

Proses Manajemen Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan

Febri Nanda Monalisa¹, Aswaruddin², Eka Lestari³, Risa Adela⁴, Tria Indah Ristika⁵, Muhammad Gembira⁶, Sari Bulan Hasibuan⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: febrinandamonalisa2@gmail.com

Abstrak

Proses manajemen kinerja yang terdiri dari perencanaan, pemantauan, dan penilaian kinerja di sekolah memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Artikel ini memiliki tujuan untuk menganalisis proses manajemen kinerja yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah Kualitatif dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara dengan informan. Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan: 1) Perencanaan mencakup strategi pengembangan kurikulum, sumber daya, dan kebijakan sekolah. 2) Pemantauan berfokus pada evaluasi proses pembelajaran, pengelolaan kelas, dan keterlibatan siswa. 3) Sementara itu, penilaian kinerja membantu mengukur capaian siswa, efektivitas pengajaran, dan pencapaian tujuan sekolah. Sinergi ketiga aspek ini menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif dan progresif. Dengan menerapkan perencanaan yang matang, pemantauan berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang holistik, sekolah dapat memastikan pengembangan optimal potensi siswa, merespon perubahan dinamika pendidikan, dan menjamin kualitas pembelajaran yang berkelanjutan.

Kata Kunci : *Perencanaan, Pemantauan, Penilaian Kinerja*

Abstract

The performance management process which consists of planning, monitoring and assessing performance in schools has a crucial role in improving the quality of education. This article aims to analyze the performance management process carried out at Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. The research method used in this article is qualitative by collecting data through interviews with informants. The results of the interviews conducted showed: 1) Planning includes curriculum development strategies, resources and school policies. 2) Monitoring focuses on evaluating the learning process, classroom management, and student engagement. 3) Meanwhile, performance assessment helps measure student achievement, teaching effectiveness, and achievement of school goals. The synergy of these three aspects creates an adaptive and progressive educational environment. By implementing careful planning, continuous monitoring, and holistic performance assessment, schools can ensure optimal development of student potential, respond to changing educational dynamics, and ensure sustainable learning quality.

Keywords : *Planning, Monitoring, Performance Assessment*

PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugastugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam

manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (*performance management*) tradisional.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan (Nursam, 2017).

Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Ini adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan yang direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang disepakati. Mungkin salah satu konsep yang paling penting dari manajemen kinerja adalah bahwa itu adalah proses berkelanjutan yang mencerminkan praktik manajemen normal yang baik dalam menetapkan arah, memantau dan mengukur kinerja, dan mengambil tindakan yang sesuai. Manajemen kinerja tidak boleh dipaksakan pada manajer sebagai sesuatu yang 'khusus' yang harus mereka lakukan (Rumawas, 2021).

Dalam manajemen kinerja, perencanaan merupakan tahap perumusan tujuan dan sasaran, penentuan tolok ukur dan metode pengukuran, rencana pengorganisasian, penganggaran, dan dukungan sumber daya manusia sebagai operator. Hasil dari proses perencanaan dijadikan sebagai acuan bagi program pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai. Pada tahap pembinaan pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja setiap orang dan kelompok agar optimal. Pembinaan dilakukan dengan cara memberikan penjelasan mengenai tujuan penilaian, metode penilain kinerja, bimbingan dan dorongan untuk berprestasi. Hasil evaluasi kinerja dimaksudkan untuk menghindari keterlambatan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Hasil evaluasi kinerja juga digunakan sebagai masukan dalam perencanaan manajemen kinerja waktu mendatang. Dalam proses manajemen kinerja pada sebuah organisasi, akan tampak adanya korelasi antara metode pengukuran kinerja, perencanaan kinerja, upaya pembinaan, peningkatan dan evaluasi kinerja.

Upaya mencapai pendidikan sekolah/madrasah yang bermutu tentu harus melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, seperti pemimpin atau kepala sekolah/madrasah, guru, pegawai dan stakeholder. Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, perkembangan dan perubahan secara terus menerus menuntut perlunya perbaikan sistem pendidikan nasional termasuk manajemen berbasis sekolah (MBS) untuk mewujudkan masyarakat yang mampu bersaing dan menjawab tantangan perubahan-perubahan zaman. Manajemen sekolah dipandang sebagai suatu pendekatan pengelolaan sekolah dalam rangka desentralisasi pendidikan yang memberikan wewenang yang luas kepada sekolah untuk mengambil keputusan mengenai pengelolaan sumber daya pendidikan sekolah.

Madrasah dan sekolah, keduanya mempunyai karakteristik atau ciri khas yang berbeda. Madrasah memiliki kurikulum, metode dan cara mengajar sendiri yang berbeda dengan sekolah, meskipun mengajarkan ilmu pengetahuan umum sebagaimana yang diajarkan di sekolah, madrasah memiliki karakter tersendiri, yaitu sangat menonjolkan nilai-

nilai budaya religious. Sementara itu sekolah merupakan lembaga pendidikan umum dengan pelajaran universal.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, guru yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan, menempati kedudukan yang sangat penting, dengan profesionalismenya serta hubungan yang dekat dengan peserta didik ia berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kemampuan guru dalam membuat desain instruksional akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan siswa khususnya hasil belajar yang akan dicapai. Jadi tugas profesional guru yang sangat penting dan erat sekali dengan kegiatan pembelajaran adalah pembuatan desain instruksional atau rancangan pembelajaran yang harus dikuasai oleh setiap guru. Kemampuan guru dalam mengajar dituntut selalu meningkat selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup.

Kebutuhan akan guru profesional yang makin mendesak sejalan dengan tuntutan akan kapasitas mereka untuk menjadi manajer kelas yang baik. Hal ini karena di samping melakukan tugas kependidikan dan pembelajaran, guru juga melaksanakan tugas manajemen atau administrasi kelas. Kemampuan guru dalam mengelola kelas ini menjadi salah satu tolak ukur kemampuan profesional mereka karena kebutuhan dan tuntutan akan guru yang profesional menjadi sangat esensial, terlebih lagi lembaga pendidikan semakin dituntut untuk menghasilkan lulusan yang bermutu.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Menurut Pfeffer (1994) sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi sarana penting dalam meraih keunggulan kompetitif, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi adalah manajemen kinerja. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain baik di tingkat organisasi ataupun individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja (Putri, 2018).

Dalam manajemen berbasis kinerja diperlukan pengetahuan tentang proses manajemen kinerja yang menurut Bacal (1998) terdiri dari : (1) Masukan. Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Masukan tersebut berupa: sumberdaya manusia (SDM), modal, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja. (2) Proses. Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang, dan menyusun semua sumberdaya, kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan rencana dimonitoring dan diukur kemajuannya dalam mencapai tujuan. Penilaian dan peninjauan kembali dilakukan untuk mengoreksi dan menentukan langkahlangkah yang diperlukan bila. (3) Keluaran. Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran bisa lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang. (4) Manfaat. Selain memperhatikan keluaran, manajemen kinerja juga memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika atas keberhasilannya individu tersebut menjadi sombong dan akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. 5. Feedback. Menjadi penting karena apa yang kita lakukan biasanya tidak langsung berhasil 100%, dan kita membutuhkan informasi bagaimana untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga mendekati hasil yang kita harapkan.

Dalam sebuah organisasi feedback penting dievaluasi untuk memperlihatkan sejauh mana kegiatan yang kita lakukan mendekati tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu sebuah organisasi membutuhkan manajemen kinerja untuk mengukur apakah hasil kegiatan yang kita

lakukan, Dalam kaitan ini, maka muncullah salah satu wacana dan pemikiran ke arah Proses manajemen kinerja di madrasah aliyah Negeri 1 Medan dalam memberikan keleluasaan kepada sekolah/madrasah untuk mengatur dan melaksanakan berbagai macam kebijakan secara luas (Haryono, 2018).

METODE

Kajian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu mengedepankan penelitian data dengan berlandaskan kepada pengungkapan apa apa yang diungkapkan oleh koresponden dari data yang telah dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi untuk memperkuat argument dan akurasi data dari hasil pengamatan. Kemudian, data dideskripsikan secara terperinci dengan memberikan kritik atau penilaian. dengan maksud menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variabel, keadaan, dan gejala (Estetika et al., 2022). Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai penelitian yang tekniknya menghasilkan data deskriptif dari orang-orang dan aktor yang diamati dalam bentuk bahasa tertulis dan lisan. jenis penelitian kualitatif Penyelidikan proses berpikir induktif terkait dengan dinamika hubungan antara peristiwa yang diamati ditekankan dalam penelitian kualitatif deskriptif, yang selalu menggunakan logika ilmiah (Ningsih, 2021).

Penelitian ini akan mendeskripsikan tentang perencanaan kinerja, pengontrolan kinerja, dan penilaian kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. Metode induktif menjadi salah satu langkah berfikir dari fakta dan peristiwa bersifat khusus kemudian digeneralisasi. Penerapan metode tersebut dalam penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah berikut: Pertama, pengumpulan data dibarengi reduksi data. Ketika data telah terkumpul, kemudian dilakukan reduksi data, yaitu menggolongkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak congruent dengan tema penelitian; Kedua, penyajian data, yaitu hasil reduksi data kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan deskripsi (Subadi, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan

Perencanaan kinerja adalah proses sistematis dalam merumuskan tujuan, strategi, dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan kinerja mencakup penyusunan rencana yang terfokus pada pencapaian tujuan pendidikan, peningkatan kualitas pengajaran, dan efisiensi operasional. Proses ini melibatkan identifikasi sumber daya yang diperlukan, alokasi anggaran, serta penentuan metode evaluasi untuk mengukur keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan rencana tersebut (Pratiwi et al., 2023).

Perencanaan kinerja memainkan peran kunci dalam membimbing lembaga untuk menghadapi tantangan, merespons perubahan lingkungan, dan meningkatkan mutu layanan pendidikan yang disediakan. Dengan mengikuti perencanaan kinerja yang baik, lembaga pendidikan dapat mencapai visi dan misi mereka dengan lebih efektif, memberikan dampak positif pada peserta didik, dan menjaga relevansi lembaga dalam dunia pendidikan (Sidabutar et al., 2022). Dalam perencanaan kinerja pasti setiap lembaga pendidikan melibatkan beberapa anggota yang membantu menyusun kinerja tersebut, sebagaimana yang disampaikan oleh WKM Kurikulum MAN 1 Medan berikut ini:

“Yang terlibat dalam manajemen kinerja di MAN 1 Medan ini, jadi diawal tahun pembelajaran adanya tim pengembang kurikulum. Tim pengembangan kurikulum itu beranggotakan: Kepala Madrasah, WKM (Wakil Kepala Madrasah), Kepala TU dan ada beberapa staf yang dipakai atau yang bisa membantu kinerja dari WKM atau disebut staf WKM. Tim ini dinamakan Tim pengembang kurikulum atau top manajemen “

Tim Pengembangan Kurikulum memiliki peran sentral dalam manajemen kinerja lembaga pendidikan. Manajemen kinerja melibatkan berbagai strategi dan kegiatan untuk memastikan bahwa lembaga mencapai tujuan pendidikannya dengan efektif. Dengan melibatkan tim pengembangan kurikulum dalam manajemen kinerja, lembaga pendidikan

dapat memastikan bahwa program pembelajaran yang disediakan sesuai dengan standar tinggi, menghasilkan kinerja optimal siswa, dan tetap relevan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan masyarakat.

Perencanaan Kinerja di MAN 1 Medan melibatkan sejumlah pihak yang berperan penting dalam mengarahkan, mengelola, dan mengevaluasi prestasi serta tujuan MAN 1 Medan. Proses ini memerlukan kerjasama lintas sektor untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan mencapai standar tertentu dan memberikan dampak positif pada peserta didik. Berikut adalah beberapa pihak yang terlibat dalam penyusunan Perencanaan Kinerja di MAN 1 Medan:

1. Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah

Pimpinan lembaga, seperti kepala madrasah beserta wakilnya memiliki peran utama dalam menyusun perencanaan kinerja. Mereka bertanggung jawab untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan lembaga serta mengidentifikasi strategi untuk mencapainya. Kepala madrasah juga berperan dalam mengkoordinasikan seluruh proses perencanaan dengan melibatkan berbagai pihak.

2. Guru/Staff

Tenaga pendidik memiliki kontribusi besar dalam perencanaan kinerja di MAN 1 Medan. Mereka terlibat dalam menyusun kurikulum, menentukan metode pengajaran, dan menilai capaian belajar siswa. Partisipasi guru sangat penting untuk memastikan bahwa program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan memenuhi standar akademik yang ditetapkan.

3. Staf Administratif

Staf administratif turut berperan dalam menyusun perencanaan kinerja dengan mengelola aspek administratif seperti pengelolaan data siswa, keuangan, dan fasilitas. Mereka membantu memastikan bahwa semua proses berjalan efisien dan mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Dengan melibatkan berbagai pihak ini, lembaga pendidikan seperti MAN 1 Medan dapat menyusun perencanaan kinerja yang komprehensif, memastikan pencapaian tujuan pendidikan, dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi semua stakeholders.

Perencanaan Kinerja di lembaga pendidikan melibatkan serangkaian langkah dan bentuk untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa bentuk perencanaan kinerja yang umumnya diadopsi oleh lembaga pendidikan (Mirawati et al., 2022) :

1. Perencanaan Strategis

Ini merupakan bentuk perencanaan kinerja yang melibatkan pengembangan visi, misi, dan tujuan jangka panjang lembaga. Perencanaan strategis membantu lembaga untuk mengidentifikasi prioritas, mengantisipasi perubahan lingkungan, dan merumuskan strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2. Perencanaan Taktis

Perencanaan taktis berkaitan dengan pengembangan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan strategis. Ini mencakup rencana operasional, alokasi sumber daya, dan penentuan tindakan spesifik yang harus diambil oleh berbagai unit atau divisi di dalam lembaga.

3. Perencanaan Kurikulum

Dalam konteks pendidikan, perencanaan kinerja mencakup perencanaan kurikulum, yaitu merancang program pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini melibatkan pemilihan materi pelajaran, metode pengajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa.

4. Perencanaan Pengajaran

Pada tingkat yang lebih terperinci, perencanaan pengajaran melibatkan guru atau dosen dalam merancang dan mengorganisir pembelajaran harian. Ini mencakup penyusunan rencana pelajaran, pemilihan materi ajar, dan penggunaan metode pengajaran yang sesuai.

5. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mengelola tenaga pendidik dan staf administratif adalah bagian penting dari perencanaan kinerja. Ini melibatkan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja pegawai untuk memastikan bahwa lembaga memiliki tim yang berkualitas.

6. Perencanaan Keuangan

Mengelola sumber daya keuangan adalah aspek krusial dalam perencanaan kinerja. Ini mencakup pengelolaan anggaran, pemantauan pengeluaran, dan alokasi dana untuk berbagai kebutuhan lembaga, seperti fasilitas, peralatan, dan program pembelajaran.

7. Perencanaan Evaluasi

Perencanaan evaluasi kinerja melibatkan pengembangan metode dan kriteria untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan. Evaluasi dapat melibatkan ujian akademik, penilaian keterampilan, dan feedback siswa untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

8. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Fisik

Ini mencakup perencanaan untuk infrastruktur fisik lembaga, seperti gedung, kelas, dan fasilitas olahraga. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga memiliki lingkungan pembelajaran yang aman, nyaman, dan memadai.

Dengan menerapkan berbagai bentuk perencanaan kinerja ini, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif, menyediakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas, dan memberikan kontribusi positif pada perkembangan peserta didik.

Pengontrolan Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan

Pengontrolan kinerja, dalam konteks manajemen, merujuk pada serangkaian proses dan aktivitas yang dilakukan untuk memantau, mengevaluasi, dan mengarahkan kinerja organisasi atau individu agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari pengontrolan kinerja adalah untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien, tujuan dicapai, dan bahwa perubahan atau penyesuaian dapat dilakukan jika diperlukan (Estetika et al., 2022).

Pengontrolan kinerja memiliki peran krusial dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi atau individu. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pengontrolan kinerja, suatu entitas dapat terus berkembang, beradaptasi, dan mencapai tujuan dengan lebih baik (Damayanti et al., 2022). Dalam pemantauan kinerja pastinya akan melibatkan beberapa orang dan ada kurun waktu tertentu untuk melihat bagaimana perencanaan yang ditetapkan berjalan dengan melakukan pemantauan atau pengontrolan sebagaimana yang disampaikan oleh WKM Kurikulum MAN 1 Medan berikut ini:

“Untuk pemantauan kinerja di MAN 1 Medan ini dipantau oleh WKM. Dalam penilaian WKM ialah kepala madrasah, komite, dan pengawas. Untuk kepala madrasah yang menilai ialah atasannya sedangkan untuk guru-guru yang menilai adalah kepala madrasah. Penilaian dilaksanakan setiap hari dalam pengembangannya, setelah itu dievaluasi perkembangannya setiap semester. Setiap semester diadakan rapat keseluruhannya tujuannya untuk evaluasi kinerja.”

Pengontrolan kinerja di lembaga pendidikan adalah suatu proses penting yang dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa lembaga tersebut beroperasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencapai tujuan, dan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Pengontrolan kinerja dilakukan pada berbagai tingkatan, mulai dari tingkat strategis hingga operasional, dan melibatkan berbagai elemen dalam lembaga. Di MAN 1 Medan pemantauan kinerja dilakukan sebagai berikut:

1. Pengontrolan kinerja dilakukan secara berkala, seperti setiap semester atau tahun ajaran. Ini memungkinkan lembaga untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan, menilai kinerja staf, dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
2. Pengontrolan kinerja di lembaga pendidikan melibatkan evaluasi akademik, yang mencakup penilaian capaian belajar siswa, efektivitas metode pengajaran, dan kualitas

kurikulum. Ujian, tugas, dan penilaian keterampilan dapat menjadi alat untuk mengukur kemajuan siswa.

3. Evaluasi Kinerja Guru dan Dosen. Untuk memastikan kualitas pengajaran, pengontrolan kinerja mencakup evaluasi kinerja guru dan dosen. Proses ini melibatkan observasi kelas, analisis hasil tes, dan umpan balik dari siswa.

Dengan menerapkan pengontrolan kinerja yang holistik dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka terus beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memberikan layanan yang efektif kepada semua stakeholders.

Ketika terjadi masalah selama proses pengontrolan kinerja di lembaga pendidikan, langkah-langkah yang diambil haruslah proaktif, sistematis, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengatasi masalah selama pengontrolan kinerja di lembaga pendidikan (Pratiwi et al., 2023):

1. Langkah pertama adalah mengidentifikasi akar masalah. Hal ini melibatkan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang menyebabkan masalah kinerja. Misalnya, apakah masalah berpusat pada kurangnya sumber daya, ketidaksesuaian metode pengajaran, atau masalah manajemen internal.
2. Melibatkan stakeholder, termasuk staf pengajar, siswa, orang tua, dan staf administratif, dapat memberikan wawasan tambahan tentang penyebab masalah dan solusi yang mungkin. Proses ini dapat melibatkan diskusi terbuka, forum partisipatif, atau survei kepuasan.
3. Jika masalah teridentifikasi terkait dengan strategi atau rencana kinerja yang telah ditetapkan, lembaga perlu bersedia untuk melakukan penyesuaian. Ini bisa melibatkan perubahan dalam kurikulum, metode pengajaran, atau alokasi sumber daya.
4. Jika masalah kinerja berkaitan dengan keterampilan atau pemahaman staf, pendekatan pelatihan dan pengembangan dapat diambil. Pelatihan dapat membantu meningkatkan kompetensi dan efektivitas staf di berbagai tingkatan.
5. Sistem umpan balik berkelanjutan yang melibatkan evaluasi rutin dan umpan balik dari stakeholder dapat membantu mengidentifikasi dan menanggapi masalah lebih cepat. Ini mencakup survei, rapat evaluasi, dan mekanisme komunikasi terbuka.
6. Jika masalah berasal dari aspek manajemen internal, seperti kurangnya koordinasi antarunit atau proses pengambilan keputusan yang tidak efisien, langkah-langkah perbaikan dalam manajemen perlu diterapkan.
7. Dalam beberapa kasus, melibatkan badan pengawas atau ahli eksternal dapat memberikan perspektif independen dan saran yang berharga dalam mengatasi masalah kinerja. Audit eksternal dapat membantu menilai kepatuhan dan efektivitas lembaga.
8. Penting untuk menjaga komunikasi terbuka dengan seluruh stakeholders. Menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah dan memberikan pemahaman yang jelas tentang perubahan yang direncanakan dapat mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran.
9. Setelah langkah-langkah perbaikan diimplementasikan, penting untuk terus memantau progres. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi berkala dan pemantauan kinerja secara rutin untuk memastikan bahwa solusi yang diadopsi efektif.
10. Pengontrolan kinerja harus menjadi siklus yang berkesinambungan di lembaga pendidikan. Pembelajaran dari setiap evaluasi dan tindakan perbaikan harus digunakan untuk meningkatkan proses pengontrolan di masa depan.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, lembaga pendidikan dapat bergerak menuju pemecahan masalah yang efektif, memastikan perbaikan berkelanjutan, dan memenuhi standar kualitas pendidikan yang diinginkan.

Penilaian Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Serdang Bedagai

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian menkomunikasikannya dengan para karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap

standar kinerjanya (Mathis and Jackson, 2002:43). Kemudian menurut Handoko (2000:135) bahwa penilaian kinerja sebagai proses evaluasi yang menilai sejauh mana pegawai mampu mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang ada dan kemudian mengkomunikasikannya. Hal ini didukung pendapat Dessler (2006:32) bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Kegunaan penilaian kinerja bagi perusahaan antara lain :

1. Perbaikan kinerja karyawan
2. Penetapan Kompensasi (gaji, bonus dll)
3. Keputusan Penempatan Karyawan (promosi, mutasi dan suksesi)
4. Pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
5. Perencanaan karir dan pengembangan.

Berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sistem penilaian kinerja, biasanya karena sistem evaluasi yang diterapkan kurang dipahami oleh karyawan dan manajernya. Sehingga karyawan cenderung melihat daerah penilaian sebagai daerah abu-abu atau daerah tak bertuan, bahkan tak jarang system penilaian memicu permusuhan dan kecurigaan antara atasan dengan bawahan sebagai pelaku yang dinilai dan menilai.

Scott and Einstein (2001), bahwa hampir semua penilaian kinerja berdasarkan hasil, perilaku dan kemampuan. Penilaian kemampuan merupakan penilaian keterampilan dan pengetahuan individu yang relatif dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya Carrell et al. (1997:204) berpendapat bahwa *"performance appraisal is a critical process in developing and maintaining a motivated work force by giving feedback to employees on their performance and determining their rewards"*. Penilaian kinerja merupakan proses pengembangan dan pemeliharaan kekuatan motivasi kerja yang memberikan umpan balik kepada karyawan dan penetapan penghargaan karyawan.

Atasan atau pengelola akan memfungsikan penilaian kinerja sebagai bahan masukan (input) dalam pengambilan keputusan-keputusan yang berhubungan dengan SDM secara umum. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa evaluasi berfokus pada keterampilan dan kompetensi karyawan yang dewasa ini tidak memadai tetapi melalui program ini, dapat dikembangkan untuk diperbaiki. Penilaian prestasi memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Ada beberapa alasan untuk menilai prestasi kerja, yaitu:

1. Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Untuk hal ini penilaian prestasi sering digunakan;
2. Menyediakan kesempatan bagi pimpinan dan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga memungkinkan secara bersama-sama menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui (Kamaroellah, 2014).

SIMPULAN

Perencanaan kinerja, pengontrolan kinerja, dan penilaian kinerja adalah tiga aspek penting dalam manajemen yang saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Perencanaan kinerja melibatkan pengembangan tujuan, strategi, dan sasaran yang harus dicapai oleh suatu organisasi atau individu. Ini merupakan langkah awal yang menetapkan landasan untuk evaluasi kinerja di masa depan.

Pengontrolan kinerja menjadi kunci setelah perencanaan, di mana proses ini memastikan bahwa aktivitas organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Manajer harus terlibat secara aktif dalam memonitor progres, mengidentifikasi perbedaan antara hasil yang diharapkan dan yang sebenarnya, serta mengambil langkah-langkah korektif bila diperlukan. Dengan pengontrolan yang efektif, organisasi dapat menyesuaikan rencana mereka untuk menghadapi perubahan lingkungan atau kendala internal.

Penilaian kinerja merupakan langkah akhir dalam siklus manajemen kinerja. Ini melibatkan evaluasi hasil yang dicapai oleh individu atau tim dalam mencapai tujuan mereka. Pendekatan ini membantu menilai sejauh mana tujuan organisasi tercapai dan sejauh mana kontribusi individu atau kelompok terhadap kesuksesan tersebut. Penilaian kinerja dapat

dilakukan dengan berbagai metode, termasuk penilaian oleh atasan, rekan kerja, atau diri sendiri.

Ketiga aspek ini saling terkait dan saling memperkuat. Perencanaan memberikan arah, pengontrolan memastikan ketaatan terhadap rencana, dan penilaian memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa depan. Manajemen kinerja yang efektif melibatkan pemahaman mendalam tentang lingkungan organisasi, kemampuan untuk mengidentifikasi perubahan yang mungkin terjadi, dan kesiapan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, An'ars, M. G., & Kurniawan, A. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.33365/jdmsi.v3i1.1940>
- Estetika, R., Rosyadi, I., & Maksum, M. 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>
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*.
- Kamaroellah, A. (2014). Manajemen Pemerintahan Daerah (Konsep, Desain, Teknik Meningkatkan Kerja). *Penerbit Pustaka Radja, April 2014 Surabaya*, 3, 112.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIM Greenation Publication*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Ningsih, H. M. (2021). KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020 / 2021 Hesti Mega Ningsih IAI An Nur Lampung Mujiyatun IAI An Nur Lampung E - Mail : Mujiyatun @ an - nur . ac . id Finy Muslihatuzzahro ' IAI An Nur Lampung E - Mail : finy @ an - nur . ac . id Tujuan peneli. *MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021 Hesti*.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Putri, R. A. (2018). ANALISIS MANAJEMEN KINERJA GURU (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi di Sidoarjo). *Accounting and Management Journal*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.33086/amj.v1i1.71>
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Afriani, N., & Sadikin, A. (2022). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. *أ. م. ل. ع. م. ة. Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Subadi, T. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. 110.