

MANAJEMEN BERBASIS KINERJA DALAM MENINGKATKAN SISTEM PENDIDIKAN

Fidyah Aliati Aziz *1

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
fidyah.aliati22@mhs.uinjkt.ac.id

Hesti Kusumaningrum

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id

Mawaddatul Millah

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
mawaddatul.millah22@mhs.uinjkt.ac.id

ABSTRACT

Quality education relies on effective teacher performance and school management. This article explains the importance of performance management in enhancing education quality. In this context, the role of teachers in performance management and the involvement of school principals are discussed in depth. Teacher performance management involves evaluation, coaching, and continuous learning, while school principals play a crucial role in creating a conducive environment and supporting teacher performance. This research provides theoretical and practical insights into how performance management can be enhanced to improve the education system.

Keywords: performance management, teacher performance, education system

ABSTRAK

Pendidikan yang berkualitas bergantung pada kinerja guru dan manajemen sekolah yang efektif. Artikel ini menjelaskan pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, peran guru dalam manajemen kinerja dan keterlibatan kepala sekolah dibahas secara mendalam. Manajemen kinerja guru melibatkan evaluasi, pembinaan, dan pembelajaran berkelanjutan, sementara kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung kinerja guru. Penelitian ini memberikan wawasan teoritis dan praktis tentang bagaimana manajemen kinerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan sistem pendidikan.

Kata Kunci: manajemen kinerja, kinerja guru, sistem pendidikan

PENDAHULUAN

Proses pembelajaran di sekolah, sangat menentukan kualitas pendidikan. Guru dan kepala sekolah juga merupakan penggerak utama yang sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran.² Proses pembelajaran siswa di lingkungan sekolah akan sulit untuk meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional pendidikan tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah.

Peran kepala sekolah yang baik tentunya mempengaruhi kinerja guru sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat. karena guru memiliki rasa aman, pengakuan, dan perhatian. oleh karena itu, pimpinan sekolah harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja guru. contoh kecilnya adalah Pemimpin sekolah harus adil dan jujur terhadap guru dan staf.

Guru juga memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong proses belajar mengajar. guru berfungsi sebagai pengubah pengetahuan (*knowledge transmitter*) dengan menanamkan keyakinan, kesetiaan pada siswa mereka dan mengajarkan mereka cara hidup yang bermoral dan mandiri. Pendidikan nasional adalah manusia Indonesia yang setia, jujur, berakhlak mulia, mandiri, cerdas, inovatif, terampil, disiplin, dan sehat secara fisik dan mental.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang strategi manajemen kinerja dalam sistem pendidikan dan peran manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu topik penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen kinerja dapat meningkatkan manajemen sistem sekolah atau lembaga pendidikan?

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan sistem manajemen pendidikan. Selain itu, penelitian ini menguraikan apa yang perlu dilakukan guru dan pimpinan sekolah untuk memastikan manajemen kinerja berhasil. Secara teoritis dan praktis, karya ini akan bermanfaat. Secara teoritis, dapat memperoleh pemahaman lebih lanjut tentang peran kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan manajemen kinerja. Secara praktis, dapat memperoleh pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana kepala sekolah dan guru menjalankan peran mereka sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Hasil studi ini dapat membantu pemerintah daerah dan pusat meningkatkan profesionalisme guru dan peran kepala sekolah.

Penulisan artikel ini menggunakan metode review literatur atau kajian pustaka, yang berarti upaya yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi tentang topik atau masalah yang sedang diteliti. Tesis, artikel penelitian, buku-buku ilmiah, ensiklopedia, dan sumber cetak dan tertulis lainnya dapat menjadi sumber informasi ini. Penulis dapat menemukan informasi tentang penelitian yang serupa dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan di sumber-sumber tersebut.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode review literatur atau kajian pustaka, yang berarti upaya yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi tentang topik atau masalah yang sedang diteliti. Tesis, artikel penelitian, buku-buku ilmiah, ensiklopedia, dan sumber cetak dan tertulis lainnya dapat menjadi sumber informasi ini. Penulis dapat menemukan informasi tentang penelitian yang serupa dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan di sumber-sumber tersebut.³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kinerja (*Performance Management*)

Manajemen Kinerja adalah gabungan dari kata-kata manajemen dan kinerja. Dalam bahasa Inggris, "manajemen" berasal dari kata "*to manage*", yang berarti "mengatur". Menurut George R. Terry, Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan manusiadengan sumber daya dan faktor produksi, dengan menggunakan metode seni dan ilmiah,

untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, yang digambarkan sebagai suatu proses penerapan ciri-ciri Efektif dan efisien.⁴

Kinerja, sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁵ Kedua kata ini digabungkan untuk membuat istilah baru yang disebut Manajemen Kinerja (*Performance Management*).

Menurut Schwartz, manajemen kinerja adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan mengenai penetapan tujuan dan pemberian umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya. Sebaliknya, Armstrong mendefinisikan manajemen kinerja sebagai suatu cara bagi organisasi, tim, dan individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar, dan standar yang disepakati.⁶

Untuk meningkatkan kemungkinan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, manajemen kinerja digunakan untuk meningkatkan pemahaman bersama tentang apa yang perlu dicapai, bagaimana hal itu dapat dicapai, dan bagaimana mengelola karyawan dengan cara yang tepat. Semua aspek organisasi termasuk dalam manajemen kinerja meliputi secara keseluruhan. Secara luas membahas komponen utama kinerja dan bagaimana kinerja berkontribusi terhadap tujuan dari organisasi, department, team dan tingkatan individu dan apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil.⁷

Konsep manajemen kinerja dalam manajemen sekolah relatif baru. Dalam kenyataannya, manajemen kinerja memiliki dua tujuan yang berbeda, tepat, dan saling berhubungan. Manajer seperti dewan sekolah dan pengawas menggunakan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa unit operasional tetap berada di jalur yang tepat untuk mencapai tujuan tertentu. Manajer juga dapat menggunakan manajemen kinerja untuk mengarahkan setiap karyawan mereka dan menilai kinerja mereka. Namun pada akhirnya, kedua ide tersebut harus digabungkan karena tujuan utama sekolah, yaitu meningkatkan prestasi siswa. Untuk mencapai tujuan ini, karyawan atau guru harus melakukan kegiatan utama yaitu pembelajaran siswa yang baik⁸

Keterlibatan Guru dalam Manajemen Kinerja

Guru memainkan peran penting dalam menjamin pendidikan berkualitas tinggi, dan awal manajemen kinerja dalam pendidikan berasal dari upaya guru untuk meningkatkan praktik pengajaran sehingga siswa belajar lebih baik dan menutup gap prestasi.⁹ Materi, metode, dan output pembelajaran semuanya berkaitan dengan peran guru dalam pengembangan pendidikan. Keterlibatan guru tidak hanya berdasarkan kualitas tetapi juga berdasarkan kompetensi psikologis yang didukung oleh keahlian dalam bidang mereka. Selain itu, perkembangan pendidikan tersebut

dapat mencakup kurikulum, pendekatan, media, metodologi pembelajaran, administrasi pendidikan, dll. Oleh karena itu, guru harus bekerja sama dalam tim atau *teamwork* yang kompak dan transparan untuk mendorong pencapaian tujuan pendidikan.¹⁰

Guru memainkan peran penting dalam memastikan pendidikan berkualitas tinggi. Dalam peranannya, guru berkontribusi pada pembaharuan pendidikan dalam hal input, proses, dan output pengajaran. Keikutsertaan guru tersebut bersifat kualitatif dan mental, didukung oleh kemampuan profesional. Kurikulum, metode, media, strategi pembelajaran, administrasi pendidikan, dan elemen lainnya termasuk dalam pembaharuan pendidikan ini. Oleh karena itu, untuk mendukung keberhasilan program sekolah yang telah direncanakan, diperlukan kolaborasi tim yang jelas dan terbuka.

Tim kerja guru kolaboratif atau *Professional Learning Communities* (PLC) bekerja sama untuk meningkatkan prestasi siswa. PLC menggunakan penilaian diagnostik dan formatif siswa untuk membuat unit kurikulum dan strategi pembelajaran sebelum diajarkan.

Guru kemudian memberikan penilaian akhir untuk mengetahui sejauh mana siswa memahami pelajaran. Ini adalah proses berkelanjutan untuk menilai praktik pengajaran berdasarkan pengaruhnya terhadap pembelajaran siswa. Ini menggabungkan dua elemen utama manajemen talenta strategis yaitu pembelajaran siswa dan praktik pengajaran. "Manajemen kinerja yang dipimpin oleh guru" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan peningkatan pengajaran berkelanjutan ini, yang mencakup mengelola pekerjaan guru dan mengaitkan praktik pengajaran mereka dengan prestasi siswa.

Data kinerja siswa dimasukkan ke tahap selanjutnya dari manajemen kinerja, yang diawasi oleh guru. Data kinerja siswa digunakan untuk menunjukkan kepada guru dan sekolah bagaimana program pengajaran berjalan dan sejauh mana siswa belajar dalam jangka waktu yang lebih lama. Mereka juga memberikan informasi tambahan tentang bagaimana unit kurikulum dan strategi pengajaran mereka memengaruhi kinerja siswa. Selain itu, data ini juga digunakan untuk menentukan jenis inversi tambahan apa yang mungkin terjadi pada siswa yang mengalami kesulitan.¹¹

Dengan membuat rencana pembelajaran, menjalankan prosedur, mengawasi, menilai, dan menindaklanjuti pembelajaran, guru membantu siswa dalam belajar. Pendidik melakukan evaluasi, pengembangan diri, dan umpan balik selama proses pendidikan. membangun lingkungan belajar yang ramah untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa, menjadi teladan bagi mereka, dan membantu satu sama lain dalam mengembangkan sumber daya pengajaran dan menerapkan kurikulum.

Dalam pendidikan, manajemen kinerja dimulai dengan guru. Peran guru sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan kinerja siswa. Guru bekerja sama dalam kelompok kolaboratif untuk menggunakan data kinerja siswa, seperti tolok ukur, unit akhir kurikulum, dan formatif, untuk terus meningkatkan praktik pengajaran. Dalam pendidikan, dua inti dari manajemen talenta strategis akan membantu meningkatkan praktik intruksional dan meningkatkan pembelajaran siswa secara bertahap.¹²

Keterlibatan Kepala Sekolah dalam Manajemen Kinerja

Menurut Yunus, Administrasi, pengelolaan sumber daya sekolah, dan kepemimpinan dalam proses pengajaran adalah semua bagian dari peran kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi profesional sebagai pemimpin sekolah karena mereka adalah tenaga fungsional yang berperan penting dalam mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kata lain, kualitas sekolah sebagai tempat pembelajaran harus dijamin. Kepemimpinan kepala sekolah harus berperan dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Menurut Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, setiap guru harus memiliki empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kinerja guru yang lebih baik pasti akan lebih baik.

Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki lima cara untuk meningkatkan kinerja guru:

1. **Komitmen yang tinggi:**

Pemimpin sekolah harus fokus pada pengembangan kurikulum, mendukung pengembangan keterampilan guru, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap kemajuan sekolah.¹³ Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan mendorong mereka untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan, seperti seminar atau *workshop*.¹⁴ menyatakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan individu guru diperlukan. Selain itu, dia menyarankan agar kepala sekolah dapat melibatkan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁵

2. **Mengalokasikan anggaran:**

Kepala sekolah dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja guru mereka, salah satunya adalah dengan memberikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru.¹⁶ Pimpinan sekolah harus mampu membuat anggaran yang memenuhi kebutuhan sekolah, termasuk pengembangan profesional guru.

Alokasi sumber daya yang optimal untuk pengembangan keterampilan guru memungkinkan proses pendidikan, pelatihan, dan kegiatan lainnya dapat terlaksana dengan lebih baik. Kepala sekolah dapat meminta dana dari pemerintah dan swasta untuk memastikan bahwa dana cukup untuk meningkatkan kinerja guru.

3. **Pembinaan Kinerja Guru:**

Menurut Imron, dalam bukunya "Pembinaan Guru Indonesia", membagi pembinaan guru menjadi tiga kategori. Pertama, meningkatkan kemampuan guru untuk mempertahankan program pembelajaran di kelas. Kedua, mengevaluasi dan memperbaiki kemampuan guru untuk mengatasi masalah yang memengaruhi pembelajaran siswa. Ketiga, meningkatkan

kondisi pembelajaran siswa. Kepala sekolah harus memahami proses pengajaran agar dapat mendukung pembinaan program pengajaran kepada guru.¹⁷ Mereka juga harus memahami semua variabel yang dapat mempengaruhi belajar siswa, seperti motivasi, usia, hubungan siswa dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan komunikasi guru. Kepala sekolah harus membantu guru mengatasi masalah pembelajaran. Dukungan untuk kepala sekolah guru, termasuk supervisi klinis dan pelatihan tambahan.

4. Menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif:

Pemimpin sekolah harus memastikan bahwa kinerja guru dan karyawan sekolah tidak terganggu. Pemimpin sekolah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung hasil belajar siswa dan kinerja guru.¹⁸ Susanto mengatakan budaya organisasi adalah aturan atau standar utama (nilai, norma, filosofi, keyakinan) yang dipahami dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi.¹⁹ Budaya organisasi mencerminkan pola berpikir dan perilaku yang terintegrasi dalam suatu organisasi dan adaptasi di luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja SDM juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, termasuk budayanya. Oleh karena itu, sebagai kepala sekolah, mereka harus memiliki kemampuan untuk menciptakan budaya.²⁰

5. Penghargaan dan Sanksi:

Kepemimpinan yang dinamis, koordinasi guru dalam menyelesaikan tugas, penghargaan dan hukuman harus digunakan untuk mendukung guru sekolah. Kurangnya kedisiplinan dalam pekerjaan

Penghargaan ini menunjukkan penghargaan kepada karyawan guru dan mendorong mereka untuk maju. Jika penghargaan ini secara terbuka dikaitkan dengan prestasi fakultas dan diberikan kepada seluruh sivitas akademika, kinerja positif dan produktif akan lebih menguntungkan.²¹

Kelima peran pemimpin sekolah yang diuraikan di atas menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Meski tidak mudah, pimpinan sekolah dapat bekerja sama dengan pendidik untuk mencapai tujuan sekolah.

KESIMPULAN

Dalam pendidikan, manajemen kinerja adalah strategi penting untuk meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa. Ini melibatkan komunikasi terbuka antara manajer dalam hal ini kepala sekolah atau pengawas dan karyawan, khususnya guru, untuk menetapkan tujuan, memberikan umpan balik, dan mengelola kinerja secara efektif.

Manajemen kinerja adalah bagian penting dari pekerjaan guru karena mereka bertanggung jawab untuk mengawasi dan meningkatkan kinerja siswa mereka. Dalam hal ini, guru bekerja sama dalam kelompok kolaboratif, seperti Komunitas Pembelajaran Profesional (PLC), dengan data kinerja siswa untuk membuat kurikulum dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Manajemen kinerja yang dipimpin oleh guru adalah proses evaluasi yang berkelanjutan terhadap praktik pengajaran guru dan bagaimana hal itu berdampak pada pembelajaran siswa. Data kinerja siswa digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif.

Proses pembelajaran di institusi pendidikan seperti sekolah sangat bergantung pada kualitas pendidikan. Peran penting dalam proses pembelajaran ini dipegang oleh kepala sekolah dan guru. Tanpa kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sulit untuk mencapai standar nasional pendidikan atau meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pembelajaran agar mereka dapat mengelola sekolah dengan baik dan meningkatkan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga harus mengalokasikan dana dengan tepat untuk meningkatkan keterampilan guru.

Strategi lain yang penting adalah mempromosikan kinerja guru, menciptakan budaya organisasi yang baik, dan memberikan sanksi dan penghargaan yang tepat. dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satu fokus dari pendekatan untuk meningkatkan kinerja guru adalah pengembangan profesionalisme guru melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kebiasaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajepri, Feska, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (1) No. 2 (2022): 130–149.
- Gaol, N T L. "Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume: 4, (2017): 213–219. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/1295>.
- Hermino, Agustinus. *Manajemen Kemarahan Siswa: Kajian Teoretis Dan Praktis Dalam Manajemen Pendidikan*. Pustaka Pelajar, 2016.
- Hosnan, M. *Etika Profesi Pendidik: Pembinaan Dan Pemanjapan Kinerja Guru, Kepala Sekolah, Serta Pengawas Sekolah*. Ghalia Indonesia, 2016.
- Imron, Ali, and IKIP Malang. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Pustaka Jaya, 1995.
- Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–175.
- Odden, Allan R. *Strategic Management of Human Capital in Education. AUTOFACT, Conference Proceedings*. New York: Taylor and Francis, 2011.
- Sihombing, Dionisius, and Hottua Samosir. "Optimalisasi Peran Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 7, no. 4 (2021): 612.
- Susanto, Ahmad. *Konsep, Strategi Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Widiarsa. "Kajian Pustaka (Literature Review) Sebagai Layanan Intim Pustakawan Berdasarkan

Kepakaran Dan Minat Pemustaka.” *Media Informasi* 28, no. 1 (2019): 111–124.
Wijaya, Candra, and Rahmat Hidayat. *Manajemen Kinerja*. Edited by Yusril Ihza Farhan Wijaya. Vol. 5. Medan: CV. Pusdkra Mitra Jaya, 2022.