

Sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Baitul Arqam

Putri Khairani ¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka UPBJJ Banda Aceh, Aceh Timur, Aceh, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
<p>Article history:</p> <p>Received April 05, 2024 Revised Mei 02, 2024 Accepted Juni 05, 2024</p> <p>Keywords:</p> <p>Sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan dan menjelaskan sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Baitul Arqam, sebuah lembaga pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan potensi siswa secara holistik, mencakup aspek akademis dan moral. Sistem evaluasi tenaga pendidik di MTsS Baitul Arqam memegang peran kunci dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menguraikan langkah-langkah dan prinsip-prinsip yang mendasari sistem evaluasi tenaga pendidik di lembaga tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak terkait, tinjauan dokumen, dan observasi langsung terhadap proses evaluasi yang berlangsung. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi kebijakan, strategi, dan prosedur yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di MTsS Baitul Arqam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTsS Baitul Arqam menerapkan pendekatan holistik dalam evaluasi tenaga pendiknnya. Evaluasi ini tidak hanya menilai aspek keahlian akademis, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai keislaman, etika profesi, dan kemampuan interpersonal. Proses evaluasi tersebut diarahkan untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dapat meningkatkan kapasitas dan kualitas mereka dalam mendukung visi dan misi lembaga.</p>
<p>Corresponding Author:</p> <p>Putri Khairani Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka UPBJJ Banda Aceh, Aceh Timur, Aceh, Indonesia putrikhairani.002@gmail.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Pembangunan manusia seutuhnya adalah cita-cita setiap bangsa. Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya modal dasar dalam pembangunan, tetapi juga merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai sasaran pembangunan nasional. Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari tingginya tingkat pendidikan masyarakatnya, serta kemampuannya dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemandirian dengan kekuatan sendiri.

Kualitas SDM sangat menentukan baik sebagai tenaga penggerak pembangunan maupun sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri. Pengembangan SDM mencakup dua aspek utama: kuantitas dan kualitas. Dengan kuantitas dan kualitas SDM yang baik, sistem pendidikan juga akan meningkat. Namun, pengembangan SDM memerlukan waktu dan harus dilakukan melalui proses pendidikan yang berkualitas.

Sayangnya, mutu pendidikan di Indonesia masih perlu banyak perbaikan. Rendahnya mutu pendidikan terlihat dari lulusan yang masih sulit bersaing dalam kompetisi ilmiah dan kesempatan kerja. Oleh karena itu, langkah strategis yang harus diambil adalah menata SDM secara menyeluruh, mencakup aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab. Pendidikan berperan penting dalam hal ini, dengan tenaga pendidik sebagai ujung tombak perubahan.

Tenaga pendidik memiliki peran utama dalam proses pembelajaran dan pengembangan karakter siswa. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja tenaga pendidik. Untuk itu, setiap pendidik harus memiliki kompetensi profesional dan terus meningkatkan kualitas diri melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Namun, kenyataannya, aspek pengelolaan SDM seringkali kurang diperhatikan oleh manajer pendidikan. Banyak manajer pendidikan lebih fokus pada kurikulum daripada bagaimana proses belajar mengajar dijalankan oleh pendidik. Sistem perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi SDM yang tidak tepat sering menyebabkan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan disiplin ilmu yang dimiliki oleh pendidik.

Manajer pendidikan harus menggali, menyalurkan, membina, dan mengembangkan potensi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen SDM yang baik akan memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Dalam konteks Madrasah Tsanawiyah, misalnya, diperlukan pendidik yang tidak hanya berkualifikasi dan kompeten, tetapi juga memiliki motivasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Madrasah Tsanawiyah menghadapi tantangan besar dalam mencetak generasi Islami yang cerdas di tengah arus globalisasi. Manajemen yang baik akan membantu dalam mengelola SDM pendidik untuk mendukung tercapainya tujuan ini.

Peningkatan kualitas SDM dalam pendidikan adalah upaya yang memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Tenaga pendidik yang berkualitas adalah kunci untuk mencetak generasi masa depan yang mampu bersaing di tingkat global. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif, terutama dalam hal perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, harus menjadi prioritas. Dengan demikian, cita-cita pembangunan manusia seutuhnya dapat tercapai, dan bangsa Indonesia dapat berdiri sejajar dengan bangsa-bangsa maju lainnya. Berdasarkan penjelasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tersebut maka peneliti ingin melihat lebih jauh salah satu aspek MSDM Sistem evaluasi sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik yang di terapkan pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Baitul Arqam.

Istilah evaluasi sudah menjadi kosa kata dalam Bahasa Indonesia sebagai kata serapan dari Bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran. Tyler (Badrudin, 2014:250-251) mengemukakan bahwa: "Evaluasi adalah proses menentukan sampai sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai". Menurut Mondy (2017:257): "Penilaian kerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim". Arikunto dan Cepi (Badrudin, 2014:251) juga mengemukakan bahwa: "Evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternative yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan". Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak pembuat keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Sedangkan Wirawan (2015:3) mengemukakan bahwa: "Evaluasi sebagai proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi".

Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer dalam rangka mengidentifikasi, mengukur dan menetapkan apakah kontribusi dan unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan termasuk didalamnya guru atau tenaga pendidik itu sukses atau gagal dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai alat atau tolak ukurnya.

Standar pekerjaan atau deskripsi pekerjaan merupakan sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembanding dalam pelaksanaan pekerjaan. Kriteria tersebut menggambarkan pelaksanaan pekerjaan terbaik yang diinginkan lembaga atau organisasi dalam bidang kerja yang menjadi tugas pokoknya, dirumuskan secara tertulis sehingga bisa diketahui semua guru dan pegawai atau karyawan.

Terdapat dua fungsi dan tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen. Hasibuan (2018:88) mengemukakan bahwa: "ruang lingkup penilaian prestasi mencakup *what, why, where, when, who* dan *how* atau sering disingkat dengan *5W 1H*". Apa yang dinilai (*What*), yang dinilai adalah perilaku dan prestasi kerja guru dan pegawai atau karyawan, hal ini mencakup kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, loyalitas dan lain-lain. Mengapa harus dinilai (*Why*), hal ini mencakup alasan yang dijadikan dasar dan sekaligus tujuan mengapa penilaian itu harus dilakukan. Di mana penilaian dilakukan (*Where*), hal ini menyangkut tempat penilaian tersebut akan dilakukan. Tempat penilaian pekerjaan biasanya dilakukan di dalam pekerjaan (*on the job performance*) maupun di luar pekerjaan (*of the job performance*) baik secara formal maupun informal.

Selanjutnya, kapan penilaian dilakukan (*When*), penilaian pekerjaan dapat dilakukan secara periodik atau berkala seperti tri wulan, catur wulan, semester atau tahunan, tetapi dapat juga dilakukan secara terus-menerus. Siapa yang dinilai (*Who*), target atau sasaran penilaian pekerjaan adalah semua guru dan pegawai atau karyawan yang melakukan pekerjaan atau tugas dalam organisasi dan yang menilai adalah atasan langsung dari masing-masing pegawai atau karyawan. Bagaimana menilainya (*How*), hal ini menyangkut metode yang digunakan oleh penilai dalam melakukan penilaian kinerja guru dan pegawai atau karyawan.

Penilaian yang merupakan salah satu bagian penting dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa tujuan dan kepentingan. Penilaian prestasi kerja yang bersifat rasional dan objektif paling sedikit mempunyai dua kepentingan, yaitu kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan

kepentingan bagi lembaga atau organisasi. Kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan misalnya tentang kemampuan, kekurangan, potensi, tingkat kejenuhan dan lain-lain. Kepentingan bagi organisasi misalnya terkait dengan identifikasi kebutuhan, program pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi dan lain-lain.

Dari sekian banyak prosedur penilaian kinerja, biasanya penilai atau atasan langsung bertanggung jawab atas evaluasi kinerja para bawahannya. Meskipun para atasan langsung memikul tanggung jawab utama, namun sebaiknya orang lain diikutsertakan dalam prosedur penilaian. Orang lain tersebut bisa bawahan, pelanggan, rekan kerja dan lain-lain. Karena evaluasi yang dilaksanakan oleh lebih dari satu orang akan dapat menjamin dan meningkatkan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan.

Dari segi formalitas penilai dibagi menjadi penilai formal dan penilai informal. Hasil penilaian informal dapat berupa penilaian oleh masyarakat, konsumen, rekanan dan lain-lain. Hasil penilaian informal ini bisa dikembangkan dan dipertimbangkan dalam penilaian formal.

Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 118 tahun 1996 yang menjelaskan bahwa Pengawas Sekolah atau Pengawas Pendidikan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, sekolah dasar dan menengah.

SK Menpan tersebut menjelaskan maksud PP No. 38 Th. 1992 tentang Pengawas Pendidikan sebagai tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga pendidik (pembimbing, pengajar, pelatih), pengelola satuan pendidikan (Kepala Sekolah, direktur, ketua, rektor, pimpinan satuan pendidikan luar sekolah), peneliti dan pengembang bidang pendidikan, pustakawan, laboran dan teknisi sumber pendidikan.

Adanya jabatan Pengawas Sekolah menyebabkan Kepala Sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan akan dinilai selain oleh stakeholder juga secara khusus oleh pengawas yang memang ditugaskan untuk pekerjaan penilaian, di samping pengawasan, pamantauan dan pembinaan. Begitu pula dengan tenaga kependidikan yang lain seperti guru, pustakawan, laboran dan lain-lain.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa data yang diambil adalah data yang menggambarkan pemahaman pengelola sekolah, dalam hal ini pemahaman kepala sekolah terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Baitul Arqam, khususnya terkait dengan sistem evaluasi SDM pada madrasah tersebut. Pendekatan ini juga bertujuan untuk mendapatkan pemahaman dan penafsiran yang mendalam dan natural tentang makna dari fenomena dan realitas yang muncul di lapangan.

Penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu teori secara induktif yang selanjutnya digunakan untuk mendapatkan temuan substantif sesuai dengan fokus penelitian yang diabstraksikan sebagai temuan formal. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang berarti bahwa data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data-data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan dokumen resmi lainnya.

Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme/interpretatif. Metode ini digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Peneliti memilih metode kualitatif karena ingin memahami secara mendalam masalah fenomena, peristiwa, atau gejala yang diteliti dengan lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji. Hal ini untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena tersebut sehingga dapat dihasilkan sebuah teori. Dalam penelitian kualitatif, peneliti itu sendiri adalah instrumen kunci dengan teknik pengumpulan data secara triangulasi atau gabungan dari beberapa sumber.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks melalui pengumpulan data dari latar belakang alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen utama. Penelitian ini harus murni berdasarkan apa yang terjadi di lapangan, dan data-data yang didapat bukanlah mencari-cari kesalahan, melainkan apa adanya sesuai dengan temuan peneliti selama proses penelitian berlangsung. Data tersebut kemudian disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Oleh karena itu, penulisan hasil penelitian harus nyata dengan fakta-fakta yang terjadi, sehingga dapat menjadi sumber ilmu bagi orang lain yang belum pernah melihat atau mendengar langsung tetapi sudah dapat mengetahui melalui hasil penelitian yang sudah tertulis.

Menurut Satori dan Komariah (2017:27-32), penelitian kualitatif memiliki sembilan karakteristik, yaitu:

1. Memiliki latar alamiah dengan sumber data langsung dan peneliti sebagai instrumen kunci.
2. Bersifat deskriptif.
3. Bekerja dengan fokus pada proses dan hasil merupakan keniscayaannya.
4. Analisis data dilakukan secara induktif.
5. Menjadikan "makna" sebagai yang esensial.
6. Menjadikan fokus studi sebagai batas penelitian.
7. Desain awalnya bersifat tentatif dan verifikatif.
8. Menggunakan kriteria khusus untuk ukuran keabsahan data.
9. Penelitian kualitatif digunakan untuk kepentingan grounded theory.

Penelitian telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, bersikap selektif, hati-hati, dan bersungguh-sungguh dalam menjaring data sesuai dengan kenyataan di lapangan. Data yang terkumpul harus benar-benar relevan dan terjamin keabsahannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktek manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Baitul Arqam.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wirawan (2015:3) mengatakan bahwa: "Evaluasi sebagai proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi". Sistem evaluasi sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur atau menilai bagaimana kinerja tenaga pendidik sukses atau gagal dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan menggunakan standar-standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai tolak ukur.

Menurut Yusrizal (2016:28) "Kegiatan evaluasi selalu dahului dengan kegiatan pengukuran, yaitu proses penetapan angka menurut aturan tertentu, kemudian dilanjutkan dengan penilaian dan diakhiri evaluasi". Dalam pelaksanaan evaluasi tenaga pendidik dibutuhkan suatu standar untuk menilai tingkat keberhasilan atau kegagalan seorang tenaga pendidik dalam menjalankan perannya. Standar tersebut berisi tolak ukur pekerjaan dan kriteria yang menggambarkan pelaksanaan pekerjaan terbaik yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam hal ini madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di MTsS Baitul Arqam, manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan evaluasi kinerja tenaga pendidik telah dilaksanakan dengan baik, terencana, dan rutin oleh tim internal madrasah. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan dokumen atau bukti fisik yang berkaitan dengan kinerja pendidik, pemeriksaan kelengkapan administrasi pendidik untuk mengajar, juga dilakukan melalui pengamatan langsung kinerja pendidik ketika mengajar di kelas.

Penilaian atau evaluasi juga dilakukan dengan menjadikan tolak ukur dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah tupoksi dan beberapa hal lain yang mendukung misalnya sikap, kedisiplinan dan keteladanan. Tupoksi berisi tentang uraian tugas minimal yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik.

Dari tugas pokok ini dapat dijabarkan dalam beberapa tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan, yaitu:

- a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, yang dilakukan melalui kegiatan mengkaji kurikulum dan silabus pembelajaran, pembimbingan, dan program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan. Menyusun program tahunan dan semester sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau rencana pelaksanaan pembimbingan sesuai standar proses.
- b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan yang dilakukan melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Kegiatan kedua ini merupakan pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB).
- c. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan. Menilai merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi hasil pembelajaran atau pembimbingan. Kegiatan penilaian ini digunakan untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada tiga aspek yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- d. Membimbing dan melatih peserta didik. Membimbing dan melatih peserta didik dapat dilakukan oleh pendidik melalui kegiatan kokurikuler dan/atau kegiatan ekstrakurikuler.
- e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan Beban Kerja Guru. Tugas tambahan yang diemban oleh guru memiliki ekuivalensi dengan beban mengajar. Artinya tugas tambahan dari guru disetarakan dengan jam mengajar tatap muka/ minggu.

Dalam sebuah organisasi biasanya evaluasi kinerja dilakukan oleh atasan atau departemen yang membawahi. Begitu juga halnya di MTsS Baitul Arqam, evaluasi/ kinerja tenaga pendidik dilakukan oleh kepala madrasah yang dibantu oleh tim penilai yang dibentuk.

4. Kesimpulan

Evaluasi sumber daya manusia telah dilakukan secara rutin dan terencana dan hasil evaluasi ini akan menjadi tolak ukur keberhasilan dan kegagalan seorang pendidik melakukan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Evaluasi terhadap tenaga pendidik yang dilakukan dengan rutin dan terencana akan mampu mengurangi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam proses pembelajaran dan akan dapat mengurangi permasalahan-permasalahan yang ada dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di MTsS Baitul Arqam, manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan evaluasi kinerja tenaga pendidik telah dilaksanakan dengan baik, terencana, dan rutin oleh tim internal madrasah. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan dokumen atau bukti fisik yang berkaitan dengan kinerja pendidik, pemeriksaan kelengkapan administrasi pendidik untuk mengajar, juga dilakukan melalui pengamatan langsung kinerja pendidik ketika mengajar di kelas.

Penilaian atau evaluasi juga dilakukan dengan menjadikan tolak ukur dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah tupoksi dan beberapa hal lain yang mendukung misalnya sikap, kedisiplinan dan keteladanan. Tupoksi berisi tentang uraian tugas minimal yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014
- [2] Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016
- [3] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
- [4] Melayu, SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- [5] Mustari, Mohammad, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- [6] Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005
- [7] Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017
- [8] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2015
- [9] Yusrizal, *Pengukuran & Evaluasi Hasil dan Proses Belajar*, Yogyakarta: Pale Media Prima, 2016