

Penguatan Kompetensi Tenaga Kependidikan Melalui Pelaksanaan Asesmen Berbasis Kinerja di Universitas Islam Indragiri

Ahmad^{*1)}, Edi Susrianto Indra Putra²⁾, Najamuddin³⁾ Hasnawati⁴⁾, Mardiah⁵⁾, M. Tarmizi⁶⁾

^{1,2)}Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

³⁾ Fakultas Ilmu agama Islam

^{4,5)} Fakultas Agama Islam STAI Auliaurrasyidin

⁶⁾ Fakultas Ekonomi, Sosial dan Humaniora

^{1,2,3)} Universitas Islam Indragiri

^{4,5)} STAI Auliaurrasyidin

⁶⁾ Universitas Muhammadiyah Ahmad Dahlan

^{1,2,3,4,5)} Tembilahan, Indragiri Hilir Riau

⁶⁾ Cirebon, Jawa Barat

ahmad@unisi.ac.id¹⁾, ediunisi1971@gmail.com²⁾, najamuddin@unisi.ac.id³⁾,

hasnawati@stai-tbh.ac.id⁴⁾, mardiah@stai-tbh.ac.id⁵⁾, tarmizimuhammad98@gmail.com⁶⁾

Abstrak

Universitas Islam Indragiri (UNISI) menghadapi tantangan kompleks dalam pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui sistem asesmen yang komprehensif. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk menguatkan kompetensi tenaga kependidikan melalui implementasi asesmen berbasis kinerja. Metode pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif dan diagnostik dengan tahapan: pemetaan kompetensi, intervensi pengembangan, dan evaluasi berkelanjutan. Kegiatan dilaksanakan pada 3-5 Maret 2025 dengan melibatkan 42 tenaga kependidikan dari berbagai unit kerja. Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan signifikan pada kompetensi tenaga kependidikan. Kompetensi pedagogis meningkat dari 62,5% menjadi 78,3%, kompetensi profesional dari 58,7% menjadi 75,4%, dan kompetensi kepribadian dari 65,2% menjadi 82,1%. Pemahaman konsep asesmen berbasis kinerja meningkat 87%, kemampuan praktik asesmen 82%, dan motivasi pengembangan diri 91%. Kegiatan berhasil mentransformasi pendekatan asesmen dari model tradisional menjadi sistem penilaian yang lebih komprehensif, objektif, dan konstruktif. Simpulan pengabdian menunjukkan bahwa asesmen berbasis kinerja efektif dalam mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, mendorong pengembangan profesional, dan membangun budaya evaluasi positif di lingkungan Universitas Islam Indragiri. Rekomendasi utama meliputi implementasi berkelanjutan sistem asesmen, pengembangan infrastruktur pendukung, dan penyusunan kebijakan yang mendorong peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

Kata kunci: Asesmen Berbasis Kinerja, Kompetensi Tenaga Kependidikan, Pengembangan Profesional, Universitas Islam Indragiri

Abstract

The Islamic University of Indragiri (UNISI) faces complex challenges in developing educational staff competencies through a comprehensive assessment system. This community service aims to strengthen educational staff competencies through performance-based assessment implementation. The service method uses a participatory and diagnostic approach with stages: competency mapping, development intervention, and continuous evaluation. The activity was conducted on March 3-5, 2025, involving 42 educational staff from various work units. The service results show a significant increase in educational staff competencies. Pedagogical competence increased from 62.5% to 78.3%, professional competence from 58.7% to 75.4%, and personal competence from 65.2% to 82.1%. Understanding of performance-based assessment concepts increased by 87%, assessment practice skills by 82%, and self-development motivation by 91%. The activity successfully transformed the assessment approach from a traditional model to a more comprehensive, objective, and constructive evaluation system. The service conclusion demonstrates that performance-based assessment is effective in identifying competency gaps, encouraging

professional development, and building a positive evaluation culture at the Islamic University of Indragiri. The main recommendations include sustainable assessment system implementation, supporting infrastructure development, and policy formulation that promotes educational staff competency improvement.

Keywords: Performance-Based Assessment, Educational Staff Competency, Professional Development, Islamic University of Indragiri separated with commas.

1. Pendahuluan

Pendidikan tinggi saat ini menghadapi tantangan kompleks dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan. Universitas Islam Indragiri menyadari pentingnya pengembangan kompetensi berkelanjutan bagi para tenaga pendidik dan kependidikan guna menjawab tuntutan dinamika pendidikan modern. Dalam konteks ini, pelaksanaan asesmen berbasis kinerja menjadi instrumen strategis untuk mengukur, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

Pengabdian kepada masyarakat dengan judul “Penguatan Kompetensi Tenaga Kependidikan melalui Pelaksanaan Asesmen Berbasis Kinerja di Universitas Islam Indragiri” merupakan upaya konkret untuk mentransformasikan sistem penilaian tradisional menjadi mekanisme evaluasi yang lebih komprehensif, objektif, dan konstruktif. Melalui pendekatan asesmen berbasis kinerja, diharapkan setiap tenaga kependidikan dapat secara berkelanjutan mengembangkan kapasitas profesionalnya, meningkatkan kualitas layanan, dan berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi perguruan tinggi.

Kegiatan ini tidak sekadar menilai kinerja, melainkan juga memberikan ruang seluas-luasnya bagi tenaga kependidikan untuk mengidentifikasi potensi pengembangan diri, memetakan kebutuhan pelatihan, dan merancang strategi peningkatan kompetensi yang lebih terarah dan bermakna. Perguruan tinggi di era digital saat ini menghadapi tantangan kompleks dalam menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan. Tuntutan akan profesionalisme, adaptabilitas, dan kompetensi yang terus berkembang menjadi prasyarat utama dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang dinamis dan berkualitas. Universitas Islam Indragiri sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan berkelanjutan menyadari sepenuhnya bahwa tenaga kependidikan merupakan pilar fundamental dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi.

Realitas empiris menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja konvensional seringkali tidak mampu menangkap kompleksitas dan potensi sebenarnya dari sumber daya manusia. Metode evaluasi tradisional cenderung bersifat subjektif, parsial, dan kurang memberikan ruang pengembangan yang konstruktif bagi tenaga kependidikan. Hal ini berpotensi menghambat inovasi, kreativitas, dan motivasi personal dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan akademik.

Asesmen berbasis kinerja menawarkan pendekatan komprehensif yang tidak sekadar menilai, tetapi juga memberdayakan tenaga kependidikan. Melalui mekanisme penilaian yang sistematis, objektif, dan berkelanjutan, setiap individu dapat memperoleh gambaran nyata tentang kompetensi aktual, potensi pengembangan, serta strategi peningkatan kapasitas diri. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kesenjangan kompetensi secara tepat, merancang program pengembangan profesional yang terukur, dan mendorong budaya kinerja unggul. Lebih lanjut, implementasi asesmen berbasis kinerja di Universitas Islam Indragiri tidak hanya bertujuan untuk memenuhi standar administratif, melainkan menciptakan transformasi kultur organisasi. Dengan memberikan ruang refleksi, evaluasi diri, dan pengembangan berkelanjutan, diharapkan setiap tenaga kependidikan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perguruan tinggi. Pengabdian kepada masyarakat ini menjadi wahana konkret untuk menterjemahkan

komitmen tersebut ke dalam program nyata. Melalui serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana, kami bermaksud memberikan pendampingan, fasilitasi, dan penguatan kompetensi tenaga kependidikan dengan mengoptimalkan potensi asesmen berbasis kinerja.

2. Metode

A. Pendekatan Metodologi

Pengabdian ini menggunakan metode kombinatif yang mengintegrasikan beberapa pendekatan Pengembangan untuk memaksimalkan capaian penguatan kompetensi tenaga kependidikan.

1. Metode Partisipatif

Melibatkan aktif tenaga kependidikan dalam setiap tahapan kegiatan, mendorong partisipasi langsung dan kontribusi konstruktif, menciptakan ruang dialog terbuka dan transparan

2. Metode Diagnostik

Penyebaran instrumen asesmen awal, analisis profil kompetensi eksisting dan pemetaan kebutuhan pengembangan individu

3. Metode Intervensi Pengembangan

Workshop Intensif: Penguatan kompetensi melalui sesi pelatihan, Simulasi Kinerja: Praktik langsung asesmen berbasis kinerja dan Pendampingan Profesional: Bimbingan teknis dan konsultasi.

B. Rancangan Kegiatan

1. Hari Pertama (3 Maret 2025)

Sesi Pembukaan: Pengenalan konsep asesmen berbasis kinerja, Pemaparan tujuan dan manfaat kegiatan

Asesmen Diagnostik: Pengisian instrumen pemetaan kompetensi dan Analisis profil individu dan organisasi

2. Hari Kedua (4 Maret 2025)

Workshop Pengembangan: Teknik asesmen kinerja modern, Strategi peningkatan kompetensi, dan Praktik simulasi asesmen

Sesi Pendampingan: Konsultasi individual dan Rencana pengembangan profesional

3. Hari Ketiga (5 Maret 2025)

Internalisasi dan Rencana Tindak Lanjut: Presentasi hasil asesmen, Penyusunan roadmap pengembangan dan Komitmen implementasi

C. Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner Kompetensi
2. Lembar Observasi Kinerja
3. Panduan Wawancara Mendalam
4. Dokumen Rekam Jejak Kinerja

D. Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Kualitatif, Pemetaan Kesenjangan Kompetensi, Evaluasi Formatif dan Sumatif

E. Luaran yang Diharapkan

1. Profil Kompetensi Tenaga Kependidikan
2. Dokumen Rencana Pengembangan Individu
3. Sistem Asesmen Kinerja Berkelanjutan
4. Rekomendasi Pengembangan Kelembagaan

F. Indikator Keberhasilan

Tingkat Partisipasi > 85%, Pemahaman Konsep > 80%, Rencana Pengembangan Individual dan Komprehensif serta Komitmen Implementasi dari Pimpinan

2. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan pengabdian masyarakat yang berfokus pada "Penguatan Kompetensi Tenaga Kependidikan melalui Pelaksanaan Asesmen Berbasis Kinerja" di Universitas Islam Indragiri telah menunjukkan dampak yang sangat positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Kegiatan ini diikuti oleh 42 peserta, yang terdiri dari 18 tenaga administrasi, 15 tenaga akademik, dan 9 tenaga teknis. Keragaman komposisi peserta ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan di berbagai sektor yang ada di universitas tersebut. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan melalui asesmen berbasis kinerja, yang dianggap lebih relevan dan adaptif dibandingkan dengan metode penilaian tradisional.

A. Capaian Asesmen Kompetensi

Salah satu hasil yang signifikan dari pelaksanaan program ini adalah peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, yang tercermin dalam pencapaian asesmen pada tiga aspek utama: kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian. Pemetaan kompetensi awal yang dilakukan sebelum intervensi menunjukkan adanya kesenjangan dalam ketiga aspek tersebut. Secara rinci, pada kompetensi pedagogis, yang mencakup kemampuan pengajaran dan interaksi dengan mahasiswa, rata-rata skor awal adalah 62,5%. Setelah pelaksanaan asesmen berbasis kinerja, skor ini meningkat menjadi 78,3%, dengan peningkatan sebesar 15,8%. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan telah memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang metode pengajaran yang efektif, yang lebih berorientasi pada pengembangan keterampilan mahasiswa. Dengan kata lain, para tenaga kependidikan kini lebih siap untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan produktif.

Pada kompetensi profesional, yang berhubungan dengan kemampuan dalam bidang akademik dan administratif, hasil yang dicapai juga menunjukkan peningkatan yang signifikan. Rata-rata skor awal pada kompetensi profesional adalah 58,7%, yang meningkat menjadi 75,4%, atau dengan peningkatan sebesar 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa program ini berhasil mendorong tenaga kependidikan untuk lebih mengembangkan keterampilan teknis dan profesional mereka dalam melaksanakan tugas-tugas administratif maupun pengajaran. Dalam konteks ini, asesmen berbasis kinerja tidak hanya membantu tenaga kependidikan untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga memperbaiki pengelolaan dan operasional di institusi pendidikan, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pada kompetensi kepribadian, yang mencakup aspek sikap, etika kerja, dan integritas, hasil yang dicapai juga sangat menggembirakan. Kompetensi ini menunjukkan peningkatan yang cukup besar, dengan skor awal sebesar 65,2% dan skor akhir mencapai 82,1%, atau meningkat sebesar 16,9%. Peningkatan dalam kompetensi kepribadian ini sangat penting, karena sikap profesional dan etika yang baik menjadi landasan bagi terciptanya suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung antara tenaga kependidikan. Dalam hal ini, asesmen berbasis kinerja berperan penting dalam membangun budaya profesionalisme yang lebih kuat, yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi pengembangan organisasi dan institusi secara keseluruhan.

B. Analisis Hasil Intervensi

Selain pencapaian dalam peningkatan kompetensi, hasil intervensi menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pemahaman dan praktik terkait asesmen berbasis kinerja. Pemahaman konsep asesmen berbasis kinerja meningkat secara signifikan, yaitu sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami dasar teori dari asesmen berbasis kinerja, tetapi juga mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Peningkatan ini sangat penting, karena konsep asesmen berbasis kinerja lebih menekankan pada evaluasi yang berfokus pada hasil kerja yang nyata dan dapat diamati, bukan sekadar pada penilaian teoretis.

Kemampuan praktikal dalam menerapkan asesmen berbasis kinerja juga mengalami peningkatan yang signifikan, dengan skor peningkatan mencapai 82%. Peningkatan ini mencerminkan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep asesmen, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam kegiatan akademik maupun administratif. Dengan kemampuan ini, tenaga kependidikan di universitas tersebut dapat melakukan evaluasi diri yang lebih objektif, serta lebih efektif dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Praktik asesmen yang berbasis pada kinerja nyata ini juga mendorong mereka untuk selalu berusaha mencapai standar yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Salah satu hasil yang sangat mencolok dari pelaksanaan program ini adalah peningkatan motivasi untuk pengembangan diri. Peningkatan motivasi ini tercatat mencapai 91%, yang menunjukkan bahwa program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga berhasil menginspirasi tenaga kependidikan untuk lebih memperhatikan aspek pengembangan diri mereka. Peningkatan motivasi ini berperan penting dalam menciptakan tenaga kependidikan yang lebih proaktif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, yang sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang. Motivasi yang tinggi untuk pengembangan diri juga menciptakan iklim kerja yang lebih positif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas dirinya.



Gambar 1: Dokumentasi kegiatan assesmen



Gambar 2: Dokumentasi kegiatan assesmen



Gambar 3: Dukumentasi kegiatan assesmen

3. Kesimpulan

Plaksanaan pengabdian kepada masyarakat di Universitas Islam Indragiri dengan tema "Penguatan Kompetensi Tenaga Kependidikan melalui Pelaksanaan Asesmen Berbasis Kinerja" menunjukkan hasil yang sangat positif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Program ini berhasil mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan kompetensi dalam tiga aspek utama: kompetensi pedagogis, profesional, dan kepribadian. Peningkatan signifikan dalam skor kompetensi menunjukkan bahwa asesmen berbasis kinerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap pengembangan kapasitas individu tenaga kependidikan. Dengan peningkatan kompetensi yang tercatat pada masing-masing aspek—pedagogis, profesional, dan kepribadian—maka tenaga kependidikan semakin mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

Selain itu, hasil dari intervensi program ini juga menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap konsep asesmen berbasis kinerja, kemampuan praktikal dalam penerapan asesmen tersebut, serta motivasi pengembangan diri yang lebih tinggi di kalangan peserta. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang asesmen berbasis kinerja dan peningkatan motivasi untuk pengembangan diri, tenaga kependidikan semakin tergerak untuk beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan yang terus berubah, serta meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan. Oleh karena itu, asesmen berbasis kinerja telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di Universitas Islam Indragiri.

4. Daftar Rujukan

Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. Paris: UNESCO.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Darling-Hammond, L. (2014). *Next generation assessment: Moving beyond the bubble test to support 21st-century learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). New York: Teachers College Press.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stiggins, R. J. (2002). Assessment crisis: The absence of assessment for learning. *Phi Delta Kappan*, 83(10), 758-765.
- Wiggins, G. (1998). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance*. San Francisco: Jossey-Bass.