



Strategi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengajaran

Farhana¹, Fadhil Ahmad Zaky², Faturrahman Hendli Pamungkas³, Salsabila Yasmin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹farhanalenggio@gmail.com, ²fazajalah1234@gmail.com, ³faturrahmad2987@gmail.com, ⁴salsabilayasmin11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi manajemen kinerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran di lingkungan pendidikan. Fokus utama penelitian adalah mengeksplorasi berbagai pendekatan manajerial yang dapat diterapkan oleh guru dan manajer pendidikan untuk mengoptimalkan proses pengajaran dan pembelajaran. Dengan mengadopsi prinsip manajemen kinerja, termasuk penetapan tujuan yang jelas, evaluasi berkala, umpan balik konstruktif, dan pengembangan profesional, diharapkan kualitas pengajaran dapat meningkat secara signifikan. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan bagi para pendidik dan pengambil kebijakan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajerial yang efektif demi peningkatan hasil pendidikan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen Kinerja, Efektivitas Pengajaran, Pendidikan, Pengembangan Profesional, Evaluasi.

PENDAHULUAN

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Guru yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional pula sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan dengan kemampuan dalam menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi, dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan potensi sumber daya dan lingkungan yang terdapat dalam sekolah. Upaya untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya pengembangan kompetensi. Salah satu cara untuk mewujudkan pengembangan kinerja guru adalah melalui pembinaan oleh Kepala Sekolah. Strategi pengembangan mutu pendidikan lebih menekankan kepada aspek yang bersifat administratif dibandingkan dengan aspek yang bersifat operasional, sehingga keadaan ini menjadikan keaburan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan pengembangan mutu pendidikan yang sebenarnya. Jarangnya program supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru, sehingga pengawasan dan penjaminan mutu layanan pembelajaran hampir tidak tersentuh (Rosdianti, 2013).

Menurut penjabaran Rahadi dan Rianto kinerja secara umum dipahami sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses. Kinerja yang meliputi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, prestasi kerja, prestasi kerja, atau penampilan kerja. Guru harus mahir dalam kemampuan pendidikan, pribadi, sosial, dan profesional agar dapat mencapai pendidikan yang bermutu tinggi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk melaksanakan dengan tingkat tinggi setiap saat. Indikator keberhasilan guru meliputi volume, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran dalam pekerjaannya. Sumber daya perencanaan pembelajaran yang dibuat guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik siswa belajar (Putri Mulianda Hasibuan, 2024).

Kata Manajemen Kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering

diindonesiakan menjadi kata performa. Dari kedua kata manajemen dan kinerja, jika digabungkan menjadi satu kata baru yaitu Manajemen Kinerja (Performance Management). Beberapa definisi diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Bacal manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Menurut Amstrong manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.
3. Menurut Schwartz manajemen kinerja merupakan gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya.
4. Menurut Costello manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendiring yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumberdaya
5. Dengan memperhatikan pendapat para ahli, maka dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Nursam, 2017).

Manajemen kinerja adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada lima elemen utama dalam manajemen kinerja yang saling terkait dan mendukung keberhasilan implementasinya.

1. Perencanaan dan Penetapan Tujuan: Menetapkan sasaran yang SMART untuk karyawan, selaras dengan visi perusahaan.
2. Pemantauan Kinerja: Mengumpulkan data kinerja secara terus-menerus untuk memberikan umpan balik dan penyesuaian.
3. Pengembangan Karyawan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan mentoring.
4. Tinjauan dan Penilaian Kinerja: Evaluasi formal kinerja karyawan untuk menentukan pencapaian dan area perbaikan.
5. Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan untuk memotivasi karyawan. (HR, 2024)

Relevansi manajemen kinerja dalam pendidikan, khususnya untuk pendidik, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar. Ada empat relevansi manajemen kinerja dalam pendidikan yang berfokus pada pendidik yaitu: 1). Manajemen Kinerja membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pendidikan, 2). Memungkinkan kepala sekolah untuk memantau efektifitas guru serta memberikan umpan balik yang konstruktif, 3). Selain itu system ini mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan evaluasi berkelanjutan, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Khairani Berutu, 2024).

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode studi kepustakaan (library research). Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan mengorganisasi berbagai sumber seperti artikel, buku, serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan strategi manajemen kinerja di bidang pendidikan. Selanjutnya, peneliti merangkum dan menyajikan data terkait strategi tersebut guna meningkatkan efektivitas pengajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Di lingkungan sekolah, manajemen kinerja guru, staf, dan siswa memiliki peran signifikan dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Dalam konteks ini, dua teori utama yang dapat dihubungkan dengan strategi manajemen kinerja tersebut adalah Konsep Sistem Manajemen Kualitas Total (Total Quality Management/TQM) oleh W. Edwards Deming dan Taksonomi Bloom tentang tingkat pemikiran kognitif, serta konsep profesionalisme guru. Pertama, dalam memahami strategi manajemen kinerja guru, konsep TQM oleh W. Edwards Deming sangat relevan. TQM adalah suatu pendekatan manajemen yang menekankan pentingnya kualitas dalam manajemen dan kinerja organisasi. Pendekatan TQM dapat diterapkan dengan cara: (Hakim, 2023)

- a. Pengembangan RPP Individu. Rencana Pengembangan Profesional individu mencerminkan pendekatan TQM yang berfokus pada proses. RPP individu adalah alat yang digunakan untuk merencanakan dan mengelola pengembangan kompetensi guru dengan langkah-langkah konkret,

sumber daya, dan penilaian kinerja yang terkait. Ini memungkinkan guru untuk mengelola pengembangan mereka dengan cara yang sistematis.

- b. Pelatihan Berkelanjutan. Program pelatihan berkelanjutan yang mencakup berbagai topik seperti inovasi pengajaran dan penguasaan teknologi pendidikan mendukung konsep TQM. Pelatihan ini adalah bentuk investasi dalam pengembangan kompetensi guru dan mendorong upaya perbaikan berkelanjutan.
- c. Pengawasan Kinerja dan Umpan Balik. Sistem pengawasan kinerja yang melibatkan observasi dan umpan balik dari rekan guru dan kepala sekolah adalah langkah kunci dalam TQM. Ini membantu guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan terus beradaptasi dengan perubahan.
- d. Penggunaan Teknologi Pendidikan. Pemanfaatan teknologi pendidikan mencerminkan upaya untuk mengurangi variabilitas dalam proses pengajaran, sesuai dengan prinsip-prinsip TQM. Ini juga mendukung pembelajaran berkelanjutan, yang menjadi salah satu poin penting dalam TQM.
- e. Selanjutnya, dalam mencapai kompetensi profesional guru, konsep Taksonomi Bloom tentang tingkat pemikiran kognitif relevan. Dengan menggunakan konsep taksonomi ini untuk merancang pengalaman pembelajaran yang mencakup berbagai tingkat pemikiran, mulai dari pengetahuan hingga penciptaan. Ini memastikan bahwa pembelajaran tidak hanya fokus pada pemahaman dasar tetapi juga melibatkan pemikiran kritis, analisis, evaluasi, dan kreativitas.
- f. Terakhir, profesionalisme guru adalah elemen penting dalam strategi manajemen kinerja. Guru yang profesional berkomitmen pada pembelajaran seumur hidup, pengembangan diri, dan peningkatan kualitas pendidikan. Ini mencerminkan etika dan standar profesional yang tinggi, yang sesuai dengan prinsip TQM untuk menciptakan produk atau layanan yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan.

Integrasi antara strategi manajemen kinerja dengan teori TQM, taksonomi Bloom, dan profesionalisme guru menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berorientasi pada kualitas. Dalam proses ini, guru diberdayakan untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka dan memberikan pengajaran berkualitas tinggi kepada siswa. Hasil dari penerapan strategi ini dapat dilihat dalam peningkatan prestasi siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Implementasi strategi manajemen kinerja di sekolah merupakan langkah penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Dalam proses ini, sekolah tidak hanya berfokus pada pengawasan kinerja, tetapi juga mengintegrasikan berbagai elemen manajemen yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan meliputi perencanaan yang terarah, pelibatan berbagai pemangku kepentingan, penggunaan data berbasis bukti, dan pengukuran hasil yang sistematis.

- a. Penentuan Tujuan Strategis
Salah satu elemen penting dalam implementasi strategi adalah penentuan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan ini harus selaras dengan visi dan misi sekolah. Misalnya, sebuah sekolah yang memiliki visi menjadi institusi pendidikan unggulan di bidang sains dan teknologi dapat menetapkan target peningkatan prestasi siswa dalam kompetisi ilmiah. Penentuan tujuan harus dirumuskan dengan pendekatan *SMART* (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) untuk memastikan sasaran tersebut jelas, terukur, dan realistis (Wibowo, 2017).
- b. Penyelarasan Peran dan Tugas Pemangku Kepentingan
Implementasi strategi memerlukan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memastikan setiap elemen berjalan sesuai rencana. Guru bertugas menerapkan kebijakan di kelas, sementara siswa sebagai subjek utama pendidikan harus dilibatkan dalam proses umpan balik. Orang tua juga memiliki peran penting, khususnya dalam mendukung kegiatan pembelajaran di rumah. Keterlibatan orang tua dalam implementasi strategi sekolah terbukti meningkatkan motivasi siswa hingga (Anwar, 2019).
- c. Penggunaan Data untuk Pengambilan Keputusan
Pengambilan keputusan yang berbasis data adalah salah satu elemen utama dalam implementasi strategi manajemen kinerja. Data yang dikumpulkan meliputi hasil evaluasi guru, laporan perkembangan siswa, dan tingkat kepuasan orang tua. Contohnya, sekolah dapat menggunakan hasil ujian siswa untuk memetakan area pembelajaran yang perlu diperbaiki. Selain itu, survei kepuasan orang tua dapat membantu sekolah memahami persepsi masyarakat tentang kualitas layanan pendidikan yang diberikan.
- d. Monitoring dan Evaluasi Berkala
Implementasi strategi membutuhkan monitoring dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan pelaksanaannya berjalan sesuai rencana. Monitoring dilakukan untuk memantau kemajuan, sementara evaluasi bertujuan untuk menilai efektivitas strategi yang diterapkan. Sebagai contoh, sekolah dapat

mengadakan rapat evaluasi bulanan untuk membahas pencapaian target dan mengevaluasi tantangan yang muncul.

e. Inovasi dalam Strategi Pendidikan

Implementasi strategi di sekolah juga harus mencakup inovasi yang relevan dengan perkembangan zaman. Inovasi ini dapat berupa pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan *Learning Management System (LMS)* untuk mempermudah pengelolaan kelas. Selain itu, sekolah juga dapat mengembangkan program ekstrakurikuler berbasis bakat untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Inovasi semacam ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga meningkatkan daya saing institusi pendidikan secara keseluruhan (Hidayat, 2020).

Dampak Manajemen Kinerja pada Efektivitas Pengajaran

Manajemen kinerja merupakan proses sistematis untuk memastikan bahwa tujuan individu dan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Didalam pendidikan, manajemen kinerja memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas pengajaran. Dampak tersebut tidak hanya dirasakan oleh guru sebagai tenaga pendidik tetapi juga oleh siswa sebagai penerima manfaat langsung dari pengajaran yang berkualitas. Dampak tersebut diantaranya sebagai berikut: (Suryani, 2019)

a. Peningkatan Kompetensi Guru

Manajemen kinerja yang baik mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan program peningkatan kompetensi. Guru yang terlibat dalam pelatihan berkelanjutan memiliki peluang untuk menguasai metode pembelajaran inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek atau pendekatan teknologi dalam pengajaran.

b. Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Evaluasi kinerja yang adil dan terstruktur memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, baik dalam bentuk penghargaan finansial, pengakuan, maupun promosi karier. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif. Guru yang termotivasi lebih cenderung memberikan upaya terbaiknya dalam mengajar dan mendukung perkembangan siswa.

c. Perbaikan Kualitas Proses Pembelajaran

Manajemen kinerja memfasilitasi guru untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan siswa. Evaluasi kinerja yang mencakup observasi kelas atau analisis hasil belajar siswa memberikan wawasan kepada guru mengenai kekuatan dan kelemahan metode pengajaran yang digunakan. Dengan adanya umpan balik yang konstruktif, guru dapat memperbaiki strategi pembelajarannya sehingga lebih sesuai dengan karakteristik siswa. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

d. Meningkatkan Hasil Belajar Siswa

Efektivitas pengajaran yang meningkat akibat penerapan manajemen kinerja berpengaruh pada hasil belajar siswa. Guru yang menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan relevan cenderung lebih berhasil membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran. Sekolah yang menerapkan manajemen kinerja secara komprehensif mengalami peningkatan hasil ujian siswa dibandingkan dengan sekolah yang tidak menerapkannya.

e. Peningkatan Kepuasan Siswa dan Orang Tua

Manajemen kinerja juga berdampak pada kepuasan siswa dan orang tua terhadap layanan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, baik secara akademik maupun non-akademik. Kepuasan ini menciptakan kepercayaan yang lebih tinggi terhadap institusi sekolah.

f. Efisiensi dalam Pemanfaatan Sumber Daya Sekolah

Manajemen kinerja memungkinkan sekolah untuk memanfaatkan sumber daya secara lebih efisien. Kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru yang memiliki kinerja terbaik ditempatkan di kelas atau mata pelajaran yang membutuhkan perhatian lebih besar. Selain itu, penggunaan waktu dan sumber daya lain, seperti teknologi pendidikan, dapat dioptimalkan untuk mendukung proses pengajaran yang lebih efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari strategi manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas pengajaran adalah bahwa implementasi manajemen kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran. Strategi ini mencakup peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan rutin dan pengembangan profesional, evaluasi kinerja yang menyeluruh, serta pemberian motivasi melalui penghargaan dan dukungan. Selain itu, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, kolaborasi antar-guru, dan komunikasi yang efektif dengan manajemen sekolah juga terbukti mendukung inovasi dalam pengajaran. Fokus utama strategi ini adalah memastikan bahwa pengajaran berdampak positif pada hasil belajar siswa. Dengan demikian, manajemen kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan inspiratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2019). Pengaruh Partisipasi Orang Tua Terhadap Pencapaian Tujuan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 45–56.
- Hakim, L. (2023). Optimalisasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru: Strategi Dan Tantangan. *Global Education Journal*, 1(2), 359–370. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i2.270>
- Hidayat, A. (2020). Evaluasi Kinerja Sekolah Berbasis Partisipasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 101–113.
- Suryani, N. (2019). Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(2), 78–85.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- HR, G. (2024, July 2). Performance Mangement.
- Khairani Berutu, I. N. (2024). Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 168-170.
- Fathra, F. (2023). Meningkatkan Efektivitas Pengajaran Al-Qur'an Dalam Kurikulum Pendidikan Islam. *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education*, 10(2), 213–216.
- L, I. (2021). Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Amaliah Ciawi Bogor. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(12), 2038–2050. <https://doi.org/10.59141/japendi.v2i12.396>
- Monalisa, F. N., Aswaruddin, A., Lestari, E., Adela, R., Ristika, T. I., Gembira, M., & Hasibuan, S. B. (2023). Proses Manajemen Kinerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 28038–28046.
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
- Samrin. (2010). Konsep Pengelolaan Pengajaran. *Shautut Tarbiyah*, 16(1), 90–107.
- Wahyuni, R., Khojir, K., & Salehudin, M. (2021). Pembelajaran Berbasis Multimedia (Tinjauan Perencanaan Dan Pengorganisasian Pada Manajemen Kinerja Guru). *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 8(2), 172–198. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v8i2.346>