

Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali

by Khairani Berutu

Submission date: 04-Sep-2024 01:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2444632149

File name: Khairani_Berutu_6954.docx (57.19K)

Word count: 5873

Character count: 39428

2

Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali

Khairani Berutu, Inom Nasution, Zulkifli Tanjung
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Abstract. *The research that has been carried out is entitled "Implementation of School Performance Management in Improving the Quality of Education at SMAPAB 4 Sampali". This research aims to: Find out how school performance management is implemented in improving the quality of education, find out the steps in implementing school performance management in improving the quality of education. To obtain data in this research, the author used qualitative research methods from data produced through observation, interviews and documentation. The data analysis used was data reduction, data presentation, and drawing conclusions. This research was carried out in the principal's room and the teacher's room. From the results of research at this school, it can be concluded that SMAPAB 4 Sampali has implemented part of the process of implementing school performance management in improving the quality of education. In implementing school performance management there are inhibiting and supporting factors in this education. And activities for implementing school performance management have running well, but not yet fully implemented, because the school principal has not held regular meetings to evaluate the program of activities that have been planned and implemented so that the implementation of school performance management in improving the quality of education runs well.*

Keywords: Implementation, Performance management, Education.

2

Abstrak. Penelitian yang telah dilakukan berjudul “Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA PAB 4 Sampali”. Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui bagaimana penerapan manajemen kinerja sekolah dalam peningkatan mutu Pendidikan, mengetahui Langkah-langkah dalam penerapan manajemen kinerja sekolah dalam peningkatan mutu Pendidikan tersebut. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dari data yang dihasilkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan dalam ruang kepala sekolah dan ruang guru. Dari hasil penelitian di sekolah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa di SMA PAB 4 Sampali telah melaksanakan sebagian proses penerapan manajemen kinerja sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. dalam pelaksanaan penerapan manajemen kinerja sekolah terdapat factor penghambat dan pendukung dalam Pendidikan tersebut. dan kegiatan penerapan manajemen kinerja sekolah sudah berjalan dengan baik akan tetapi belum sepenuhnya di jalankan, karena kepala sekolah belum melaksanakan rapat secara rutin untuk mengevaluasi program kegiatan yang telah di rencanakan dan dilaksanakan supaya penerapan manajemen kinerja sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Penerapan, Manajemen kinerja, Mutu pendidikan.

1. PENDAHULUAN

3

Penerapan Manajemen kinerja sekolah amat sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu sekolah atau organisasi baik dalam sektor public maupun non public dalam upaya untuk pencapaian tujuan pendidikan. Karena kinerja dari suatu sekolah tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya suatu manajemen yang baik (Dalova, Faizah, and Andriani 2023). Persoalan tentang manajemen kinerja pada sekolah sering sekali menjadi isu yang sangat hangat di angkat khususnya di Indonesia, hal ini disebabkan masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan pada sekolah sehingga sistem manajemen kurang optimal untuk

dilaksanakan oleh beberapa sekolah baik itu dari segi tingkatan, kualitas sumber daya manusianya dan bahkan dari segi kurikulum yang masih belum bisa dijalankandengan baik, sehingga menimbulkan problematika yang tidak baik dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut (Noviyandi Andi 2020). Didalamrangka mencapai tujuan agar terbentuknya suatu tujuan penerapan manajemen tersebut diperlukan sumber daya manusia yang harus mempunyai kinerja dan perilaku yang baik sehingga dapat membentuk sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan dapat menerapkan suatu manajemen yang bermutu dalam sekolah tersebut (Nurlena 2017).

Dimana diketahui kinerja sekolah merupakan gambaran dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi dalam suatu sekolah yang berguna untuk mengetahui segi kualitas dalam pendidikan tersebut (Dalova, Faizah, and Andriani 2023). Dalam halini suatu pendidikan memiliki berbagai fungsi, di antaranya fungsi pengembangan,penyesuaian, dan fungsi integrative (Tri Suhartati 2022).

Dalam era globalisasi yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat, manajemen kinerja sudah selayaknya dilakukan oleh setiap sekolah, bekerja secara efektif dan efisien, kreatif, inovatif, dan produktif, sehingga hal ini akan mampu meningkatkan daya saing organisasi maupun lembaga (Wibowo 2011). Karena manajemen kinerja merupakan upaya mendayagunakan sumber daya yang dimilikioleh organisasi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sekolah agar mereka memiliki kualitas yang tinggi dan juga pendidik dengan kualitas yang tinggi akan mampu unggul dari segi tingkatan sumber daya manusia (SDM) tersebut, sementara itu,mutu sumber daya manusia (SDM) ditentukan dari penerapan mutu pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut.Tolak ukur mutu pendidikan didasarkan pada kondisi *output* dan *outcome* yang memenuhi syarat dalam menghadapi tuntutan zaman dalam upaya pemberdayaan manusia, maka pendidikan memegang peran yang sangat penting (Danim 2008).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan kualitas pendidikan tersebut baikdalam penerapan Manajemen sekolah tersebut dan lainnya, beberapa permasalahan terkait pendidikan yang sering sekali di hadapi bangsa Indonesia dewasa ini antara lain ialah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan pada sekolah dan juga peran masyarakat yang masih kurang optimal dalam mendukung setiap kegiatan pendidikan (Noviyandi Andi 2020), kurangnya sumber daya, kurikulum yang tidak selaras dengan kebutuhan, serta tantangan dalam pengembangan keterampilan guru.dalam permasalahan tersebut pemerintah sudah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan di indonesia antara

lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, penyediaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah, namun sesuai dengan hasil pengamatan penulis dari berbagai indikator, mutu pendidikan belum menunjukkan adanya peningkatan secara signifikan.

Penerapan manajemen kinerja sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tetap terjaga, maka harus ada standar yang harus disepakati nasional yang dijadikan indikator evaluasi keberhasilan mutu pendidikan tersebut (Shadily Hasan, John Echolis 1988). Salah satu gagasan yang dikembangkan untuk menerapkan suatu Manajemen kinerja yang baik untuk sekolah adalah menggunakan pendekatan yang dikenal dengan konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) atau *school based management* yaitu menerapkan suatu aspek yang terkait dengan manajemen atau pengelolaan pendidikan sekolah (Helita 2022).

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah metode untuk mencapai hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami serta mengelola kinerja dalam konteks tujuan yang telah ditetapkan dan berbagai kompetensi yang diperlukan (Armstrong dalam Tampubolon, 2020:80).

Performance Management merupakan proses yang komprehensif atau holistik, seringkali bersifat partisipatif, dan bertujuan untuk mengelola serta memantau kinerja di tempat kerja dengan pendekatan sistematis dan terorganisir. Ini bertujuan untuk mengelola dan menghargai kinerja serta menciptakan dan mempertahankan motivasi positif di kalangan karyawan.

(Tampubolon, 2020:80). Pasolong (2019:202) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja melalui proses yang berkelanjutan, meliputi penetapan tujuan kinerja, pengumpulan data, analisis, evaluasi, pengukuran, dan pelaporan kinerja sebagai dasar untuk perbaikan di masa mendatang.

Perencanaan Kinerja

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa mendatang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keputusan-keputusan itu disusun secara sistematis, rasional, dan dapat dibenarkan secara ilmiah karena menerapkan berbagai pengetahuan yang telah ditentukan. "perencanaan kinerja yang baik" diawali dengan perencanaan kerja. perencanaan kerja tenaga kependidikan di

sekolah ini, dihasilkan dari rapat pembagian tugas pada awal tahun ajaran baru. Wakil kepala setiap bidang membuat program perencanaan kerja sesuai dengan bidangnya dan dipaparkan dalam rapat. Baik kepala sekolah maupun wakil kepala setiap bidang mempunyai program rencana kerja masing-masing.

Dengan dilaksanakannya rapat, perencanaan kerja tenaga kependidikan dapat disolusikan bersama-sama dengan harapan untuk mendapatkan hasil rapat yang terbaik sesuai dengan kesepakatan bersama. Dan juga perencanaan kerja ini akan menentukan bagaimana kinerja tenaga kependidikan di sekolah ini. Dengan melihat bagaimana tenaga kependidikan di sekolah ini melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan kerjanya, yang akan menentukan kinerja tenaga kependidikan tersebut (Nurlena 2017).

Pengorganisasian Kinerja

5

Menurut Siswanto pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan, dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja sama secara efisien. Pengorganisasian juga dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh atasan pada seluruh hierarki organisasi. Oleh karena itu, dalam pengorganisasian diperlukan tahapan sebagai berikut:

- a. Mengetahui dengan jelas tujuan yang hendak dicapai
- b. Deskripsi pekerjaan yang harus dioperasikan dalam aktivitas tertentu
- c. Klasifikasi aktivitas dalam kesatuan yang praktis
- d. Memberikan rumusan yang realistis mengenai kewajiban yang hendak diselesaikan, sarana dan prasarana fisik, serta lingkungan yang diperlukan untuk setiap aktivitas atau kesatuan aktivitas yang hendak dioperasikan (Siswanto 2014).

Kinerja sekolah

6

Berdasarkan kamus Besar Bahasa Indo Indonesia "kinerja ialah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlukan, kemampuan kerja. Pengertian tentang kinerja yaitu hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kata "kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "performance" yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan atau pertunjukan. Kirkpatrick dan Nixon dalam Sagala (2006:179) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

(direncanakan). (Zulfikar, Tinggi, and Ekonomi 2023).

Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "mutu" diartikan sebagai ukuran baik atau buruknya sesuatu, termasuk kualitas, taraf, atau derajat (seperti kepandaian atau kecerdasan). Mutu menggambarkan keseluruhan karakteristik dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup aspek input, proses, dan output pendidikan. Menurut Rusman, proses dan hasil dari pendidikan yang berkualitas saling terkait. Namun, untuk memastikan bahwa proses yang dilakukan tidak menyimpang, mutu dalam arti hasil (output) harus dirumuskan terlebih dahulu, oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai setiap tahun atau kurun waktu lainnya.

Mutu pendidikan merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi dan mendapat perhatian sungguh-sungguh dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia selama ini. Mengingat mutu pendidikan merupakan sumber dari kemajuan dan kesejahteraan bangsa (Kompri 2015).

Secara substantif mutu itu sendiri mengandung dua hal, yaitu sifat dan taraf. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda, sementara taraf adalah menunjukkan dalam suatu skala. Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai "ukuran baik buruknya suatu benda, kadar, taraf dan derajat kepandaian, kecerdasan atau kualitas, jadi dalam konteks pendidikan, pengertian mutu yang penulis maksudkan dalam hal ini mengacu kepada proses dan hasil pendidikan. Dalam proses pendidikan yang bermutu terlibat beberapa input seperti, bahan ajar (kognitif, afektif, psikomotorik), metode sarana dan prasarana, dan output (hasil belajar siswa), (Depdikbud 1995).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku (Maysun 2021).

Konsep Penjaminan Mutu

Penjaminan mutu (Quality Assurance) adalah upaya pengelolaan mutu yang dilakukan oleh pihak internal sekolah untuk memastikan bahwa semua aspek layanan pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga atau satuan Pendidikan dapat memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Dengan kata lain, penjaminan mutu adalah proses menetapkan dan memenuhi standar mutu secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga semua pihak terkait seperti konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan dapat memperoleh kepuasan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di SMA PAB 4 SAMPALI Jl. Pasar Hitam No 199. Kec. percut Sei Tuan Kab.Deli serdang. Sekolah ini terletak di pinggir jalan sampali, yang memiliki bangunan berwarna hijau, dengan memiliki gedung sekolah yang bergabung dengan SMP, MTs dan SMK. Waktu penelitian dilakukan sekitar pukul 08:00 pagi.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dalam (Kuswarno, 2009) menyebutkan bahwa fenomenologi bertujuan untuk mengetahui dunia dari sudut pandang yang mengalaminya secara langsung dan berkaitan dengan sifat-sifat asli pengalaman manusia dan makna yang dilekatkan padanya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif fenomenologi, dimana penelitian fenomenologi penelitian kualitatif yang melihat dan mendengar lebih banyak tentang Penjelasan yang cermat dan rinci serta pemahaman individu tentang pengalamannya. Penelitian fenomenologi mempunyai sebuah tujuan, yaitu Menafsirkan dan menjelaskan pengalaman Kehidupan seseorang, termasuk pengalamannya dengan orang lain dan lingkungan sekitar pada saat berinteraksi (Sugiarto, 2015).

Dalam konteks penelitian kualitatif, adapun Fenomena yang dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang ada dan muncul dalam kesadaran Penelitian dengan cara dalam penjelasan bagaimana proses tertentu yang digunakan peneliti sesuatu menjadi jelas dan benar. penelitian fenomenologi memprioritaskan pada mencari, mempelajari dan menjelaskan makna fenomena. peristiwa yang terjadi dan bagaimana kaitannya dengan orang yang berada dalam situasi tersebut. Penelitian kualitatif juga dikatakan dalam penelitian kualitatif murni karena

pelaksanaannya didasarkan pada upaya memahami dan mendeskripsikan ciri-ciri intrinsik dari fenomena yang terjadi pada diri sendiri ketika dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data di dilakukan dengan cara wawancara semi terstruktur menurut Sugiyono (2018: 467) jenis wawancara ini sudah masuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semi terstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas di bandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah di buat secara lisan dan tatap muka antara peneliti dengan partisipan, dengan bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana penerapan manajemen kinerja sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. x

Adapun proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah melakukan wawancara dan merekam percakapan menggunakan handphone, lalu mencatat informasi yang diberikan partisipan menggunakan alat tulis dan melakukan foto pada saat wawancara sebagai dokumentasi pada penelitian ini. Setelah wawancara selesai, peneliti memberikan kesempatan kepada partisipan untuk melihat hasil dari catatan peneliti, guna meyakinkan jawaban atas pertanyaan peneliti. Selanjutnya peneliti memilih data mana yang akan diambil untuk kesimpulan yang diperlukan oleh peneliti, sehingga nantinya bisa mendapatkan data yang baik terkait tema penelitian yang peneliti bahas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah SMA 4 PAB Sampali

Tempat penelitian ini dilaksanakan di SMA PAB 4 Sampali. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Awaluddin selaku Kepala Sekolah SMA PAB 4 Sampali pada hari Senin 22 April 2024 pukul 11:00 WIB dapat dikemukakan beberapa temuan umum penelitian ini, yaitu tentang sejarah berdirinya, keadaan guru dan siswa, serta keadaan sarana dan fasilitas. Semua yang diungkapkan mengenai hal-hal tersebut adalah hasil perolehan data dengan wawancara dan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang ada di SMA PAB 4 Sampali.

Sejarah berdirinya SMA PAB 4 Sampali yang berada di kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 1982 oleh Bapak Drs. Hj. Sayuti. Kemudian pada tahun 2003, Kepala Sekolah diganti dengan Bapak Drs. Hj. Agus Salim, kemudian Tahun 2016 sampai 2022 Bapak Syahrizal, S.Pd. dan dari 2022 sampai sekarang bapak Awaluddin. Gedung Sekolah ini dulunya milik PTP. IX, kemudian di gantikan menjadi milik PAB Sumatera Utara.

SMA PAB 4 ini dulunya termasuk sekolah yang mayoritas anak-anak perkebunan, tapi sekarang karena PTP sudah tidak ada maka anak-anak umum bisa masuk sekolah ini.

Awalnya sekolah ini ada beberapa unit sekolah yaitu SMP, MTS, SMA, MAS dan Kepala Sekolah nya Bapak Drs. Hj Sayuti dan dari Tahun 2003 di pecah dan tidak sama lagi Kepala Sekolah nya. Mayoritas siswa SMAPAB 4 Sampali adalah beragama Islam dan Guru nya 100 % Muslim. Sekolah ini berasaskan Islam. SMAPAB 4 Sampali terletak di jalan Pasar Hitam No.119, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara didirikan pada Tahun 1982 dengan tujuan mendukung upaya pemerintah melaksanakan pendidikan Nasional mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara dengan landasan keimanan dan ketakwaan (IMTAK).

12

Temuan Penelitian

Temuan khusus penelitian merupakan data lapangan yang diperoleh melalui hasil penelitian kualitatif. Suatu penelitian akan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Perlu adanya analisa dari hasil yang ditemukan pada kondisi lapangan dengan teori yang berkaitan dengan penelitian. Berikut dipaparkan hasil yang didapatkan dalam penelitian.

1. Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Ada tanggung jawab hukum pada kepala sekolah dan tenaga kependidikan sekolah untuk mengevaluasi standar pengajaran dan pembelajaran di dalam sekolah dan meyakinkan bahwa standar kinerja profesional yang tepat telah dibangun. Manajemen kinerja adalah suatu sistem yang didesain untuk membantukepala sekolah dan manajer senior untuk memenuhi tanggung jawab dengan menformalkan proses dan mewujudkannya ke dalam siklus laporan tahunan pada awal pertemuan, target pengaturan, observasi kelas dan pengulasan.

Setiap sekolah akan mempunyai sistem yang berbeda yang menopang siklus manajemen kinerja. Namun, apapun perbedaannya sekolah tetap harus memasukkan tanggung jawab hukum yang telah disebutkan sebelumnya sebagai praktek efektif yang dapat termasuk dalam sistem penilaian yang orisinal dan juga seperti apa praktek yang baik diterapkan berhubungan dengan pengajaran, manajemen, hubungan dengan pemimpin dan orang tua, dan lainnya. manajemen kinerja akan diserap ke dalam bidang-bidang yang ada dan pada saat yang sama akan menambah strategi baru untuk perbaikan sekolah.

“Manajemen kinerja adalah suatu proses berbagi, yang merupakan siklus alami. Proses ini tidak berlangsung begitu saja dan kemudian dilupakan, ini menjadi sebuah proses berbagi akan dapat meningkatkan praktek yang baik bagi setiap orang dalam lingkungan sekolah. Supaya dapat terjadi secara efektif, setiap orang perlu untuk mengetahui proses”(A#1. Wawancara interview. 13 Mei 2024)

Pernyataan di atas dapat disimpulkan, dalam meningkatkan kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan tentu dapat dilihat dengan adanya manajemen yang dibuat kepada tenaga pendidik siswa. Pelaksanaan tugas yang terorganisasi dan terkoordinasi yang sesuai dengan perencanaan kerja, serta pembagian penilaian kinerja didasarkan dengan kinerja pegawai, serta adanya umpan balik antara atasan dan bawahan.

“Manajemen kinerja adalah proses pelaksanaan tugas yang terorganisasi dan terkoordinasi. Untuk pelaksanaan manajemen kinerja beliau mengatakan SMA 4 PAB Sambali hampir melaksanakan manajemen kinerja namun belum sempurna, dikarenakan banyaknya kendala yaitu jumlah pegawai yang belum memadai, pegawai yang belum memenuhi standar dan pegawai yang tidak sesuai bidang”.(MA#2. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Pernyataan diatas bisa dikatakan bahwa kinerja dalam pelaksanaan tugas sangat berpengaruh pada meningkatnya mutu pendidikan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja seseorang tersebut, sebab seseorang tersebut akan kurang kompeten dalam menjalankan tugas karena tidak sesuai dengan bidang yang dijalankannya.

“Manajemen kinerja adalah pelaksanaan program kerja yang sesuai dengan perencanaan kerja. Manajemen kinerja mempunyai banyak manfaat yaitu dengan adanya manajemen kinerja kepala sekolah dan pegawai mengetahui kekurangan dan kelemahan mereka, dengan adanya manajemen kinerja antara kepala sekolah dan pegawai mempunyai umpan balik yang saling menguntungkan satu sama lain, pekerjaan pun dapat diselesaikan secara bersama-sama(teamwork). Manajemen kinerja di sekolah ini sudah terlaksana namun belum sempurna karena untuk bagian perpustakaan masih belum efektif disebabkan oleh jumlah pegawai yang kurang dan ruangan yang terbatas, dan tidak semua pegawai mengetahui manajemen kinerja itu sendiri.”(ME#3. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Berdasarkan hasil observasi peneliti, peneliti melihat memang bagian perpustakaan kekurangan tenaga perpustakaan. Dalam perpustakaan mempunyai bagian-bagian yaitu pelayanan, sirkulasi, dan Administrasi. Kepala perpustakaan menjalankan ke tiga bagian tersebut dikarenakan kekurangan pegawai, dan pegawai yang ada tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya, yaitu bidang perpustakaan.

Untuk lab komputer yang terbatas juga dikarenakan kurangnya pegawai yang ada tidak sesuai dengan bidang dan ruang lab dipakai untuk menyimpan bahan-bahan diluar bidang lab komputer, seperti bahan-bahan akreditasi, dokumen sekolah disimpan di lab komputer. Sehingga perpustakaan menjadi kurang efektif. Seharusnya ruang lab dan computer dikhususkan digunakan pada bidangnya masing-masing. Wawancara bapak MM beliau mengatakan:

“Manajemen kinerja adalah pembagian penilaian berdasarkan kinerja yaitu maksudnya setiap pelaksanaan kerja apabila pegawai rajin dan berprestasi diberikan reward (penghargaan), dan apabila pegawai yang kinerjanya belum baik diberikan punishmen (hukuman). Untuk pelaksanaan manajemen kinerja sendiri masih berjalan sekitar 75 % dikarenakan banyaknya kendala yang ada untuk melaksanakan manajemen kinerja. Kendala tersebut yaitu kurangnya buku dan minat baca tenaga kependidikan tentang manajemen kinerja, dan kurangnya pelatihan-pelatihan khusus yang berkaitan tentang manajemen kinerja”(MM#4. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Dari hasil wawancara diatas manajemen kinerja adalah pelaksanaan tugas yang terorganisasi dan terkoordinasi yang sesuai dengan perencanaan kerja, serta pembagian penilaian kinerja didasarkan dengan kinerja pegawai, serta adanya umpan balik antara atasan dan bawahan. Yaitu setiap pegawai yang berprestasi mendapatkan reward (penghargaan) dan yang kinerjanya tidak baik akanmendapatkan punishmen (hukuman).

Dari hasil wawancara dengan beberapa siswi F,I,dan S bahwa tenaga kependidikan di sekolah seperti satpam ramah, disiplin, dan rajin. Tenaga kependidikan disini sudah baik karena disiplin dan tidak pernah telat datang ke sekolah, dan pulang juga bersamaan dengan siswa. Tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas juga sesuai dengan prosedur. Dalam peminjaman buku untuk siswa, bila telat mengembalikan buku tidak dikenakan biaya.

2. Langkah-Langkah ⁴ Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam melakukan manajemen kinerja, terdapat Langkah-langkah yang harus diikuti. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Langkah-langkah yang dilakukan sekolah SMA 4 PAB Sampali.

“Yang pertama adalah perencanaan, karena tanpa perencanaan yang matang program akan berjalan tanpa arah bahkan sulit bagi pelaksana kegiatan untuk mencapai hasil yang diharapkan.” (A#1. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Dari pernyataan diatas bisa dikatakan perencanaan kinerja yang baik diawali dengan perencanaan kerja. program perencanaan kerja sesuai dengan bidangnya dan dipaparkan dalam rapat. Dengan dilaksanakannya rapat, perencanaan kerja tenaga kependidikan dapat disolusikan bersama-sama dengan harapan untuk mendapatkan hasil rapat yang terbaik sesuai dengan kesepakatan bersama.

“Sejalan dengan perencanaan, kepala sekolah harus dibantu dengan pihak lainnya untuk menciptakan kesepahaman dalam bekerja antar berbagai pihak. Pendekatan bisa meningkatkan mutu pendidikan dan sekolah.” (NS#5. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa bisa dikatakan hal pertama yang dilakukan dalam penerapan manajemen kinerja yaitu perencanaan. Perencanaan kerja ini akan menentukan bagaimana kinerja tenaga kependidikan di sekolah ini. Dengan melihat bagaimana tenaga kependidikan di sekolah ini melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan kerjanya, yang akan menentukan kinerja tenaga kependidikan. Sebagaimana yang di hasilkan dari wawancara.

“Pengorganisasian kerja yaitu pembagian tugas masing-masing tenaga kependidikan. contohnya dalam merumuskan perencanaan kerja tenaga kependidikan yang terdiri dari semua kepala wakil- wakil per bidang studi yaitu wakil kurikulum, wakil TU, Wakil Sarana dan prasarana, Wakil Perpustakaan, dan Wakil Ismuba semuanya terlibat. Itu juga sudah diputuskan berdasarkan keputusan bersama. Apabila setiap kepala bidang dan anggota mengikuti rapat perencanaan kerja, dikhawatirkan justru rapat tidak akan efektif karena begitu banyak pendapat dan masukan dari setiap anggota rapat” (MM#4. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Berdasarkan hasil wawancara diatas pengorganisasian kerja tenaga kependidikan dalam merumuskan program kerja adalah melibatkan setiap wakil wakil penting per bidang, agar rapat dapat berjalan dengan efektif yang bertujuan agar program kerja yang dirumuskan sesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kependidikan, kebutuhan, situasi, dan kondisi sekolah.

“Pengorganisasian kerja di sekolah ini dilihat dari bagaimana pengorganisasian kerja yang terstruktur dan semua tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing.” (S#6. Wawancara interview. 13 Mei2024).

Berdasarkan hasil wawancara diatas pengorganisasian kerja tenaga kependidikan dalam merumuskan program kerja adalah melibatkan setiap wakil-wakil penting per bidang, agar rapat dapat berjalan dengan efektif yang bertujuan agar program kerja yang dirumuskan sesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kependidikan, kebutuhan, situasi, dan kondisi sekolah.

“Kepala sekolah sangat terbuka dan menerima masukan serta saran-saran yang diberikan pegawai. Apabila pegawai tenaga kependidikan mempunyai kendala dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah akan membantu dan memberikan wawasan-wawasan yang berguna untuk pegawai agar bisa mengatasi masalahmasalah dalam pekerjaan tersebut.” (WR#7. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Berdasarkan wawancara di atas kepala sekolah harus mampu menggerakkan keseluruhan sumber daya yang di rasa mampu sebagai motivator agar guru aktif berinovasi, membangun relasi dengan lingkungan agar tercipta suasana harmonis, semangat dan kreatif dalam merencanakan,melaksanakan dan mengevaluasi melakukan pengelolaan dan mendayagunakan sekaligus memelihara sarana dan prasarana yang ada.

“Kepala sekolah selalu memantau pegawai dalam melaksanakan tugas, dan apabila ada pegawai yang kinerjanya kurang baik sepertisering absen, dan tidak tertib dengan peraturan sekolah, maka kepalasekolah akan memberikan teguran terlebih dahulu. Dengan tujuan agar pegawai dapat lebih fokus lagi dalam melaksanakan pekerjaannya”. (ME#3. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Kepala sekolah juga memberikan teguran kepada tenaga kependidikan yang kurang disiplin dengan jam kerja. Yaitu tenaga kependidikan yang pulang terlebih dahulu sebelum waktu kerja selesai, atau saat proses belajar mengajar selesai. Kepala

sekolah juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan tersebut untuk memperbaiki kinerjanya dalam bekerja.

“Kepala sekolah menggunakan sistem komunikasi yang terbuka kepada para pegawainya, agar pegawai tidak segan dan tidak mempunyai masalah dalam melaksanakan tugas. Ini juga akan berdampak untuk kebaikan sekolah. Bila memang ada pegawai yang kinerjanya masih kurang baik, maka kepala sekolah memanggil pegawai yang bersangkutan tersebut ke ruangan kepala sekolah dan menggunakan komunikasi secara lisan.” (MA#2. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Hasil wawancara maupun observasi peneliti diatas, kepala sekolah memang menggunakan komunikasi yang terbuka terhadap para pegawai. Sehingga pegawai mengetahui kekurangan dan kelebihan yang mereka miliki. Dengan komunikasi terbuka kepala sekolah dengan tenaga pegawainya, Maka pegawai tidak takut untuk mengutarakan hambatan-hambatan yang ada dalam pekerjaannya.

“Untuk evaluasi tenaga kependidikan secara khusus belum ada, biasanya evaluasi kinerja hanya dilakukan secara umum oleh kepala sekolah, dilihat dari absen, ketertiban tenaga kependidikan, kedisiplinan, dan pelaksanaan kerja sudah terlaksana dengan lancar atau belum. Namun untuk guru sudah ada evaluasi kinerja dan berkala setiap tahun, karena guru memang jelas diamati di kelas, dan mempunyai jam mengajar tersendiri.” (A#1. Wawancara interview. 13 Mei 2024)

Dari hasil wawancara diatas, evaluasi tenaga kependidikan secara khusus belum ada. Penilaian kinerja dilakukan langsung ke kepala sekolah dengan melihat pencapaian program kerja yang telah dicapai tenaga kependidikan. dan kepala sekolah langsung memberikan penilaian.

“Penilaian kinerja dilakukan satu tahun sekali. Penilaiannya dilakukan dengan cara kepala sekolah memanggil satu per satu tenaga kependidikan di ruangnya. Tenaga kependidikan menunjukkan hasil program kerja, dan kepala sekolah bertanya tentang program-program kerja apa saja yang sudah terlaksana, dan belum. Lalu setelah itu kepala sekolah yang melakukan penilaian kinerja pegawai.” (MA#2. Wawancara interview. 13 Mei 2024).

Dari hasil wawancara peneliti diatas belum ada evaluasi kinerja secara khusus untuk tenaga kependidikan. Dalam sistem penilaian kinerja, kepala sekolah yang langsung memberikan penilaian kepada tenaga kependidikan yang bersangkutan yaitu

dengan cara tenaga kependidikan dipanggil satu per satu ke ruangan kepala sekolah dan menunjukkan hasil program kerja yang telah dijalankan, lalu kepala sekolah memberikan penilaian langsung kepada tenaga kependidikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan Hasil temuan yang di peroleh dalam penelitian ini melalui data dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang penerapan manajemen kinerja sekolah dalam peningkatan mutu Pendidikan.

Temuan pertama yang ada di sekolah SMA PAB 4 Sampali yaitu penerapan manajemen kinerja sekolah. Penerapan Manajemen kinerja adalah suatu proses berbagi, yang merupakan siklus alami. Proses ini tidak berlangsung begitu saja dan kemudian dilupakan, ini menjadi sebuah proses berbagi akan dapat meningkatkan praktek yang baik bagi setiap orang dalam lingkungan sekolah. Supaya dapat terjadi secara efektif, setiap orang perlu untuk mengetahui proses menunjukkan bahwa tujuan manajemen kinerja sekolah akan terwujud apabila setiap program kerja yang ada di sekolah SMA PAB 4 Sampali dapat berjalan dan terlaksana dan kendala yang ada dalam proses pelaksanaan kerja dapat diminimalisir seperti pelayanan kepada peserta didik yang sempurna, warga sekolah mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, pelaksanaan pembelajaran menjadi lebih efektif, semua rangkaian tenaga kependidikan berjalan dengan maksimal, dapat mencapai tujuan pendidikan, dan adanya evaluasi kerja tenaga kependidikan dapat memberikan umpan balik berupa reward (penghargaan) kepada tenaga kependidikan yang berprestasi supaya lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Kepala sekolah memang ingin agar baik guru maupun siswa bisa meningkat mutu dan profesionalnya. Bagi pegawai yang belum bekerja dibidangnya agar bisa bekerja dan mendalami pada bidangnya dan merekrut pegawai yang bekerja pada bidang yang seharusnya. Suhardiman (2012:149) menyatakan bahwa kinerja sekolah adalah prestasi yang telah dicapai sekolah yang bersangkutan. Prestasi tersebut meliputi prestasi-prestasi di bidang akademik dan non-akademik. Prestasi itu sebagai hasil kerja kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, penjaga, komite sekolah, dan unsur lain yang ada di sekolah.

Berdasarkan teori di atas penerapan manajemen kinerja di sekolah SMA PAB 4 Sampali sudah berjalan dengan efektif dan efisien. yang menjadi indikator kinerja tenaga kependidikan yaitu pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan kerja, pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai, mengerjakan tugas tepat waktu, disiplin, teliti, memberikan dampak positif terhadap siswa, dan dapat mencapai tujuan Pendidikan sekolah.

Dalam membaca Al-Qur'an yang tidak bisa membaca Al-Qur'an, sekolah mendatangkan guru pengajar mengaji pada hari Sabtu untuk membimbing guru tersebut agar lancar dalam membaca Al-Qur'an dan dapat mengajarkan siswa untuk membaca Al-Qur'an dan Iqro' saat jam Dhuha. Semua guru dapat terlibat dan tenaga kependidikan pun terlibat dalam mensukseskan jam Dhuha ini. Yang mempunyai manfaat positif untuk kemajuan sekolah dalam meningkatkan Akhlakul Karimah dan diharapkan guru maupun siswa akan rajin membaca Al-Qur'an maupun Iqro' meskipun di luar jam pelajaran sekolah.

Dari hasil wawancara peneliti belum ada evaluasi kinerja secara khusus untuk tenaga kependidikan. Dalam sistem penilaian kinerja, kepala sekolah yang langsung memberikan penilaian kepada tenaga kependidikan yang bersangkutan yaitu dengan cara tenaga kependidikan dipanggil satu per satu ke ruangan kepala sekolah dan menunjukkan hasil program kerja yang telah dijalankan, lalu kepala sekolah memberikan penilaian langsung kepada tenaga kependidikan.

Dari hasil wawancara peneliti menyimpulkan pelaksanaan manajemen kinerja belum berjalan dengan cukup tetap belum sempurna dikarenakan banyaknya hambatan-hambatan. Maka dari itu pihak penyelia (pengawas yaitu kepala sekolah) harus memahami prestasi kerja tenaga kependidikan dan hambatan-hambatan kerja yang ada, namun kinerja tenaga kependidikan telah baik dalam segi pelayanan dan kedisiplinan.

Temuan kedua menunjukkan tentang Kepala sekolah berperan aktif dalam meningkatkan kinerja para tenaga pendidik. Sebagai kepala sekolah pasti memiliki penilaian kinerja terhadap tenaga pendidiknya yang merupakan cara untuk mengetahui bagaimana kinerja atau hasil dari penerapan kinerja yang dilakukan. Pihak kepala sekolah seharusnya mendatangkan supervisi yang merupakan suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para tenaga pendidik dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif guna untuk menilai kinerja guru setiap bulannya.

Selain itu, diadakannya rapat sekolah yang bertujuan untuk mengatasi kendala yang terjadi saat proses pembelajaran di kelas yang dimana untuk mendapatkan hasil atau jalan keluar jika terdapat masalah yang berdampak pada penilaian tenaga pendidik di sekolah. Pemerintah sebagai penyalur atau penyelenggara yang menjadikan sekolah sebagai perantara kepada para tenaga pengajar agar memaksimalkan kinerja yang baik. Menurut Depdiknas (2008:4) menyatakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap kinerja sekolah adalah kepala sekolah. Kinerja sebuah sekolah tidak terlepas dari baik buruknya kinerja kepala sekolahnya. Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang

dipimpinnya.

Keseluruhan usaha dalam meraih kinerja sekolah yang baik didasari dari unsur kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah yang banyak menyumbang pengaruh terhadap pemberdayaan seluruh sumber daya sekolah, sehingga kepemimpinan dinilai memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas dan efektifitas kinerja seluruh warga sekolah. Sejalan dengan pendapat Soeprapto dalam Triatna (2015:100) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan dan pengembangan manajemen sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah orang yang menjalankan manajemen sekolah secara keseluruhan. Substansi manajemen pendidikan mencakup manajemen kurikulum, kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana, keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Seorang kepala sekolah harus dapat mengelola substansi tersebut dengan sebaik-baiknya agar lembaga pendidikan atau sekolah dapat mencapai tujuannya dengan maksimal secara efektif dan efisien. Kepala sekolah merupakan pimpinan sekolah yang memiliki posisi sangat penting, berpengaruh, dan berperan dalam menjalankan manajemen sekolah untuk mengelola semua komponen sekolah, yang akan mempengaruhi maju atau mundur, berprestasi atau tidaknya sebuah sekolah.

Langkah-langkah yang diterapkan dalam melaksanakan manajemen kinerja yaitu: Perencanaan merupakan kegiatan yang pertama dan utama dari sebuah tindakan manajemen tidak terkecuali dengan manajemen kinerja, karena tanpa perencanaan yang matang program akan berjalan tanpa arah bahkan sulit bagi pelaksana kegiatan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Perencanaan dalam manajemen kinerja adalah tindakan melihat kedepan untuk memaksimalkan kinerja dimasa akan datang.

Peningkatan yang dapat diwujudkan produktivitas dengan cara melakukan pertemuan-pertemuan antara seluruh guru untuk merencanakan seluruh program pendidikan yang akan dilaksanakan dengan memberikan kesempatan seluas- luasnya kepada guru untuk menyusun program pendidikan yang akan dilakukannya tersebut. Pelaksana utama dalam kegiatan pembelajaran adalah guru karena itu guru adalah orang yang pertama mengetahui apakah program yang disampaikan kepadasiswa berhasil atau tidak yang kemudian ditindak lanjuti dengan kegiatan pengayaan.

Salah satu cara mengumpulkan informasi kinerja guru adalah pengumpulan data secara sistematis. Proses pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mencari dan memecahkan masalah yang dapat dijadikan dasar pijakan bagi setiap pengambilan keputusan yang dibebankan kepada guru. Pelaksanaan sistem manajemen kinerja sehubungan dengan

pengumpulan data adalah; mengadakan pertemuan dengan.

Membuat catatan- catatan kecil mengenai pribadi guru. Pengumpulan data, pengamatan dan dokumentasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat kinerja yang telah dikerjakan oleh guru. Dengan demikian manajemen kinerja yang diterapkan oleh kepala sekolah selalu didasarkan atas fakta dan bukti yang dapat dipertanggung jawabkan tidak hanya bermain pada wilayah perasaan saja.

Membangun komunikasi kerja secara terus menerus yang bermanfaat untuk meningkatkan profesionalisme melalui komunikasi pihak guru, manajemen sekolah dan guru dapat berbagi informasi tentang kemajuan kerja, kendala yang dihadapi, kemungkinan solusi yang diambil untuk penyelesaian masalah dan sebagainya. Tindakan awal yang dilakukan kepala sekolah dalam membangun komunikasi kerja adalah menetapkan tujuan dan tugas masing-masing guru sesuai bidang keahlian dan kemampuan yang mereka miliki. Tindakan menentukan job description kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan lainnya dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kesalahan fahaman dalam melakukan sebuah pekerjaan disebabkan guru memahami apa yang seharusnya mereka lakukan.

Komunikasi lain yang dibangun adalah membuka percakapan bebas diluar pertemuan-pertemuan formal yang terikat oleh ruang dan waktu. Percakapan ini nampak guru lebih terbuka menyampaikan segala unek-unek yang mereka alami selama mengajar tanpa ada beban secara psikologis. Manfaat dari strategi ini kepala dapat memperoleh informasi yang mungkin saja terlewatkan dalam berbagai rapat atau pertemuan disebabkan keterbatasan para guru mengungkapkan persoalan yang dapat menurunkan reputasinya.

Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan cara membuat Daftar Penilaian Pelaksanaan (DP3). Pekerjaan Penilaian kinerja semacam ini memang terkesan sangat mudah dan kurang berdampak pada upaya menemukan solusi permasalahan yang dihadapi oleh guru akan tetapi juga kurang arif jika penilaian ini hanya digunakan untuk menghukum para guru yang memiliki kinerja kurang bagus. Yang terpenting dari proses evaluasi kinerja ini adalah sejauh mana kepala madrasah dapat memanfaatkan hasil evaluasi tersebut untuk menyempurnakan kemampuan profesional guru.

5. PENUTUP DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan:

- a) Penerapan manajemen kinerja tenaga kependidikan di SMA 4 PAB Sampali dalam kategori cukup tetapi belum sempurna dilakukan, dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, komunikasi kinerja, dan evaluasi yang dilakukan
- b) Langkah-langkah yang dilakukan untuk penerapan manajemen kinerja tenaga kependidikan di SMA 4 PAB Sampali supaya dilakukan dengan lebih maksimal lagi agar peningkatan mutu melalui penerapan manajemen kinerja terlaksana dengan maksimal

Saran

Sehubungan kesimpulan yang diuraikan diatas, maka hal-hal dapat diperhatikan dalam implementasi manajemen kinerja tenaga kependidikan di SMA 4 PAB Sampali sebagai berikut:

- a) Evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilakukan secara berkala, agar setiap tenaga kependidikan dapat mengetahui kinerjanya, dan dapat memperbaiki kinerja apabila masih kurang baik, serta bisa melaksanakan manajemen kinerja didalam setiap mengerjakan tugas.
- b) Lembaga terkait dan kepala sekolah mengadakan pelatihan khusus untuk tenaga kependidikan, agar tenaga kependidikan dapat meningkatkan keterampilannya.
- c) Fasilitas dipenuhi dengan lebih rinci lagi agar pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa suatu hambatan.
- d) Pemberian rewards kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dapat lebih diperhatikan lagi. agar tenaga kependidikan mempunyai motivasi yang penuh dalam melaksanakan tugas.

REFERENSI

- Dalova, L. P., Faizah, N. E., & Andriani, N. (2023). Penerapan manajemen kinerja di SDN 003 Tanjungpinang Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 210–215.
- Danim, S. (2008). *Visi baru manajemen sekolah*. PT Bumi Aksara.
- Depdikbud. (1995). *Kamus besar bahasa Indonesia* (Cet. VII). Jakarta: Depdikbud.
- Helita, J. G. (2022). Peran manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 02 Kota Bengkulu (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).
- Ihsan, J., & Ibrahim, A. R. (2014). Penerapan manajemen berbasis sekolah dalam 4(2), 12–20.
- Kompri. (2014). *Manajemen pendidikan* (pp. 219–220). Alfabeta.
- Maysun, N. (2021). Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK N 2 Rembang.
- Noviyandi, A., & Ihsan, D. (2020). Implementasi MBS dalam meningkatkan mutu pendidikan. In *Cv. Alifatama Laduny*. Lampung.
- Nurlena. (2017). Implementasi manajemen kinerja tenaga pendidikan di SMP Muhammadiyah 4 Palembang. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Shadily Hasan, J., & Echolis, M. (1988). *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia.
- Sihambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2014). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Zulfikar, A. L., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. (2023). Analisis pengelolaan dana BOSNAS dan BOSDA SMA Negeri di Kota Samarinda terhadap kinerja keuangan sekolah, 3, 1066–1077.

Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

10%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 text-id.123dok.com **4%**
Internet Source

2 core.ac.uk **4%**
Internet Source

3 ojs.uadb.ac.id **3%**
Internet Source

4 repository.ummetro.ac.id **2%**
Internet Source

5 repository.iainpalopo.ac.id **2%**
Internet Source

6 lib.unnes.ac.id **1%**
Internet Source

7 jurnal.stitnualhikmah.ac.id **1%**
Internet Source

8 jurnal.umsb.ac.id **1%**
Internet Source

9 journal.laaroiba.ac.id **1%**
Internet Source

10	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
11	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	1 %
13	saepurr.blogspot.com Internet Source	1 %
14	repository.upi.edu Internet Source	1 %
15	jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1 %

Exclude bibliography On

Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19