

MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN HINDU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Ni Putu Eka Merliana

Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya

putuekamerliana@iahntp.ac.id

Riwayat Jurnal

Artikel diterima:

Artikel direvisi:

Artikel disetujui:

Abstrak

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk memaparkan pentingnya manajemen kinerja dalam penerapan pendidikan agama Hindu sebagai pendidikan yang menghasilkan pendidikan berkarakter. Pendidikan agama Hindu merupakan norma-norma yang digunakan sebagai dasar dalam menuntun umat manusia dalam bertingkah laku yang baik sesuai dengan ajaran agama Hindu dengan selalu berbhakti kepada Ida Sang Hyang Widhi dengan penuh cinta kasih. Dari hasil paparan artikel ini didapat bahwa penerapan manajemen kinerja melalui pendidikan agama hindu dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menerapkan teknologi informasi sebagai media pembelajaran yang inovatif dan kreatif di era revolusi industri 4.0

Keywords: Manajemen Kinerja, Mutu Pendidikan Hindu

I. Pendahuluan

Saat ini Indonesia memiliki komitmen untuk membangun daerahnya dengan mengembangkan inovasi dan kreatif di segala bidang dengan memanfaatkan teknologi serta peningkatan kinerja di segala sektor. Fokus dari pengembangan dalam pembangunan yang ada di Indonesia lebih fokus kepada peningkatan kinerja sumber daya manusia yang akan digunakan untuk menopang pembangunan yang nantinya mengikuti perubahan dunia dengan memasuki era revolusi 4.0 atau revolusi industri. Era tersebut sangat merubah serta mempengaruhi berbagai aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dimana masalah sumber daya manusia memiliki unsur yang sangat

penting dalam menentukan arah serta kemajuan suatu negara. Peningkatan sumber daya manusia tidak bisa lepas dari mutu pendidikan terutama generasi muda di jaman era revolusi 4.0 yang sering disebut dengan generasi millennial. Kesiapan bangsa dalam menyiapkan generasi penerus yang berkarakter menjadi hal yang amat vital karena membentuk karakter yang baik tidaklah mudah. Pembentukan karakter inilah yang nantinya dapat digunakan untuk mempersiapkan tantangan global yang siap bersaing, dan akan dijadikan senjata bagi negara khususnya Indonesia untuk nantinya dapat bersaing secara mengglobal.

Terdapat beberapa hal yang diperlukan dalam mempersiapkan tuntutan dalam menghadapi persaingan secara global dibidang pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh (Baharun, 2016) tulisannya mengemukakan bahwa perlu adanya lembaga pendidikan yang tersebar di Indonesia khususnya lembaga pendidikan keagamaan yang berada di bawah pengawasan kementerian pusat yang mana nantinya digunakan untuk meningkatkan kinerja di komponen sekolah-sekolah agar nantinya dapat memiliki keunggulan dan bersaing. Tujuan peningkatan kinerja dibidang pendidikan adalah usaha untuk menciptakan peserta didik agar mempunyai keunggulan serta kemampuan dibidang keilmuan dan keimanan yang tinggi yang siap bersaing ditingkat nasional maupun internasional. Begitu pentingnya peningkatan kinerja dibidang pendidikan untuk menopang kemajuan bangsa dan negara yang menunjukkan ke dunia bahwa negara Indonesia tidak kalah dengan negara lain. Selain lembaga pendidikan yang mengayomi sekolah-sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidikan yang ada, peningkatan kinerja dapat dilakukan pada tenaga pendidik yaitu guru. Seperti yang disebutkan oleh (Koswara & Rasto, 2016) bahwa kualitas kinerja dari guru menjadi hal yang penting dikarenakan hal tersebut menjadi pangkal dari proses pendidikan di sekolah. Kinerja dari seorang guru adalah dilihat dari kemampuan dalam bekerja, inovatif serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan profesinya, serta dalam hal komunikasi dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru juga dilihat dari kemampuan dalam menguasai keilmuan dan

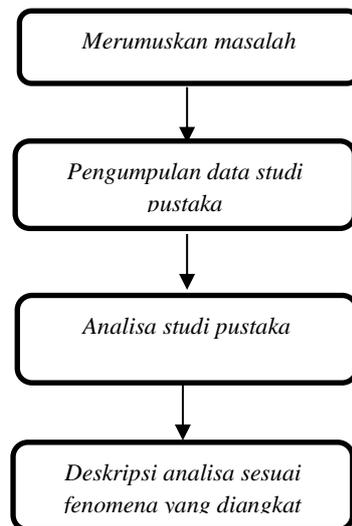
sikap serta kepribadiannya dalam berinteraksi sosial baik itu kepada teman sejawat maupun dengan para siswa, sehingga kompetensi kinerja guru dapat dilihat dari sertifikasi profesi yang telah dilakukan.

Menghadapi kemajuan teknologi yang begitu pesat di era 4.0, manajemen kinerja dibidang pendidikan dapat didukung oleh teknologi, baik itu pada lembaga pendidikannya maupun pada guru sebagai tenaga pendidik. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dilakukan pada pendidikan umum saja tetapi perlu juga dalam peningkatan mutu pendidikan keagamaan dalam hal ini pendidikan Hindu, dikarenakan tantangan di jaman modern saat ini dapat mempengaruhi merosotnya pengetahuan keagamaan. Perlunya pendidikan karakter dalam pendidikan Hindu untuk menghadapi tantangan serta perubahan pengembangan budaya sosial yang terjadi di era 4.0. Seperti yang diulas oleh (Widana, 2019) bahwa perkembangan teknologi dapat memicu permasalahan yang dapat menyebabkan terjadinya kehancuran suatu bangsa misalnya penyebaran berita yang tidak benar (hoaks) dimana secara bebas dan cepat tersebar dilingkungan masyarakat dan dapat meresahkan kehidupan masyarakat secara umum. Oleh karena tulisan ini mengulas tentang bentuk serta cara yang dapat dilakukan untuk memajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan Hindu di era revolusi industry 4.0 yang mana nantinya bisa dijadikan dasar dalam menentukan strategis dalam pengembangan pendidikan Hindu.

II. Metode Penelitian

Tulisan ini membahas dan memaparkan tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan Hindu di era revolusi 4.0 dimana ulasan dalam menentukan bentuk dan cara yang digunakan berdasarkan latar belakang yang diulas di pendahuluan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan

mengumpulkan kata-kata atau kalimat yang diperoleh dari perorangan atau individu, buku serta sumber lainnya yang bisa dijadikan bahan kepustakaan. Pengembangan penelitian kualitatif dengan menjabarkan data berdasarkan pengumpulan kata-kata serta kalimat yang diperoleh adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut (Anton, Prihartono, & Sos, 2016) menjelaskan bahwa penelitian dengan deskriptif kualitatif merupakan penelitian dengan mempelajari masalah-masalah yang diamati bisa dalam bentuk pengamatan fenomena di lapangan maupun studi literature maupun kepustakaan yang kemudian terbentuknya deskripsi atau gambaran terhadap fenomena yang diteliti. Secara umum deskriptif kualitatif dapat digambar dalam bentuk bagan dibawah ini :



Gambar 1. Diagram alir deskriptif kualitatif

III. Pembahasan

Peluang adanya pengembangan teknologi di era revolusi 4.0 menjadikan tantangan bagi sumber daya manusia secara khusus umat Hindu dalam meningkatkan mutu pendidikan Hindu, salah satunya adalah dengan meningkatkan dan membentuk pola manajemen kinerja untuk mendukung hal tersebut.

a. Implementasi manajemen di era revolusi industry 4.0

Suatu organisasi dan lembaga akan terlihat baik dan bermutu jika manajemennya dilakukan dengan terstruktur dan tepat sesuai dengan visi dan

misi dari suatu organisasi tersebut. Proses manajemen menjadi ujung tombak keberhasilan serta kesuksesan suatu organisasi yang mana mencakup semua aspek bidang yang ada didalamnya. Terdapat beberapa pengertian manajemen antara lain :

1. Menurut (Susan, 2019) manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia agar tujuan organisasi, lembaga maupun sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien
2. (Baharun, 2016) menyebutkan pengertian manajemen dengan mengutip dari beberapa pendapat bahwa manajemen adalah suatu proses atau ilmu yang digunakan untuk merencanakan mengorganisasikan, mengendalikan serta memimpin dengan menggunakan sumber daya yang efektif agar mencapai tujuan yang diharapkan

Dari pengertian manajemen diatas terdapat hal yang penting dalam proses tersebut antara lain :

- 2.1 Proses yang melibatkan suatu kegiatan dengan merencanakan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan
- 2.2 Kegiatan yang berisikan pengendalian sumber daya agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat
- 2.3 Adanya kegiatan koordinasi antar *stackholder* dengan melibatkan pimpinan
- 2.4 Pengorganisasian dari beberapa kegiatan yang ingin dicapai melalui aktivitas tersebut
- 2.5 Melibatkan sumber daya yang ada didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan
- 2.6 Melakukan kegiatan dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian dan hal-hal yang berhubungan dengan proses manajemen, maka pengertian manajemen adalah suatu kegiatan dalam merencanakan, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengorganisasikan sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi maupun lembaga untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Sangatlah penting suatu manajemen di era sekarang dengan mengikuti perkembangan jaman dan melihat apa saja yang menjadi tantangan dalam manajemen. Jika manajemen tidak bisa menyesuaikan terhadap perubahan lingkungan dan perkembangan jaman maka manajemen dalam suatu organisasi tersebut tidak akan efektif lagi. Pelaksanaan dan pengimplementasi manajemen yang telah dilakukan di era revolusi 4.0 diharapkan nantinya dapat memberikan perubahan dalam kemajuan suatu organisasi. Adapun beberapa penelitian yang melakukan proses manajemen di era revolusi 4.0 antara lain :

1. (Rohida, 2018) mengemukakan bahwa revolusi industry 4.0 telah mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia saat ini maka diperlukannya suatu keterampilan non teknis agar mampu memecahkan permasalahan kompleks, berpikir kritis, memiliki kemampuan koordinasi dan semua hal tersebut memerlukan suatu proses manajemen manusia. Manajemen diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industry 4.0 baik itu dalam hal merencanakan pekerjaan berbasis kinerja, serta tetap berkoordinasi dengan atasan karena berhubungan dengan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Dalam tulisan (Tulim, 2018) menyatakan bahwa pengintegrasian manajemen pada setiap matakuliah di dunia pendidikan dapat membantu dalam

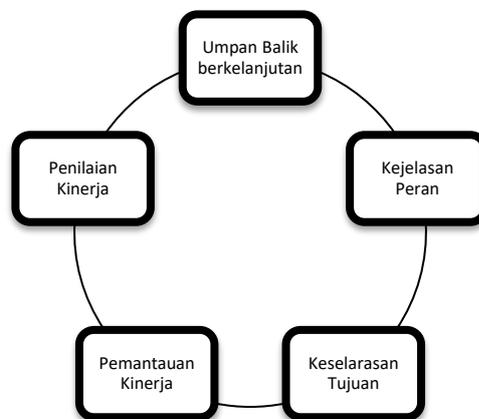
pembentukan karakter bagi anak-anak sejak usia dini. Manajemen dalam pendidikan memberikan penguatan serta pendekatan dalam pembelajaran untuk menerapkan model pembelajaran pendidikan karakter sebagai alat untuk membentengi era revolusi industri. Selain itu melalui proses pembelajaran dengan memahami dan memanfaatkan penggunaan teknologi sebagai pengembangan literasi.

3. Sedangkan (Al Yakin, 2019) dalam tulisan mengungkapkan bahwa adanya perubahan sistem dalam melakukan manajemen kelas di era revolusi 4.0, dimana memanfaatkan teknologi digital dalam pelaksanaannya. Tujuan utama dari manajemen kelas adalah memudahkan serta membantu peserta didik dalam melakukan proses belajar mengajar yang akan menyesuaikan kemampuan serta potensi yang dimilikinya. Dalam melakukan manajemen kelas berbasis digital dengan mengikuti perkembangan era revolusi industry 4.0 adalah kelas digital dapat dijadikan solusi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru sehingga proses belajar mengajar dapat lebih fleksibel dan tidak terikat dengan waktu dan tempat serta kelas digital dapat dimanfaatkan oleh guru untuk melakukan proses perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi dengan tidak harus bertatap muka dengan teman sejawat maupun siswa.

Dari beberapa penelitian yang dijabar diatas, bahwa manajemen di era revolusi industri 4.0 tidak bisa lepas dari peranan penggunaan teknologi informasi, dengan melakukan peningkatan kinerja terhadap sumber daya yang terlibat dalam proses manajemen. Selain itu teknologi yang digunakan sebagai alat pendukung dalam proses manajemen menjadikan lebih efektif dan efisien karena dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja tanpa harus bertatap muka.

b. Penerapan manajemen kinerja berbasis teknologi

Salah satu bagian dari proses manajemen adalah manajemen kinerja dimana proses tersebut digunakan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya di era revolusi 4.0 agar dapat berkompetisi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut (Zulkifli, 2019) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan manajemen kinerja menurut (Ruky, 2006) adalah berkaitan dengan usaha kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi ataupun lembaga untuk merencanakan, memantau, mengarahkan maupun mengendalikan, menilai prestasi kerja karyawan serta tindak lanjut dalam bentuk pemberian penghargaan atau hukuman pada karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan yaitu sesuai dengan visi, misi serta sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga/organisasi tersebut. Berikut ini adalah siklus manajemen kinerja yang harus dilakukan pada suatu organisasi maupun lembaga secara umum :



Gambar 2. Siklus manajemen kinerja

Dalam melaksanakan manajemen kinerja terdapat lima kegiatan utama yang harus dilakukan antara lain :

1. Kejelasan peran : merumuskan tugas dan fungsi yang menjadi tanggungjawab dari seorang karyawan yang telah disepakati bersama dengan atasan, dimana kegiatan perumusan tersebut mencakup hal atau bidang apa saja yang dapat

memberikan kontribusi berupa hasil bagi organisasi ataupun perusahaan tersebut.

2. Keselarasan tujuan : menyepakati tujuan dan bentuk sasaran hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dimana bentuknya penetapan standar prestasi beserta tolak ukurnya
3. Pemantauan kinerja : memonitoring tugas serta kewajiban yang dilakukan karyawan dengan memberikan kesempatan serta bantuan dalam bentuk solusi jika karyawan mengalami permasalahan dan kesulitan
4. Penilaian kinerja : mengevaluasi prestasi karyawan dengan cara membandingkan prestasi yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun organisasi sebagai bahan untuk melihat tolak ukur kinerja karyawan. Dalam tahap penilaian ini harus terdapat pengidentifikasian bidang mana yang menjadi kelemahan para karyawan yang dinilai
5. Umpan balik berkelanjutan : memberikan umpan balik kepada karyawan yang dinilai tentang seluruh penilaian yang telah dilakukan, yang mana proses dalam memberikan umpan balik tersebut atasan serta bawahan melakukan diskusi untuk membicara bidang yang menjadi kelemahan dari karyawan tersebut sehingga nantinya dapat meningkatkan prestasi karyawan di periode berikutnya

Suatu instansi lembaga dan organisasi melakukan pengukuran kinerja itu menjadi hal yang sangat penting dikarenakan melalui pengukuran akan diketahui ketepatan karyawan/pegawai dalam menjalankan fungsinya yang nantinya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Manajemen kinerja harusnya dapat dipandang sebagai suatu sistem yang dapat bekerja secara luas sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Manajemen kinerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dengan fungsi-fungsi penting lainnya seperti kemampuan kerja, peningkatan kinerja, pengembangan kompetensi sumber daya

manusia, dan sasaran organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Manajemen kinerja mampu menjadi sumber daya untuk siap bersaing, dengan tetap mengikuti perkembangan jaman. Menurut (Susanti, Hubeis, & Kuswanto, 2012) terdapat beberapa langkah dalam melakukan perencanaan kinerja antara lain :

- 1) Menetapkan visi, misi, tujuan serta sasaran dalam melakukan peningkatan kinerja berupa kegiatan Diklat.
- 2) Menentukan bentuk perencanaan keuangan dalam kegiatan organisasi ditahun berikutnya dalam bentuk penyelenggaraan Diklat.
- 3) Menentukan program kerja Diklat untuk peningkatan kinerja dalam bentuk penjadwalan serta rencana kerjasama ditingkat manajemen
- 4) Membuat SOP dan uraian tugas dalam membagi serta mengelompokan tugas berdasarkan strategi organisasi
- 5) Merumuskan target kinerja dalam penyelenggaraan Diklat yang diukur berdasarkan keberhasilan kinerja.

Perencanaan kinerja nantinya dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan serta penyelenggaraan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Melalui manajemen kinerja menurut (Baharun, 2016) dapat menunjukkan keunggulan dan kelebihan dengan memiliki komitmen pada dalam peningkatan mutu serta kualitas dalam suatu organisasi dimana manajemen kinerja tersebut haruslah terencana, sistematis dan memiliki komitmen yang jelas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Perkembangan teknologi dijadikan alat untuk dapat meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia, hal ini disampaikan oleh (Kusnaini, Kurniati, & Krisdianto, 2019) dalam tulisannya menyampaikan bahwa dengan adanya pelatihan dalam menggunakan Teknologi untuk para karyawan akan mengakibatkan pencapaian keberhasilan kinerja sesuai dengan target yang diharapkan yaitu ketepatan waktu kinerja yang sudah dirancang dalam bentuk *timeline* dan berisikan tentang rencana kinerja dalam jangka waktu satu bulan, serta kesesuaian target kinerja yang berisikan

tentang rencana kerja satu tahun. Penerapan manajemen kinerja dengan menggunakan teknologi sudah dilakukan oleh beberapa instansi atau lembaga seperti yang tulis didalam artikel (Zulkifli, 2019) pada sebuah perguruan tinggi mengukur tingkat kinerja pegawai dan dosen dengan menggunakan *performace system* dimana suatu sistem dapat dikembangkan melalui pengamatan serta cara penilaian dengan cara wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja akan membantu dalam mendorong inovasi serta kreatifitas dalam meningkatkan dalam proses pembelajaran dalam bentuk penerapan teknologi digital, dimana hal ini tidak lepas dari bentuk kurikulum yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan visi, misi serta tujuan perguruan tinggi tersebut.

c. Pola dalam penerapan manajemen kinerja untuk peningkatan mutu pendidikan

Berbicara tentang mutu, organisasi, lembaga maupun instansi swasta maupun pemerintahan berlomba-lomba meningkatkan hal tersebut yang disesuaikan dengan tujuan yang telah dibuat. Meningkatkan mutu tidak bisa lepas dari peran manajemen kinerja karena mutu berhubungan dengan kualitas suatu organisasi dengan menunjukkan kinerja organisasi, artinya hasil kerja dari suatu organisasi tersebut akan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi. Apalagi saat ini pemerintah sedang berfokus kepada peningkatan kualitas mutu pendidikan disebabkan karena pendidikan menjadi pondasi dalam kemajuan suatu bangsa yang berkarakter sehingga nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang siap bersaing baik ditingkat nasional maupun di tingkat internasional. Terdapat beberapa pengertian mutu pendidikan yang diperoleh dari artikel ilmiah antara lain :

1. Menurut (Suti, 2011) mutu pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari sisi normatif dan segi deskriptif, dimana dari segi normative mutu pendidikan yaitu manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal, sedangkan dari segi deskriptif mutu pendidikan adalah dilihat dari prestasi dan hasil kualitas belajar. Sehingga mutu pendidikan merupakan suatu keunggulan yang dilakukan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien sehingga

akan menghasilkan bidang akademis dan non akademis yang unggul dalam menyelesaikan suatu pembelajaran tertentu.

2. Sedangkan menurut (Cahyana, 2010) mutu pendidikan mengacu kepada proses pendidikan dan hasil pendidikan dimana proses pendidikan meliputi metodologi pembelajaran sarana sekolah dukungan administrasi sampai ke sumber daya lainnya yang akan menciptakan suasana menjadi kondusif. Mutu pendidikan lebih ke hasil atau *output* yang mana harus dirumuskan terlebih dahulu oleh pihak sekolah sehingga nantinya akan jelas target yang akan dicapai di setiap periode waktunya.
3. (Fitrah, 2017) mengungkapkan bahwa mutu adalah sesuatu yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan permintaan pelanggan atau pasar sehingga akan menghasilkan kualitas yang berguna bagi suatu lembaga atau instansinya. Mutu pendidikan tidak semata-mata terfokus pada penyediaan faktor input pendidikan akan tetapi lebih memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi proses pendidikan dan pembelajaran. Input pendidikan menjadi hal yang harus ada dengan memperhatikan batasan-batasan tertentu tapi tidak menjadi jaminan dapat dilakukan secara otomatis untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dari beberapa pengertian mutu pendidikan adalah kualitas yang baik dalam memberikan hasil yang unggul melalui proses pembelajaran sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi kepada pendidikan sesuai dengan tujuan, visi, misi serta sasaran yang ada di lembaga pendidikan tersebut dengan melibatkan semua pihak. Mutu pendidikan berarti hasil serta kualitas yang diharapkan, dimana hal tersebut dapat didukung oleh manajemen kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Bentuk serta pola dari manajemen kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan mutu

pendidikan. Seperti yang dipaparkan dalam tulisan (Hidayah, 2018) beberapa pola dari manajemen kinerja adalah kepuasan kerja serta budaya organisasi.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dimana semakin puas pegawai dalam melakukan pekerjaan maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan yang mana ini akan berdampak kepada peningkatan produktifitas dari pegawai tersebut. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap strategi yang dilakukan dalam menanggapi perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar organisasi. Semakin suatu organisasi dapat menanggapi perubahan tersebut maka akan semakin bagus kualitas atau mutu yang dihasilkan oleh organisasi sehingga dapat mendukung kemajuan dan keunggulan suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Bentuk dan pola dalam menerapkan manajemen kinerja bisa dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Baharun, 2016) dimana melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, akan mampu mencapai tujuan kelembagaan yang sesuai dengan tuntutan global yang harus dikelola secara profesional dengan memiliki keunggulan-keunggulan sebagai ciri khas dari lembaga yang memiliki komitmen mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan peran kepemimpinan yang ada di sekolah yaitu kepala sekolah seperti yang dipaparkan oleh (Fitrah, 2017) bahwa peran kepala sekolah adalah penting karena dapat meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Peran dari kepala sekolah harus benarlah memonitoring dan mengevaluasi terhadap visi dan misi dari program-program yang telah ditetapkan, sehingga dapat merumuskan dan menganalisa program apa saja yang akan dilakukan selanjutnya secara maksimal. Disisi lain kepala sekolah juga dapat menjadi kepemimpinan yang mana melakukan evaluasi, kinerja-kinerja guru, staf dan lingkungan sekolah yang mana dapat digunakan untuk memperhatikan masyarakat. Dari beberapa penelitian diatas dapat didapat bahwa pola manajemen kinerja adalah dalam bentuk peningkatan kualitas

kerja sehingga nantinya akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga akan memberikan dampak positif demi kemajuan lembaga dengan menampilkan ciri khas dari keunggulan mutu pendidikan di suatu lembaga tersebut, selain itu peran peningkatan kemampuan kualitas kinerja sumber daya manusia dapat dijadikan pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan.

d. Strategi penerapan manajemen kinerja untuk peningkatan mutu pendidikan Hindu di era revolusi industri 4.0

Peningkatan mutu dibidang pendidikan tidak hanya dilakukan dikalangan pendidikan umum saja tetapi juga dilakukan di pendidikan berbasis keagamaan dalam hal ini pendidikan Hindu. Jika kualitas pendidikan Hindu bagus maka akan menghasilkan sumber daya Hindu yang berkarakter dan siap bersaing dengan tidak mengabaikan norma dan ajaran yang ada di pendidikan Agama Hindu. Menurut (Sudarsana, 2017) pendidikan agama Hindu merupakan kaidah-kaidah atau norma-norma yang digunakan untuk menuntun umat manusia dalam bertindak baik agar terciptanya hidup rukun dan damai serta membentuk manusia yang selalu berbhakti kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa dengan penuh cinta kasih kasi yang mana sesuai dengan ajaran agama Hindu. Pendidikan Agama Hindu juga menjadi hal yang sangat penting dalam membimbing umat manusia untuk menjadikan manusia yang memiliki budi pekerti dengan menanamkan rasa cinta dan kasih kepada sesama baik serta kepada ajaran agamanya. Melalui pendidikan Agama Hindu dapat meningkatkan menguatkan karakter masyarakat Hindu yang nantinya dapat bersaing ditingkat nasional maupun tingkat internasional dengan tetap memiliki budi pekerti yang luhur sesuai dengan ajaran agama. Mutu pendidikan menjadi hal yang penting untuk menunjang kualitas penerapan pendidikan agama Hindu kepada para generasi muda khususnya dan masyarakat, secara umum ada beberapa cara yang digunakan dalam menerapkan manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu seperti yang dipaparkan diatas. Selain itu adapula beberapa cara yang digunakan mengingatkan perkembangan jaman saat ini tidak lepas dari

penggunaan teknologi informasi, seperti yang disampaikan pada beberapa tulisan sebagai berikut :

- 1) (Merliana, 2019) menyimpulkan bahwa dengan menampilkan berbagai macam inovasi dalam pembelajaran pendidikan agama Hindu maka akan membuat proses belajar mengajar menjadi lebih menyenangkan dan lebih dari itu akan memotivasi para generasi muda Hindu untuk tetap melestarikan budaya Hindu yang ada. Perkembangan teknologi saat ini telah memanfaatkan aplikasi-aplikasi berbasis android dimana para peserta didik akan langsung mengimplementasikannya dengan mudah serta dapat membantu para tenaga pengajar dalam memperkenalkan berbagai macam materi yang berhubungan dengan pembelajaran ajaran agama Hindu sehingga proses belajar mengajar akan menjadi lebih efektif dan efisien.
- 2) (Erwinsyah, 2018) peningkatan kinerja di bidang pendidikan dimasa yang akan datang memerlukan teknologi informasi yang mana tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi sebagai senjata dalam keberhasilan dunia pendidikan yang akan mampu bersaing di pasar global. Penerapan teknologi mampu membuat proses pembelajaran menjadi lebih bervariasi dan lebih menarik. Selain itu teknologi informasi juga dapat meningkatkan kinerja guru dimana dapat dilihat dari pelayanan kepada peserta didik akan menjadi lebih cepat dan efisien, tidak mengeluarkan banyak biaya, serta dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam menggunakan media teknologi informasi dalam proses pembelajaran.
- 3) (Muhson, 2010) berpendapat bahwa perkembangan media pembelajaran dalam penggunaan teknologi informasi sudah menjadi suatu tuntutan, walaupun dalam penggunaanya media tersebut sangatlah memerlukan keahlian khusus. Media pembelajaran menjadi alat bantu yang dapat digunakan dalam proses belajar mengajar dimana alat tersebut akan

membantu peserta didik dalam mencerna dan memahami materi pelajaran. Media pembelajaran tidak hanya sebagai alat bantu saja, tetapi digunakan oleh tenaga pendidik untuk membawa informasi serta pesan pembelajaran. Media pembelajaran berbasis TI dapat berupa internet, intranet, mobile phone dan Flashdisk. Penggunaan media pembelajaran dapat memperlancar proses pembelajaran dan mengoptimalkan hasil belajar untuk itu sebagai pendidik seharusnya mampu memilih dan mengembangkan media yang tepat agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting dalam era revolusi industry 4.0 dimana digunakan sebagai alat untuk mendukung dalam proses belajar mengajar, selain itu digunakan untuk menyampaikan informasi sehingga para peserta didik akan lebih mudah menyerap ilmu yang disampaikan oleh tenaga pendidik dalam pembelajaran.

Proses pembelajaran pendidikan agama Hindu dapat menggunakan teknologi informasi dalam penerapan peningkatan mutu pendidikan, dimana media pembelajaran tersebut nantinya akan membantu dalam penguatan dan membuat para peserta didik menjadi lebih tertarik dalam proses belajar mengajar. Adapun beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam menerapkan manajemen kinerja di era revolusi 4.0 adalah :

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya guru agama Hindu yang memiliki peran sebagai tenaga pendidik. Guru harus memiliki inovasi dan kreatif dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Hindu yaitu pada proses belajar mengajar yaitu dengan menggunakan teknologi informasi sebagai media pembelajaran yang menarik dan menyenangkan. Misalnya guru dapat menggunakan media video atau teknologi youtube untuk memutar film-film yang berhubungan dengan ajaran agama Hindu. Selain itu peningkatan kualitas juga dapat dilakukan dengan melakukan training

atau diklat bagi guru Agama Hindu dalam menerapkan teknologi informasi yang inovatif.

- 2) Pengukuran dan penilaian kinerja yang dilakukan oleh para guru agama Hindu dengan memberikan angket kepada para peserta didik untuk menilai para guru. Evaluasi tersebut dilakukan untuk mengukur kemampuan guru dalam mentransfer ilmunya kepada para peserta didik, sehingga hal tersebut dapat dijadikan dasar dari organisasi atau sekolah untuk melihat tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh pihak sekolah. Selain itu dengan adanya evaluasi dapat membantu para tenaga pendidik untuk meningkatkan motivasinya yaitu memnggerakkan diri dalam melakukan proses belajar mengajar terutama dalam mentransfer ajaran agama Hindu yang nantinya dapat dijadikan dasar dalam menghasilkan siswa yang berkarakter dalam menerapkan nilai-nilai perilaku manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa/Ida Sang Hyang Widhi Wasa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran sikap perasaan serta perbuatan yang sesuai dengan ajaran agama Hindu.

IV. Kesimpulan

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menghasilkan siswa yang berkarakter perlu adanya penguatan norma-norma ajaran agama Hindu yaitu melalui proses pembelajaran pendidikan agama Hindu. Pendidikan agama Hindu memerlukan peningkatan mutu serta kualitas dalam mentransfer ilmu dan ajarannya, dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan penerapan manajemen kinerja. Manajemen kinerja diimplementasikan dalam bentuk peningkatan kualitas, dalam hal ini guru sebagai sumber daya manusia dimana tenaga pendidik (guru) dapat menerapkan teknologi informasi sebagai media pembelajaran yang inovatif dan kreatif sehingga akan menghasilkan proses belajar mengajar yang lebih

menyenangkan dan bermutu. Selain itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan terhadap para guru Agama Hindu sebagai tenaga pendidik, yang mana hasil dari evaluasi tersebut dapat meningkatkan motivasi para tenaga pendidik untuk selalu membenahi diri dan melakukan inovasi serta kreatif sehingga peserta didik akan lebih bersemangat dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Daftar Pustaka

- Al Yakin, A. (2019). *Manajemen kelas di era industri 4.0*. *Jurnal Pegguruang Conference Series*, 1(1), 11–15.
- Anton, O., Prihartono, W., & Sos, S. (2016). *Surat Kabar & Konvergensi Media (Studi Deskriptif Kualitatif Model Konvergensi Media Pada Solopos)*. *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 4(1), 105–116. <https://doi.org/10.12928/channel.v4i1.4210>
- Baharun, H. (2016). *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam*. *Jurnal I Lmu Tarbiyah “ At - Tajdid*, 5(2), 243–262.
- Cahyana, A. (2010). *Upaya Peningkatan Mutu Sekolah melalui Satuan Otonomi Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16(2), 109. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v16i2.437>
- Erwinskyah, A. (2018). *Penerapan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dalam Menunjang Kinerja Guru*.
- Fitrah, M. (2017). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Hidayah, S. N. (2018). *Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi*. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 23–34. <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-02>
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Kusnaini, N., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2019). *Peran Pelatihan Karyawan Pada Penggunaan Information and Technology (It) Dalam Pencapaian Keberhasilan Kinerja Di Era Industri 4 . 0*. *JIAGABI*, 8(1), 33–40.
- Merliana, N. P. E. (2019). *Pemanfaatan Teknologi Informasi Berbasis Android Sebagai Media dalam Pembelajaran Hindu*. *Satya Widya: Jurnal Studi Agama*, 1(1), 37–53. <https://doi.org/10.33363/swjsa.v1i1.54>
- Muhson, A. (2010). *Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi*. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, VIII(2), 1–10.

- Rohida, L. (2018). *Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarsana, I. K. (2017). *Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Hindu Melalui Efektivitas Pola Interaksi Dalam Pembelajaran Di Sekolah*. *Prosiding Semaya 2, (Semaya II)*, 134–142.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susanti, I., Hubeis, A. V., & Kuswanto, S. (2012). *Perancangan Manajemen Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Ancangan Management By Objectives (Mbo) Dan Perspektif Balanced Scorecard*. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, Vol. 9, pp. 43–58.
- Suti, M. (2011). *Strategi Peningkatan Mutu di Era Otonomi Pendidikan*. *Jurnal Medtek*, 6(1), 1–10.
- Tulim, A. (2018). *Penguatan Pendidikan Karakter Perspektif Manajemen Dalam Era Millenial Industri 4.0*. *Prosiding Seminar Nasional Era Industri (SNEI)*, 1(1), 77–84.
- Widana, I. N. M. (2019). *POLA DAN AKTIFITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER*. *Prosiding Seminar Nasional Dharma Acarya Ke 1*, 191–200.
- Zulkifli. (2019). *Analisa Pengukuran Kinerja Karyawan Di Era Revolusi Industri 4.0*. *Lentera*, 3(2), 21–26.