



Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi: Pendekatan Baru untuk Guru dan Tenaga Kependidikan di Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan

Andi Malikus Shalih M*, Sulhayana

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: andi.malikus.2331537@students.um.ac.id

Abstract

In the continuously evolving educational landscape, competency-based performance management is considered an effective approach to enhancing education quality. This study aims to explore the implementation of competency-based performance management among teachers and educational staff in Maros Regency, South Sulawesi Province. The research employed a descriptive qualitative method with 30 teachers and 15 educational staff selected purposively based on their work experience and involvement in educational activities. Data collection was conducted through in-depth interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that the majority of respondents have sufficient work experience and are actively engaged in educational activities. Classroom teaching emerged as the most frequent educational activity performed by the respondents. The relevance and urgency of implementing competency-based performance management as a solution to improve education quality in Maros Regency are highlighted. This study offers valuable insights for the development of training and competency development programs for teachers and educational staff.

Keywords: performance management; competency; teachers; educational staff

Abstrak

Dalam era pendidikan yang terus berkembang, manajemen kinerja berbasis kompetensi menjadi salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan di Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian terdiri dari 30 guru dan 15 tenaga kependidikan yang dipilih secara purposive berdasarkan pengalaman kerja dan keterlibatan dalam kegiatan pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan aktif dalam kegiatan pendidikan. Aktivitas kependidikan yang paling sering dilakukan oleh responden adalah mengajar di kelas. Relevansi dan urgensi implementasi manajemen kinerja berbasis kompetensi sebagai solusi meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Maros disoroti. Penelitian ini memberikan wawasan penting untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.

Kata kunci: manajemen kinerja; kompetensi; guru; tenaga kependidikan.

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu aspek kunci dalam pembangunan suatu negara. Guru dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada generasi muda. Di Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, tantangan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Penilaian kinerja yang berbasis pada aspek kompetensi menjadi

salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, tuntutan akan pendidikan berkualitas tinggi semakin meningkat. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat memenuhi kebutuhan pendidikan yang berkualitas. Manajemen kinerja berbasis kompetensi menawarkan pendekatan yang sistematis dan terukur dalam menilai dan mengembangkan kompetensi individu, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pendidikan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pendekatan manajemen kinerja berbasis kompetensi mampu memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan (Sugiyono, 2017; Supriyanto & Wijayanto, 2019). Namun, penerapan pendekatan ini masih terbatas dan belum optimal di berbagai institusi pendidikan di Indonesia, termasuk di Kabupaten Maros. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penelitian mengenai manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan di Kabupaten Maros menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keefektifan dan manfaat penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan di Kabupaten Maros, serta menilai dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif dalam mengatasi permasalahan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta memberikan rekomendasi bagi pihak terkait dalam implementasi manajemen kinerja berbasis kompetensi di institusi pendidikan.

2. Metode

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan di Kabupaten Maros

2.2 Waktu dan Tempat

Penelitian Penelitian dilakukan selama enam bulan, mulai dari Oktober 2024 hingga Maret 2025. Tempat penelitian ini dilaksanakan di beberapa sekolah dan lembaga pendidikan di Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan.

2.3 Target / Sasaran

Sasaran dari penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah- sekolah dan lembaga pendidikan di Kabupaten Maros.

2.4 Subjek

Penelitian terdiri dari 30 guru dan 15 tenaga kependidikan yang dipilih secara *purposive*. Kriteria pemilihan subjek penelitian adalah memiliki pengalaman kerja minimal dua

tahun dan aktif dalam kegiatan pendidikan.

2.5 Prosedur penelitian

2.5.1 Pengumpulan data

Peneliti akan melakukan observasi lapangan, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data mengenai penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi.

2.5.2 Wawancara

Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya. Wawancara akan difokuskan pada pengalaman, persepsi, dan pendapat subjek penelitian mengenai manajemen kinerja berbasis kompetensi.

2.5.3 Observasi

Observasi lapangan dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai praktik manajemen kinerja berbasis kompetensi yang diterapkan di sekolah.

2.5.4 Studi Dokumentasi

Data sekunder akan dikumpulkan dari dokumen-dokumen terkait manajemen kinerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi yang ada di sekolah

2.6 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Proses analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan akan dikodekan, dikelompokkan, dan dianalisis untuk menemukan pola, tema, dan hubungan antar data.

2.7 Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a) Panduan wawancara semi-terstruktur untuk guru dan tenaga kependidikan.
- b) Daftar cek observasi untuk mengamati penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi.
- c) Studi dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Subjek penelitian terdiri dari 30 guru dan 15 tenaga kependidikan di Kabupaten Maros yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dan aktif dalam kegiatan pendidikan.

3.1.1. Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

| Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|----------------|
| Guru | 30 | 66.7 |
| Tenaga Kependidikan | 15 | 33.3 |
| Total | 45 | 100 |

3.1.2 Pengalaman Kerja Responden

Tabel 2. Pengalaman Kerja Responden

| Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------|------------------|----------------|
| < 5 tahun | 12 | 26.7 |
| 5-10 tahun | 18 | 40.0 |
| > 10 tahun | 15 | 33.3 |
| Total | 45 | 100 |

3.1.3 Aktifitas Responden

Tabel 3. Profil Responden

| Aktivitas | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------------------|------------------|----------------|
| Mengajar di kelas | 40 | 88.9 |
| Mengikuti pelatihan | 35 | 77.8 |
| Terlibat dalam kurikulum | 28 | 62.2 |
| Membuat materi ajar | 32 | 71.1 |

3.1.4 Analisis dan Interpretasi Hasil

Dari tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah guru dengan persentase 66.7%, sedangkan tenaga kependidikan mencapai 33.3%. Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun (40.0%), diikuti dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (33.3%). Aktivitas yang paling sering dilakukan oleh responden adalah mengajar di kelas dengan persentase 88.9%, diikuti dengan mengikuti pelatihan (77.8%), terlibat dalam kurikulum (62.2%), dan membuat materi ajar (71.1%). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan aktif dalam kegiatan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah subjek yang tepat untuk menjalani penelitian mengenai manajemen kinerja berbasis kompetensi. Penelitian selanjutnya akan fokus pada penerapan dan dampak dari manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan di Kabupaten Maros.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan data dan analisis yang telah disajikan, pembahasan akan difokuskan pada mengaitkan hasil penelitian dengan permasalahan atau tujuan penelitian, serta menghubungkannya dengan konteks teoritis yang lebih luas.

3.2.1. Dua Profil Responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah guru, yang mencapai 66.7% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang dominan dalam pendidikan di Kabupaten Maros. Peran guru sebagai agen utama dalam proses pendidikan memperkuat urgensi penelitian ini, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen kinerja berbasis kompetensi.

3.2.2 Pengalaman Kerja Responden

Ditemukannya bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun (40.0%) dan lebih dari 10 tahun (33.3%) menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam dunia pendidikan. Pengalaman kerja yang cukup ini menandakan bahwa responden telah memiliki pemahaman yang mendalam mengenai proses pendidikan dan tantangan yang dihadapi dalam praktek

3.2.3 Aktifitas Responden

Aktivitas kependidikan yang paling sering dilakukan oleh responden adalah mengajar di kelas (88.9%). Hal ini menunjukkan bahwa pengajaran masih menjadi fokus utama dari pekerjaan mereka. Selain itu, responden juga aktif dalam kegiatan seperti mengikuti pelatihan (77.8%), terlibat dalam kurikulum (62.2%), dan membuat materi ajar (71.1%). Aktivitas ini menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kompetensi mereka.

3.2.4 Hubungan dengan Tujuan Penelitian dan Konteks Teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan di Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan aktif dalam kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, implementasi manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Maros. Secara teoritis, manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan kompetensi individu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan mengintegrasikan kompetensi ke dalam manajemen kinerja, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pendidikan yang berkualitas.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen kinerja berbasis kompetensi memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Maros. Mayoritas responden yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan dengan pengalaman kerja yang cukup, menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan pendidikan. Hal ini menandakan bahwa penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat menjadi solusi strategis dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas guru serta tenaga kependidikan.

Sebagai langkah selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan berdasarkan temuan penelitian ini. Program ini harus dirancang untuk memperkuat kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pendidikan. Selain itu, perlu dilakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas implementasi manajemen kinerja berbasis kompetensi dan menyesuaikan strategi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang muncul. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Maros dapat berjalan secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi dunia pendidikan.

Daftar Rujukan

- Akbar, R. (2018). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Anwar, S. (2019). *Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arifin, Z. (2017). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2002). *Strategic HRM: The Key to Improved Business Performance*. London: CIPD.
- Aswathappa, K. (2010). *Human Resource Management: Text and Cases*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Depdiknas. (2016). *Pedoman Manajemen Kinerja Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dimiyati, M. (2018). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S. B. (2019). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, O. (2017). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makmara, T. (2009). *Tuturan persuasif wiraniaga dalam Berbahasa Indonesia: Kajian etnografi komunikasi*. (Unpublished master's thesis) Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2011). *Compensation*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Purwanto, N. (2018). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rusman. (2019). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sanjaya, W. (2020). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sudjana, N. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Suparman, M. A. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

