

SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS PADA INPUT PROSES DAN OUTPUT MTs MIFTAHUL FALAH DISKI

Mulkan Hasibuan¹ Edy Rosadi²

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

*¹Email: mulkan.hasibuan@uinsu.ac.id Edy. Rosadi@uinsu.ac.id

Abstract

This research was conducted to get an overview of the performance system at MTs Miftahul Falah Diski where the madrasa foundation is actively carrying out its activities despite the covid 19 pandemic in order to improve teacher performance during the covid 19 pandemic. The research approach that is more appropriate to use is a qualitative approach that is the reason why researchers choose the approach method qualitative has a natural background as a data source. The results of the research on performance system planning for teachers during the covid 19 pandemic Miftahul Falah Diski. Organizing the performance system by dividing tasks to the deputy head of Madrasah Tsanawiyah to improve performance in terms of input and output at the madrasa. Implementation of the online meeting performance system plan, individual coaching and guidance. The madrasa performance system evaluation activity to determine the teacher's teaching performance becomes measurable for the implementation of further actions to promote learning.

Keywords: performance management system, based on process input and output

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran sistem kinerja di MTs Miftahul Falah Diski dimana yayasan madrasah dalam aktif melakukan aktivitasnya meskipun pandemi covid 19 dalam rangka peningkatan kinerja guru dimasa pandemi covid 19. Pendekatan penelitian yang lebih tepat digunakan adalah pendekatan kualitatif bahwa alasan mengapa peneliti memilih metode pendekatan kualitatif memiliki latar belakang alamiah sebagai sumber data. Hasil penelitian Perencanaan sistem kinerja terhadap guru masa pandemi covid 19 dilaksanakan di Madrasah Miftahul Falah Diski. Pengorganisasian sistem kinerja dengan cara membagi tugas kepada wakil kepala Madrasah Tsanawiyah untuk meningkatkan kinerja secara input dan output di madrasah. Pelaksanaan rencana sistem kinerja rapat daring, pembinaan dan bimbingan individual. Kegiatan evaluasi sistem kinerja madrasah untuk mengetahui kinerja

mengajar guru menjadi terukur bagi pelaksanaan tindakan lanjut memajukan pembelajaran.

Kata Kunci: sistem manajemen kinerja, berbasis input proses dan output

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari Pegawai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Sistem manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan sistemik untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dan berjangka panjang yang meliputi kegiatan penetapan sasaran strategik, pengukuran kinerja, serta analisis dan pelaporan data kinerja untuk digunakan dalam perbaikan berkelanjutan (Mahmudi, 2005). Oleh karena itu, pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk mengevaluasi setiap tindakan dan kondisi perusahaan dengan menggunakan pengukuran finansial dan non finansial untuk membandingkan kinerja perusahaan terdahulu.

Manajemen adalah pengelolaan yang sering diistilahkan dengan organisasi yang mengkoordinir berbagai kegiatan bagian-bagian serta berhubungan dengan lingkungan manajemen mulai dari perangkat yang andil dalam mencapai tujuan pendidikan. yang dijalankan guru sebagai sumber ilmu, kepala sekolah sebagai penguasa dan staf sebagai pendamping pencapaian keberhasilan organisasi sekolah/Madrasah Tsanawiyah (Ibrahim Bafadal, 2005:46).

Secara etimologi kata manajemen mungkin berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti "mengendalikan," terutama dalam konteks mengendalikan kuda. Definisi yang lain manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.²

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja juga berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Berdasarkan hal di atas, maka pendekatan penelitian yang lebih tepat digunakan adalah pendekatan kualitatif bahwa alasan mengapa peneliti memilih metode pendekatan kualitatif memiliki latar belakang alamiah sebagai sumber data, peneliti adalah instrumen utama, penelitian bersifat deskriptif cenderung untuk menganalisis data secara induktif serta arti budaya adalah menjadi perhatian penelitian, terutama dalam pendekatan kualitatif (Lexi J, Moleong, 2006:5).

Prosedur pengumpulan data penelitian ini dengan pendekatan deskriptif. Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan interpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Sukardi, 2008:157).

Pendekatan ini ditentukan berdasarkan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini bertujuan menggambarkan sistem manajemen kinerja berbasis pada input (individu pegawai) proses dan output MTs Miftahul Falah Diski.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder sebagaimana dicantumkan di bawah ini:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian sebagai informasi, yaitu Yayasan dan Kepala Madrasah Tsanawiyah
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek lain. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu Yayasan Kepala Madrasah Tsanawiyah Rosmaidar Siregar, Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Yusilawati, Suriani Parinduri.

Instrumen Pengumpulan Data Penulis mengumpulkan data melalui tiga cara, yaitu observasi, dokumen dan wawancara dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Observasi sebagai metode ilmiah observasi (pengamatan) diartikan sebagai pengamatan pencatatan sistematis dari fenomena-fenomena yang diselidiki (suwardi Lubis, 2001: 101).
2. Studi Dokumen merupakan sumber informasi yang bukan manusia (non human resources). Dokumen adalah merupakan rekaman masa lalu yang ditulis atau dicetak, dapat berupa catatan, surat, buku harian dan lain-lain. Para ahli sering mengartikan dokumen dalam dua pengertian, yaitu: pertama, sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan, artefak, terlukis dan lain-lain. Kedua, di perlukan bagi surat resmi dan surat negara seperti, perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi dan lainnya (Djam'an satori dan Aan Komariah, 2009: 11).
3. Wawancara yaitu mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Margono, 2004). Dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistic dan jelas dari informan. Wawancara mendalam dilakukan dalam konteks observasi partisipasi. Peneliti terlibat secara intensif dengan setting

penelitian terutama pada keterlibatannya dalam kehidupan informan. sukses, bisa jadi profesi mengajarkan berubah menjadi sambilan.

PEMBAHASAN

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22)

Menurut, Gibson 1987 menyatakan paling tidak ada 3 factor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (reward sistem)

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menunjang keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Sedangkan menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kinerja baik, dipengaruhi oleh dua faktor :
 - a. Internal (pribadi) Kemampuan tinggi Kerja keras
 - b. Eksternal (lingkungan) Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan

- rekan Pemimpin yang baik

2. Kinerja Jelek, dipengaruhi dua faktor :

- a. Internal (pribadi) Kemampuan rendah Upaya sedikit
- b. Eksternal (lingkungan) Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan - rekan kerja tidak produktif

Pemimpin yang tidak simpatik

Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

Indikator input mengukur jumlah sumberdaya seperti anggaran (dana), SDM, peralatan, material, dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumberdaya dapat dianalisis apakah alokasi sumberdaya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana stratejik yang ditetapkan

Pengukuran kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia
8. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Syarat-syarat berkualitasnya penilaian kinerja terdiri dari :

- a. Input (potensi);
- b. Proses (pelaksanaan);
- c. Output (hasil).

Input (struktur), ialah segala sumber daya yang diperlukan untuk melakukan suatu kegiatan/implementasi program Input dalam pelayanan pendidikan, seperti SDM, dana, buku, fasilitas, peralatan, bahan, teknologi, organisasi, informasi dan lain- lain. Pelayanan pendidikan yang bermutu memerlukan dukungan input yang bermutu.

Pengertian proses :Proses yaitu semua kegiatan sistem yang dilakukan melalui proses mengubah input menjadi output (keluaran) yang berbentuk produk dan/atau jasa. Proses ini merupakan variable penilaian mutu yang penting proses ini merupakan variable penilaian mutu yang penting. Penilaian terhadap proses adalah evaluasi terhadap guru. Kriteria umum yang digunakan adalah derajat dimana pengelolaan dilokal sesuai dengan standar-standar dan harapan- harapan masing-masing proses. Output dan Outcome output menurut Lauren K (2000) adalah hasil langsung dan segera dari suatu program.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, secara implisit memiliki wawasan dan pandangan baru tentang sistem manajemen kinerja yang mengandung ide-ide pokok, seperti manajemen kinerja, mengembangkan kinerja guru berbasis input proses dan output, dan mengukur berbagai program yang berkaitan dengan aktivitas proses kinerja.

Pendekatan-pendekatan baru tentang manajemen kinerja tersebut menekankan pada peranan guru dan pegawai selaku pemberi bantuan, pelayanan serta fasilitas (pemberi kemudahan) kepada personil pendidikan lain untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pendidikan pada umumnya, khususnya proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Mencermati latar belakang pemikiran, gambaran sistem manajemen kinerja berbasis pada input proses dan output MTs Miftahul Falah Diski, yang mana salah satu lembaga pendidikan yang dilingkungan Kementerian Agama Deli

Serdang (Pakam) dalam sistem manajemen kinerja berbasis pada input proses dan output

HASIL PENELITIAN

1. Perencanaan sistem kinerja berbasis pada input proses dan output MTs

Miftahul Falah Diski

Perencanaan sistem kinerja terhadap pegawai dan guru masa pandemi covid 19 dilaksanakan oleh yayasan dan kepala Madrasah Tsanawiyah dengan terintegrasi dalam rencana Madrasah Tsanawiyah. Karena pada intinya, sistem kinerja pegawai dan guru madrasah menjadi faktor penting dalam mengendalikan pelaksanaan program madrasah baik untuk akademik dalam mata pelajaran di MTs Miftahul Falah Diski.

Berdasarkan hasil wawancara ibu Rosmaidar Siregar dengan kepala Madrasah Tsanawiyah berkenaan dengan perencanaan sistem kinerja terhadap guru dijelaskannya sebagai berikut:

Perencanaan yang dilakukan sistem kinerja berbasis input di MTs Miftahul Falah Diski membuat program yang harus dicapai staf dan guru masa pandemi covid 19 ini guru dan staf diwawancarai oleh yayasan disaat pemberian SK mengajar apakah siap menjalankan program kegiatan daring. Yayasan dan pejabat madrasah merencanakan jadwal bulanan, semester, dan perencanaan tahunan menentukan bagaimana kinerja guru dalam proses pembelajaran, dan melaksanakan pertemuan dengan guru, melihat mengajar secara daring, diskusi individual". Penyusunan rencana sebagaimana dikemukakan adalah melalui rapat kerja Madrasah Tsanawiyah yang melibatkan kepala Madrasah Tsanawiyah, para wakil kepala sekolah, guru.

Selanjutnya wawancara dengan Yayasan madrasah MTs Miftahul Falah Diski berkenaan dengan perencanaan sistem kinerja dalam pembelajaran daring di MTs Miftahul Falah Diski, dijelaskannya sebagai berikut:

Perencanaan sistem kinerja pembelajaran daring di MTs Miftahul Falah Diski dilakukan melalui rapat dengan staf dan guru tentang sistem

kinerja berbasis input proses dan output. Yang direncanakan juga membahas perlengkapan buku diperpustakaan, memberikan paket internet untuk guru, menyelesaikan tugas administrasi.

Berdasarkan catatan lapangan saat wawancara sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa perencanaan sistem kinerja berbasis input proses dan output masa pandemi covid 19 MTs Miftahul Falah Diski dirumuskan melalui rapat kerja Madrasah Tsanawiyah atau musyawarah warga Madrasah Tsanawiyah, dengan melibatkan wakil kepala Madrasah Tsanawiyah, yayasan madrasah, guru-guru. Kegiatan ini dimaksudkan menyusun rencana yang lebih berkualitas kinerja pegawai berbasis input proses dan output, dan menimbulkan komitmen tugas dalam pelaksanaan program sistem kinerja madrasah yang profesional guru masa pandemi covid 19. Dengan kegiatan perencanaan sebagaimana dilaksanakan di MTs Miftahul Falah Diski telah menghasilkan rencana- rencana tertulis yang dijadikan pedoman pelaksanaan sistem kinerja madrasah berbasis input proses dan output.

2. Sistem pengorganisasian manajemen kinerja berbasis pada input proses dan output MTs Miftahul Falah Diski

Pengorganisasian sumberdaya pelaksanaan sistem kinerja berbasis input proses dan output di MTs Miftahul Falah Diski dilaksanakan oleh para perancang dan pelaksana program sistem kinerja berbasis input proses dan output di MTs Miftahul

Falah Diski. Dalam kesempatan wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah tentang pengorganisasian sistem manajemen kinerja guru masa pandemi covid 19 dalam meningkatkan kinerja guru dijelaskannya sebagai berikut:

Pengorganisasian pelaksanaan sistem kinerja guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski dilakukan dengan membagi tugas kepada wakil kepala Madrasah Tsanawiyah bidang kurikulum, dengan yayasan madrasah dan dengan membuat jadwal bulanan dan semesteran sistem kinerja; menyiapkan data yang akan disistem kinerja; membahas masalah-

masalah dengan pembelajaran; menyiapkan perangkat pembelajaran mulai dari RPP, prosem, prota, kalender pendidikan dan silabus (Rosmaidar Siregar, 2021).

Pendapat di atas senada dengan pendapat wakil kepala Madrasah Tsanawiyah tentang pengorganisasian sumberdaya untuk pelaksanaan sistem kinerja guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski, dijelaskan sebagai berikut:

Pengorganisasian sumberdaya pelaksanaan sistem kinerja profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski adalah dengan cara membagi tugas kepada wakil kepala Madrasah Tsanawiyah, dan yayasan madrasah. Setelah itu ada penjadwalan dalam melaksanakan pengorganisasian program sistem kinerja madrasah dan peningkatan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 yang selama ini dimaksudkan agar program sistem kinerja dapat terlaksana dengan baik dan lancar (Yusilawati, 2021).

Sistem kinerja di Madrasah dalam peningkatan kinerja guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski, dijelaskan tentang pengorganisasian pelaksanaan sistem kinerja guru masa pandemi covid 19 dijelaskannya dalam wawancara sebagai berikut: Yayasan madrasah mendapat tugas fungsional dalam mengawasi pelaksanaan madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19, sesuai dengan wilayah tugas yang diberikan oleh Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang (Pakam) Madrasah Tsanawiyah yang menjadi binaannya salah satu binaan yayasan madrasah ini adalah MTs Miftahul Falah Diski.

3. Sistem pelaksanaan kinerja berbasis pada input proses dan output MTs Miftahul Falah Diski

Pelaksanaan sistem kinerja guru masa pandemi covid 19, sesuai hasil wawancara dengan kepala MTs Miftahul Falah Diski, dijelaskannya sebagai berikut:

Mengadakan pertemuan dengan guru-guru dalam membahas sistem kinerja berbasis input proses dan output dan melakukan kunjungan kelas di MTs Miftahul Falah Diski di saat guru melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan supaya guru-guru mendapat bantuan dalam perbaikan pembelajaran sehingga ada pembinaan menuju guru yang lebih profesional kinerjanya (Rosmaidar Siregar, 2021).

Selanjutnya dalam wawancara dengan yayasan madrasah tentang sistem kinerja guru masa pandemi covid 19 apakah sesuai prosedur dari Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang (Pakam) yang dilakukan pembelajarannya di MTs Miftahul Falah Diski, menjelaskan tentang pelaksanaan rencana sistem kinerja madrasah dan profesionalisme kinerja guru masa pandemi covid 19 sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana sistem kinerja madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski dalam bentuk rapat daring, pembinaan dan bimbingan individual, dan pelaksanaan kegiatan *lesson study* untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru, karena masih ada kendala- kendala yang dihadapi guru dalam pembelajaran, baik dalam hal akademik maupun manajerial.

Dalam kesempatan lain kepala Madrasah Tsanawiyah menjelaskan dalam wawancara tentang pelaksanaan kegiatan sistem kinerja klinis, sebagai berikut:

Sistem kinerja klinis sebagai bentuk kegiatan sistem kinerja dalam madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski merupakan bantuan yang kami berikan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan keterampilan mengajarnya dan kegiatan ini juga kami laksanakan untuk kepentingan pengembangan kemampuan profesional guru melalui perencanaan (Yusilawati, 2021).

4. Sistem Evaluasi Pelaksanaan kinerja berbasis pada input proses dan output MTs Miftahul Falah Diski

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah MTs Miftahul Falah Diski berkenaan dengan fokus penilaian atau evaluasi terhadap pelaksanaan sistem kinerja pembelajaran dijelaskannya sebagai berikut:

Pelaksanaan evaluasi sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski dilakukan melalui kegiatan mengkomunikasikan kelemahan dan kekuatan dari proses pembelajaran, melihat hasil yang tercapai sesuai dengan standar kompetensi guru, dan menetapkan hasil dari pemberian nilai terhadap guru yang disistem kinerja. Kegiatan evaluasi sistem kinerja madrasah, profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski dimaksudkan untuk mengetahui kinerja mengajar guru sehingga kinerja sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 juga menjadi terukur bagi pelaksanaan tindakan lanjut memajukan pembelajaran (Suriani, 2021).

Selanjutnya ketika ditanyakan kepada yayasan madrasah fungsional madrasah yang ditugaskan di MTs Miftahul Falah Diski, berkenaan dengan fokus para evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sistem kinerja dijelaskannya sebagai berikut:

Evaluasi sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 dilakukan dengan melaksanakan penilaian atas kinerja sistem kinerja di MTs Miftahul Falah Diski, melalui laporan pembelajaran daring mingguan, bulanan, semester dan tahunan. Dalam kegiatan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah adalah menilai kinerja mengajar guru dan kesuksesan atas pelaksanaan program sistem kinerja sehingga juga memperhatikan kinerja sistem kinerja.

Berdasarkan paparan data wawancara sebagaimana dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi atas pelaksanaan rencana sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs Miftahul Falah Diski, adalah menilai kinerja sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 untuk memastikan apakah program terlaksana dengan baik atau masih belum terlaksana dikarenakan berbagai faktor yang ada dalam pelaksanaan

madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di Madrasah Tsanawiyah ini. Evaluasi ini berfungsi dalam menilai hasil dan sekaligus memajukan madrasah dan profesionalismeguru masa pandemi covid 19.

PENUTUP

1. Perencanaan sistem kinerja dalam Peningkatkan profesionalisme guru masa pandemi di MTs Miftahul Falah Diski. Perencanaan yang lakukan dalam sistem kinerja di MTs Miftahul Falah Diski kepada guru masa pandemi covid 19 ini dalam kegiatan rapat daring, merencanakan jadwal bulanan, semester merumuskan bagaimana sistem manajemen kinerja dan menentukan masalah masalah yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran; dan melaksanakan pertemuan dengan guru, meminta laporan mengajar daring, diskusi individual”.
2. Pengorganisasian sistem kinerja dalam meningkatkan profesionalisme guru masa pandemi di MTs Miftahul Falah Diski. Pengorganisasian sumberdaya pelaksanaan sistem kinerja dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 di MTs MiftahulFalah Diski dengan cara membagi tugas kepada wakil kepala Madrasah Tsanawiyah, dan yayasan madrasah. Setelah itu ada penjadwalan dalam melaksanakan program sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 yang selama ini dimaksudkan agar program sistem kinerja dapat terlaksana dengan lancar.
3. Pelaksanaan Sistem kinerja dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru masa pandemi di MTs Miftahul Falah Diski. Pelaksanaan program sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 dilaksanakan dengan cara membuat laporan bulanan, semeteran atas semua kegiatan sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 yang selama in dilaksanakan di MTs Miftahul Falah Diski.
4. Evaluasi Pelaksanaan Sistem kinerja dalam Meningkatkan Profesionalisme

Guru masa pandemi di MTs Miftahul Falah Diski. Evaluasi sistem kinerja madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19 dilakukan dengan melaksanakan penilaian atas kinerja sistem kinerja di MTs Miftahul Falah Diski, melalui laporan pembelajaran daring mingguan, bulanan dan semester. Dalam kegiatan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah adalah menilai kinerja mengajar guru dan kesuksesan atas pelaksanaan program sistem kinerja sehingga juga memperhatikan kinerja sistem kinerja. Evaluasi ini berfungsi dalam menilai hasil dan sekaligus memajukan madrasah dan profesionalisme guru masa pandemi covid 19. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Namun demikian, sering terjadi penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Djam'an satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Alfabeta, 2009
- Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* Bandung: Bumi Aksara, 2005
- Lexi J, Moleong, *Metode Peneitian Kwaitatif Edisi Revisi* Bandung: Remaja Rosdakarta, 2006
- Mangkuprawira, Sjafri., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.GhaliaIndonesia. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri., 2009. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004)
- Mondy, R.Wayne. 20008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta:PT Erlangga
- PT. Gramedia. Jakarta.

Rivai, Veithzal, dkk., 2008. *PERFORMANCE APPRAISAL : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Siswanto, *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: BumiAksara. 2011

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Prakteknya* Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Suprihatin, *administrasi Pendidikan, Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Administrator dan Supervisor Sekolah* Semarang: IKIP Semarang Press, 2000

Suwardi Lubis, *Metodologi Penelitian Social*, Medan; USU Press, 2001