

Prinsip Manajemen Kinerja dalam Membentuk Lingkungan Kerja yang Berkualitas (Studi Kasus di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara)

**Aswaruddin¹, Sarah Lailatil Fadla^{2*}, Eka Putri Wildyani³, Nadia Anggraini⁴,
Ilham Muhammad Fajar⁵, Rio Febriyan⁶**

1,2,3,4,5, 6 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: slailatifadla@gmail.com

Abstrak

Manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang tersistematis dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang memiliki kualitas baik dan mengarah pada pencapaian tujuan madrasah. Tujuan dari penulisan artikel ini ialah untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen kinerja di madrasah, kualitas lingkungan kerja di madrasah, dan dampak manajemen kinerja pada kualitas kerja guru di madrasah. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan mengungkapkan dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada kondisi di lapangan. Hasil penelitian ini mendeskripsikan, yaitu 1) manajemen kinerja di madrasah ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu awalan, pelaksanaan dan evaluasi; 2) Kemudian prinsip-prinsip yang dijalankan yaitu prinsip kejujuran, keadilan, dan kedisiplinan; 3) Melalui manajemen kinerja yang dilaksanakan di madrasah ini memberikan dampak yang baik kepada pihak internal madrasah maupun pihak eksternal madrasah. Oleh karena itu, MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini dapat dikatakan memiliki lingkungan kerja yang baik.

Kata Kunci: *Prinsip Manajemen Kinerja, Lingkungan Kerja, Madrasah*

Abstract

Performance management is a systematic process in order to create working conditions that are of good quality and lead to achieving madrasah goals. The purpose of writing this article is to describe the implementation of management performance in madrasah, the quality of the work environment in madrasah, and the impact of management performance on the quality of teacher's work in madrasah. The research uses a phenomenological approach by revealing and describing phenomena that occur in conditions in the field. The results of this research describe, namely 1) performance management in this madrasah is carried out through three stages, namely initiation, implementation and evaluation; 2) then the principles that are implemented are the principles of honesty, justice and discipline; 3) through the management performance carried out in this madrasah, it has a good impact on both internal parties of the madrasah and external parties madrasah. Therefore, MIS 'Aisyiyah North Sumatra can be said to have good working environment.

Keywords: *Principles of Performance Management, Work Environment, Madrasah*

PENDAHULUAN

Menurut Dessler yang dikutip dalam (Heridiansyah, Jefri; Redjeki, Dwi Prawani Sri, 2012: 30), manajemen kinerja ialah sebuah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan yang strategis. Baird mendefinisikan manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dimana terdapat sekumpulan orang-orang untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan dimana proses yang dijalankan ini terjadi secara

terus-menerus. Implementasi dari manajemen kinerja ini memiliki orientasi pada aspek-aspek yang saling terintegrasi dalam mendukung jalannya organisasi.

Kinerja ialah hasil dari kerja individu atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha meraih tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum, moral, etika. Kemudian Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Jika hal ini dikaitkan dengan konsep pendidikan, maka dalam lingkup madrasah juga terdapat proses kinerja. (Listiani, Teni, 2011: 313) Kepala madrasah dan guru-guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh masing-masing. Dengan begitu, tujuan dari lembaga pendidikan sendiri dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. (Sola, Ermi, 2022: 154)

Pelaksanaan kinerja di lingkungan organisasi tidak terlepas dengan megandalkan sebuah prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam bekerja. Dimana prinsip-prinsip manajemen kinerja ini menjadi hal terpenting agar pelaksanaan kinerja di sebuah organisasi dapat berjalan dengan sistematis. Pada prinsip manajemen kinerja ini, mengacu kepada tujuan yang ingin dicapai, subjek atau orang-orang yang terlibat di dalam, tugas yang diamanahkan, dan nilai yang berlaku dalam organisasi. (Sola, Ermi, 2022: 156)

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan melalui pengamatan dan mencari data secara langsung pada lokasi penelitian atau dapat disebut sebagai penelitian lapangan (*field research*). (Salim 2018) Pada penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan mengungkapkan dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada kondisi di lapangan. Dalam hal ini, peneliti ingin mengungkapkan dan mendeskripsikan mengenai prinsip manajemen kinerja dalam membentuk lingkungan kerja yang berkualitas di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, dengan sumber data yang melibatkan Kepala Sekolah dan Guru sebagai subjek penelitiannya. Penelitian ini dilakukan pada hari Kamis tanggal 12 Oktober 2023. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara yang mengacu pada pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Manajemen Kinerja di Madrasah

Dalam meningkatkan kualitas kinerja, kepala Madrasah di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini melanjutkan program-program kerja yang telah disusun oleh Organisasi Muhammadiyah. Hal ini dikarenakan MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini merupakan bentuk amal usaha dari Pimpinan Wilayah 'Aisyiyah Sumatera Utara yang merupakan organisasi otonom dari Muhammadiyah. Hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Rubiah, S.Pd.

"Biasanya yang dilakukan, MIS 'Aisyiyah inikan merupakan amal usaha dari 'Aisyiyah. 'Aisyiyah itukan merupakan organisasi otonom dari Muhammadiyah. Nah jadi udah pasti manajemen dari kepala sekolah juga merupakan program kerja dari Pimpinan Cabang 'Aisyiyah. Jadi udah pasti Pimpinan Cabang 'Aisyiyah memberikan kontribusi kepada sekolah. Jadi kerja sama semua, baik dari guru, kepala sekolah, lalu PCA-nya juga. Kalau secara kepemilikan semuanya 'kan punya Pimpinan Wilayah 'Aisyiyah. Jadi sebenarnya ada struktur disitu".

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, kepala madrasah menjalankan perannya dengan baik dan maksimal, dimana program-program yang akan direalisasikan untuk sekolah disampaikan dan disosialisasikan terlebih dahulu kepada para guru-guru. Kemudian di dalam pelaksanaan manajemen kinerja, kepala madrasah juga melakukan monitoring secara langsung tentang pelaksanaan program-program kerja dari para guru, staf dan pegawai yang ada di madrasah. Kemudian jika terdapat kendala dalam pelaksanaannya, akan dilakukan evaluasi dan perbaikan.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Kepala Madrasah MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Rubiah, S.Pd. tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

"Kalau peran kepala madrasah Alhamdulillah sejauh ini memang jika ada program-program baru akan dirapatkan dengan guru-gurunya. Lalu sejauh ini semua program dijalankan kepala madrasah itu, kita sebagai guru menjalankan dengan baik, dengan maksimal. Dan nanti bila ada kendala dievaluasi tentang program-program kerja. Kalau peran serta, memang kepala madrasah langsung terjun ke lapangan. Jadi tidak hanya memberikan, lalu gurunya yang melaksanakan, tapi juga ada langsung terjun ke lapangan dan ada pengawasan juga. Nanti baru ketika ada kendala-kendala baru nanti dievaluasi".

Guru merupakan jantung dari sebuah madrasah, tanpa adanya seorang guru proses pembelajaran tidak terlaksana dan tanpa adanya seorang guru yang berkualitas baik, maka akan membuat madrasah tersebut tidak dapat mencapai kualitas yang baik pula. Kepala madrasah di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ini biasanya memberikan peluang untuk guru-gurunya mengikuti pelatihan tentang sosialisasi pada program-program pendidikan dengan tujuan agar guru-guru di madrasah ini memahami bagaimana strategi pengajaran yang baik.

Hal ini telah diungkapkan oleh kepala madrasah MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Kepala Madrasah MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Rubiah, S.Pd. Dimana untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru untuk mengikuti pelatihan, seperti pada pelatihan dan sosialisasi kurikulum merdeka belajar.

"Kebetulan kita inikan dibawah Kementerian Agama dan itu memang untuk pelaksanaan kurikulum merdeka itu belum semua sekolah dibawah Kementrian Agama. Kecuali kalau sudah semua sekolah dan kebetulan untuk hari sabtu ini memang ada pelatihan dari Kementrian Agama untuk sosialisasi kurikulum merdeka di kelas 1 dan 4. Jadi kalau disini memang kita mengikuti perintah dulu dari Kementrian Agama, jadi gak bisa dulu mengganti (kurikulum). Nanti kalau sudah ada sosialisasi, sudah ada izinnya baru kita ganti. Jadi ini untuk kelas 1 dan 4 dilakukan pelatihan dan sosialisasi untuk gurunya".

Pelatihan dan sosialisasi yang dilakukan mengikuti perintah dari Kementrian Agama, karena MIS 'Aisyiyah ini merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Kementrian Agama Republik Indonesia. Kepala Madrasah MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Rubiah, S.Pd. menyampaikan perihal pelatihan yang diikuti oleh guru di madrasah.

"Kalau untuk jadwal pelatihan, kami kurang tahu. Karena kita 'kan sifatnya menerima intruksi dari Kementrian Agama. Kalau disuruh kita kerjakanlah, kebetulan hari sabtu ini juga ada pelatihannya".

Kualitas Lingkungan Kerja di Madrasah

Kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen kinerja dilandasi dengan sebuah prinsip yang menjadi landasan yang mendasari bagaimana seorang kepala madrasah membangun lingkungan kerja yang berkualitas.

"Yang pertama prinsipnya uda pasti kejujuran. Karenakan masing-masing guru itu memang kita dibangun untuk saling bekerja sama, saling membantu. Jadi prinsipnya kejujuran, keadilan, kedisiplinan itu pasti diterapkan. Dan kita juga sebagai guru juga menerapkan ke anak-anak juga seperti itu".

Untuk membuat lingkungan kerja yang berkualitas, perlu adanya rasa kebersamaan dan kesadaran dalam diri masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di madrasah tersebut. Kepala Madrasah MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Rubiah, S.Pd. menjelaskan.

"Kalau strategi yang biasanya dilakukan untuk membuat nyaman lingkungan kerja di marasah ini, pastinya kita utamakan terlebih dahulu gurunya ya. Mungkin kalau yang paling berkesan itu ya diadakannya liburan bersama yang dibiayain dari madrasah, kalau itu mungkin untuk meningkatkan kebersamaan. Lalu untuk meningkatkan kesadaran kita, kadang-kadang kita ini, misalnya tujuan mengajar itu untuk apa?, apakah kita cuma datang, ngajar, pulang. Sementara kalau tidak ada rasa tanggungjawab kita untuk membangun sekolah rasa besar

kita terhadap kecintaan dengan sekolah, kalau itu gak tumbuhkan, artinya kita cuma datang aja lalu pulang. Tapi kalau kita cinta dengan sekolah, kita memahami bahwa saya datang kesini bukan hanya untuk ngajar, pulang”.

Kemudian selain mengikuti sebuah pelatihan dalam lingkup pendidikan, para pendidik dan tenaga kependidikan di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini mengikuti pengajian yang diselenggarakan oleh Pimpinan Cabang 'Aisyiyah, hal inilah yang dapat membentuk lingkungan kerja di madrasah ini berkualitas baik dikarenakan para pendidik dan tenaga kependidikannya melandasi pola pikirnya dengan konsep keislaman. Hal ini disampaikan oleh kepala madrasah Ibu Rubiah, S.Pd.

“Di sekolah ini, guru-gurunya juga ikut serta dalam pengajian 'Aisyiyah. Ada ustadz yang bilang 'apakah anda guru di Muhammadiyah atau guru Muhammadiyah'. Jadi dengan itu, kita itu memang ya...kita mengajar tidak hanya sekedar guru di organisasi aja, tapi memang kita itu cinta. Jadi kalau kita memang cinta terhadap sesuatu kitapun melakukannya tidak hanya sekedar hanya selerynya aja gitukan. Karena banyak seperti misalnya kegiatan-kegiatan di sekolah ini memang kita meminta waktunya itu terkadang sampai malam. Jadi kalau memang tidak ada yang dibangun atau hanya sekedar tanggung jawab sebagai guru aja mungkin, ya..pulang aja. Tapi kita tidak, jadi itu sih salah satunya”.

Dampak Manajemen Kinerja pada Kualitas Kerja Guru di Madrasah

Dalam manajemen kinerja, tentu ada beberapa hal yang menjadi faktor yang mendukung dan penghambat dalam memengaruhi kinerja guru di madrasah. Mengenai hal ini, salah satu guru di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Lena Feronita, S.Pd. menjelaskan.

“Faktor pendukung itu suasana, kalau dari ibu yang pertama itu faktor pendukungnya dari meningkatnya kinerja itu adalah suasana. Pasti suasana lingkungan kerja itu yang memengaruhi. Sudah itu, anak-anak. Anak-anak itu menjadi faktor penting. Makanya ketika suasana hati kita sebagai guru itu baik, ketika menghadapi anak-anak yang moodnya naik turun kita bisa stabil. Jadi memang yang pertama itu kalau dari ibu sendiri itu faktor pertama itu lingkungan. Kita harus bangun dulu pikiran-pikiran positif, biar kita bisa sebarkan ke anak-anak kita. Hal kedua itu memang rekan kerja, rekan kerja itu bisa memberikan kita positif dan negatif. Makanya itu jug peniting. Dan Alhamdulillah sejauh ini memang sekolah ini kita bangun lingkungan kerjanya itu seperti keluarga. Jadi kita aa pengajian guru, lalu ada juga liburan bersama. Jadi memang terkadang itu di fasilitasi dari sekolah juga, memang untuk membangun kekeluargaan gitu. Jadi itu faktornya ya, ibu-ibu pimpinan cabangnya juga mengayomi kepala sekolahnya itu juga memang mengakomodir lalu kita juga sebagai guru bekerja sama meningkatkan kualitas juga, lalu lingkungan juga yang kita bangun dengan baik. Jadi itu bisa menjadi faktor pendukung. Kalau untuk faktor penghambatnya sih, gak terlalu gimana-gimana juga kalau pimpinannya bisa mengayomi bisa mengakomidur guru-guru, Insyaallah guru-guru juga kinerjanya bisa baik”.

Melalui beberapa strategi kepala madrasah dalam memanajemen lingkungan kerja di madrasah, terdapat dampak terhadap kinerja guru. Hal ini disampaikan oleh salah satu guru di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Lena Feronita, S.Pd.

“Dampaknya ya bisa naik turun. Makanya itu tadi kalau kita aja sebagai guru kalau kita punya semangat positif ke anak-anak pasti berdampak kepada hasil belajar. Kepala sekolahpun juga begitu, makanya kita butuh sikap kepala sekolah yang positif. Makanya ketika dampak tersebut naik turun kita menyikapinya dengan bijaksana”.

Hambatan yang terjadi dalam lingkungan kerja di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini dijelaskan oleh Ibu Lena Feronita, S.Pd.

“Memang tiap tahun itu berbeda-beda, semakin tahun itu anak-anak semakin berpikirnya itu pun instan, kadang-kadang malah tidak berpikir dulu baru bertindak. Biasanya kan kita tu harusnya kan kita berpikir dulu baru bertindak. Ini enggak, bertindak dulu kadang mikirnya belakangan. Apalagi kita di kelas 6, anak-anak tersebut mengalami pubertas, transisi, mood swing atau naik turun. Istilahnya kalau sekarang itu kesabaran setipis tisu. Kadang suka mudah marah, ada apa-apa gitu”.

Kelas sebagai ruangan utama dalam melakukan pembelajaran harus dibentuk kondisi lingkungannya sebaik mungkin agar siswa dapat belajar dengan baik. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu guru di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, Ibu Lena Feronita, S.Pd.

"Paling kalau dari pembelajaran ini, tergantung kita memang metode gurunya juga. Pendekatan guru, biasanya anak-anak itu kalau terlalu monoton belajar juga bosan, tapi harus monoton juga dan ada masanya. Terlalu banyak menghafal mereka nanti jenuh, tapi memang harus ada. Jadi ya memang kita harus tarik ulur sama anak-anak. Apalagi mereka itu malas menulis beberapa tahun ini. Kadang juga kalau kita kasih soal yang HOT gitukan, mereka itu melihatnya bukan soal itu harus gimana, dan mereka banyak mengeluh tentang banyak kali soalnya, payah kali soalnya. Padahal memang itu tuntutan dari kurikulum".

Ibu Lena Feronita, S.Pd. menjelaskan mengenai prinsip pembagian kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah, dimana prinsip pembagaian ini dilakukan dengan adil.

"Cukup adil, kalau pembagian kinerjanya itu seperti jam kelas 1 dan 2. Tapi memang karena kita lagi masa pembangunan, jadi memang ada perubahan waktu. Seperti di kelas 5 itu jadwalnya sudah berubah, yang tadinya mereka masuk pagi jadi karena ada pembangunan mereka masuk siang. Kalau sejauh ini pembagian tugasnya semuanya adil-adil aja".

Selain berdampak pada lingkungan internal madrasah, bentuk-bentuk kebijakan di madrasah ini juga berdampak pada masyarakat. Seperti diungkapkan oleh salah satu guru di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini dijelaskan oleh Ibu Lena Feronita, S.Pd.

"Alhamdulillah masyarakat sekitar juga, karena kita kan juga ada program segenggam beras jadi setiap hari rabu itu anak-anak membawa segenggam tangan mereka. Jadi mereka bawa nanti dikumpulkan di dalam tongnya. Kalau udah penuh kita juga ada kegiatan bulanan. Jadi setiap akhir bulan, nanti beras-berasnya itu akan kita bagikan ke masyarakat salah satunya ke anak-anak yang kurang mampu. Misalnya ke anak yatim, nah nanti kalau memang ada kelebihannya kita bagi ke masyarakat disini juga yang tidak mampu. Kayak bulan Ramadhan juga mengadakan bukber lalu nanti kita undang orang tua murid, kegiatan bulanan juga gitu. Udah gitu misalnya kita ada program mendongeng nanti kita panggil, kayak kemarin kita mendongeng nanti kita panggil kak Andi yang pernah hadir di Indosiar. Nanti dia menceritakan kisah-kisah nabi. Itu orang tuanya sering datang. Jadi untuk proram-program kebijakan kepala madrasah dapat dirasakan manfaatnya, baik itu pada siswa dan masyarakat sekitar".

Pelaksanaan Manajemen Kinerja di Madrasah

Menurut Dessler yang dikutip dalam (Heridiansyah, Jefri; Redjeki, Dwi Prawani Sri, 2012: 30), manajemen kinerja ialah sebuah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan yang strategis. Baird mendefinisikan manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dimana terdapat sekumpulan orang-orang untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan dimana proses yang dijalankan ini terjadi secara terus-menerus. Implementasi dari manajemen kinerja ini memiliki orientasi pada aspek-aspek yang saling terintegrasi dalam mendukung jalannya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara, pelaksanaan manajemen kinerja dilakukan dengan baik. Dimana kepala madrasah melakukan beberapa hal misalnya.

1. Tahapan awal, pada tahap ini kepala madrasah merancang program-program yang akan direalisasikan di madrasah. Kemudian mensosialisasikan program-program tersebut kepada guru-guru di madrasah dengan mengadakan rapat bersama.
2. Tahapan pelaksanaan, pada tahap ini kepala sekolah, guru dan juga staf-staf di madrasah melaksanakan program-program yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai visi dan misi madrasah. Dalam pelaksanaan ini, kepala madrasah selaku manajer selalu melakukan pemantauan atau monitoring terhadap perkembangan yang terjadi di madrasah.
3. Tahapan evaluasi, dalam tahap evaluasi ini kepala sekolah melakukan pengukuran dari hasil kinerja di madrasah. Kemudian melakukan perbaikan jika terdapat kendala dalam pelaksanaan manajemen kinerja.

Kualitas Lingkungan Kerja di Madrasah

Kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen kinerja dilandasi dengan sebuah prinsip yang menjadi landasan bagaimana seorang kepala madrasah membangun lingkungan kerja yang berkualitas. Prinsip yang ditetapkan di madrasah ini yaitu kejujuran, keadilan, dan kedisiplinan. Kemudian kepala madrasah juga menetapkan pada semua guru-guru agar terbentuk rasa kebersamaan dan kesadaran dalam diri masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di madrasah tersebut. Untuk menciptakan lingkungan madrasah yang berkualitas, diperlukan juga kualitas yang baik pada kinerja guru, dengan ini kepala madrasah mengikutsertakan guru-guru di madrasah untuk melakukan pelatihan agar kualitas pembelajaran dapat bernilai baik. Selain itu para guru di madrasah ini juga diharuskan untuk mengikuti pengajian rutin yang diadakan oleh Pimpinan Cabang 'Aisyiyah dikarenakan madrasah ini merupakan naungan dari 'Aisyiyah. Sehingga dengan adanya kegiatan pelatihan dan pengajian yang diikuti oleh guru-guru di madrasah ini, terbentuklah kepribadian guru yang baik.

Dampak Manajemen Kinerja pada Kualitas Lingkungan Madrasah

Manajemen kinerja yang dilaksanakan di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini berdampak pada kualitas kerja guru di madrasah. Adapun yang menjadi dampak dalam pengembangan kinerja guru yaitu:

1. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif, maka guru-guru di madrasah ini nyaman dalam bekerja dan nyaman dalam mengajar. Sehingga siswa juga semangat untuk mengikuti pembelajaran di kelas.
2. Dengan beberapa kebijakan kepala madrasah dalam menetapkan sebuah program di madrasah, memberikan dampak pada kepuasan guru dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan oleh madrasah sangat mendukung guru, serta sistem pembagian kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan adil.
3. Manajemen kinerja yang dilakukan di madrasah ini juga berdampak pada masyarakat. Masyarakat sekitar madrasah merasakan manfaat dari adanya program-program madrasah, seperti program pembagian beras dan lainnya. Dengan adanya manfaat yang dirasakan oleh masyarakat ini, membuat citra nama sekolah dipandang baik oleh masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang tersistematis dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang memiliki kualitas baik dan mengarah pada pencapaian tujuan madrasah. Adapun prinsip manajemen kinerja yang diterapkan di MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara sudah dikatakan baik dan berjalan sesuai dengan visi dan misi madrasah. Dimana tahapan dalam manajemen kinerja di madrasah ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu awalan, pelaksanaan dan evaluasi. Kemudian prinsip-prinsip yang dijalankan yaitu prinsip kejujuran, keadilan, dan kedisiplinan. Melalui manajemen kinerja yang dilaksanakan di madrasah ini memberikan dampak yang baik kepada pihak internal madrasah maupun pihak eksternal madrasah. Oleh karena itu, MIS 'Aisyiyah Sumatera Utara ini dapat dikatakan memiliki lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswaruddin; Maulidayani; Sari, Novita. (2021). *Manajemen Pendidikan (Konsep & Teori)*. Medan: Undhar Press.
- Azizah, Siti Nur. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Competitive Advantage pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah at-Tajdid*, 5(2), 244-262.
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Al-Ahzab ayat 24
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Al-A'raf ayat 29

- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Al-Baqarah ayat 286
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Al-Maidah ayat 8
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah An-Nisa' ayat 58
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Ar-Rahman ayat 7-9
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah As-Sajadah ayat 5
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah At-Taubah ayat 119
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Az- Zumar ayat 33
- Departemen Agama RI. (2019). Al-Quran dan Terjemah. Surah Muhammad ayat 21
- Heridiansyah, Jefri; Redjeki, Dwi Prawani Sri. (2012). Manajemen Kinerja sebagai Media Perubahan. *Jurnal STIE Semarang*, 4(3), 29-38.
- Hidayat, Rahmat; Wijaya, Chandra. (2020). *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- KBBI. (2023). *Arti Kata Prinsip*. Diambil kembali dari <https://kbbi.web.id:https://kbbi.web.id/prinsip.html>
- Listiani, Teni. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi, serta Impikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312-321.
- Nasucha, Muhammad Raihan; Rapsjani, Mochamad Fikri Alby; Puspitasari, Ditya Mareta Ayu. (2021). Urgensi Penerapan Prinsip Manajemen Moern pada Lembaga Pendidikan. *Pandawa : Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(3), 303-317.
- Nursam, Nasrullah. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2, 167-175.
- Rama, Alzet, dkk. (2022). Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 130-136.
- Rifa'i, Muhammad. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. (M. R. Syahputra, Penyunt.) Medan: CV. Widya Puspita.
- Salim. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siahaan, Amiruddin; Hidayat, Rahmat; Rustam. (2019). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI Press.
- Sola, Ermi. (2022). Prinsip-Prinsip Manajemen Vs Kinerja Guru: Sebuah Tinjauan Umum. *edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 153-161.
- Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wijaya, Chandra; Hidayat, Rahmat. (2022). *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran & Implementasi Di Lembaga Pendidikan)*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.