

MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATAN MOTIVASI GURU DI SMP ISLAM AL ISTIQOMAH KARAWANG

Muspik Rahid Basalamah^{1*}, Mimin Maryati², Nida'ul Munafiah³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

rbusvik@gmail.com¹, mimin.maryati@fai.unsika.ac.id², nidaul@fai.unsika.ac.id³

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kinerja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Islam Al Istiqomah Karawang. Dalam kaitan tugas pokok kepala sekolah sebagai manajer diharapkan memiliki kinerja manajemen yang baik. Kinerja manajemen dimaksud meliputi melakukan perencanaan, melakukan pengorganisasian sumber daya, kemampuan melaksanakan kegiatan dan melakukan pengendalian dan evaluasi di SMP Islam Al Istiqomah Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengetahui manajemen kinerja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMPI Al Istiqomah Karawang. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian proses reduksi data lalu di sajikan dan mengambil kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan perencanaan menggunakan sistem imbalan, di dalam pelaksanaannya kepala sekolah memberikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dan dalam evaluasi kepala sekolah menggunakan penilaian kinerja guru sebagai acuan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru di SMPI Al Istiqomah Karawang. Adapun *output* dari manajemen kinerja membawa dampak positif bagi motivasi para guru di SMPI Al Istiqomah Karawang.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Motivasi Guru.

Abstract: This research aims to find out the performance management conducted by the head of the school in improving the motivation of teachers in the Islamic High School Al Istiqomah Karawang. In relation to the basic duties of the head of the school as a manager is expected to have a good management performance. Management performance is meant to include planning, organizing resources, ability to carry out activities and conducting controls and evaluations at Islamic High School Al Istiqomah Karawang. The study uses a qualitative method with a case study approach to identify the performance management conducted by the head of the school in improving the motivation of teachers at SMPI Al Istiqomah Karawang. Data is obtained through observations, interviews, and documentation, then the process of data reduction is submitted and conclusions are drawn. The results of the research showed that the head of the school used the reward system for planning, in its implementation the head gave direct compensation and indirect compensation, and in the head evaluation used the teacher performance assessment as a benchmark to carry out the evaluation of teacher performance at SMPI Al Istiqomah Karawang. The output of performance management has a positive impact on the motivation of teachers at SMPI Al Istiqomah Karawang.

Keywords: Performance Management, Teacher Motivation.

Article History:

Received: 28-02-2024

Revised : 27-03-2024

Accepted: 30-04-2024

Online : 30-05-2024

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia yang bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan manusia, merubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik. Menurut pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan

membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan nasional adalah agar siswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab sebagai warga negara. Selain itu, Pasal (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, instansi pendidikan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan menerapkan manajemen pendekatan evaluasi kinerja yang tepat. Evaluasi kinerja dapat didefinisikan sebagai sistem prosedur sebuah organisasi untuk memperoleh gambaran penilaian pegawai yang didasarkan pada standar kinerja unitnya dalam periode waktu tertentu (Hermawan et al., 2020)

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru (Kartika, 2024). Menurut (Fitria, 2023) bahwa kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen lembaga pendidikan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan dapat kandas. Karena tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat dijadikan tolok ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Jelimpo dikutip (Kartika, 2023) bahwa kemajuan pendidikan suatu sekolah sebagai lembaga pendidikan dipengaruhi peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Hal itu sangat ditentukan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia mulai dari aspek perencanaan sampai evaluasi. Lebih lanjut (Kartika, 2022) bahwa Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa “kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran”.

Indikator manajemen kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kegiatan sekolah. Berdasarkan indikator ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja (*planning*); mewujudkan dan menjalankan kinerja suatu organisasi dalam struktur organisasi atau instansi yang dipimpinnya (*organization*); bergerak memberikan contoh kepada bawahan sebelum menggerakkan, mengerjakan, melaksanakan program kerja kantor yang dipimpinnya secara bersama (*actuating*) dan setelah semua berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai yang diprogramkan maka sebagai seorang pemimpin haruslah mengontrol kinerja bawahannya apakah berjalan sesaat, atau berjalan biasa-biasa saja, atau tidak berjalan (*controlling*) dan sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengadakan kontrol/pengawasan sekiranya terdapat masalah di lapangan maka pemimpin juga berkewajiban mencari solusi/jalan keluarnya (Basri et al., 2021).

Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan, sering ditemui guru yang kurang ber gairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebagai akibatnya tujuan tidak tercapai, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Musyadad et al., 2022).

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi (Mayasari, 2021). Motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak (Kartika, 2021). Menurut Mc Donal dalam (Kartika, 2020) bahwa motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan menurut Santrock dalam (Supriani, 2020), motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah tentukan (Kartika, 2018). Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik. Motivasi menurut Juwono dalam (Arifudin, 2022) membagi motivasi ke dalam 2 jenis: motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno dalam (Saepudin, 2019), merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl dikutip (Saepudin, 2020) antara lain sebagai berikut: (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Hani dikutip (Tanjung, 2021) bahwa dalam kaitan tugas pokok kepala sekolah sebagai manajer diharapkan memiliki kinerja manajemen yang baik. Kinerja manajemen dimaksud meliputi melakukan perencanaan, melakukan pengorganisasian sumber daya, kemampuan melaksanakan kegiatan dan melakukan pengendalian dan evaluasi. Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kinerja manajerial dapat terlihat langsung pada aktivitas proses belajar/mengajar di sekolah dan dari peta mutu sekolah

(PMP) yang menggambarkan perkembangan delapan standar nasional pendidikan (SNP) pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya, khususnya pada standar pengelolaan.

Berdasarkan hasil observasi di SMPI Al Istiqomah pada tanggal 1 Juli 2023. Peneliti menemukan bahwasanya motivasi para guru di sekolah masih terbilang rendah dalam melakukan proses mengajar. Karena, peneliti menemukan masih adanya guru yang meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran sudah dimulai dan juga adanya guru yang terlambat masuk kelas ketika jam pembelajaran sudah di mulain yang artinya kinerja para guru masih belum mencapai titik optimal. Adapun manajemen kinerja pendukung yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru di sekolah tersebut, belum berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di SMPI Al Istiqomah mengenai manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi guru.

METODE PENELITIAN

Menurut (Saepudin, 2021) bahwa metode penelitian adalah sebuah upaya dalam mencari dan mengumpulkan data atau informasi penelitian yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Islam Al Istiqomah Karawang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Haris, 2023) bahwa studi kasus dapat diartikan sebagai suatu teknik mempelajari seseorang individu secara mendalam untuk membantunya memperoleh penyesuaian diri yang baik.

Menurut Lincoln dan Guba dalam (Arifudin, 2023) bahwa penggunaan studi kasus sebagai suatu metode penelitian kualitatif memiliki beberapa keuntungan, yaitu: 1) Studi kasus dapat menyajikan pandangan dari subjek yang diteliti, 2) Studi kasus menyajikan uraian yang menyeluruh yang mirip dengan apa yang dialami pembaca kehidupan sehari-hari, 3) Studi kasus merupakan sarana efektif untuk menunjukkan hubungan antara peneliti dan responden, serta 4) Studi kasus dapat memberikan uraian yang mendalam yang diperlukan bagi penilaian atau transferabilitas

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam beberapa tahapan penelitian yaitu diantaranya, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data serta analisis data. Jenis penelitian ini ialah penelitian kualitatif.

Dalam perihal ini, Lexy J Moleong sebagaimana dikutip (Arifudin, 2024) menjelaskan tentang penelitian kualitatif itu sebagai prosedur/jalan tempuh penelitian yang dapat menghasilkan sebuah data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan atau perilaku dari orang-orang yang sudah diamati.

Dalam bentuk menemukan sebuah jawaban terhadap penelitian terkait manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Islam Al Istiqomah Karawang, metode penelitian yang kami gunakan ialah metode penelitian lapangan atau istilah lainnya field research dapat menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif seperti penjabaran yang dideskripsikan. Penelitian ini dilaksanakan berupa bentuk telaah dalam memecahkan permasalahan yang mana pada dasarnya berpijak kepada penelaahan (menelaah) yang bersifat kritis serta dapat lebih mendalami kepada kepustakaan yang lebih relevan (Saepudin, 2022). Penelitian secara kualitatif ini dapat berupaya mendapatkan data

dengan terperinci dari sebuah kasus tertentu, dan dengan tujuan untuk mendapatkan dari sebuah kejadian dan bagaimana terjadinya (Surya, 2023).

Tujuan utama riset kualitatif ini ialah untuk membuat sebuah fakta atau realita yang mana dapat dipahami, dan tidak terlalu ditekankan kepada kesimpulannya, ataupun tidak ditekankan kepada perkiraan dari berbagai permasalahan yang telah ditemukan (Surya, 2021).

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Hanafiah, 2022) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2024) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Chadijah, 2023). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Tanjung, 2023). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Islam Al Istiqomah Karawang.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Chadijah, 2022).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Chadijah, 2017). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Wahyuni, 2021) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi guru di SMP Islam Al Istiqomah Karawang.

Menurut Muhadjir dalam (Ulimaz, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen kinerja merupakan salah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan, dan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting

untuk mewujudkan strategi tersebut. Sesuai dengan Pasal (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Rumawas dalam (Silaen, 2021), system manajemen kinerja dapat memberikan kontribusi penting sebagai berikut:

1. Motivasi untuk berprestasi meningkat
2. Harga diri meningkat
3. Manajer mendapatkan wawasan tentang bawahan
4. Definisi pekerjaan dan kriteria diperjelas
5. Wawasan diri dan pengembangan ditingkatkan
6. Tindakan administratif lebih adil dan tepat
7. Tujuan organisasi dibuat jelas
8. Karyawan menjadi lebih kompeten
9. Perilaku buruk karyawan diminimalkan
10. Ada perlindungan yang lebih baik dari tuntutan hukum
11. Ada diferensiasi yang lebih baik dan lebih tepat waktu antara yang berkinerja baik dan buruk
12. Pandangan supervisor tentang kinerja dikomunikasikan dengan lebih jelas
13. Perubahan organisasi difasilitasi
14. Motivasi, komitmen, dan niat untuk tinggal di organisasi ditingkatkan
15. Perilaku berpendapat didorong
16. Keterlibatan karyawan ditingkatkan

Meningkatkan Motivasi kinerja guru diartikan sebagai upaya untuk memaksimalkan kemampuan dan potensi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas. Mochklas dikutip (Arifin, 2024) memaparkan bahwa pengembangan kinerja guru adalah pengembangan profesi dalam setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik.

Usaha mengembangkan profesi ini bisa timbul dari dua segi, yaitu dari segi eksternal, yaitu pimpinan yang mendorong guru untuk mengikuti penataran atau kegiatan akademik yang memberikan kesempatan guru untuk belajar lagi, sedangkan dari segi internal, guru dapat berusaha belajar sendiri untuk dapat berkembang dalam jabatannya. Sedangkan kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik (guru) melaksanakan tugasnya secara profesional (Aqiyah, 2020).

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja sangat berpengaruh terhadap motivasi guru dalam suatu instansi pendidikan. Jika kepala sekolah bisa menjalankan manajemen kinerja dengan efektif dan efisien, maka output yang akan di dapat adalah meningkatnya motivasi guru di sekolah tersebut. Pada penelitian ini, peneliti akan membahas tentang bagaimanakah manajemen kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMPI Al Istiqomah Karawang. Penelitian ini berfokus pada bagaimanakah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang di lakukan oleh kepala sekolah dan juga output seperti apa yang sekolah dapatkan dalam penerapan manajemen kinerja tersebut.

Perencanaan Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Di SMPI Al Istiqomah Karawang

Pada saat peneliti melakukan wawancara langsung dengan kepala sekolah di SMPI Al Istiqomah Karawang, beliau memaparkan bahwa perencanaan kinerja adalah pondasi awal dalam meningkatkan motivasi guru di sekolah ini. Karena tujuan dari perencanaan kinerja adalah meyakinkan guru agar bekerja sesuai standar yang telah di tentukan, mengembangkan potensi guru dan kepiawaian guru dalam bekerja agar bisa mencapai target yang telah di tentukan. Dapat disimpulkan bahwa perencanaan kinerja adalah landasan untuk mengkonversi tujuan kedalam tindakan. Apabila dalam perencanaan saja tidak terstruktur dengan rapih maka output yang akan di dapat pun tidak akan maksimal.

Menurut Tjokroamidjojo dalam (Tanjung, 2022) bahwa perencanaan dalam arti seluas-luasnya merupakan suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perencanaan adalah suatu cara bagaimana mencapai tujuan sebaik-baiknya dengan sumber-sumber yang ada supaya lebih efektif dan efisien. Menurut Terry dalam (Supriani, 2022), perencanaan adalah upaya untuk memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan mengambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang di perhatikan untuk mencapai hasil yang di inginkan.

Adapun Rumawas dikutip (Bairizki, 2021) menjelaskan bahwa Perencanaan kinerja adalah bagian dari proses manajemen kinerja, agar pegawai bekerja sesuai target. Perencanaan kinerja juga bertujuan untuk meyakinkan setiap pegawai berperilaku sesuai standar, mengembangkan keterampilan dan kecakapan pegawai. Tujuan lain perencanaan kinerja adalah agar para manajer menyiapkan dukungan dan bimbingan yang diperlukan pegawai. Aspek penting perencanaan kinerja adalah untuk mendapatkan kesepakatan kinerja meliputi apa saja aktivitas yang harus dikerjakan, standar kinerja dan usaha peningkatan kinerja. Perencanaan kinerja diharapkan mampu menghasilkan prioritas-prioritas pekerjaan. Rencana kinerja merupakan landasan untuk mengkonversi tujuan ke dalam tindakan.

Dalam perencanaan kinerja ini kepala sekolah menggunakan sistem imbalan sebagai dasar dari perencanaan kinerja tersebut. “Karena menurut saya dalam suatu organisasi yang efektif, pengakuan dan reward adalah kunci dalam meningkatkan motivasi kerja guru-guru di sekolah ini”. Ujar kepala sekolah pada saat wawancara berlangsung.

Selaras dengan Kensiwi dikutip (Mardizal, 2023) bahwa dalam organisasi yang efektif, penghargaan digunakan dengan baik. Menghargai karyawan berarti mengakui, secara individu dan sebagai anggota kelompok, atas kinerja mereka dan mengakui kontribusi mereka untuk misi lembaga. Suatu prinsip dasar pengelolaan yang efektif adalah bahwa perilaku semua dikendalikan oleh konsekuensi-konsekuensinya. Mereka konsekuensi dapat dan harus baik formal dan informal dan baik positif dan negatif. *Reward & punishment* diberikan setelah melihat hasil realisasi kinerja, apakah sesuai dengan *key performance indicator* yang telah direncanakan atau belum. *Reward & punishment* dapat dijadikan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja. *Reward motivation* lebih baik daripada *punishment motivation*. *Reward* dan *punishment* tidak hanya berupa financial tapi bisa juga berupa bentuk lain seperti promosi, kesempatan pendidikan, dll. Penerapan *punishment*.

Adapun beberapa indikator yang di perhatikan oleh kepala sekolah dalam merancang perencanaan kinerja menggunakan sistem imbalan yaitu arti penting sebuah imbalan, fleksibilitas, frekuensi, visibilitas dan biaya. Dengan memperhatikan beberapa indikator tersebut kepala sekolah SMPI Al Istiqomah yakin dapat meningkatkan motivasi para guru di SMPI Al Istiqomah Karawang.

Pelaksanaan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPI Al Istiqomah Karawang

Tsauri dalam bukunya menyatakan bahwa di bagian kepegawaian, hadiah yang bersifat uang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi seperti upah, gaji digunakan untuk mengatur pemberian pegawai antara pegawai dengan organisasi. Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran atau balas jasa untuk jasa yang diberikan (Tsauri, 208:2014).

Dalam pelaksanaan, kepala sekolah memberikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut kepala sekolah pemberian penghargaan, pengakuan dan reward kepada guru dapat meningkatkan motivasi guru tersebut. Karena tiga hal tersebut akan membuat guru merasa di hargai dan diakui atas kinerja yang telah di lakukannya, hal itu pula yang akan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja guru di SMPI Al Istiqomah.

Pelaksanaan menurut Siagian dikutip (Hasbi, 2021) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kegiatan yang harus dilakukan untuk membina dan mendorong semangat bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Sedangkan menurut G.R Terry dalam (Darmawan, 2021), memberi definisi pelaksanaan ialah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Menurut Hasibuan dalam (Na'im, 2021) pelaksanaan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau berkerja sama dan berkerja efektif untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan dapat diartikan menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif sesuai dengan perencanaan yang ada.

Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPI Al Istiqomah Karawang

Pendekatan Evaluasi Kinerja menurut Yanti dalam (Ulfah, 2022), evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atau sifat perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel. Proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka dan mencari cara memperbaiki kinerjanya. Pendekatan. Sasaran evaluasi dari segi pendekatannya, yang disebut sebagai pendekatan terhadap sifat, perilaku, hasil dan kontingensi. Evaluasi dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas lagi, seperti evaluasi terhadap tujuan dan sasaran, terhadap rencana, lingkungan, proses kerja, pengukuran hasil kerja.

Menurut Tsauri dalam (Shavab, 2021) agar penilaian kinerja dapat berjalan secara efektif maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. *Relevance.*

Hal ini menunjukkan bahwa harus ada keterkaitan atau hubungan yang jelas anatar strandar kinerja dengan tujuan organisasi, selain itu juga harus adanya hubungan yang jelas antara unsur-unsur pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian.

2. *Sensitivity.*

Menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan karyawan yang efektif dan tidak.

3. *Reliability.*

Untuk menghasilkan data yang dapat diandalkan, maka masing-masing penilai harus memiliki kesempatan yang cukup untuk mengamati apa saja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja. Apabila tidak, maka seorang peneliti akan bingung dalam memberikan nilai, karena tidak biasa dengan keadaan tersebut

4. *Acceptability.*

Dalam prakteknya, *acceptability* adalah bagian yang paling penting. Program sumber daya manusia harus mendapatkan persetujuan dari orang-orang yang menggunakannya. Apabila tidak, maka dapat terjadi kecerdikan manusia akan digunakan untuk menggagalkan mereka.

5. *Practicality.*

Ini berarti bahwa instrumen dalam penilaian kinerja harus mudah untuk dipahami baik bagi manajer ataupun bagi karyawan.

Dalam proses evaluasi kinerja, kepala sekolah sangat teliti dalam melakukannya. Adapun indikator dari evaluasi tersebut adalah dengan meperhatikan *relevance* kinerja, *sensitivity*, *realiability*, *acceptability* dan *practicality* dengan tujuan sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel para guru di SMPI Al Istiqomah Karawang.

C. SIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan yang dirancang oleh kepala sekolah menggunakan konsep imbalan, dengan meperhatikan arti penting sebuah imbalan, fleksibilitas, frekuensi, visibilitas dan biaya. Dengan memperhatikan indikator tersebut kepala sekolah merancang sedemikian rupa agar dapat meningkatkan kinerja guru di SMPI Al Istiqomah Karawang. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah memberikan kompensasi langsung dan kompensasi langsung, tujuan dari pemberian kompensasi ini adalah agar guru-guru termotivasi akan imbalan yang akan mereka dapatkan ketika kinerja mereka bagus. Sedangkan pada saat evaluasi kepala sekolah meperhatikan tentang *relevance* kinerja, *sensitivity*, *realiability*, *acceptability* dan *practicality* bertujuan untuk mengembangkan profesional guru di SMPI Al-Istiqomah Karawang.

Selain kompensasi langsung dan tidak langsung, kepala sekolah juga harus mengetahui kompensasi sendiri terbagi menurut bentuk pembayarannya yaitu *payment for time not worker*, *Hazard Protection*, *Employee service*, dan *Legally required payment*. Dengan memperhatikan aspek tersebut penerapan manajemen kinerja akan lebih efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ketua Yayasan Khoerul Huda Al-Istiqomah yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
2. Kepala Sekolah dan guru guru SMP Islam Al Istiqomah yang telah membantu dalam penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
3. Ketua Program Studi yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Aqiyah, A. (2020). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di smk negeri 13 malang. *Satuan Tekad Menuju Indonesia Sehat*.
- Arifin, A. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151–159.
- Arifudin, O. (2022). *Perkembangan Peserta Didik (Tinjauan Teori-Teori Dan Praktis)*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Basri, B., Khairinal, K., & Firman, F. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(2), 349.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Chadijah, S. (2022). Upaya Meningkatkan Aktivitas Dan Kemampuan Menulis Karangan Narasi Melalui Penggunaan Media Gambar Seri Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 158–169.
- Chadijah, S. (2023). Upaya Guru Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa Melalui Penerapan Metode Role Playing Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 161–174.
- Chadijah, S. (2024). Strategi Meningkatkan Keterampilan Membaca Menggunakan Media Buku Cerita Bergambar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 188–198.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Fitria, N. (2023). Manajemen Pengelolaan Media Pembelajaran Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03), 2239–2252.
- Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–

4529.

- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hermawan, A., Kristiasari, A., Bhiju, F. N., & Manik, D. (2020). Pengembangan instrumen evaluasi kinerja pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 1–15.
- Kartika, I. (2018). The Relationship Between Jigsaw Cooperative Learning Method And Parents Attention With English Learning Achievement Student In Public Junior High School 4 Bogor. *2 Nd English Language and Literature International Conference (ELLiC)*., 2(2), 313–320.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 171–187.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mayasari, A. (2021). Pengaruh Media Visual Pada Materi Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 2(2), 173–179.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941.
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Saepudin, S. (2019). The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 327–332.
- Saepudin, S. (2020). Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 089–101.
- Saepudin, S. (2021). Improving the Ability to Understand the Quran Reading through the Application of the Mind Map Method during the Covid 19 Pandemic in Al-Qur'an

- Education Institutions Qurrota A'yun at Kutaraja Village, Maleber District, Kuningan Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 14331–14338.
- Saepudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam Di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat Indonesia. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Unisa Kuningan*, 3(3), 255–273.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Supriani, Y. (2020). Upaya Meningkatkan Motivasi Peserta Didik Dalam Pembelajaran. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 1–10.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Surya, C. M. (2021). Meningkatkan Kemampuan Mengenal Bentuk Geometri Dasar Pada Anak Kelompok A Melalui Metode Tebak Gambar. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 78–89.
- Surya, C. M. (2023). Kegiatan Pembelajaran Untuk Mengembangkan Fisik Dan Motorik Anak Usia Dini. *Plamboyan Edu*, 1(1), 75–82.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. In STAIN Jember Press.
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.
- Wahyuni, R. S. (2021). Pengaruh Pembelajaran Daring Dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Mahasiswa STT Wastukencana Purwakarta. *Bisnis STIEB Perdana Mandiri*, 9(1), 21–29.