasi kurikulum, penelitian melalui pengelolaan dana hibah, dan pengabdian melalui logistik kegiatan outreach. Perguruan tinggi negeri dengan keterbatasan sumber daya, peran ini menjadi bottleneck utama, di mana absennya *platform e-performance* menyebabkan pemantauan performa



yang tidak real-time, sehingga mengurangi efektivitas hingga 25%. Oleh karena itu, penguatan peran tenaga kependidikan memerlukan pendekatan holistik, termasuk insentif non-finansial seperti pengakuan prestasi, untuk memastikan kontribusi mereka selaras dengan visi institusi jangka panjang (Risqiah & Amina, 2024).

C. Efektivitas Manajemen Kinerja dalam Mengukur Performa Tenaga Kependidikan

Efektivitas manajemen kinerja diukur melalui kemampuannya untuk menghasilkan data akurat, memotivasi peningkatan, dan mendukung pengambilan keputusan strategis. Di perguruan tinggi Indonesia, efektivitas ini dinilai berdasarkan tiga kriteria: relevansi indikator, akurasi pengukuran, dan dampak terhadap performa. Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi internal tenaga kependidikan hingga 30%, melalui umpan balik berkala yang berbasis data. Namun, efektivitas sering kali rendah karena indikator yang tidak kontekstual; misalnya, KPI administratif yang mengabaikan aspek adaptasi digital, menyebabkan only 55% tenaga kependidikan mencapai target performa (Putra et al., 2025).

Analisis mendalam menunjukkan bahwa efektivitas meningkat ketika manajemen kinerja terintegrasi dengan teknologi, seperti aplikasi mobile untuk self-assessment. Di perguruan tinggi negeri, penerapan e-performance meningkatkan akurasi pengukuran sebesar 40%, dengan indikator seperti tingkat kepuasan mahasiswa sebagai

proxy performa. Sementara itu, perlu diidentifikasi peran rekrutmen berbasis kompetensi, di mana seleksi calon tenaga kependidikan dengan asesmen 360 derajat menghasilkan peningkatan produktivitas awal hingga 25%. Di perguruan tinggi Islam, model SECI terbukti efektif dalam mengukur performa kolaboratif, dengan peningkatan pertukaran informasi yang berkorelasi positif dengan output pengabdian masyarakat (Satriawan & Kurniawaty, 2024).

Meskipun demikian, efektivitas terhambat oleh resistensi budaya, di mana 65% tenaga kependidikan merasakan evaluasi sebagai beban daripada alat pengembangan. Data empiris dari (Kemenristekdikti, 2023) mengindikasikan bahwa hanya 60% tenaga kependidikan mencapai performa optimal, disebabkan oleh kurangnya integrasi dengan program pengembangan profesional. Efektivitas juga dapat diukur melalui metrik kuantitatif seperti tingkat retensi (retention rate) dan efisiensi proses (process efficiency), di mana institusi dengan manajemen kinerja matang mencapai retensi 85% dibandingkan 70% di institusi konvensional. Secara keseluruhan, efektivitas ini bersifat dinamis, memerlukan penyesuaian berkala terhadap perubahan eksternal seperti regulasi pemerintah atau disrupsi teknologi.

D. Tantangan Implementasi Manajemen Kinerja untuk Tenaga Kependidikan

Implementasi manajemen kinerja di perguruan tinggi Indonesia menghadapi beragam tantangan struktural, budaya, dan teknis yang menghambat



pengukuran performa yang akurat. Tantangan pertama adalah ketidakrelevanan indikator pengukuran, di mana KPI sering kali bersifat umum dan tidak disesuaikan dengan konteks spesifik tenaga kependidikan, seperti tugas hybrid di era pasca-pandemi. (Aryawibawa et al., 2024) mengidentifikasi bahwa kurangnya integrasi dengan penilaian berbasis kompetensi menyebabkan pengukuran holistik yang sulit, dengan hanya 50% indikator yang relevan terhadap aspek operasional, sehingga memengaruhi efisiensi layanan hingga 30%. Tantangan ini diperburuk oleh birokrasi yang rumit, di mana proses evaluasi memakan waktu hingga 6 bulan, menunda umpan balik dan pengembangan.

Tantangan kedua adalah minimnya pengembangan berkelanjutan, yang menciptakan kesenjangan kompetensi. (Ramly et al., 2024) menemukan bahwa kurangnya pelatihannya 40% tenaga kependidikan menerima workshop tahunan menyebabkan rendahnya motivasi dan turnover tinggi, dengan tingkat pergantian mencapai 18% di perguruan tinggi swasta. Ketidakseimbangan beban kerja menjadi faktor kunci; tenaga kependidikan sering menangani tugas lintas divisi tanpa kompensasi memadai. Tantangan ketiga melibatkan resistensi organisasi, di mana budaya "senioritas" menghalangi transparansi evaluasi, membuat manajemen kinerja terlihat sebagai formalitas.

Tantangan keempat adalah rendahnya pemanfaatan teknologi, khususnya di perguruan tinggi negeri dengan anggaran terbatas. (Risqiah &

Amina, 2024) melaporkan bahwa absennya platform e-performance menghambat pemantauan real-time, dengan hanya 35% institusi yang mengadopsi tools digital, menyebabkan keterlambatan umpan balik hingga 2 bulan. Selain itu, tantangan eksternal seperti pandemi COVID-19 mempercepat kesenjangan digital, di mana tenaga kependidikan di daerah terpencil kesulitan mengakses pelatihan online. Tantangan ini saling terkait; misalnya, kurangnya pelatihan memperburuk resistensi terhadap teknologi, menciptakan siklus negatif yang menurunkan efektivitas secara keseluruhan. Analisis komparatif menunjukkan bahwa perguruan tinggi swasta dengan investasi IT lebih tinggi mengatasi tantangan ini lebih baik, dengan tingkat efektivitas 20% lebih tinggi daripada negeri.

E. Strategi Peningkatan Efektivitas Manajemen Kinerja

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi multifaset yang berfokus pada integrasi teknologi, pengembangan SDM, dan reformasi budaya.

Strategi pertama adalah pengembangan indikator berbasis kompetensi yang adaptif, seperti mengadopsi CBPM dengan KPI dinamis yang mencakup metrik digital literacy, dengan perencanaan rekrutmen berbasis asesmen kebutuhan, yang dapat meningkatkan kecocokan kandidat hingga 50% dan mengurangi turnover. Strategi ini harus didukung oleh pelatihan berkelanjutan, termasuk program sertifikasi online untuk tenaga kependidikan, yang dapat



meningkatkan kompetensi administratif sebesar 35%.

Strategi kedua melibatkan pemanfaatan teknologi integratif, seperti implementasi e-performance platform dengan fitur AI untuk analisis prediktif performa. Tools seperti Google Workspace for Education atau custom LMS dapat mempercepat umpan balik hingga 70%, terutama di institusi dengan sumber daya terbatas. Di perguruan tinggi Islam, integrasi model SECI dengan aplikasi kolaboratif seperti Microsoft Teams dapat memperkuat pertukaran pengetahuan, meningkatkan performa kolaboratif hingga 40%.

Strategi ketiga adalah reformasi insentif, termasuk sistem penghargaan transparan yang menggabungkan bonus finansial dan non-finansial, untuk mengatasi ketidakpuasan. Bahwa program pengakuan bulanan dapat menghasilkan kenaikan performa rata-rata 28%.

Strategi keempat adalah pembangunan budaya akuntabilitas melalui kolaborasi lintas unit, di mana pimpinan, SDM, dan tenaga kependidikan terlibat dalam workshop co-creation KPI. Peran kepemimpinan transformasional dalam mengurangi resistensi, dengan peningkatan partisipasi hingga 60%. Selain itu, monitoring eksternal melalui benchmark dengan institusi ASEAN dapat memastikan adaptasi global. Implementasi strategi ini memerlukan roadmap bertahap: tahap 1 (2025-2026) fokus audit indikator, tahap 2 (2027-2028) integrasi teknologi, dan tahap 3 (2029+) evaluasi berkelanjutan (Bara Jonathan Rihi Hina et al., 2024).

Dengan demikian, strategi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pengukuran performa, tetapi juga mendukung transformasi perguruan tinggi menuju keunggulan berkelanjutan.

F. Implikasi dan Rekomendasi Kebijakan

Implikasi dari analisis efektivitas manajemen kinerja terhadap performa tenaga kependidikan bersifat luas, mencakup tingkat institusional, nasional, dan regional. Pada tingkat institusional, peningkatan efektivitas dapat meningkatkan kepuasan sivitas akademika hingga 25%, mendukung retensi mahasiswa dan akreditasi. Secara nasional, ini berkontribusi pada target Kemendikbudristek untuk "pendidikan tinggi berkualitas dunia" pada 2025, di mana optimalisasi 25% SDM tenaga kependidikan dapat menaikkan indeks mutu nasional sebesar 15% (Kemenristekdikti, 2023). Regional, kolaborasi ASEAN melalui ASEAN University Network (AUN) dapat memfasilitasi benchmark, mengurangi kesenjangan dengan negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura.

Rekomendasi kebijakan pertama adalah revisi regulasi UU Pendidikan Tinggi untuk mewajibkan e-performance di semua perguruan tinggi, dengan alokasi anggaran minimal 5% dari dana operasional. Kedua, program pelatihan nasional berbasis PPG (Pendidikan Profesi Guru) adaptasi untuk tenaga kependidikan, menargetkan 80% sertifikasi digital pada 2027. Ketiga, pembentukan pusat eksekusi manajemen kinerja di bawah



Kemendikbudristek untuk diseminasi best practices. Keempat, insentif fiskal bagi institusi swasta yang mengadopsi model SECI atau BSC, untuk mendorong inklusivitas (Satriawan & Kurniawaty, 2024).

Rekomendasi ini harus dievaluasi melalui studi longitudinal untuk memastikan dampak jangka panjang, dengan metrik seperti Net Promoter Score (NPS) untuk kepuasan tenaga kependidikan.

KESIMPULAN

Manajemen kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan performa tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Melalui sistem manajemen kinerja yang baik, perguruan tinggi dapat menilai sejauh mana tenaga kependidikan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif. Selain itu, sistem ini juga membantu lembaga dalam mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan setiap individu, sehingga dapat dijadikan dasar dalam memberikan pelatihan, bimbingan, dan pengembangan karier yang lebih tepat sasaran. Dengan begitu, tenaga kependidikan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan berkontribusi lebih optimal terhadap kemajuan institusi.

Agar manajemen kinerja berjalan dengan baik, diperlukan penerapan yang terencana dan terarah. Hal ini mencakup penggunaan indikator penilaian yang jelas dan terukur, pelaksanaan evaluasi secara berkala, serta adanya umpan balik yang membangun antara pimpinan dan tenaga kependidikan. Dukungan teknologi juga menjadi faktor penting untuk mempermudah proses penilaian dan

memastikan hasil yang transparan serta akurat. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam penerapannya, seperti kurangnya pelatihan bagi tenaga kependidikan, sistem penilaian yang belum menyeluruh, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya evaluasi kinerja.

Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen dan kerja sama dari seluruh pihak di lingkungan perguruan tinggi untuk memperbaiki sistem manajemen kinerja yang sudah ada. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan, memperkuat sistem penilaian berbasis teknologi, serta menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap evaluasi dan perbaikan diri. Dengan demikian, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, transparan, dan produktif, sehingga kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat secara berkelanjutan dan berdampak positif pada mutu pelayanan serta pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Aryawibawa, A. D., Aryoko, Y. P., & Darmawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi Dan. *Jurnal*



- Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(01), 13–26.
- Bara Jonathan Rihi Hina, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 106–117. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.786>
- Fransiska, W., Pratama, M. N. R. F., Jumiati, J., & Saputra, B. (2025). Kajian Literatur Model Administrasi Integratif dalam Hubungan Antara Struktur Organisasi, Sistem Negara, dan Nilai-Nilai Publik. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1391–1400. <https://doi.org/10.54082/jupin.1473>
- Juita, D. P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). PADA LEMBAGA PENDIDIKAN dunia pendidikan , tantangan yang dihadapi , serta strategi yang dapat diterapkan untuk keseluruhan , sehingga dapat menjawab tantangan global dan membangun bangsa yang lebih Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif , diman. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077.
- Kemenristekdikti. (2023). Ikhtisar data pendidikan tinggi. *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi*, 18–19. https://publikasi.data.kemdikbud.go.id/upload/file/isi_F26EAA49-56E0-4E24-AD4A-D4219F155F59_.pdf
- Nengsih, R. S., Hamzah, M., Saragih, R., Yugo, O. P., Ramadhanti, P., Jayadi, A., Priyono, E. E., Bali, A. J., Bali, K., Segara, K. T., & Bengkulu, K. (2025). Balanced Scorecard dan Kinerja Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Bengkulu , Indonesia mengukur dan mengelola kinerja suatu organisasi atau perusahaan . Konsep Balance Scorecard Balanced Scorecard (BSC) dari tahun 2020-2024 . Strategis , sehingga. *Journal of Student Research*, 3(1), 26–35.
- Nurhidayatullah. (2024). Peran Teknologi Dalam Optimalisasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Era Digital The Role Of Technology In Optimizing Educational. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(4), 4981–4991.
- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Peraturan.Bpk.Go.Id*, 052692, 1–1187.
- Putra, S. P., Juharis, M., Ramli, M., & Mardhiah, M. (2025). Peran, Tantangan dan Stratedi Pusat Penjaminan Mutu di Perguruan Tinggi Islam di Indonesia. *Jurnal Mappesona*, 8(2), 55–65.
- Ramly, A. T., Handrianto, B., & Syaiful. (2024). Competency-Based Model of Human Resource Development in Higher Education. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 82–98.



<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15446>

Risqiah, & Amina. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(12), 3031–5220.

Sanda, Y., Warman, Pitriyani, A., & Yesepa. (2022). Improving the quality of higher education through the management of educators and education personnel. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 85–94. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/47855>

Satriawan, L. A., & Kurniawaty, R. (2024). Knowledge Creation in Academic Writing Training at The State Islamic University of Mataram (SECI Model Analysis). *Proceeding of ...*, June, 11–12.

<https://proceeding.uinmataram.ac.id/index.php/iconside/article/view/110%0Ahttps://proceeding.uinmataram.ac.id/index.php/iconside/article/download/110/92>

Shopiana. (2025). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Tanjungbalai Shopiana. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian Dan Inovasi*, 5, No. 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i2.1348>

Sunarya, A. (2022). Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri (Studi Kasus Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Semarang). *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(4), 985–1003. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i4.2726>