



Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah

Aswaruddin Aswaruddin¹, Fazli Abdillah², Ezra Aisaura³, Sri Rahayu Ningsih⁴,
Casyariadi Vana Hafidza⁵, Adilla Aisyahrani⁶

¹⁻⁶Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Korespondensi penulis: aswaruddin1973@gmail.com, abdillahfazli58@gmail.com

Abstract. *This research aims to explore the role of performance management in improving the quality of education in schools. Quality education is an important aspect in achieving quality education goals, and performance management is considered an effective tool to achieve this. This research method involves literature study, secondary data analysis, and interviews with educational professionals. The research results show that performance management has a key role in improving the quality of education, through measuring, monitoring and improving the performance of teachers, students and educational staff. Implementing performance management in education can also increase school accountability, transparency and more effective decision making. In the era of digital education, information technology and performance management information systems can become valuable tools in managing data, evaluating and reporting educational performance. In conclusion, performance management has a very important role in improving the quality of education in schools. By implementing appropriate performance management strategies and practices, schools can optimize teacher and student performance, achieve better educational goals, and contribute to improving the overall quality of education.*

Keywords: *Performance Management, Quality, Education*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan adalah aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, dan manajemen kinerja dianggap sebagai alat yang efektif untuk mencapainya. Metode penelitian ini melibatkan studi literatur, analisis data sekunder, dan wawancara dengan para profesional pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja memiliki peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, melalui pengukuran, pemantauan, dan peningkatan kinerja guru, siswa, dan staf pendidikan. Penerapan manajemen kinerja dalam pendidikan juga dapat meningkatkan akuntabilitas sekolah, transparansi, dan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Dalam era pendidikan digital, teknologi informasi dan sistem informasi manajemen kinerja dapat menjadi alat yang berharga dalam mengelola data, evaluasi, dan pelaporan kinerja pendidikan. Kesimpulannya, manajemen kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan menerapkan strategi dan praktik manajemen kinerja yang tepat, sekolah dapat mengoptimalkan kinerja guru dan siswa, mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: Manajemen Kinerja, Mutu, Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran sentral dalam pembangunan dan perkembangan masyarakat. Meningkatnya mutu pendidikan merupakan tujuan utama dalam upaya mencapai kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan. Di tengah dinamika perkembangan pendidikan yang semakin kompleks, manajemen kinerja telah menjadi elemen kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Manajemen kinerja mengacu pada serangkaian tindakan yang dirancang untuk mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. (Armstrong, 2012)

Received November 10, 2023; Accepted Desember 12, 2023; Published Januari 31, 2024

*Aswaruddin Aswaruddin, aswaruddin1973@gmail.com

Manajemen kinerja bukan hanya sekadar sebuah alat administratif, tetapi juga merupakan suatu kerangka kerja yang mendorong transparansi, akuntabilitas, dan perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, manajemen kinerja melibatkan pemantauan dan pengukuran kinerja guru, siswa, dan staf pendidikan, serta pengambilan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu sekolah untuk mengidentifikasi kelemahan, memanfaatkan kekuatan, dan mengarahkan sumber daya dengan lebih efisien, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan. (Odden, 2015)

Manajemen kinerja telah berkembang dari fokus yang sangat operasional menjadi lebih konsep berorientasi strategis karena memainkan peran integral dalam perumusan dan implementasi strategi (Lennon, 1995). Dorongan strategis inilah yang membedakannya dengan penilaian kinerja. Manajemen kinerja berusaha menyelaraskan sejumlah proses (misalnya sistem pembayaran terkait kinerja) dengan tujuan perusahaan (McKenna dan Beech, 2008). Secara teoritis itu melibatkan proses bersama antara manajer, individu dan tim di mana tujuan disepakati dan ditinjau bersama. Berikutnya tujuan divisi, departemen, perusahaan, tim maupun individu harus terintegrasi. Penilaian kinerja adalah elemen penting dari proses manajemen kinerja, melibatkan tinjauan formal kinerja individu. Manajemen kinerja mewakili kemungkinan peluang terbesar untuk sistem sumber daya manusia (SDM) untuk memberi kontribusi besar untuk kinerja organisasi (Sparrow dan Hiltrop, 1994). Dia mewakili sistem yang dapat menginformasikan bagaimana sumber daya manusia perusahaan berkontribusi pada tujuan strategis organisasi. Sayangnya sejauh mana itu efektif dan sistem yang berguna dalam praktiknya tetap terbuka untuk dipertanyakan. Misalnya, tingginya penggunaan berbagai aspek manajemen kinerja tidak selalu berkorelasi dengan hasil tinggi tentang efektivitas yang dirasakan (CIPD, 2005).

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Selain itu dengan semakin berkembangnya pengaruh-pengaruh lingkungan eksternal terdapat tantangan yang harus dihadapi perusahaan. Berkembangnya pengaruh lingkungan eksternal ini mengharuskan perusahaan untuk dapat menghadapi tantangan dari luar dan menyesuaikan semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Sementara itu, suatu organisasi perlu juga memperhatikan secara seksama terhadap pembentukan kelompok kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pada umumnya

tujuan organisasi akan tercapai lebih baik bila kelompok-kelompok kerja yang diwakili unit kerja dapat melakukan koordinasi, dan kerjasama yang terencana secara matang. Sasaran utama sistem manajemen kinerja adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dimana manajemen harus mampu mengkaitkan tugastugas dan karakteristik kemampuan karyawan dengan tujuan strategik perusahaan. Sehingga sistem manajemen kinerja dikembangkan dengan pendekatan berbasis kompetensi. (Azmy, 2022)

Penelitian ini akan mengkaji peran manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, dengan fokus pada strategi dan praktik manajemen kinerja yang telah terbukti berhasil. Dalam upaya mencapai tujuan ini, penelitian ini akan menggabungkan berbagai sumber literatur dan data sekunder, serta mewawancarai para profesional pendidikan yang berpengalaman dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan fokus pada analisis kinerja guru pendidik di sekolah. Temuan-temuan dari analisis literatur disusun secara sistematis dan didokumentasikan dalam bentuk kesimpulan yang jelas. Metode penelitian ini melibatkan studi literatur, analisis data sekunder, dan wawancara dengan tokoh pendidikan disekolah. Dengan mengacu pada literatur yang relevan, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang luas dan mendalam tentang bullying dan ujaran kebencian pada mahasiswa.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang kami lakukan ialah mengumpulkan data melalui instrumen penelitian yang telah dikembangkan, seperti pengamatan dan melakukan studi literatur yang dibantu oleh buku-buku, jurnal serta dokumen pendukung lainnya. Pengumpulan data harus dilakukan secara teliti dan akurat untuk memastikan validitas hasil penelitian yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen Kinerja Dalam Pendidikan

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk merencanakan, memonitor, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen kinerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. (Sastraharing, 2020)

Berikut adalah beberapa peran manajemen kinerja dalam pendidikan:

- a) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran

Manajemen kinerja dapat membantu guru dan tenaga pendidik lainnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan tujuan dan sasaran pembelajaran yang jelas, merancang metode pembelajaran yang tepat, dan mengevaluasi hasil pembelajaran secara berkala.

b) Meningkatkan motivasi dan kinerja guru

Manajemen kinerja yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Hal ini karena guru merasa bahwa kinerjanya dihargai dan diakui. Selain itu, manajemen kinerja juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

c) Meningkatkan kepuasan kerja guru

Manajemen kinerja yang dilakukan secara adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini karena guru merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerjanya.

d) Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pendidikan

Manajemen kinerja dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pendidikan. Hal ini karena manajemen kinerja dapat memberikan informasi yang jelas tentang kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi pendidikan. (Sugiharto, 2019).

Tantangan Dan Hambatan Dalam Implementasi Manajemen Kinerja

Program manajemen kinerja yang baik memberikan umpan balik kepada karyawan secara teratur, memungkinkan masukan karyawan dan menyampaikan data yang dapat diterapkan pada keputusan lain, seperti kenaikan gaji. Mendapatkan masukan dapat membantu mengurangi stres dan kekhawatiran karyawan, yang mungkin lebih tinggi dari biasanya setelah puncak pandemi beralih ke ketidakpastian ekonomi.

Berikut adalah beberapa tantangan yang mungkin dihadapi oleh program manajemen kinerja dan beberapa kemungkinan cara untuk mengatasinya.

1. Dukungan kepemimpinan
2. Motivasi dan semangat kerja karyawan
3. Anggaran terbatas
4. Tantangan perangkat lunak
5. Dukungan manajer
6. Reorganisasi dan akuisisi perusahaan
7. Penggunaan alat yang buruk
8. Kurangnya keterampilan teknologi SDM

Dampak Positif Manajemen Kinerja Terhadap Mutu Pendidikan

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja individu, tim, atau organisasi. Manajemen kinerja yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan.

Berikut adalah beberapa dampak positif manajemen kinerja terhadap mutu pendidikan:

a. Meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan

Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu guru dan tenaga kependidikan untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta menetapkan target-target yang realistis dan dapat dicapai. Hal ini dapat mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

b. Meningkatkan kualitas pembelajaran

Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan relevan. Umpan balik ini dapat membantu guru untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya, serta untuk memperbaiki praktik pembelajarannya.

c. Meningkatkan kepuasan siswa

Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu guru untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada siswa. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan siswa terhadap pembelajaran yang mereka terima.

d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan

Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu sekolah untuk mengelola sumber daya yang tersedia secara lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. (Agustinus Hermino, 2014)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Kinerja

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, Menurut Castetter menyatakan bahwa sumber utama yang mempengaruhi kinerja individu berasal dari antara lain; (1) Sumber individu itu sendiri antara lain : kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisikologis, demotivasi, faktor personalitas, keusangan atau ketuaan, preparasi posisi, disorientasi nilai; (2) Sumber dari tempat kerja antara lain sistim organisasi, peranan organisasi, kelompok- kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, budaya organisasi; dan (3) Sumber lingkungan eksternal antara lain keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai- nilai sosial, pasar kerja, perubahan teknologi, perkumpulan – perkumpulan organisasi, peranan organisasi, kelompok- kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan.

Steers dan Porter mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motif- motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich kinerja individual pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor antara lain : kemampuan; keinginan; dan lingkungan. Menurut Flippo faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kemampuan karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut (Nitisemito & Alex, 2001) sebuah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja;
- 3) Kelembaban di tempat kerja;
- 4) Sirkulasi udara di Tempat kerja;
- 5) Kebisingan di tempat kerja;
- 6) Bau-bauan di tempat kerja;
- 7) Tata Warna di Tempat kerja;
- 8) Dekorasi di Tempat kerja;

- 9) Musik di tempat kerja; dan
- 10) Keamanan di tempat kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja individu, tim, atau organisasi. Manajemen kinerja yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah. Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu guru dan tenaga kependidikan untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta menetapkan target-target yang realistis dan dapat dicapai. Hal ini dapat mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu guru untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada siswa. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan siswa terhadap pembelajaran yang mereka terima. Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu sekolah untuk mengelola sumber daya yang tersedia secara lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kinerja perlu diterapkan secara efektif di semua sekolah, mulai dari sekolah dasar hingga sekolah menengah atas. Manajemen kinerja yang efektif dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Agustinus Hermino (2014). *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Pustaka Pelajar.
- Alex, Nitisemito, 2001. *Marketing*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Armstrong, M. (2012). *Buku Pegangan Manajemen Kinerja Armstrong: Panduan Berbasis Bukti untuk Memberikan Kinerja Tinggi* (edisi ke-4). Halaman Kogan
- Azmy, A. (2022). *Dasar Manajemen Kinerja*. February, 1–50. https://repository.paramadina.ac.id/466/1/MODUL_MANAJEMEN_KINERJA.pdf
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. 2006. *Human Resource Management* (10th ed.). J interface Jakarta: Salemba Empat.
- Odden, A., Goetz, M., Archibald, S., Gross, B., & Smith, M. (2015). *Manajemen Strategis Kinerja Guru Secara Real-Time: Eksplorasi Awal Pendekatan Baru dalam Mengevaluasi dan Mendukung Guru*. *Kebijakan Pendidikan*, 29(6), 944-974.

- Sastraharing, I. G. A. M. (2020). Manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan Hindu di era revolusi industri 4.0. *E-Journal IAHN-TP Palangka Raya*, 3(1), 1-12.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiharto, E., & Purwanto, A. (2019). Peran manajemen kinerja dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8(1), 26-33.