

STRATEGIK PENILAIAN KINERJA GURU DI MASA PANDEMI (STUDI KASUS di MA Midanutta'lim)

Akbarturrahman

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: turrahmanakbar@gmail.com

Abstrak. Dalam rangka menjaga stabilitas negara dari dampak pandemi baik pada bidang ekonomi maupun bidang pendidikan, maka perlu adanya perubahan strategi dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui strategik penilaian kinerja terhadap guru di masa pandemi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, dimana dalam proses pengumpulan datanya mengedepankan realitas persoalan yang berdasarkan atas apa yang dieksplorasi oleh sumber penelitian. Pengumpulan data dapat berupa kata-kata tertulis atau lisan pada orang yang sedang diamati. Pendekatan kualitatif berlandaskan pada filsafat post positivisme yang digunakan untuk mengamati kondisi obyek alamiah dengan menetapkan peneliti sebagai instrument kunci, Teknik pengambilan sampel dilakukan secara khusus, dengan Teknik pengumpulan data dengan cara triangulasi atau penggabungan. Dalam penelitian ini menghasilkan beberapa bentuk proses penilaian kinerja, yaitu tahap pertama menganalisa keadaan dan masukan-masukan dari beberapa sumber yang berkaitan dengan kinerja guru dalam jangka waktu tertentu, kemudian dilakukan kegiatan penilaian pada kinerja guru, yang ditutup dengan evaluasi dari hasil kegiatan yang telah dilakukan untuk penyempurnaan kinerja guru dengan menyampaikan kembali pada guru yang bersangkutan.

Kata Kunci. Strategi Penilaian, Kinerja Guru, Masa Pandemi

Abstract. *In order to achieve the common goal of maintaining the country's stability from pandemics both in the economic and educational, there needs to be a slight change in strategy in the management of education. The purpose of this study was to know the strategic assessment of teachers performance in pandemic era, this study uses case study research methods. In this study produces several forms the performance assessment process, including the first stage of analyzing the situation and opinions from several sources related to teacher performance in a certain period, then conducting assessment activities on teacher performance that are closed with an evaluation of the results of activities that have been done to improve teacher performance by conveying back to the teacher.*

Keywords. *Assessment Strategies, Teacher Performance, Pandemic Era*

A. PENDAHULUAN

Penemuan kasus covid-19 di negara republic Indonesia dan telah menjadi suatu pandemi oleh Lembaga World Health Organization, salah satu lembaga dalam bidang kesehatan dunia. Pemerintah indonesia berusaha melakukan langkah-langkah untuk menghambat penyebaran dari virus dengan menerapkan *physical distancing*, memakai masker dan lain-lain. Pembatasan interaksi sosial ini didasarkan atas kebijakan kemaslahatan berbagai pihak, hingga berdampak pada pekerjaan, pendidikan yang dilakukan di rumah, bahkan sejak 16 maret 2020 dengan adanya himbauan pemerintah yang mewajibkan Work From Home (WFH), beberapa perusahaan tetap berusaha menjaga stabilitas untuk memastikan agar bisnis operasional bisa tetap berjalan, sehingga tidak menghambat semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tanpa meremehkan dan menghadapi krisis covid-19, yang dalam hal itu didasarkan pada tiga prinsip utama, seperti keamanan tetap menjadi hal utama, kesehatan tetap optimal, dan tujuan yang telah dicanangkan menjadi tujuan akhir.

Dalam rangka mencapai tujuan bersama, yaitu menjaga kestabilan negara dari pandemi baik pada bidang ekonomi maupun bidang pendidikan, maka perlulah adanya perubahan strategi dalam pengelolaan pendidikan.

Peneliti bermaksud menggali lebih jauh dan mendalam, melihat uraian di atas tentang strategi manajemen kinerja dan penilaian pekerjaan di masa pandemi. Peneliti melihat hal ini menjadi urgen, melihat permasalahan ini telah besar dan membawa perubahan dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan khususnya di negara ini. Oleh karenanya, ketertarikan peneliti terhadap permasalahan ini membawa peneliti berinisiatif untuk meneliti dengan judul: "Strategi Penilaian Kinerja Guru di Masa Pandemi".

B. METODE PENELITIAN

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan model penelitian jenis studi kasus yang fungsi utamanya obyek menjadi sumber utama yang harus dipertahankan. Maka proses pengumpulan data dalam metode studi kasus ini dipahami sebagai satu kesatuan yang terintegrasi yang pada akhirnya berusaha untuk menumbuhkembangkan sumber keilmuan yang mengenai subyek penelitian yang telah ada (Sugiyono, 2015: 15). Turun lapangan menjadi suatu acuan yang dilakukan oleh peneliti dalam pengambilan dan pengumpulan data yang menyeluruh sesuai dengan pokok materi dan pembahasan yang sedang diteliti oleh peneliti, hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Nasution (1988: 44), bahwa penelitian kualitatif, merupakan proses penelitian yang penelitiannya langsung terjun lapangan guna untuk mengumpulkan data sesuai dengan situasi dan fenomena yang ada di lapangan yang sesungguhnya. Sehingga deskripsi dan kata-kata dalam penulisan data benar-benar hasil dari pengamatan lapangan sebagaimana yang disampaikan oleh Nasution, pada dasarnya dalam penelitian kualitatif merupakan suatu proses dimana pengamatan peneliti dalam lingkungan hidupnya serta interaksi sosial dengan mereka.

Adapun bentuk teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, diawali dengan proses observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Dalam hal ini peneliti bentuk penggabungan data sebagai bentuk pengumpulan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang ada, yang mengacu pada teknik triangulasi, hal ini tanpa meninggalkan observasi, wawancara, dan dokumentasi (Tanzeh, 2011).

Kevaliditasan data dalam suatu penelitian dapat dikatakan apabila data yang ditemukan memiliki kesamaan antara yang dilaporkan dengan yang yang ada di dalam lapangan. beberapa ruang lingkup Keabsahan dan kevaliditasan data dalam satu penelitian kualitatif tidak bisa dibedakan antara yang dilaporkan peneliti dan yang sesungguhnya terjadi di lapangan atau ada objek yang diteliti, beberapa ruang lingkup uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, meliputi antara lain, uji *credibility*, *confirmability*, *dependability*, dan *confirmability*. Adapun penjelasan dari ruang lingkup tersebut ialah *uji credibility* yaitu validitas data yang ada dalam objek yang diteliti, *transferability* yaitu validitas data yang ada di luar obyek penelitian, *dependability* yaitu independen dalam penggalan data, *confirmability* yaitu keselarsan hasil yang dipaparkan (Sugiyono, 2015: 270-274).

Tiga elemen sosial, yaitu: tempat, perilaku, dan aktivitas merupakan rana acuan pada penelitian kualitatif. Status sampel sumber data dalam penelitian kualitatif ialah bersifat sementara.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam rangka menyongsong peningkatan mutu lembaga pendidikan, perlu adanya sebuah upaya pengembangan yang diantaranya melalui perencanaan strategik. Dalam kamus besar

Bahasa Indonesia, perencanaan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses, pembuatan merencanakan (merancangkan). Sedangkan perencanaan strategik sendiri adalah proses dimana perumusan visi misi dan masa depan organisasi oleh para anggota dan tim organisasi merupakan awal dari pada keberhasilan suatu organisasi, sehingga tujuan awal yang telah direncanakan mampu untuk direalisasikan (Syahru:2021)

Lebih lanjut Racmat memberikan pengertian tipe strategik yang menjadi alternatif yang dapat dilakukan oleh lembaga Pendidikan, jika pada waktu tertentu lembaga pendidikan mengambil tipe yang beresiko, maka perlu melakukan peberapan strategi skala prioritas dan penggunaan secara maksimal sumber daya yang dimiliki (Arifudin:2021)

Dilihat dari sisi manajemen strategik ialah rangkaian dan tindakan yang dihasilkan atas proses formulasi serta implementasi perencanaan yang bertujuan untuk pencapaian serta keunggulan yang bersifat kompetitif, sehingga pelaksanaan strategik sesuai yang diharapkan oleh semua tim perencana. (Adillah, hilya, Yaya:2021)

Rangkaian keputusan dan Tindakan dalam proses manajerial yang menjadi penentu kinerja suatu organisasi Lembaga Pendidikan, baik dalam jangka panjang maupun pendek merupakan bentuk dari pada manajemen strategik yang harus diambil oleh pemangku kebijakan dalam suatu Lembaga Pendidikan. Adapun ruang lingkup manajemen strategik diantaranya proses pengamatan lingkungan, proses perumusan model strategik (perencanaan baik jangka panjang maupun jangka pendek), pelaksanaan strategik, pengendalian serta evaluasi dalam manajemen strategik. Dalam peranannya manajemen strategik menitikberatkan pada proses analisa dan evaluasi peluang serta ancaman dan bahaya lingkungan dengan pandangan yang tepat dan memumpuni, serta dapat menpertanggung jawabkan dengan dinamika perubahan yang ada. Tidak terkecuali pada Lembaga Pendidikan yang notabennya merupakan suatu organisasi yang membutuhkan manajerial yang baik serta mumpuni sebagai bukti keberlangsungan proses pembelajaran dalam Lembaga Pendidikan. (Ahmad Khoiri: 2016).

Pelaksanaan dalam manajemen strategik meliputi beberapa tahap, yaitu (Kholis, 2014):

1. Perumusan strategik
 - a. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah bentuk analisis yang menjadikan logika sebagai dasar kekuatan yang harus dimaksimalkan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*) serta menghindari peluang terjadinya kelemahan secara bersamaan dan beruntun ataupun ancaman. Oleh sebab itu, kekuatan merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi Pendidikan yang memberikan keuntungan dalam mencapai suatu sasaran organisasi Pendidikan. Adapun sebaliknya, kelemahan merupakan satu faktor yang menjadi penghalang majunya suatu organisasi Pendidikan. Sedangkan ancaman merupakan suatu yang harus dihindari oleh suatu organisasi Pendidikan yang sifatnya dari luar.

Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) merupakan satu hal yang menjadi sumber pengaruh faktor proses pelaksanaan manajemen strategik dalam lembaga pendidikan. Hal ini dapat dimanfaatkan dalam memfokuskan bentuk strategik yang dilaksanakan dalam suatu organisasi pendidikan yang berorientasi pada terlaksananya visi misi secara efektif dan efisien. Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) memberikan ruang kemudahan lagi pemimpin Lembaga Pendidikan dalam meningkatkan perencanaan manajemen strategik yang lebih baik. Jembatan yang menjadi faktor kunci keberhasilan antara visi dan misi dalam sebuah organisasi dalam memantapkan pelaksanaan manajemen

strategik.

2. Perencanaan strategik

a. Tujuan strategik

Perencanaan strategik diawali dengan perumusan tujuan dalam organisasi Pendidikan. Tujuan tersebut di gunakan sebagai dasar acuan dalam penyusunan manajemen strategik serta model dalam strategik. Pemikiran dari pada anggota peserta organisasi menjadi acuan perumusan suatu tujuan dari manajemen strategik.

b. Sasaran strategik

Langkah selanjutnya dalam proses perencanaan strategik adalah perumusan sasaran strategik. Dalam Analisa saran dalam strategik harus sesuai dengan yang sasaran yang direncanakan pada awal dalam pembentukan Lembaga Pendidikan. Sasaran dalam strategik merupakan objek bahan pencapaian yang dihasilkan oleh Lembaga Pendidikan, yang harus dicapai.

c. Metode pencapaian strategi

Perencanaan manajemen strategik yang selanjutnya ialah proses perumusan metode pencapaian dalam organisasi Pendidikan. Dalam penentuan metode harus sejalan dengan apa yang telah menjadi ketetapan sebelumnya, dengan tetap memperhatikan tujuan yang diinginkan pada awal pembentukan organisasi yang telah menjadi keinginan Bersama (Afifudin:2021)

Kata "kinerja" merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata "performance". Kata "performance" berasal dari kata "to perform" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai, ataupun prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Direktorat tenaga Pendidikan memberikan pengertian bahwa kinerja ialah suatu bentuk perilaku seseorang atau organisasi yang orientasi perilakunya didasarkan atas prestasi

Adapun pendapat para ahli dalam memberikan pengertian tentang kinerja sangatlah beragam, seperti yang disampaikan oleh Sudarwan danim (2009: 5), beliau memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan pencapaian dari suatu pekerjaan yang yang didapatkan secara pemanfaatan keahlian dan jangka waktu yang cukup lama sesuai dengan porsi yang tugas diberikan. pendidikan menjadi dasar kuat dalam memunculkan motivasi dalam kinerja seseorang. Hal itu selaras dengan yang disampaikan oleh Tjutju Suwatno (2009: 161/lihat juga Lestari, 2013). Oleh sebab itu kinerja dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian nyata yang diperlihatkan oleh seseorang yang berkaitan dalam melaksanakan tugas dan peranannya pada Lembaga Pendidikan lebih terarah dan terukur.

Segala bentuk hukum dan aturan di dalam negara Indonesia patut untuk ditaati dan dijalankan dengan baik oleh warga Negara republik Indonesia, termasuk hal yang berkaitan dengan kinerja dari pada pekerja baik itu dalam perusahaan maupun dalam Lembaga Pendidikan. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap poin kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Dalam perjalannya penguasaan pengetahuan, keterampilan dan kreatifitas yang dimiliki oleh seorang guru harus sejalan dengan pelaksanaan tugas yang baik, hal itu

sebagai menyeimbang dari amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, sehingga mampu menjadi tenaga pendidik yang professional.

Penentuan kualitas tercapainya proses belajar, mengajar atau penanganan peserta didik dan penyampaian tugas tambahan yang selaras bagi sekolah tidak lepas dari penguasaan pengetahuan, pemahaman, dan kreatifitas guru sebagai agen perubahan dalam kelas. Lebih khusus bagi kepala sekolah yang harus mampu mengidentifikasi hasil kinerja guru, yang sudah dirancang dalam manajemen strategik, baik itu pengukuran pengukurn penugasan kopetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Tugas pembelajaran, bimbingan dan tugas tambahan yang relevan menjadi tolak ukur potensi penilaian kinerja guru, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar atau pembimbingan, serta kemampuan yang digunakan sebagai acuan untuk penilaian kinerja guru seperti, profesionalitas, kepribadian, kompetensi pedagogic dan sosial. Seperti halnya yang diterapkan dan ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Dari semua potensi yang telah dijelaskan itu, menjadi potensi dasar bagi guru yang harus dapat diperlihatkan dan diamati dalam proses pembelajaran dan pembimbingan. Selain dari pada tugas tambahan yang selaras dengan keadaan dan potensi Lembaga Pendidikan itu sendiri.

Dalam pelaksanaanya, penilaian kinerja guru mempunyai dua fungsi yang sangat signifikan, diantaranya:

- a. Dalam penilain kemampuan guru dalam nenerapkan seluruh potensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, bimbingan, ataupun tugas tambahan yang sesuai dengan basis Lembaga Pendidikan tersebut. Oleh sebab itu, grafik kinerja guru sebagai pola kekuatan dan kelemahan guru yang teranaliskan dan diartikan sebagai analisi kebutuhan dan audit keterampilan seorang guru.
- b. Untuk mengukur nominal kredit yang didapatkan guru terhadap kinerja dalam proses belajar mengajar, bimbingan, atau pengerjaan tugas tambahan yang sesuai dengan basis Lembaga pendidikan yang dilakukannya pada masa ajaran tersebut. Proses peningkatan karir dan promosi tenaga pendidik untuk kenaikan karir dan jabatan fungsionalnya dilaksanakan setiap tahun sebagai bagian dari proses Kegiatan penilaian kinerja (Hasanah: 2021).

Adapun pengertian manajemen strategik pendidikan Islam merupakan rangkaia keputusan dan tindakan dalam proses manajerial yang menjadi penentu kinerja siatu organiasi Lembaga Pendidikan Islam, baik dalam jangka panjang maupun pendek merupakan bentuk dari pada manajemen strategik yang harus di ambil oleh pemangku kebijakan dalam suatu Lembaga Pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya baik sdm mauppun teknologidalam menggerakkan danmeberikan pengontrolan secara strategis dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Etik, 2017: 113-132).

Adapun tujuan penilaian kinerja, sebagai berikut :

- a. Untuk memahami dan mengetahui tujuan serta sasaran kerja penilaian kinerja.
- b. Memberikan support terhadap guru dalam meningkatkan kinerja.
- c. Sebagai bahan acuan diberikannya rieward bagi guru baik itu kenaikan kajimaupun kenikanpangkat dalam Lembaga Pendidikan.

d. Sebagai bahan penelitian dalam penelitian personalia (Hamzah: 2015).

Penilaian kinerja bagi Lembaga Pendidikan memiliki kemanfaatan yang beragam seperti kontribusi hasil penilaian, yang hal itu sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan dan tataran aturan organisasi lembaga Pendidikan, baik yang menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi itu sendiri (Sudrajat:2021). Kemanfaatan penilaian kinerja bagi organisasi dapat diperinci sebagai berikut:

- a. Penyelarasan kompensasi.
- b. Evaluasi kerja dan kinerja.
- c. Sebagai bahan untuk pelatihan serta pengembangan
- d. Sebagai wadah penentuan keputusan dalam penentuan mutasi, promosi, pemecatan, atau pemberhentian dan perencanaan tenaga pendidik.
- e. Sebagai wadah untuk penelitian pegawai dalam peningkatan mutu
- f. Sebagai wadah yang membantu proses diagnosa pada kesalahan guru. (Hamzah: 2015).

3. Proses Manajemen Strategik Pendidikan Islam

a. Formulasi Strategik

formulasi strategi adalah cerminan tujuan dan keinginan suatu Lembaga pendidikan yang sesungguhnya yang dalam hal ini Lembaga Pendidikan mampu merumuskan visi, misnialai, yang mencerminkan lingkungan internal dan eksternal serta kesimpulan dari dari sebuah analisa faktor pembanding (Prima Asrokan : 2013)

b. implementasi Strategik

Hunger dan Wheelen (2012: 17) mengemukakan tentang rumusan implementasi strategik ialah suatu proses dimana manajemen berusaha untuk mewujudkan strategik dan kebijakan dalam proses pelaksanaan lewat pengembangan program, prosedur dan anggaran. Dijelaskan lebih lanjut, bahwa kegiatan implementasi mencakup ruang lingkup perubagan budaya secara menyeluruh, struktur, dan system manajerial yang Lembaga Pendidikan yang menyeluruh.

c. Evaluasi Strategik

Evaluasi dapat dikatakan sebagai usaha-usaha dalam memonitor hasil dari perumusan dan penerapan strategik termasuk mengukur kinerja dari pada guru serta mengambil Langkah-langkah antisipasi perbaikan jika diperlukan. (Etik, 2017: 113-132).

Proses penilaian kinerja secara umum dapat dikelompokkan menjadi 4 tahapan, yakni:

a. Masukan (Input)

Masukan dari berbagai arah sangat diperlukan dalam mengelola suatu Lembaga Pendidikan sehingga dengan masukan tersebut saling bersinergi dalam mencapai tujuan dari Lembaga Pendidikan tersebut. Adapun sumber masukan tersebut seperti Sumber Daya Manusia (SDM), modal, sarana prasarana, teknologi dan elemen masyarakat setempat. Proses

b. Proses

Proses penilaian kinerja diawali dengan proses perencanaan terkait dengan perencanaan tujuan yang diinginkan pada masa yang akan datang sebagai cita-cita bersama dalam Lembaga Pendidikan, serta Menyusun seluruh sumber daya

manusia dan kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan. Penilaian serta meninjauan Kembali merupakan bentuk pengkoreksian dan penentuan Langkah selanjutnya yang memerlukan perubahan disebabkan deviasi terhadap perencanaan awal. Selain itu juga, penilaian kinerja menjadikan sesama pemangku kepentingan saling menghargai terhadap kinerja masing-masing.

c. Keluaran (Output)

Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran dapat lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implementasi kinerja yang sudah dilakukan.

d. Manfaat

Dalam hal ini menjadi hal yang positif bagi lembaga ataupun organisasi karena mungkin dari sisi keberhasilannya sehingga menghasilkan manfaat yang begitu besar bagi organisasi dan yang lainnya.

Sebagai pebanding dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, peneliti mencoba mencoba menuangkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, sebagai pembanding dengan maksud mencari penguat dari teori strategik yang sedang diteliti peneliti.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Desi Eka dengan judul "Strategik Guru dalam Pemberian Tes pada Siswa Sekolah Dasar Selama Pembelajaran Daring di Masa Pandemi". Dengan studi kasus di SD di wilayah Mojokerto. Dalam penelitiannya mengatakan bahwa pembelajaran dengan menggunakan daring sangatlah berbedaa dengan pembelajaran luring, yang dalam hal ini menyebabkan para peserta didik menjadi cepat bosan sehingga minat elajar menjadi menurun, maka perlu strategik yang baik bagi guru dalam melengkapi kesiapan belajar luring. (Desi:2021)

Adapun penelitian yang kedua yaitu dilakukan oleh Dewiana Novitasari dengan judul "Peran Kesiapan untuk Berubah Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi". Dalam penelitiannya mengatakan kepala sekloah harus memiliki strategik yang mampu melakukan transformasi dan inovasi dalaam kinerja guru, sehingga mampu memberikan hasil yang memuaskan dalam kinerjanya. (Novitasari:2020)

Formulasi strategik yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Midanutta'lim setelah melakukan analisis sekaligus menerima masukan-masukan dari berbagai pihak, sehingga memunculkan perencanaan yang bertujuan untuk melihat perkembangan dan kemajuan kinerja guru yang ada di MA Midanutta'lim pada masa pandemi, langkah awal yang dilakukan adalah meleakukan perencanaan dan cara melakukan manajemen dan penilaian yang efektif pada masa-masa pandemi serta mensosilaisasikan rencanya yang telah disepakati.

Dengan adanya perencanaan yang dilakukan, hal itu menunjukkan adanya proses penentuan kebijakan yang di ambil oleh MA Midanutta'lim yang mengarah pada kesiapan proses penilain kinerja guru di masa pandemic. Hal itu sesuai dengan yang dikatakan oleh Malayu (2011) bahwa fungsi utama manajemen ialah perencanaan (*planning*), walapun *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* pun memiliki urgensi yang sangat kuat dalam manajemen itu sendiri, akan tetapi perencanaan harus terlebih dahulujkan. Oleh sebab itu, perencanaan lebih efektif untuk ditunjukkan sebagai rancangan pertama dalam sebuah kesuksesan daripada Lembaga Pendidikan.

Langkah kedua setelah melakukan perencanaan adalah implementasi dari pada perencanaan yang telah dibangun dan disepakati bersama dalam Lembaga Pendidikan yang dalam hal ini

proses penilain kinerja guru. Dalam hal ini bentuk implementasi yang dilakukan oleh MA Midanutta'lim dalam melakukan penilaian kinerja guru ialah, guru diwajibkan mengirim hasil pembelajaran dengan siswa baik itu berupa tugas maupun analisa keefektifitas anak dalam pembelajaran.

Seperti yang disampaikan oleh Hunger dan Wheelen (2012: 17) terkait implementasi yang menitik beratkan pada proses dimana hasil perencanaan tersebut di jalankan oleh tenaga Pendidikan serta dengan menrapkan proses penilain secara berkala untuk menindak guna sebagai bentuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah serhadap kinerja guru pada proses pembelajaran, sehingga berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pada tahap selanjutnya ialah evaluasi kinerja dalam hal ini setelah melihat keadaan dan hasil yang dari penilaian kinerja guru di MA Midanutta'lim ini, juga didukung dengan suasana keadaan yang di ada di lingkungan MA Midanutta'lim yang berada di zona hijau sehingga dimungkinkan adanya penilaian kinerja secara langsung terhadap kinerja guru itu sendiri. Dalam proses evaluasi, seluruh tenaga pendidik dan kependidikan menyampaikan hasil kerja masing-masing, sehingga kepala sekolah dapat memberikan solusi dengan mempertimbangkan beberapa permasalahan yang muncul.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Surahismi sebagaimana dikutip (Imam Kartomo: 2016) bahwa evaluasi merupakan pemberian nilai terhadap hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Lebih lanjut Suharismi berpendapat bahwa evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Evaluasi ialah proses pemberian nilai atas hasil dan tujuan serta sasaran kebijakan yang telah di buat. Lebih lanjut suharismi mengatakan evaluasi lebih tepatnya suatu kegiatan pengumpulan informasi tentang suatu hasil pekerjaan tertentu. Kemudian, dengan informasi tersebut digunakan menentukan alternatif terbaik dalam perbaikan perencanaan awal.

D. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisa singkat yang dilakukan oleh peneliti di atas, dapat disimpulkan bahwa strategik penilaian kinerja dapat dilakukan oleh MA Midanutta'lim ialah dengan beberapa tahap analisa data. Melihat situasi dan keadaan yang menyebabkan adanya perubahan dalam budaya penilaian kinerja di masa pandemi. Langkah awal berupa perencanaan, tahap ini merupakan analisis situasi lingkungan yang ada di MA Midanutta'lim, sehingga memunculkan kebijakan dalam model penilaian terhadap kinerja guru. Tahap selanjutnya proses implementasi hasil perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Proses pelaksanaan kepala sekolah berperan penuh dalam penilaian kinerja guru, hal ini menjadikan tugas guru selain melakukan pembelajaran dengan peserta didik, juga harus menyampaikan hasil kinerja mereka secara berkala sebagai upaya bentuk proses kegiatan pada lembaga Pendidikan dan yang terakhir proses evaluasi pada hasil penilaian kinerja yang berlalu, kinerja dalam hal ini setelah melihat keadaan dan hasil yang dari penilaian kinerja guru di MA Midanutta'lim, didukung dengan suasana keadaan yang di ada di lingkungan MA Midanutta'lim yang berada di zona hijau sehingga dimungkinkan adanya penilaian kinerja secara langsung dan tatap muka terhadap kinerja guru. Dalam proses evaluasi, seluruh tenaga pendidik dan kependidikan menyampaikan hasil kerja masing-masing, sehingga kepala sekolah dapat memberikan solusi dengan mempertimbangkan beberapa permasalahan yang muncul.

REFERENSI

- Ahmad Khoiri. "Manajemen strategik dan mutu pendidikan Islam." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.1 (2016): 75-99.
- Ambar Sri Lestari. "Analisis Penilaian Kinerja Lembaga Pendidikan Tinggi Dengan Metode Balanced Scorecard: Penerapannya Dalam Sistem Manajemen Strategis (Studi Kasus Pada Universitas Brawijaya Malang)." *Makalah disajikan dalam 2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE). Tersedia juga secara online di: <http://educ.utm.my/wp-content/uploads/2013/11/61.pdf> [diakses di Bandung, Indonesia: 15 Januari 2017].* 2013.
- Andhika Imam Kartomo, and Slameto. (2016). "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3.2.
- Debby Syahru Romadlon. *The effect of peer support education on dental caries prevention behavior in school age children at age 10-11 years old.* Dental Journal (Majalah Kedokteran Gigi) E-ISSN: 2442-9740; P-ISSN: 1978-3728 is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
- Etik Kurniawati. (2017). "Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *At-Taqaddum* 9.1.
- Hamzah, Suyoto, and Paulus Mudjihartono. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta)." *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*. Vol. 1. No. 5. 2015.
- J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen. (2012). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malayu SP Hasibuan, *Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011)
- Prim Masrokan Mutohar. (2013). *Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnendi. The Influence of Knowledge Management Mediation and Work Motivation on Leadership and Organizational Task Performance. 4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019). *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 124
- S. Nasution. (1988). *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*. Bandung: Tersito.
- Siti Muawanatul Hasanah. (2021). "Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru." *TABYIN: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM* 3.01
- Arifudin, Opan. 'Manajemen Strategik Teori dan Impelementasi.' (2021)
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Adilah, Hilya Gania, and Yaya Suryana. "MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 6.1 (2021): 87-94.
- Sudrajat, Jajat. "Kompetensi guru di masa pandemi COVID-19." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 13.1 (2020)

Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2)

Pratiwi, Desi Eka. "STRATEGI GURU DALAM PEMBERIAN TES PADA SISWA SEKOLAH DASAR SELAMA PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI COVID-19." *Bina Gogik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 8.2 (2021)