



## Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam

**Nurul Hidayati Murtafiah**

IAI An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

Email: [nurul752.nhm@gmail.com](mailto:nurul752.nhm@gmail.com)

### Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu isu krusial di Indonesia. Hal ini disebabkan berbagai kendala seperti guru yang tidak ahli di bidangnya dan tenaga pendidik yang tidak memiliki gelar sarjana. Pendidik memiliki peran yaitu menciptakan generasi penerus bangsa yang berdaya saing tinggi. Setiap organisasi pendidikan memiliki, sebagai salah satu tujuan utamanya, peningkatan standar keseluruhan dari pengalaman pendidikan. Dalam hal penyelenggaraan lembaga pendidikan, keputusan diambil berdasarkan beberapa aspek pendidikan, salah satunya adalah instruktur (pengajar). Karena mereka memiliki kekuatan untuk menumbuhkan generasi warga negara yang berpengetahuan, guru merupakan komponen penting dari sistem pendidikan. Penggunaan praktik manajemen yang baik mengungkapkan perbedaan yang jelas dalam konseptualisasi kursus dan program yang disediakan oleh lembaga pendidikan yang unggul. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman tentang karakteristik pendidik, serta perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan penggajian. Selain itu perlu ditentukan unsur-unsur yang mendukung dan menghambat peningkatan mutu pendidikan, serta hasil yang telah diperoleh dari pengelolaan pendidik. Kajian ini didasarkan pada pengertian manajemen tenaga pendidik, yang meliputi komponen-komponen sebagai berikut: perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan remunerasi tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai metodologi penelitian. Pendekatan pengumpulan data dilakukan melalui teknik studi dokumen. Sementara itu, interpretasi deskriptif digunakan saat melakukan analisis data.

**Kata kunci :** *Pengendalian Kinerja, Kualitas, Pendidik.*

### Abstract

Education is one of the crucial issues in Indonesia. This is due to various obstacles such as teachers who are not experts in their fields and educators who do not have a bachelor's degree. Educators have a role, namely creating the next generation of highly competitive nations. Every educational organization has, as one of its main goals, the improvement of the overall standard of the educational experience. In terms of the organization of educational institutions, decisions are made based on several aspects of education, one of which is the instructor (teacher). Because they have the power to grow a generation of knowledgeable citizens, teachers are an important component of the education system. The use of good management practices reveals distinct differences in the conceptualization of courses and programs provided by excellent educational institutions. This study was conducted with the aim of gaining an understanding of the characteristics of educators, as well as their planning, recruitment, selection, placement, training and development, performance evaluation, and salary. In addition, it is necessary to determine the elements that support and hinder the improvement of the quality of education, as well as the results that have been obtained from the management of educators. This study is based on the notion of teaching staff management, which includes the following components: planning, recruitment, selection, placement, training and development, performance appraisal, and remuneration of educators. This study uses a qualitative descriptive approach as the research methodology. The approach to data collection is done through document study techniques. Meanwhile, descriptive interpretation was used when conducting data analysis.

**Keywords:** *Performance Control, Quality, Educators.*

## INTRODUCTION

Pendidikan sebagai instrumen yang digunakan untuk membangun dan merevitalisasi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) agar memperoleh kompetensi sosial dan perkembangan individu yang optimal serta mampu memberikan relasi yang kuat antara individu, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat seseorang hidup. Lebih dari itu pendidikan merupakan proses —memanusiakan manusia|| yang memiliki makna kontekstual bahwa seseorang harus mampu memahami dirinya, orang lain, alam, dan lingkungan budayanya. Atas dasar itulah pendidikan tidak bisa terlepas bahkan menjauh dari budaya yang melingkupinya sebagai konsekwensi dari tujuan pendidikan yaitu mengolah rasa, karsa, dan karya. Melihat dari tujuan yang ingin dicapai itu sistem pendidikan nasional mengalami berbagai tantangan seiring berjalannya waktu.(Rosyad and Maarif 2020) Optimalisasi pendidikan sebagai usaha pengembangan potensi diri melalui proses pembelajaran atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat dan berlandaskan pada ajaran agama harus selalu ditingkatkan, terlebih pada era globalisasi seperti saat ini. Hal itu dimaksudkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pendidikan yang dihadapi di era globalisasi ini. Baik itu masalah yang bersifat internal maupun eksternal.(Setiyadi 2012)

Kompleksitas pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari banyaknya persoalan yang terjadi tidak hanya terkait dengan gagasan pendidikan, aturan, dan keuangan, tetapi juga terkait dengan sulitnya penyelenggaraan pendidikan dari berbagai sistem di Indonesia. Permulaan untuk isu ini adalah kepercayaan yang tersebar luas bahwa hasil sekolah di Indonesia gagal memenuhi tujuan pendidikan negara yang dinyatakan. Degradasi moral generasi muda bangsa, hilangnya etos kerja yang meluas, rendahnya tingkat keterampilan masyarakat umum, maraknya korupsi, dan tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi merupakan faktor-faktor yang menjadikan masalah ini penting untuk diperhatikan (Afifah 2017).

Kompetensi guru sebagai pendidik sangat penting untuk pengembangan peserta didik yang optimal. Hasil pendidikan berupa sumber daya manusia yang unggul telah terbukti mampu menciptakan landasan yang kokoh bagi pertumbuhan suatu negara, dan hal ini dapat dicermati dalam sejarah bangsa-bangsa yang lebih mengutamakan pendidikan. Untuk itu, reformasi di bidang pendidikan harus dilaksanakan secara mendasar dan konsisten serta metodis (Syamsuddin, n.d.).

Guru berperan besar dalam dunia Pendidikan. Oleh karena itu dibutuhkan guru yang berkompetensi dan memenuhi empat kompetensi dasar guru. Guru yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Peranan guru yang sesuai dengan standar Pendidikan akan menghasilkan Pendidikan yang bermutu. Tidak adanya kompetensi guru akan memudarkan mutu Pendidikan. Hal ini dikarenakan tidak adanya kemampuan guru terhadap pengelolaan didalam pembelajaran, kelas, dll. Penguasaan kompetensi ini dimaksudkan sebagai tolak ukur.(Nur and Fatonah 2022)

Meningkatkan kualitas pendidikan bukanlah upaya sederhana; itu tidak hanya menyangkut masalah teknis tetapi juga berbagai masalah yang sangat rumit dan kompleks, yaitu berkaitan dengan perencanaan, keuangan, dan efisiensi dan efektivitas sistem sekolah. Manajemen pendidikan yang lemah berdampak pada efisiensi internal dengan mengurangi efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan karena belum mendapat perhatian yang cukup di berbagai tingkatan (Syamsuddin, n.d.).

Guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan karena guru adalah profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan sebagainya. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua guru untuk berupaya meningkatkan keterampilan profesional mereka demi memberikan pendidikan yang lebih efektif di masa depan (Kuntoro 2019).

Para ahli di bidang pendidikan sepakat bahwa sistem pendidikan guru yang berdaya saing dan sukses diperlukan untuk kemajuan suatu bangsa karena guru merupakan ujung tombak pendidikan dan pendidikan itu sendiri memiliki fungsi yang sangat signifikan dalam suatu negara. Selanjutnya, kualitas profesional pendidik tersebut akan ditingkatkan secara langsung melalui sistem pendidikan guru yang berfungsi dengan baik (Efferi, 2015).

Telah menjadi fakta umum jika keberadaan pendidik yang berkualitas yaitu pendidik yang profesional, bermartabat, dan berdedikasi tinggi merupakan hal terpenting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, dan hampir semua bangsa di dunia selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas, karena Keberadaan guru yang berkualitas merupakan hal terpenting dalam

mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Keberadaan sistem pendidikan yang kompeten bergantung pada ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas (Efferi, 2015).

Dalam setiap perdebatan tentang perbaikan pendidikan, mulai dari pemutakhiran kurikulum dan pembelian bahan ajar baru hingga evaluasi kualitas lulusan, fokusnya selalu kembali kepada pendidik itu sendiri, yakni para pengajar (Syah, 2017). Pendidik memiliki pengaruh penting dalam membentuk pengalaman belajar siswa mereka karena mereka sering dipandang sebagai panutan dan menjadi karakter penting dalam rasa identitas siswa mereka. Dalam bidang dimana posisi strategis pendidik untuk meningkatkan kualitas hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional pendidik dan kualitas kinerjanya, pendidik merupakan roda penggerak terpenting bagi sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan (Putra, 2018). Kualitas pendidikan di Indonesia sebagian besar tergantung pada gurunya, dan masalah saat ini adalah bahwa guru-guru ini tidak terlalu termotivasi dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka di kelas, atau profesionalisme mereka sebagai pendidik. (Hadist, 2014)

Globalisasi saat ini menimbulkan masalah yang signifikan bagi para pendidik, yang harus mencari cara untuk membekali siswa mereka dengan informasi dan keterampilan yang mereka perlukan untuk berhasil di dunia yang semakin didominasi oleh mereka yang memiliki keunggulan dalam inovasi, kreativitas, dan disiplin. dalam konteks masyarakat Indonesia (Aedi, 2016). Intinya, di alam era globalisasi ini, tugas pendidikan, khususnya di Indonesia, di samping harus mampu menyiapkan manusia yang mampu berkompetisi, tetapi juga harus mampu menyiapkan peserta didik agar dapat menghadapi akulturasi budaya yang luar biasa, terutama dari Barat. Namun, perlu ditekankan, sebenarnya derasnya arus budaya manca negara ke Indonesia bukanlah presenden buruk bagi rakyat apabila mampu menyaring, mengambil yang baik, dan meninggalkan yang buruk (M. Imam Zamroni, 2004: 213) (Bakhri 2018) Untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan harus fokus pada profesionalisasi guru dan personel sekolah lainnya untuk meningkatkan standar di lapangan. Kinerja pendidik harus diberi insentif, dan mereka harus diberi akses ke berbagai peluang pengembangan profesional. (Hadits, 2014)

Manajemen pengendalian kinerja pendidik adalah hal yang perlu dilakukan semua institusi pendidikan di Indonesia. Pihak institusi harus melaksanakan tugas mengelola pendidik dengan cara yang sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan. Seleksi dan penempatan pendidik harus memperhatikan kompetensi keilmuannya, serta bakat dan minatnya dalam mengajar, namun hal ini tidak terjadi di banyak sekolah, yang berarti guru tidak ditempatkan bekerja di lingkungan yang memanfaatkan sebaik-baiknya. (Shobri 2017)

Hasan Baharun (2017) meneliti tentang Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan, pembinaan, dan penilaian kinerja merupakan tiga langkah manajemen kinerja yang harus dilaksanakan oleh lembaga dalam rangka meningkatkan keunggulan bersaing dalam setting pendidikan Islam. Keuntungan akan diperoleh sekolah Islam yang serius dalam manajemen kinerja karena akan menjadi merek dagang dari sekolah yang didedikasikan untuk kualitas pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengendalian kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada pendidikan Islam.

## **METODE**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini difokuskan untuk memperoleh gambaran data di lapangan mengenai implementasi Manajemen dalam meningkatkan mutu di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin (Sugiyono, 2013). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder (Fauzi Rachman, 2022). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Kepala Sekolah, Guru, TU, Wakil Kepala Sekolah, dan dokumentasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik lapangan. Kemudian di dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan metode interview, metode observasi dan metode dokumentasi (Miles and Huberman, 2007) Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu "suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti meliputi: a. Reduksi Data, penyajian data, verifikasi / penarikan kesimpulan. Pemeriksaan Keabsahan Data maksudnya bahwa setiap keadaan harus memenuhi demonstrasi nilai yang benar, tersedia dasar agar hal itu dapat

diterapkan, dan memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya. Untuk menetapkan keabsahan data dalam penelitian ini digunakan cara perpanjangan waktu pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi. Triangulasi terdiri dari dua cara yaitu: triangulasi sumber dan triangulasi teknik (Moleong, 2002).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam**

Pengendalian (controlling) disebut juga dengan pengawasan yaitu meneliti dan mengawasi semua kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan bertujuan meningkatkan motivasi dan prestasi lembaga pendidikan dan dengan seluruh civitas dan akademika sesuai dengan peraturan dan deskripsi kerja masing-masing, personil yang dilakukan secara vertikal dan horizontal yaitu atasan dapat melakukan upaya kritik kepada bawahannya demikian pula dengan bawahannya dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya, jadi pengawas atau pengendalian diperlukan untuk menjamin kelancaran kegiatan organisasi. Pendidikan sesuai dengan kebijaksanaan peraturan dan ketentuan serta tata laksana atau prosedur yang telah ditentukan pengawas dilakukan sebagai tindakan pencegahan untuk berbagai bentuk penyimpangan, kebocoran dan pemborosan, pemborosan dalam penggunaan waktu, dana, daya dan sarana dalam rangka mencapai efektivitas kegiatan dan target yang ditentukan. (Tarmizi and Suwandi 2022) Kinerja digunakan untuk memantau produktifitas kerja sumber daya manusia baik yang berorientasi produksi barang, jasa maupun pelayanan. Demikian halnya perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan berlanjut terus dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional maka perlu dikembangkan hal-hal seperti: kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerjasama saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya. (Baharun 2016)

Tujuan dari manajemen peningkatan mutu di sekolah adalah untuk meningkatkan kemampuan sekolah dalam memenuhi kebutuhan siswa dan masyarakat di mana mereka berada melalui penerapan pendidikan teknis yang didasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif dan aktivasi semua komponen sekolah.

Tidak mungkin memisahkan keberhasilan suatu kekuatan manajemen dari unsur-unsur yang mendukung atau menghambatnya, terlepas dari apakah faktor-faktor ini bersifat internal atau eksternal. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas manajemen pendidikan.

Manajemen pengendalian kinerja pendidik dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a) Terdapat sistem seleksi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam menentukan tenaga pendidik.
- b) Adanya pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.
- c) Ada komitmen yang kuat dari para pendidik untuk meningkatkan penyampaian pendidikan.
- d) Semua pendidik memberikan manfaat satu sama lain.
- e) Faktor pendukung terpenting dalam manajemen pendidik adalah jika pendidik dapat menyamakan persepsi pendidik di sekolah tempat mengajar.

Berikut ini adalah hal-hal yang bisa menghambat pengembangan kinerja pendidik:

- a) Pendidik tidak memahami program yang telah dibuat
- b) Pendidik tidak memiliki latar belakang sarjana
- c) Pendidik ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya,

Jika orang tua ingin mengarahkan anaknya ke sekolah tetapi karena administrasi atau keuangan yang buruk diperlukan biaya yang cukup besar sehingga tidak dapat menyekolahkan anaknya ke sekolah yang diinginkan

Dalam mengetahui kompetensi atau kapabilitas seorang pendidik maka perlu diadakannya evaluasi rutin dalam menilai kinerja pendidik. Pihak sekolah dapat menggunakan survei berupa kuisioner kepada para murid untuk mengisi pertanyaan seputar tingkat kepuasan belajar dengan masing-masing guru. Hal ini adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru agar siswa merasa puas dengan kinerja guru atau tenaga pendidik

Langkah lain dalam manajemen pengendalian kinerja guru adalah dengan membentuk forum atau

komunitas antar guru. Langkah ini sudah mulai dilakukan yaitu dengan hadirnya MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Forum ini akan dapat mawadahi berbagai pertanyaan dan diskusi untuk memperkaya keilmuan serta menambah koneksi. Tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang sama dapat saling bertukar ilmu dan pengalaman.

Bentuk manajemen pengendalian kinerja pendidik lainnya adalah dengan adanya program sertifikasi. Program ini didapatkan melalui serangkaian tes yang mengujikan bidang mata pelajaran yang diampu. Tes ini dapat menjadi salah satu parameter dari kapabilitas seorang guru.

Penilaian kinerja pun bisa dilakukan dengan mendatangkan penguji untuk secara langsung menilai cara mengajar seorang pendidik dan memberikan saran dan masukan bagi pendidik tersebut.

## SIMPULAN

Guru atau tenaga pendidik sangatlah berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Ketika seorang pendidik memiliki kompetensi yang buruk maka akan sangat berpengaruh kepada siswa dan masa depannya. Mutu pendidikan Indonesia perlu ditingkatkan agar bisa melahirkan generasi penerus bangsa dan menjadi sumber daya manusia unggul nantinya. Salah satu kunci sukses dari peningkatan mutu pendidikan adalah dengan melakukan manajemen pengendalian kinerja terhadap tenaga pendidik. Manajemen pengendalian kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengikuti pelatihan keahlian pada bidang masing-masing, mengikuti berbagai forum kajian keilmuan yang dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Nurul. 2017. "Problematika Pendidikan Di Indonesia." *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 1 (1): 41–47.
- Baharun, Hasan. 2016. "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 5 (2): 243–62.
- Bakhri, Syaiful. 2018. "PENDIDIKAN GLOBAL DAN GLOBALISASI PENDIDIKAN." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* 1 (1). <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/SNP/article/view/2754>.
- Kuntoro, Alfian Tri. 2019. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan* 7 (1): 84–97.
- Nur, Hafsa M., and Nurul Fatonah. 2022. "Paradigma Kompetensi Guru." *Jurnal PGSD UNIGA* 1 (1): 12–16.
- Rosyad, Ali Miftakhu, and Muhammad Anas Maarif. 2020. "PARADIGMA PENDIDIKAN DEMOKRASI DAN PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI DI INDONESIA." *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 3 (1): 75–99. <https://doi.org/10.31538/nzh.v3i1.491>.
- Setiyadi, Alif Cahya. 2012. "Pendidikan Islam Dalam Lingkaran Globalisasi." *At-Ta'dib* 7 (2). <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v7i2.74>.
- Shobri, Muwafiqus. 2017. "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Hasan Jufri." *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman* 3 (1): 11–26.
- Syamsuddin, Syamsuddin. n.d. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idaarah* 1 (1): 338000.
- Tarmizi, Amar, and Suwandi Suwandi. 2022. "FILOSOFI MANAJEMEN PENGENDALIAN PENDIDIKAN." *ITTIHAD* 6 (1). <http://ejournal-ittihad.alittihadiyahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/view/151>.
- Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 29–45.
- Wicaksono, A. K. (2021) 'Strategi Marketing Mix dalam Menarik Minat Peserta Didik Baru pada Lembaga Pendidikan Islam Swasta', *Attractive: Innovative Education Journal*, 3(2), pp. 152–163.
- Fauzi Rachman, M. P. (2022) *Buku Ajar METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Penerbit Lakeisha.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', R. (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992).
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'