

PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SMP NEGERI 4 TANJUNGPINANG

**Desti Mirawati, Rian Ramahdani, Reza Rizki Saputra,
Restu Prasetyo Prayoga, Satriadi.**

destidestimirawati@gmail.com riyanramahdani99@gmail.com
rezasupreme210502@gmail.com restuprasetyoprayogaa@gmail.com

Satriadi@stie-pembangunan.ac.id

Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Abstrak | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen kinerja tenaga kependidikan pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang. Melalui pendekatan kualitatif dengan studi kasus, penelitian ini melibatkan wawancara, observasi, dan studi dokumen untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah telah menerapkan strategi, seperti pengiriman pengawas pendidikan dan penyelenggaraan seminar ilmiah, untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Penggunaan buku cetak dan modul juga mendapat tanggapan positif dari siswa. Meskipun demikian, terdapat keterbatasan dalam penerapan manajemen kinerja yang perlu diatasi, seperti kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung konsep manajemen kinerja.

Kata Kunci: Penerapan, Manajemen Kinerja, Tenaga Kependidikan.

Abstract | This research aims to analyze the implementation of performance management of educational staff at SMP Negeri 4 Tanjungpinang. Using a qualitative approach with case studies, this research involved interviews, observations and document studies to collect data. The research results show that the government has implemented strategies, such as sending educational supervisors and holding scientific seminars, to improve the performance of teaching staff. The use of printed books and modules also received positive responses from students. However, there are limitations in implementing performance management that need to be overcome, such as the lack of facilities and infrastructure that support the concept of performance management.

Keywords: *Implementation, Performance Management, Educational Staff*

Pendahuluan

Pemerintah memiliki peran sentral dalam membentuk kebijakan dan mengelola sektor pendidikan dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan secara nasional. Untuk memenuhi tuntutan dinamika lingkungan strategis, baik dari internal maupun eksternal, pemerintah harus terus meningkatkan kinerjanya. Tantangan tersebut berasal dari berbagai sumber, termasuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, pelayanan publik yang lebih baik, kemudahan berinvestasi bagi negara lain, dan aspek-aspek lain yang mendesak.

Sebagai penyelenggara pendidikan berkualitas, pemerintah menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dari masyarakat dan lingkungan global. Tantangan tersebut mencakup peningkatan kualitas pendidikan, perubahan teknologi, adaptasi terhadap kurikulum yang terus berubah, dan persaingan global. Oleh karena itu, diperlukan penerapan manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

Penerapan manajemen kinerja merupakan dasar yang sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi, baik itu berada di sektor publik maupun swasta. Tujuan dari penerapan manajemen kinerja adalah untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Di sektor publik, manajemen kinerja membantu meningkatkan layanan publik dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sementara di sektor non-publik, manajemen kinerja memiliki peran kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi, mencapai tujuan keuangan, dan memenuhi harapan para pemangku kepentingan.

Kinerja suatu organisasi pada dasarnya merupakan hasil dari kinerja individu yang terlibat di dalamnya. Setiap individu, dengan peran masing-masing, menjadi penggerak utama yang mendorong organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, mengelola dan meningkatkan kinerja individu menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Manajemen kinerja melibatkan beberapa elemen kunci, seperti penetapan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja yang akurat, umpan balik yang bersifat konstruktif, pengembangan keterampilan, dan motivasi. Dengan merumuskan tujuan yang spesifik dan dapat diukur, organisasi dapat membimbing individu untuk fokus pada pencapaian sasaran yang sesuai. Pengukuran kinerja yang baik memungkinkan evaluasi terhadap pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Umpan balik yang efektif membantu individu memahami kinerja mereka, memberikan penghargaan, dan memberikan motivasi untuk peningkatan berkelanjutan. Melalui pengembangan keterampilan dan motivasi, organisasi dapat memastikan bahwa individu memiliki alat dan dorongan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memadai.

Pendidikan memegang peranan vital dalam kemajuan suatu bangsa dan negara. Dalam upaya menciptakan sistem pendidikan berkualitas, peran guru atau tenaga pengajar menjadi sangat penting. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membimbing, menginspirasi, dan membentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, manajemen kinerja tenaga pengajar, termasuk di SMP Negeri 4 Tanjungpinang, menjadi faktor kunci untuk mencapai standar pendidikan yang optimal.

Sebagai lembaga pendidikan menengah tinggi, SMP Negeri 4 Tanjungpinang memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kualitas proses belajar-mengajar. Kinerja tenaga pengajar di sekolah ini memiliki dampak langsung terhadap prestasi akademik dan perkembangan siswa. Mencapai efektivitas dan efisiensi dalam manajemen kinerja tenaga pengajar di SMP Negeri 4 Tanjungpinang akan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pendidikan.

Meskipun pemerintah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai langkah seperti perbaikan kurikulum, fasilitas pendidikan, pengembangan materi pengajaran, dan pelatihan bagi guru, hasilnya belum optimal. Oleh karena itu, evaluasi yang berkelanjutan terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun sebagai organisasi, menjadi suatu keharusan untuk mencapai standar prestasi yang diinginkan. Faktor-faktor seperti usia, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan lainnya turut memengaruhi kinerja guru di tingkat individu dan organisasi.

Profesi guru menjadi fokus perhatian yang melibatkan berbagai aspek seperti peningkatan kesejahteraan, kompetensi, distribusi, identitas, dan eksistensi guru. Manajemen kinerja guru menjadi elemen khusus yang perlu diperhatikan dan diteliti secara khusus. Penelitian ini memfokuskan pada penerapan manajemen kinerja guru dengan mengidentifikasi elemen-elemen kinerja guru sebagai bagian integral dari sumber daya dan pencapaian penelitian yang dilakukan.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti melakukan riset terkait Penerapan Manajemen Kinerja pada Sektor Publik di Indonesia, khususnya di SMP Negeri 4 Tanjungpinang. Guru tertentu, yaitu Ibu Sri, dipilih sebagai narasumber dalam penelitian ini.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Fajar dan Susanti (2023) mendefinisikan Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil yang berhasil diperoleh oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang menjadi tanggungannya. Selain itu, Novita dan Hidayat (2022) menganggap kinerja sebagai suatu aspek yang sangat penting dan memerlukan perhatian dari seluruh tingkatan manajemen, baik itu di dalam organisasi yang berskala kecil maupun besar. Pencapaian hasil kerja yang sukses oleh individu atau organisasi menjadi bentuk pertanggungjawaban terhadap masyarakat dan organisasi itu sendiri. Kinerja, dalam implementasinya, tidak berdiri sendiri; sebaliknya, selalu terkait dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat imbalan yang diberikan, dan dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, serta karakteristik unik setiap individu.

Dalam kehidupan organisasi, kinerja mencerminkan sejauh mana pencapaian hasil telah terjadi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menunjukkan tindakan konkret yang dapat diamati pada setiap individu sebagai bentuk pencapaian kerja yang sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Saat melakukan evaluasi kinerja, penting bahwa indikator kinerja dapat dihitung, diukur, dan digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat pencapaian, baik selama perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Pengukuran kinerja bertujuan menghasilkan data yang, bila dianalisis dengan cermat, akan memberikan informasi yang akurat kepada manajemen untuk mendukung pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam buku "Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM" karya Wonua, A. R., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., ... & Saerang, A. A. (2023), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Konsep kinerja ini mencakup berbagai aspek, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Ruky (2022), dapat dijelaskan sebagai proses strategis yang bertujuan untuk mendukung keberhasilan organisasi dengan cara mengelola kinerja sumber daya manusia (SDM). Manajemen kinerja SDM ini dilakukan melalui kesepakatan kerja antara individu

dan atasan, yang mencakup aspek seperti tujuan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perencanaan pengembangan pribadi serta kinerja.

Dalam buku "Manajemen Kinerja SDM: untuk Era Revolusi Industri 4.0" karya Acmad S. Ruky (2022), konsep manajemen kinerja dijelaskan sebagai suatu pendekatan, metode, proses, dan teknik penerapan sistem manajemen kinerja SDM, baik yang bersifat konvensional maupun sesuai dengan evolusi era revolusi industri 4.0. Tujuan dari manajemen kinerja SDM adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara holistik, sehingga dapat mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Di era revolusi industri 4.0, manajemen kinerja SDM juga harus memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul seiring dengan perubahan teknologi, digitalisasi, dan otomatisasi.

Manajemen kinerja merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk mengelola kinerja karyawan dengan tujuan mencapai target organisasi. Menurut Andanitya Siregar, dkk. (2023), manajemen kinerja dapat dijelaskan sebagai pendekatan strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen kinerja juga dapat diartikan sebagai proses kolaboratif antara manajer dan karyawan dalam menetapkan tujuan, mengukur kinerja, memberikan umpan balik, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Dalam konteks perusahaan bisnis, manajemen kinerja juga dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang melibatkan kolaborasi antara manajer dan karyawan dalam merumuskan tujuan bisnis, menilai kinerja, memberikan umpan balik, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja yang berhasil berkontribusi pada peningkatan kinerja para pegawai, peningkatan produktivitas, perbaikan mutu produk atau pelayanan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Tujuan dan manfaat manajemen kinerja, sebagaimana dijelaskan dalam buku "Manajemen Kinerja" oleh Wonua, dkk. (2023), dirinci sebagai berikut:

1. Tujuan strategis

- a) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan konsumen.
- b) Meningkatkan daya saing perusahaan.
- c) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- d) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

2. Manfaat bagi manajer

- a) Memfasilitasi penilaian kinerja dan ekspektasi perilaku.
- b) Meningkatkan performa individu dan tim kerja.
- c) Memberikan peluang untuk mengoptimalkan penggunaan waktu.
- d) Memberikan penghargaan non-moneter kepada karyawan.
- e) Mendukung pembenahan kinerja bagi karyawan yang memerlukan.
- f) Mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

g) Berperan sebagai penunjang kepemimpinan.

3. Manfaat bagi karyawan

- a) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- b) Memberikan umpan balik yang jelas tentang kinerja mereka.
- c) Menawarkan peluang pengembangan karir.
- d) Meningkatkan keterlibatan dan partisipasi dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuan manajemen kinerja, perusahaan perlu memenuhi beberapa syarat, antara lain:

- a) Merencanakan strategi dengan jelas untuk mencapai tujuan.
- b) Menetapkan Key Performance Indicators (KPIs) yang dapat diukur secara kuantitatif, memiliki target pencapaian yang spesifik, dan batas waktu yang terdefinisi.
- c) Melaksanakan kontrak kinerja yang mencakup ukuran-ukuran kinerja yang disepakati antara atasan dan bawahan.

Evaluasi kinerja terhadap seluruh tenaga pengajar di SMP Negeri 4 Tanjungpinang dilakukan secara teratur oleh kepala sekolah dan pengawas pendidikan sebagai bagian dari implementasi manajemen kinerja. Di lembaga pendidikan, khususnya sekolah, diterapkan Model Manajemen Kinerja Castello untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks kurikulum merdeka, di mana guru sering mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja, model ini memberikan kerangka kerja yang efektif. Beberapa langkah dalam menerapkan Model Manajemen Kinerja Castello di sekolah mencakup:

1. Perencanaan Kinerja

Menyusun rencana untuk mencapai kinerja optimal berdasarkan standar operasional prosedur yang berlaku.

2. Pelaksanaan Kinerja

Melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan, seperti mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensi.

3. Monitoring Kinerja

Memantau pelaksanaan kinerja dan mengukur kemajuan yang telah dicapai.

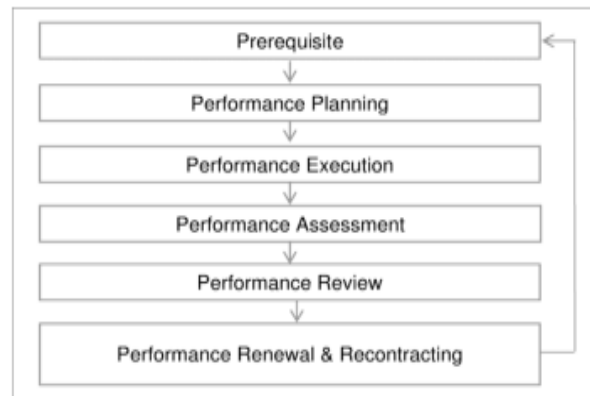
4. Review Kinerja

Melakukan peninjauan kembali terhadap kinerja yang telah dicapai dan mengevaluasi hasil yang telah diperoleh.

Dalam penerapan Model Manajemen Kinerja Castello di lingkungan sekolah, mendapatkan dukungan dari manajemen, guru, dan siswa adalah hal yang krusial untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, keberhasilan model ini juga sangat tergantung pada perencanaan yang cermat, pelaksanaan yang efisien, pemantauan yang teliti, dan evaluasi yang teratur.

4. Proses Manajemen Kinerja

Menurut Aguinis (2014), manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait dan berhubungan erat dengan unsur-unsur tertentu untuk memengaruhi keseluruhan sistem manajemen kinerja. Proses manajemen kinerja terdiri dari enam tahap yang saling terkait, melibatkan prasyarat, perencanaan kinerja, pelaksanaan, penilaian kinerja, review kinerja, serta perbaikan kinerja & kontrak.



Gambar 1. Proses Manajemen Kinerja Aguinis
Sumber: Aguinis, 2014

Penjelasan untuk setiap tahapan perencanaan manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

a. Prasyarat (Prerequisites)

Sebelum mengembangkan sistem manajemen kinerja, langkah prasyaratnya adalah memahami dua aspek kunci: visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan, serta memiliki pemahaman yang mendalam tentang rincian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua elemen ini menjadi dasar utama untuk merancang perencanaan strategis dalam perusahaan. Setelah menyelesaikan tahapan perencanaan strategis, deskripsi pekerjaan dapat disesuaikan agar sesuai dengan tugas yang mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

b. Perencanaan Kinerja (Performance Planning)

Perencanaan kinerja adalah tahapan perencanaan dalam manajemen kinerja. Saat melakukan perencanaan, kolaborasi antara karyawan dan atasan menjadi kunci untuk membahas rincian tugas dan strategi pelaksanaan pekerjaan yang disetujui bersama. Pada tahap ini, tiga aspek utama yang perlu diperhatikan adalah hasil kerja, perilaku kerja, dan rencana pengembangan.

c. Pelaksanaan Kinerja (Performance Execution)

Pelaksanaan kinerja adalah fase di mana pekerjaan dijalankan. Dalam tahap ini, semua pihak yang terlibat harus aktif terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan, memonitor kemajuan individu, dan menjaga komunikasi dua arah yang terus-menerus.

d. Penilaian Kinerja (Performance Assessment)

Penilaian kinerja melibatkan evaluasi perilaku yang diinginkan dan pencapaian hasil yang diharapkan oleh pekerja dan manajer. Dalam proses penilaian kinerja, karyawan dan atasan memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi keseluruhan perilaku yang ditunjukkan serta mencocokkan pencapaian hasil yang diinginkan.

e. Review Kinerja (Performance Review)

Setelah melakukan penilaian kinerja, langkah berikutnya adalah melakukan review terhadap evaluasi kinerja. Pertemuan ini memiliki tingkat kepentingan yang tinggi karena memberikan kesempatan resmi bagi pekerja untuk menerima umpan balik terkait hasil kerjanya. Review kinerja dapat diadakan secara rutin, misalnya setiap bulan, setiap 6 bulan, atau pada akhir tahun.

f. Pembaruan dan Kontrak Ulang Kinerja (Performance Renewal & Recontracting)

Pada tahap akhir proses manajemen kinerja, terdapat langkah pembaruan dan kontrak ulang kinerja. Tahapan ini melibatkan pertukaran informasi tambahan oleh pekerja dan atasan seputar deskripsi pekerjaan dan kebutuhan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Knowledge, Skill, Attitudes/KSAs) berdasarkan hasil review, umpan balik, dan pembinaan yang telah dilakukan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Kinerja

1. Faktor Pendukung Manajemen Kinerja

Faktor pendukung manajemen kinerja yang menjadi kriteria manajemen kinerja dalam mencapai keberhasilan menurut Wibowo, antara lain:

- Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana manajemen kinerja dikelola.
- Proses manajemen kinerja diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
- Semua proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.

Faktor Penghambat Manajemen Kinerja

Menurut Irham Fahmi Hambatan-hambatan yang terdapat dalam manajemen kinerja yaitu:

- Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan maupun lembaga dalam mengenal secara komprehensif tentang manajemen kinerja.
- Sarana dan prasarana yang terdapat diorganisasi tersebut baik organisasi yang bersifat profit oriented, dan non profit oriented belum mendukung kearah penegakan konsep manajemen kinerja.
- Research, pelatihan, jurnal, dan buku teks yang mendukung pemahaman serta percepatan berbagai pihak dalam memahami dan menafsirkan tentang manajemen kinerja belum tersedia dengan lengkap, bahkan dianggap masih kurang.

Metode

Metode penelitian merupakan suatu instrumen penting yang membimbing peneliti dalam menyelidiki objek penelitian secara mendalam. Pengertian metode penelitian merujuk pada pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kualitatif yang berlandaskan filsafat postpositivisme digunakan untuk menyelidiki objek penelitian dalam konteks alamiah. Penelitian kualitatif dilaksanakan dalam situasi alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (penggabungan), analisis data bersifat induktif, dan penekanan penelitian lebih pada makna daripada generalisasi. Objek penelitian kualitatif adalah situasi alamiah atau pengaturan alami. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memberikan deskripsi dan analisis yang mendalam terhadap fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, serta individu atau kelompok. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan observasi, wawancara, dan studi dokumen. Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif kualitatif, di mana data kualitatif diuraikan menggunakan kata-kata atau kalimat.

Hasil dan Pembahasan

SMP Negeri 4 Tanjungpinang adalah sebuah sekolah menengah pertama negeri di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki data guru dan siswa yang dapat diakses di situs resminya. Informasi tentang alamat kantor, struktur organisasi, dan data kepegawaian dapat ditemukan di situs web Pemerintah Kota Tanjungpinang. Kantor Bahasa Kepulauan Riau juga memberikan informasi tentang pendampingan pelaksanaan tes UKBI Adaptif Merdeka di SMPN 4 Tanjungpinang. Data pokok SMP Negeri 4 Tanjungpinang, seperti NPSN, status, bentuk pendidikan, status kepemilikan, dan SK pendirian sekolah, dapat ditemukan di situs Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan (Dapodik) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja tenaga kependidikan SMP Negeri 4 Tanjungpinang telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem manajemen kinerja yang jelas, terstruktur, dan terukur. Sistem manajemen kinerja tersebut meliputi:

1. Perencanaan kinerja

Tenaga pendidik menyusun rencana kinerja tahunan yang berisi tujuan kinerja, indikator kinerja, dan target kinerja. Dalam hal ini perencanaan yang dirancang berpedoman dengan kurikulum merdeka. Kurikulum merdeka adalah kurikulum yang memiliki tujuan utama untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih relevan, inklusif, dan memberdayakan peserta didik agar dapat menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan masyarakat global di era modern. Dengan kurikulum ini, tenaga pendidik dapat secara leluasa dalam merancang perencanaan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini memungkinkan pengembangan rancangan yang lebih relevan dengan kehidupan sehari-hari, budaya, dan kebutuhan masyarakat setempat. Penerapan ini, tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Tanjungpinang dapat memaksimalkan manajemen kinerja sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan lebih tepat sasaran.

2. Pelaksanaan kinerja

Tenaga pendidik melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan rencana kinerja yang telah ditetapkan. Pemanfaatan teknologi digunakan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas dalam pembelajaran. Dengan dukungan teknologi, tenaga pendidik SMP Negeri 4 Tanjungpinang mengoptimalkan proses pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai perangkat lunak dan platform daring, seperti pembelajaran berbasis komputer, pembelajaran daring, dan sumber daya pendidikan terbuka. Hal ini memungkinkan siswa untuk mengakses materi pembelajaran yang interaktif dan menarik, serta berinteraksi dengan guru dan teman sekelas secara virtual. Selain itu, tenaga pendidik SMP Negeri 4 Tanjungpinang juga memanfaatkan teknologi untuk melakukan penilaian, memberikan umpan balik, dan memantau kemajuan belajar siswa secara lebih efisien dan efektif.

3. Penilaian kinerja

Tenaga pendidik dinilai kinerjanya oleh atasan langsung berdasarkan rencana kinerja yang telah ditetapkan. Kepala sekolah SMP Negeri 4 Tanjungpinang berperan langsung atas penilaian ini, yaitu bertanggungjawab dalam melaksanakan supervisi sebagai bentuk pembinaan terencana yang bertujuan membantu tenaga pendidik dan staf sekolah dalam menjalankan tugas-tugas

mereka dengan efektif. Supervisi dilakukan secara bulanan dan berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja guru secara berkala. Tindakan ini mencerminkan komitmen kepala sekolah dalam menjamin kualitas pembelajaran serta memfasilitasi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Tanjungpinang.

Pertemuan sekolah secara rutin setiap bulan turut diadakan dengan maksud mengidentifikasi dan menanggulangi hambatan yang timbul selama proses belajar mengajar di kelas. Pertemuan ini menjadi wadah untuk mencari solusi apabila terdapat masalah yang dapat memengaruhi penilaian kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Tanjungpinang. Ini mencerminkan inisiatif kepala sekolah dalam memastikan bahwa kondisi pembelajaran di sekolah dapat diatasi dengan efektif, sehingga dapat mendukung kinerja para pendidik dalam memberikan pendidikan yang bermutu. Dengan adanya forum ini, diharapkan terbentuk kolaborasi di antara staf pendidik dan kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

4. Pengembangan kinerja

Pemerintah memegang peran sebagai penyedia dan penyelenggara pendidikan, menggunakan sekolah sebagai perantara untuk menjamin kinerja para tenaga pengajar mencapai tingkat optimal. Salah satu strategi yang diterapkan adalah dengan mengirimkan pengawas pendidikan yang melakukan kunjungan ke SMP Negeri 4 Tanjungpinang setiap tiga bulan sekali untuk melakukan evaluasi. Selain itu, pemerintah juga menyelenggarakan seminar ilmiah secara berkala untuk membahas berbagai aspek terkait peningkatan kinerja. Seminar ini dijadikan sebagai program pelatihan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan tenaga pendidik dalam menerapkan proses pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum terbaru, sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat terus ditingkatkan.

5. Penghargaan dan hukuman

Penerapan penghargaan bagi tenaga pendidik yang berprestasi dan berkualitas serta hukuman bagi tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu mekanisme penting yang diterapkan dalam sistem manajemen kinerja di SMP Negeri 4 Tanjungpinang. Pemberian penghargaan bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik, sedangkan pemberian hukuman bertujuan untuk memberikan sanksi dan mencegah terjadinya pelanggaran disiplin.

Penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik yang berprestasi dan berkualitas dapat berupa kenaikan pangkat dan jabatan, pemberian tunjangan kinerja, ataupun penghargaan berupa piagam atau sertifikat.

Sedangkan hukuman yang diberikan kepada tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas dapat berupa teguran lisan dan tertulis, penundaan kenaikan pangkat dan jabatan, pemotongan tunjangan kinerja, pemberhentian sementara, ataupun pemberhentian dengan tidak hormat. Penerapan penghargaan dan hukuman yang jelas dan konsisten akan mendorong tenaga pendidik SMP Negeri 4 Tanjungpinang untuk meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah. Penerapan penghargaan dan hukuman bagi tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Tanjungpinang dilakukan secara objektif dan transparan. Tidak boleh ada diskriminasi atau pilih kasih dalam pemberian penghargaan dan hukuman. Pemberian penghargaan dan hukuman harus didasarkan pada kinerja dan prestasi tenaga pendidik, bukan pada faktor-faktor lain seperti kedekatan atau hubungan pribadi.

Objektivitas dan transparansi dalam pemberian penghargaan dan hukuman ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan tenaga pendidik SMP Negeri 4 Tanjungpinang terhadap sistem manajemen kinerja. Hal ini akan mendorong tenaga pendidik untuk lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penerapan manajemen kinerja tenaga kependidikan pada SMP Negeri 4 Tanjungpinang telah berdampak positif terhadap kinerja tenaga kependidikan dan mutu pendidikan di sekolah

tersebut. Dibuktikan dengan meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan, meningkatnya motivasi kerja tenaga kependidikan, dan meningkatnya prestasi belajar siswa. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja merupakan salah satu faktor kunci efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan manajemen kinerja yang berpatokan terhadap kurikulum merdeka memberikan keleluasaan bagi sekolah dan tenaga pendidik SMP Negeri 4 Tanjungpinang untuk mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa. Hal ini menuntut tenaga kependidikan untuk memiliki kompetensi yang lebih tinggi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum. Penerapan manajemen kinerja telah mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam hal pelatihan dan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Tanjungpinang telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem manajemen kinerja yang jelas, terstruktur, dan terukur. Sistem manajemen kinerja tersebut mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, pengembangan kinerja, serta penghargaan dan hukuman.

Penerapan kurikulum merdeka memberikan dampak positif pada manajemen kinerja tenaga pendidik. Teknologi digunakan untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pembelajaran. Kepala sekolah memantau supervisi yang dilakukan bulanan untuk mengevaluasi kinerja guru secara berkala. Pemerintah berperan dalam pengembangan kinerja tenaga pendidik melalui kunjungan pengawas dan seminar ilmiah. Sistem penghargaan dan hukuman diterapkan untuk memotivasi dan mencegah pelanggaran disiplin tenaga pendidik SMP Negeri 4 Tanjungpinang. Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pertahankan dan tingkatkan sistem manajemen kinerja tenaga pendidik yang sudah berjalan dengan baik.
2. Lakukan evaluasi berkala dan buat penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan manajemen kinerja.
3. Lakukan penilaian atau supervisi yang lebih berkala untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan berikan umpan balik yang konstruktif.
4. Bekerja sama dengan pemerintah untuk mengembangkan pelatihan dan seminar ilmiah secara intensif bagi tenaga pendidik.
5. Libatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk orang tua siswa, dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik.
6. Lakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik dan mengembangkan strategi untuk mengatasinya.

Daftar Referensi

- Aguinis, H.(2014). Performance Management, USA: Pearson
- Drs. H. Sofyan Tsauri, M. (2020). Manajemen Kinerja (Performance Management) (Vol. 1). (M. Khamdan Rifa'i, Penyunt.) Jember: STAIN Jember Press
- Dr. H.C. Hery, S. M. (2020). Manajemen Kinerja.Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Gava Media.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343-1355.
- Gautama, P. K. (2017). Pengukuran Kinerja pada Sektor Publik . *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, 1-18.
- Mahmudi. (2019). Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Ketiga.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mbuik, H. B. (2019, Desember 20). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah terhadap Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SD. *Indonesian Journal of Primary Education*, Vol. 3, No.2, 28-37.
- Novita, A. J. M., & Hidayat, H. (2022). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode Topsis Di PT Petrokimia Gresik. *JUSTI (Jurnal Sistem dan Teknik Industri)*, 2(3), 307-314.
- Putri Ariella, N. C. (2021). Pentingnya Implementasi Akuntansi Sektor Publik dalam suatu Instansi Pemerintah. *jurnal Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 2, No.1, 58-77
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.Depok: Pt. Rajagrafindo Persada
- Raanan Sulitzeanu-Kenan, O. Y. (2020, January 9). Are Public Sector Employees More Honest? Field Evidence From Forty Countries. 1-37
- Rösler, J., Söll, T., Hancock, L., & Friedli, T. (2021, May 26). Value co-creation between public service organizations and the private sector: An organizational capabilities perspective. 1-20
- Setiawati, B. (2020). Optimalisasi Kinerja Pelayanan di Sektor Publik berbasis Pelaku (Individu). *Jurnal PubBis*(Vo. 4, No.1), 53-64.
- Sudrajat. (2018, April). Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXV, No. 1, 104-119.
- Suhardoyo, S. (2018). Analisis Implementasi Model Manajemen Kinerja Karyawan Pada Industri Manufacture Garment (Studi Kasus: Pt. Tae Young Indah). *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 193-198.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wonua, A. R., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., ... & Saerang, A. A. (2023). Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM. Get Press Indonesia.

V. Wiratna Sujarweni, 2015. Akuntansi Sektor Publik. Mona (ed). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.