Implementasi Penilaian Kinerja di SDIT Ummi Aida

Aswaruddin¹, Sri Andriani², Leni Hermita Hasibuan³, Rismoninta Padang⁴,
Bella Bunda⁵, Hemalia Putri Siregar⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sumatera Utara Medan

e-mail: aswaruddin1973@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi penilaian kinerja Di SDIT Ummi Aida. Adapun metode penelitian adalah menggunakan penelitian Kualitatif yang teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan salah satu guru yang mengajar di sekolah SDIT Ummi Aida. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam mengimplementasikan manajemen kinerja di sekolah ini dilakukan dengan cara melaksanakan briefing atau musyawarah dalam satu atau dua minggu sekali yang di pimpin langsung oleh kepala sekolah. Kemudian kepala sekolah SDIT Ummi Aida akan bertanya langsung kepada para guru terkait dengan kendala-kendala atau hambatan apa yang ditemukan selama proses belajar mengajar atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah akan membuat laporan kepada pihak Yayasan untuk mencari solusi atas kendala yang dialami para guru.

Kata Kunci: *Manajemen, Penilaian, Kinerja*

Abstract

This research aims to determine the implementation of performance evaluation at SDIT Ummi Aida. The research method is to use qualitative research which uses data collection techniques by conducting direct interviews with one of the teachers who teaches at SDIT Ummi Aida school. The research results show that implementing performance management in schools is carried out by holding briefings or deliberations once a week or two which are led directly by the school principal. Then the principal of SDIT Ummi Aida will ask the teachers directly what problems or obstacles were found during the teaching and learning process or activities carried out at school. Next, the school principal will make a report to the Foundation to find solutions to the obstacles experienced by the teachers.

Keywords : *Management, Evaluation, Performance*

PENDAHULUAN

Implementasi penilaian kinerja efektif di sekolah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja dengan menciptakan visi dan misi bersama untuk mencapai tujuan kedepannya. Kinerja dalam sebuah organisasi juga perlu diperhatikan karena merupakan hasil kerja dan penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia organisasi. Tujuan peningkatan kualitas pendidikan melalui implementasi manajemen kinerja efektif di sekolah menengah adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa, meningkatkan kinerja guru, dan mencapai hasil akademik yang lebih baik.

Peningkatan kualitas pendidikan melalui implementasi penilaian kinerja efektif di sekolah melibatkan serangkaian langkah dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengoptimalkan pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Berikut ini adalah beberapa aspek utama yang perlu dipertimbangkan dalam implementasi manajemen kinerja efektif di sekolah yaitu :

1. Penetapan Tujuan dan Standar Kinerja: Sekolah perlu menetapkan tujuan pendidikan yang jelas dan standar kinerja yang terukur. Tujuan ini harus mencakup hasil belajar yang diharapkan dan parameter kinerja bagi guru dan staf sekolah. Standar ini akan menjadi panduan bagi seluruh anggota sekolah dalam mencapai prestasi tertentu.
2. Evaluasi Kinerja Guru dan Staf: Evaluasi kinerja guru dan staf sekolah merupakan komponen penting dalam manajemen kinerja efektif. Proses evaluasi ini harus dilakukan secara teratur dan adil, dengan menggunakan instrumen dan kriteria yang jelas. Evaluasi kinerja ini dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan praktik pengajaran dan kinerja lainnya.
3. Pengembangan Profesional Guru: Manajemen kinerja efektif melibatkan pengembangan profesional guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Sekolah dapat menyediakan pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan lainnya yang relevan dengan bidang pengajaran. Dukungan ini membantu guru untuk mengembangkan keterampilan baru, mengikuti tren terbaru dalam pendidikan, dan meningkatkan pemahaman terhadap metode pengajaran yang efektif.
4. Penggunaan Data dan Analisis: Implementasi manajemen kinerja efektif melibatkan penggunaan data dan analisis untuk menginformasikan keputusan dan tindakan di tingkat sekolah. Data dapat digunakan untuk memantau kemajuan siswa, mengidentifikasi tren belajar, dan mengevaluasi efektivitas program dan kegiatan sekolah. Analisis data membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan hasil belajar.
5. Komunikasi dan Kolaborasi: Komunikasi yang efektif antara semua pihak terkait, termasuk siswa, guru, orang tua, dan staf sekolah, merupakan faktor penting dalam manajemen kinerja efektif. Kolaborasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi, pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan siswa, dan pengembangan strategi pembelajaran yang sesuai. Komunikasi dan kolaborasi yang kuat juga membantu membangun ikatan yang positif antara semua anggota komunitas sekolah.
6. Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan upaya yang luar biasa adalah bagian penting dari manajemen kinerja efektif. Mengakui prestasi siswa, guru, dan staf sekolah dapat meningkatkan motivasi dan semangat belajar, serta memperkuat budaya prestasi di sekolah.

Melalui implementasi penilaian kinerja efektif, sekolah dapat mencapai peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini melibatkan pemantauan yang cermat terhadap kinerja siswa, guru, dan staf sekolah, serta penggunaan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar. Dengan komitmen dan kerjasama dari semua pihak terkait, sekolah dapat mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan yang diinginkan.

METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial. Penelitian ini dilakukan di SDIT Ummi Aida dengan mewawancarai seorang tenaga pendidik di sekolah tersebut yakni ibu Sri Ningsih, S.Pd. Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada dilapangan untuk keperluan penelitian. Penulis disini menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi (Pengamatan), teknik pengumpulan data observasi dilakukan dengan pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan ditempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan panca indra yang kemudian dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam.
2. Interview (Wawancara), Teknik pengumpulan data ini dilakukan langsung oleh peneliti dalam bentuk tanya jawab oleh narasumber sebagai informan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

3. Studi Pustaka, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang relevan atau sesuai dengan yang dibutuhkan untuk penelitian Data pada penelitian ini dicatat, dipilih dan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kategori yang ada. Setelah penulis mengumpulkan bahan - bahan yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini, kemudian penulis menganalisis dan menarasikan untuk diambil kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau Madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai ibu Sri Ningsih, S.Pd, seorang tenaga pendidik di SDIT Ummi Aida bahwa dalam mengimplementasikan manajemen kinerja di sekolah ini dilakukan dengan cara diadakannya briefing atau musyawarah setiap minggu atau dua minggu sekali oleh kepala sekolah. Kemudian kepala sekolah akan menanyakan para guru terkait dengan kendala atau hambatan apa yang ditemukan selama proses belajar mengajar atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah akan membuat laporan kepada pihak Yayasan untuk mencari solusi atas kendala yang dialami para guru.

Dalam pengimplementasian manajemen kinerja di SDIT Ummi Aida, para guru diwajibkan membuat jurnal yang berisi tentang catatan keseharian siswa seperti catatan siswa yang terlambat hadir ke sekolah dan catatan konflik antar siswa didalam kelas. Selanjutnya, jurnal diserahkan kepada kepala sekolah setiap bulannya dan kemudian untuk siswa yang bermasalah akan diberikan arahan dan bimbingan. Jika tidak terlihat perubahan dari peringatan yang telah di berikan maka siswa siswi akan di berikan surat peringatan (SP) agar orang tua siswa tersebut datang ke sekolah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SDIT Ummi Aida bahwa faktor yang mendukung dalam implementasi manajemen kinerja di sekolah ini adalah dengan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pihak Yayasan di sekolah ini biasanya akan menanyakan apa saja kebutuhan yang diperlukan guru. Selanjutnya 3 hari kemudian kebutuhan itu diberikan langsung kepada guru.

Untuk evaluasi terhadap kinerja guru di sekolah SDIT Ummi Aida yakni kepala sekolah mengadakan rapat untuk menentukan tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan yang telah diprogramkan melalui penentuan kepentingan nilai dari suatu program, dan menentukan apakah hasil tersebut efektif atau tidak. Evaluasi yang dilakukan di sekolah ini bertujuan untuk memperoleh fakta-fakta tentang target yang dicapai dan menghindarkan situasi-situasi yang dapat merusak jalannya kegiatan- kegiatan yang ada di sekolah.

SIMPULAN

Implementasi manajemen kinerja di sekolah SDIT Ummi Aida merupakan langkah kritis dalam mencapai tujuan sekolah dengan efektif. Dengan menerapkan sistem ini, sekolah dapat mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola kinerja guru dan staf secara lebih terstruktur. Selain itu, implementasi manajemen kinerja juga memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif antara pimpinan dan para tenaga pengajar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan berorientasi pada hasil. Sehingga implementasi manajemen kinerja bukan hanya sekedar proses administratif, tetapi merupakan landasan untuk peningkatan kualitas kerja dan pencapaian sasaran strategis sekolah. Dimana faktor yang mendukung dalam implementasi manajemen kinerja di sekolah ini adalah dengan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pihak Yayasan di sekolah ini biasanya akan menanyakan apa saja kebutuhan yang diperlukan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap. A. (2020). Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Pada MAN Hutagodang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Edu Science*. 7(1)
- Magfiroh. E. F. (2020). Manajemen Disiplin Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri. *Jurnal Keilmuan dan Kependidikan dasar*. 14(2).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business And Economics*.
- Sondeng, H. (2015). Kinerja Pegawai Dalam Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Inspektorat Kabupaten Sigi . *Jurnal Katalogis*,3 (10) 173-184.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo, 2014.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember : STAIN Jember Press.
- Wijaya. C., & Hidayat. R. (2022). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Medan : CV. Pusdikra Mitra Jaya