

## Penerapan Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Kualitas di Sekolah SD Swasta PAB 18 Sampali

Aswaruddin<sup>1</sup>, Sania Nurhasanah<sup>2</sup>, Ihsan Saraini<sup>3</sup>, Cantika Amalia<sup>4</sup>, Clara Tri Putri<sup>5</sup>, Lusi Maghfirah<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat Institusi: : Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kecamatan Percet Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

[aswaruddin1973@gmail.com](mailto:aswaruddin1973@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRACT.** *To achieve educational goals, optimal school performance is essential. Therefore, school performance management is very important. The aim of this research is to see how to implement performance management in educational institutions to improve their quality. The research method used is a qualitative and descriptive method, in the form of mini research at the PAB 18 Sampali school, Medan. And interviews and collecting some documentation in the form of photos and data about performance management at the PAB 18 Sampali school. Leadership style, school culture, stakeholder engagement, and teacher professional development all influence school performance management. Performance planning, monitoring and evaluation carried out regularly have been proven to improve the performance of educators and employees. Ultimately, this will improve the overall quality of the school.*

**Keywords:** *management of human resources, school, teacher, student*

### PENDAHULUAN

Pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja seiring dengan tuntutan lingkungan strategisnya. Tuntutan tersebut berasal dari dalam dan luar negeri. Tuntutan dari dalam negeri berupa tuntutan peningkatan kesejahteraan masyarakat, tuntutan peningkatan pelayanan public dan lain sebagainya. Tuntutan dari luar negeri antara lain tuntutan dalam pelaksanaan kerjasama, tuntutan kemudahan dalam berinvestasi bagi negara lain, dan tuntutan lainnya. Selain itu, masih banyak lagi tuntutan yang menghancurkan pemerintah untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam penerapan manajemen kinerja amat sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi baik dalam sektor public maupun non public dalam upaya untuk pencapaian tujuan. Kinerja organisasi tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya organisasi. (Rochanah et al., 2022)

Sektor public dapat diartikan sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan public dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak public. Sektor public ini mencakup semua lembaga pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Aktivitas sektor public baik pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertujuan untuk menarik perhatian public dalam suatu hal atau isu dalam melayani public namun tidak bersifat mencari laba (moneter) atau disebut sebagai lembaga non profit. (Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan Editor Yusril Ihza Farhan Wijaya & Pusdikra Mitra Jaya, n.d.)

Kinerja merupakan gambaran dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja organisasi sektor public dilakukan untuk memenuhi sebagai berikut : Pertama, untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor public dalam pemberian pelayan public. Kedua, ukuran kinerja sektor public digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggung jawaban public dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. (Kecamatan et al., 2021)

Sekolah merupakan lembaga atau sektor public yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada public, khususnya pelayanan untuk peserta didik yang menuntut pendidikan. Pendidikan merupakan usaha dasar agar manusia mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran. Pemerintah selalu berusaha dalam membangun Pendidikan agar lebih berkualitas, antara lain perbaikan kurikulum, perbaikan sarana Pendidikan, pengembangan dan perbaikan materi penagajaran, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun, dalam realitasnya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dan belum mampu memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Oleh karena itu, kinerja baik dalam bentuk individual maupun dalam bentuk organisasi selalu evaluasi untuk mendapatkan standar penghasilan. Dalam meningkatkan kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya umur, pengalaman, latar belakang Pendidikan dan sebagainya. (Estetika et al., 2022)

Para pakar Pendidikan menyatakan bahwa fungsi utama sekolah adalah pembinaan dan pengembangan semua potensi individu terutama

pengembangan potensi fisik, intelektual dan moral setiap peserta didik. Maka sekolah harus dapat berfungsi sebagai tempat Pendidikan formal untuk mengembangkan semua potensi peserta didik sebagai sumber daya manusia. Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu melalui Pendidikan yang merupakan senjata bagi kemajuan bangsa. Pendidikan sebagai pemegang peranan penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan proses pembangunan.

Dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 yang dimaksud dengan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suatu belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya masyarakat bangsa dan negara. (SRI R. ROSDIANTI n.d.)

Dalam proses pembelajaran, profesi seorang guru menjadi fenomena yang menarik, banyak dibicarakan dan dipertanyakan orang. Bukan karena peningkatan kesejahteraan saja yang mulai dilirik, tapi hal lain terkait kompetensi, persebaran, jati diri dan eksistensi. Ini menandakan betapa kehadiran guru sebagai profesi penting adanya. Ada satu elemen khusus sebagai isu strategis yang membutuhkan kajian khusus terkait manajemennya, yaitu manajemen kinerja guru. Penerapan manajemen kinerja yang menjadi focus kajian penelitian ini dengan membutuhkan elemen-elemen kinerja guru yang merupakan bagian dari sumber dan hasil pencapaian penelitian yang dilakukan. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengadakan penelitian untuk melakukan riset lapangan terkait bagaimana Penerapan Manajemen Kinerja pada SD SWASTA PAB 18 SAMPALI MEDAN.

Pendidikan berkualitas tinggi bergantung pada sistem pendidikan yang baik di sekolah. Manajemen kinerja yang baik adalah kunci keberhasilan sekolah. Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan untuk menjamin bahwa proses pendidikan dapat berjalan efektif untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. (Pratiwi Dalova et al., n.d.)

Pada dasarnya, manajemen kinerja sekolah mencakup perencanaan awal, pengawasan, penilaian, dan pelaporan, serta tindakan lanjut oleh manajemen sekolah atas hasilnya. Keberhasilan manajemen kinerja di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk, tetapi tidak terbatas

pada, budaya sekolah, keahlian guru, dan sistem penilaian kinerja yang kuat. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor penting lainnya. Dalam pendidikan, manajemen kinerja adalah proses yang melibatkan perencanaan, pemantauan, dan penilaian kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. (Kecamatan et al., 2021)

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberikan pembelajaran yang berkualitas tinggi kepada siswa. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang efektif adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi pendidikan. (Aswaruddin et al., 2024)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana manajemen kinerja dapat diterapkan di institusi pendidikan dan bagaimana hal itu berdampak pada peningkatan kualitas sekolah secara keseluruhan. Beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini termasuk tantangan yang dihadapi untuk menerapkan manajemen kinerja di sekolah serta solusi alternatif untuk masalah tersebut.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah mini riset di SD Swasta PAB 18 Sampali, Medan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yang mengacu pada serangkaian kegiatan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan sosial. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara sebagai alat untuk mengumpulkan data, karena penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Data yang terkumpul akan dicatat, dipilih, dan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kategori yang ada. Setelah data yang relevan terkumpul, penulis akan menganalisisnya dan menarasikan hasilnya untuk diambil kesimpulan.

Penelitian ini juga mencakup tahapan konkret dalam pengabdian kepada masyarakat, yang dimulai dengan tahap perencanaan. Tahap ini melibatkan identifikasi masalah, penentuan tujuan, penyusunan rencana kegiatan, serta penentuan waktu pelaksanaan dan pemilihan sampel. Tahap pelaksanaan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, di mana data dikumpulkan secara sistematis. Setelah itu, tahap evaluasi dilakukan dengan menganalisis data secara deskriptif kualitatif, mengidentifikasi pola dan tema utama, serta menarasikan hasilnya untuk menarik kesimpulan. Evaluasi terhadap keberhasilan pengabdian juga dilakukan untuk refleksi dan perbaikan di masa mendatang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Konsep Manajemen Kinerja Pendidikan

Secara umum, manajemen kinerja sekolah mencakup tindakan perencanaan, pemantauan, penilaian, dan pelaporan, serta evaluasi dan pelaporan tentang bagaimana kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa berprestasi.

Penetapan tujuan dan target sekolah adalah langkah pertama menuju manajemen kinerja. Perencanaan kinerja individu dan indikator capaian dibuat berdasarkan target tersebut. Selanjutnya, rencana diawasi dan diawasi untuk memastikan bahwa kinerja guru dan staf memenuhi target. Tahap akhir siklus manajemen kinerja adalah evaluasi dan penilaian kinerja berdasarkan pencapaian target. Selanjutnya, rencana tindak lanjut dirancang untuk memberikan umpan balik dan pengembangan kompetensi untuk terus meningkatkan kinerja. Siklus ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas sekolah jika dilakukan dengan benar. (Rochanah et al., 2022)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi: Guru dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik akan mampu memberikan pengajaran yang efektif dan berkualitas.
2. Motivasi: Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar dan memberikan kontribusi dalam pengembangan sekolah atau madrasah.
3. Lingkungan Kerja: Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan kepemimpinan yang baik, dan kerja sama yang harmonis antar guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja siswa dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

- 1) Motivasi: Siswa yang termotivasi akan lebih aktif dalam belajar dan sukses.
- 2) Metode Pengajaran: Penggunaan pendekatan yang kreatif dan beragam dapat meningkatkan pemahaman siswa dan meningkatkan minat mereka dalam belajar.
- 3) Lingkungan Pembelajaran: Siswa dapat lebih fokus pada pembelajaran jika berada dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif.

## 2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Manajemen Kinerja Sekolah

Beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas manajemen kinerja di institusi pendidikan adalah:

- a. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Keberhasilan penerapan manajemen kinerja sangat bergantung pada gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti kepemimpinan transformasional, yang lebih menekankan peran dan pemberdayaan, komunikasi, dan partisipasi seluruh warga sekolah
- b. Pengembangan Profesionalisme Guru: Guru memainkan peran penting dalam proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dengan memberikan pelatihan, pendampingan, dan pertukaran praktik yang baik.
- c. Budaya Sekolah: Budaya sekolah menciptakan lingkungan dan suasana yang baik di sekolah. Agar manajemen kinerja berhasil, budaya sekolah harus dibangun dengan budaya kerja sama, disiplin, dan terbuka untuk kritik.
- d. Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Untuk memaksimalkan pelaksanaan program manajemen kinerja sekolah, yayasan, komite sekolah, orang tua, dan masyarakat harus aktif terlibat dan mendukung pemangku kepentingan. Semua komponen bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah sangat penting.

Metode untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Siswa:

- a. Pengembangan: Guru dan siswa dapat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.
- b. Evaluasi Kinerja: Evaluasi rutin harus dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dan siswa.
- c. Pembinaan dan Bimbingan: Guru dan siswa perlu mendapatkan pembinaan dan bimbingan untuk mengembangkan potensi mereka dan menghadapi kesulitan. (Mapsuri Putra et al., n.d.)

## 3. Implementasi Manajemen Kinerja yang Efektif di Sekolah

Beberapa langkah strategis untuk menerapkan manajemen kinerja yang efektif di sekolah:

- 1) Membuat rencana dan target kinerja pribadi untuk guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan rencana pengembangan sekolah. Target dan indikator kinerja harus SMART: spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terbatas pada waktu.

- 2) Melakukan pengawasan dan pengawasan teratur terhadap kinerja guru baik di dalam maupun di luar kelas. Sangat disarankan agar supervisi yang bersifat kolaboratif dan konstruktif digunakan agar guru tetap termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Evaluasi kinerja yang menyeluruh, didukung oleh bukti objektif, serta umpan balik yang mendalam dan membangun sangat diperlukan.
- 3) Memberikan penghargaan dan insentif untuk kinerja yang baik, serta sanksi tegas untuk kinerja buruk yang berulang. Hal ini diperlukan untuk mendorong karyawan sekolah untuk menjadi lebih produktif.
- 4) Melakukan program untuk meningkatkan kemampuan guru, seperti pelatihan, seminar ilmiah, dan coaching sampingan oleh kepala sekolah atau guru senior. (Rochanah et al., 2022)

Dari hasil wawancara kami dengan kepala sekolah SD SWASTA PAB 18. Beliau menyampaikan beberapa hal penting mengenai manajemen kinerja di sekolah. Yaitu Sekolah atau madrasah yang memiliki sistem manajemen kinerja yang baik memiliki dampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan. Sistem manajemen kinerja yang efektif membuat guru lebih termotivasi dan lebih terlibat dalam proses pembelajaran. Mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat membantu mencapai tujuan pendidikan. Manajemen kinerja yang baik juga memungkinkan pimpinan sekolah atau madrasah untuk mengidentifikasi guru yang sangat baik dan memberikan penghargaan yang pantas. Manajemen kinerja yang efektif di sekolah/madrasah melibatkan beberapa aspek penting yaitu:

- Pertama, sebuah sekolah atau madrasah dapat menetapkan tujuan pendidikan khusus dan mengidentifikasi indikator kinerja guru yang relevan melalui perencanaan yang jelas dan terukur.
- Kedua, pemantauan yang terus-menerus memungkinkan pimpinan sekolah atau madrasah untuk melacak kemajuan guru dalam mencapai tujuan tersebut.
- Ketiga, penilaian kinerja guru yang adil dan objektif memberikan umpan balik yang berharga kepada guru dan membantu pimpinan sekolah atau madrasah dalam mengidentifikasi

Sekolah dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan dengan menerapkan manajemen kinerja yang efektif. Untuk menerapkan manajemen kinerja di sekolah, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik; penetapan standar kinerja yang jelas; pelatihan dan pengembangan yang relevan; pengukuran dan evaluasi rutin; dan

penghargaan dan umpan balik kepada mereka yang berprestasi. Dengan penerapan yang berkelanjutan dan didukung oleh komitmen yang kuat dari semua pihak terkait, sekolah dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan.

Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, sekolah dan madrasah harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik. Dengan sistem ini, sekolah dan madrasah dapat meningkatkan kinerja guru, meningkatkan motivasi siswa untuk belajar, dan meningkatkan kepuasan orang tua. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah dan madrasah untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan dan menerapkan praktik manajemen kinerja yang efektif dalam lingkungan pendidikan mereka.

Hasil Studi ini menemukan bahwa menerapkan manajemen kinerja memiliki efek positif pada kualitas sekolah. Untuk menerapkan manajemen kinerja, sekolah melakukan hal-hal berikut:

1. Penetapan tujuan yang jelas: Sekolah menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk meningkatkan pendidikan.
2. Evaluasi Kinerja Siswa: Sekolah menggunakan berbagai alat untuk menilai kinerja siswa, seperti tugas, ujian, dan penilaian lainnya.
3. Umpan balik dan pembinaan: Guru dan staf diberikan umpan balik secara teratur untuk membantumereka meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, program pembinaan dilakukan untuk memperbaiki kekurangan.

Kolaborasi dan Komunikasi: Sekolah mendorong kerja sama dan komunikasi antara siswa, guru, dan karyawan sekolah. Ini membantu membuat lingkungan belajar yang positif dan mendukung.

## **KESIMPULAN**

Untuk meningkatkan proses dan hasil pendidikan, manajemen kinerja penting digunakan di sekolah. Jika dilakukan dengan benar dan konsisten, manajemen kinerja dapat membantu meningkatkan kinerja setiap siswa. Ini dapat dicapai melalui dukungan pemangku kepentingan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru, dan budaya sekolah yang positif. Secara keseluruhan, manajemen kinerja dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dengan menerapkan manajemen kinerja, sekolah dapat menjadi lebih terorganisir, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat

reputasi sekolah di mata masyarakat. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan menggunakan manajemen kinerja, yang dapat membantu sekolah mencapai tujuan pendidikannya dengan mengidentifikasi, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Namun, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa penerapan manajemen kinerja dilakukan secara konsisten dan terus menerus, dan bahwa semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut terlibat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah atas izin dan kesempatan yang diberikan kepada kami untuk melakukan penelitian di SD Swasta PAB 18 Sampali mengenai Penerapan Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Kualitas. Kami juga sangat berterima kasih kepada teman-teman di kelompok penelitian yang telah mendampingi dan membantu kelancaran penelitian kami.

Berkat dukungan, kerja sama, dan bantuan dari Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan teman-teman semua, kami dapat mengumpulkan data-data yang sangat bermanfaat untuk penelitian kami. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi SD Swasta PAB 18 Sampali dalam penerapan manajemen kinerja guna meningkatkan kualitas sekolah. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di SD Swasta PAB 18 Sampali.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aswaruddin, A., Abdillah, F., Aisaura, E., Ningsih, R., Hafidza, C. V., & Aisyahrani, A. (2024). *Peran Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah*. 2(1), 67–74. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v2i1.370>
- Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan Editor Yusril Ihza Farhan Wijaya, P., & Pusdikra Mitra Jaya, Ss. C. (n.d.). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Estetika, R., Rosyadi, I., & Maksum, Muh. N. R. (2022). Manajemen Kinerja dalam Mencapai Competitive Advantage Sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5146–5156. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.3064>
- Kecamatan, P., Kota, J., Marsudi, W. B., & Robbie, R. I. (2021). *Penerapan Manajemen Kinerja Berbasis 3C (Communication, Collaboration and Creativity) Dalam Membentuk Karakter Pada Guru Paud dan TK di Desa*. 4(1). <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPLP2KM>
- Mapsuri Putra, A., Administrasi Pendidikan Kekhususan Manajemen Pendidikan, J.,

- pascasarjana, P., & Negeri Makassar, U. (n.d.). *Proximal: Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika* PENINGKATAN KINERJA GURU: (GAMBARAN MANAJEMEN DAN FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBATNYA PADA SALAH SATU SMA DI KABUPATEN BULUKUMBA). <https://doi.org/10.30605/proximal.v5i2.3150>
- Pratiwi Dalova, L., Elyta Faizah, N., Andriani, N., & Muhawiyah, S. (n.d.). *Penerapan Manajemen Kinerja Di SDN 003 Tanjungpinang Barat*.
- Rochanah, S., Mulyani, R., Mulyanti, D., Manajemen, M., & Sangga Buana, U. (2022). IMPLEMENTASI SPMI, KUALITAS MANAJEMEN, KINERJA SEKOLAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP REPUTASI SEKOLAH DI SMKN 5 BANDUNG. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 15(1).
- SRI R. ROSDIANTI, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Kinerja Guru*. (n.d.).