

MANAJEMEN BERBASIS KINERJA UNTUK MENGELOLA SISTEM PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA NURUL FALAH CIPUTAT

Rakha Putra Setya¹, Raden Adjeng Ayu Mutiara Herda Azzahra², Hesti Kusumaningrum³

e-mail: rakha.setya22@mhs.uinjkt.ac.id¹, ayu.herda22@mhs.uinjkt.ac.id²,
hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id³

Manajemen Pendidikan
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstrak

Manajemen strategi berbasis kinerja pendidikan dapat dikatakan sebagai proses perencanaan, pengukuran, penilaian, dan evaluasi kinerja personalia untuk mewujudkan tujuan pendidikan serta mengoptimalkan potensi diri personalia. Peran kepala MIS Nurul Falah tentu dituntut untuk dapat mengelola sistem pendidikan yang ada di Madrasah dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala MIS Nurul Falah mengelola manajemen berbasis kinerja terhadap personalia yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi literatur menggunakan buku, artikel ilmiah, dan dokumen yang didukung dengan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode analisis data wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam mengelola manajemen berbasis kinerja menggunakan sistem rekrutmen, orientasi, pemberdayaan dan pengorganisasian, kompensasi, pengembangan dan pelatihan, evaluasi, dan pemberhentian. Melalui sistem tersebut kepala madrasah terbukti secara objektif dapat mengelola sistem pendidikan yang ada di Madrasah dengan baik, menghasilkan pendidikan yang optimal, dan menemukan solusi serta program kerja yang tepat.

Keywords: Manajemen, Strategi, Kinerja, Pendidikan, Kepala Madrasah.

Abstract

Strategic management based on educational performance can be said to be a process of planning, measuring, assessing, and evaluating personnel performance to realize educational goals and optimize personnel's potential. The role of the head of MIS Nurul Falah is certainly required to be able to manage the education system in Madrasah properly. This study aims to determine how the strategy of the head of MIS Nurul Falah manages performance-based management of existing personnel. The research method used in this research is literature study research using books, scientific articles, and documents supported by descriptive qualitative research with interview and observation data analysis methods. The results of this study indicate that the madrasah head in managing performance-based management uses a system of recruitment, orientation, empowerment and organization, compensation, development and training, evaluation, and dismissal. Through this system, the madrasah head is objectively proven to be able

Manajemen Berbasis Kinerja Untuk Mengelola Sistem Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat

Rakha Putra Setya¹, Raden Adjeng Ayu Mutiara Herda Azzahra², Hesti Kusumaningrum³

to manage the existing education system in Madrasah properly, produce optimal education, and find the right solutions and work programs.

Keywords: *Management, Strategy, Performance, Education, Madrasah Head*

A. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja dalam pendidikan lebih dari sekedar mengelola sistem menuju garis bawah hasil prestasi siswa. Manajemen kinerja dalam pendidikan adalah tentang sebuah siklus berkelanjutan peningkatan pengajaran dan kinerja siswa. Setiap siklus terlibat dalam dialektika antara praktik pembelajaran dan hasil siswa, dengan tujuan untuk terus meningkatkan pembelajaran praktik dengan cara yang terus meningkatkan prestasi siswa. Dalam menerapkan kebijakan Manajemen Kinerja, sekolah harus menetapkan kinerja sebagai tujuan penyelenggaraan pendidikan. Pencapaian manajemen kinerja tersebut menjadi benchmarking bagi sekolah dalam menjalankan kerjanya (Nazarudin, 2020).

Strategi manajemen kinerja dikenal juga sebagai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Strategi MSDM adalah strategi yang dimiliki oleh setiap instansi pendidikan atau lembaga pendidikan yang digunakan untuk menyelesaikan persoalan yang seringkali muncul dalam dunia pendidikan yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia dari personalia pendidikan. Strategi SDM haruslah mengarah pada pengembangan kemampuan manajerial dan teknis karyawan dan manajer untuk kemudian dapat di manfaatkan secara optimal dalam menjalankan bisnis perusahaan. Strategi fungsional ini juga meliputi elemen fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri seperti:

1. Rekrutmen, seleksi dan orientasi.
2. Pengembangan karir dan pelatihan.
3. Kompensasi.
4. Evaluasi, disiplin dan pengembangan.
5. Kesempatan kerja yang adil.

Semua fungsi tersebut dirancang sedemikian rupa sehingga dapat membentuk suatu keunggulan perusahaan dalam bidang SDM yang nantinya tentu akan dapat mendorong terciptanya suatu *distinctive competencies* (Rahim, 2020).

Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah didirikan pada tahun 1986 di Jalan Kecubung 1, Kecamatan Ciputat, Kelurahan Sawah Baru, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Meskipun awalnya berfungsi sebagai pusat kegiatan masyarakat, seiring waktu, madrasah ini berkembang pesat dan saat ini memiliki status sebagai Madrasah Ibtidaiyah. Pengelolaannya dilakukan oleh keluarga, anak, dan kerabat, dan telah mengalami pertumbuhan signifikan dari awal yang hanya memiliki sekitar 20 murid. Pada tahap awal, rekrutmen murid dilakukan melalui metode *door-to-door*, dengan informasi tersebar secara lisan di masyarakat sekitar. Sejak pendiriannya, MI Nurul Falah terus berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan memberdayakan masyarakat melalui pelayanan pendidikan yang holistik.

Profil lembaga terkait SDM pendidikan di MI Nurul Falah menunjukkan bahwa jumlah guru dan tenaga kependidikan sebanyak 25 orang. Semua guru tersebut merupakan guru tetap. Dari jumlah tersebut, terdapat 8 guru yang sudah bersertifikasi, terdiri dari 2 guru laki-laki dan 6 guru perempuan. Selain itu, terdapat 3 guru yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdiri dari 1 guru laki-laki dan 2 guru perempuan, yang juga sudah bersertifikasi. Pendidikan guru di MI Nurul Falah bervariasi, dengan 3 guru laki-laki dan 15 guru perempuan memiliki gelar S1. Ada 1 guru dengan gelar diploma, 1 guru laki-laki dan 2 guru perempuan memiliki gelar S2, sementara tidak ada guru yang memiliki gelar S3.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur yang didukung dengan penyajian data kualitatif deskriptif. Penelitian studi literatur adalah proses penyajian data yang bersumber dari buku, artikel ilmiah, dan dokumen lainnya. Sedangkan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatannya diarahkan kepada latar dan individu secara holistik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kuncinya, teknik pengumpulan data dilakukan secara mengolah data yang berupa wawancara dan

observasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil daripada penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Waktu penelitian dilakukan pada hari Rabu, 15 November 2023 s.d Senin, 25 November 2023. Tempat penelitian bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah dengan tempat lokasi JL. KECUBUNG I RT 005/02, Sawah Baru, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Prov. Banten.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam ranah pendidikan dianggap mencapai mutu optimal ketika seluruh proses, termasuk perencanaan, rekrutmen, orientasi, pemberdayaan, dan pengorganisasian SDM, dapat diimplementasikan secara efektif. Faktor-faktor seperti kompensasi, pelatihan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, dan pemberhentian terintegrasi untuk mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Strategi penerapan konsep hadiah, hukuman, dan pemberhentian pegawai dianggap sebagai bagian integral dalam manajemen kinerja, menjadikan sistem SDM pendidikan responsif dan berkualitas (Rahim, 2020). Berikut hasil dan pembahasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Rekrutmen di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Langkah pertama dalam manajemen kinerja yang dipimpin oleh kepala sekolah adalah rekrutmen, atau dikenal juga sebagai "Recruiting," merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengatasi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Setiani, 2021). Proses rekrutmen melibatkan beberapa tahapan, di antaranya seleksi, tes, dan orientasi. Seleksi sumber daya manusia merupakan langkah penting dalam rekrutmen, yang melibatkan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi dengan tepat, khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas, risiko, dan spekulatif. Pentingnya kualitas tenaga pendidik terlihat dari berbagai aspek, seperti

disiplin kerja dan kemampuan mengajar. Faktor-faktor ini berkontribusi pada hasil akhir berupa guru yang berprestasi dan memiliki kualitas pendidikan yang baik. Efektivitas sekolah dapat diukur dari sejauh mana hasil kegiatan organisasi sekolah memenuhi atau bahkan melampaui tujuan organisasi tersebut (Andriyani & Mitrohardjono, 2020).

MI Nurul Falah mengadopsi teori perencanaan dengan menerapkan analisis kebutuhan serta melibatkan tahap perencanaan lainnya. Selain itu, prinsip rekrutmen yang diterapkan adalah “the right man on the right place,” menekankan kesesuaian individu dengan posisi yang tepat sesuai keahlian dan keterampilannya. Perencanaan dan Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan MI Nurul Falah Ciputat, Sawah Baru sudah terealisasikan dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat yang menyatakan program perencanaan rekrutmen dan seleksi guru pada MIS Nurul Falah dikelola oleh yayasan dimulai dengan pembukaan lowongan pekerjaan yang merinci persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Pengumuman lowongan pekerjaan dilakukan melalui media sosial dan memungkinkan interaksi langsung dengan calon pelamar. Berkas lamaran diterima oleh sekolah, yang kemudian diteruskan ke yayasan untuk seleksi lebih lanjut. Proses seleksi melibatkan kriteria yang telah ditetapkan seperti penilaian keterampilan dan lain sebagainya. Keputusan penerimaan guru dibuat oleh yayasan dan dikomunikasikan kepada sekolah. Kemudian akan memberikan pemberitahuan resmi kepada guru yang diterima, termasuk informasi jadwal mulai bekerja dan persyaratan administratif beserta jobdesc yang harus dikerjakan (Amin Chumaedi, 2023).

Dengan adanya peraturan yang terbentuk, SDM Pendidikan MI Nurul Falah dapat memahami hak dan kewajibannya secara jelas. Keterangan yang sistematis dalam peraturan menciptakan kejelasan yang dibutuhkan oleh para tenaga pendidik. Dengan demikian, suasana kerja menjadi lebih baik, dan potensi kesalahan dapat diminimalisir. Kesejahteraan dan kenyamanan SDM Pendidikan diupayakan

melalui kejelasan hak dan kewajiban yang tertulis secara rinci dalam dokumen peraturan.

2. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Orientasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Dalam konteks orientasi Marihot Tua Efendi Hariandja, menggambarkan orientasi sebagai suatu program yang bertujuan memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijaksanaan, nilai-nilai, keyakinan, dan rekan kerja. Selama masa orientasi, pegawai diperkenalkan pada aspek-aspek umum dan spesifik organisasi, termasuk struktur, deskripsi pekerjaan, peraturan, dan tugas yang akan dilimpahkan (Deni & Riswanto, 2019). Orientasi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan bertujuan memudahkan guru baru agar lebih familiar dengan lingkungan kerja. Selain itu, orientasi juga berperan dalam membangun hubungan interpersonal antara guru, sesama guru, guru dengan murid, dan guru dengan lingkungan masyarakat. Tahapan orientasi yang efektif bagi guru baru di lembaga pendidikan melibatkan beberapa langkah kunci. Perkenalan pada awalnya memberikan guru gambaran mendalam tentang unit kerjanya, termasuk tugas-tugas yang harus diemban dalam proses pembelajaran. Penjelasan terkait tujuan lembaga, seperti visi, misi, nilai-nilai, budaya, dan struktur lembaga, menjadi langkah berikutnya. Informasi ini tidak hanya membantu guru baru memahami lembaga secara lebih baik, tetapi juga membangkitkan motivasi dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mendukung tujuan pendidikan lembaga.

Lembaga pendidikan dipandang sebagai sarana untuk bersosialisasi, di mana orientasi lembaga membuka wawasan baru mengenai dunia luar. Sosialisasi terhadap kebijakan lembaga, terutama yang terkait dengan sumber daya manusia, karir, reward, hubungan kepegawaian, target kerja, penilaian, kode etik, dan sebagainya, menjadi penting. Langkah ini memastikan bahwa guru memahami norma-norma lembaga yang berlaku. Selanjutnya membuka jalur komunikasi merupakan upaya berkelanjutan yang mempermudah guru baru dalam menyampaikan aspirasi atau pertanyaan mengenai pekerjaan atau tugas yang

diemban. Terakhir, proses monitoring menjadi tahapan penting dalam mengukur kinerja guru baru. Setelah disosialisasikan dengan target kerja yang harus dicapai, monitoring membantu guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, keseluruhan tahapan orientasi ini membentuk dasar yang kuat bagi integrasi dan kesuksesan guru baru di lembaga pendidikan (Kusuma & Maunah, 2023).

MI Nurul Falah menerapkan teori orientasi dengan fokus pada penguatan komunikasi langsung selama masa orientasi. Pendekatan ini memastikan bahwa informasi dan arahan disampaikan secara jelas kepada peserta orientasi, membantu mereka memahami lingkungan sekolah dan proses pembelajaran dengan lebih baik. Program Orientasi Sumber Daya Manusia Pendidikan MI Nurul Falah Ciputat, Sawah Baru belum secara terstruktur terealisasikan namun terdapat alternatif untuk menggantikan program orientasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat yang menyatakan program orientasi guru baru yang terstruktur dan sistematis belum ada, namun dalam pengenalan jobdesc dan peraturan sekolah, Pak Amin menjelaskannya secara rinci kepada guru baru. Penjelasan yang diberikan mencakup detail peraturan sekolah, memberikan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh guru baru. Adanya peraturan yang terdefinisi dengan baik membantu guru baru untuk memahami dengan lebih baik job desk mereka dan aturan-aturan yang berlaku di lingkungan sekolah. Orientasi formal belum ada, namun komunikasi langsung dan pengenalan detail oleh Pak Amin memberikan landasan yang kuat bagi integrasi guru baru ke dalam lingkungan kerja (Amin Chumaedi, 2023).

Dapat dikatakan bahwa langkah-langkah yang seharusnya terdapat dalam orientasi belum sepenuhnya terimplementasi. Adanya beberapa langkah seperti komunikasi langsung telah memberikan dampak positif pada pemahaman guru terhadap tugas dan lingkungan kerja. Guru baru mendapatkan pemahaman awal yang baik mengenai peraturan dan tugas mereka melalui penjelasan dari kepala

sekolah dan rekan kerja. Efek positifnya adalah terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana guru baru dapat merasa diterima dan nyaman. Komunikasi langsung juga membantu mengurangi ketidakpastian dan kebingungan guru baru terkait pekerjaan mereka. Saran untuk lebih meningkatkan orientasi adalah dengan merancang program yang lebih terstruktur, mencakup langkah-langkah yang detail sesuai dengan kebutuhan guru baru. Melibatkan seluruh staf dalam proses orientasi dapat memperkuat integrasi dan rasa kebersamaan di antara anggota tim. Peningkatan komunikasi dan penyediaan materi orientasi yang lebih komprehensif akan memberikan kontribusi positif dalam memastikan kesuksesan dan adaptasi optimal bagi guru baru di MI Nurul Falah.

3. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Pemberdayaan dan Pengorganisasian di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Dalam konteks Pemberdayaan Secara etimologis, pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti “kemampuan. Menurut Jim, secara konseptual pemberdayaan atau pemberkuasaan (empowerment) berasal dari kata power” (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk mendorong atau membangun serta memotivasi kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya mengembangkan kekuatan yang mereka miliki (Apriadi Siregar & Dkk, 2022).

Dalam konteks Pengorganisasian, Pengertian Pengorganisasian berasal dari kata organizing yang mempunyai arti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sehingga mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lainnya. Proses pengorganisasian SDM pendidikan melibatkan beberapa tahap kunci. Pertama, langkah awal adalah mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, struktur organisasi ditentukan dengan memperhatikan pembagian tugas, tanggung jawab, dan hierarki yang efektif (Apriadi Siregar & Dkk, 2022).

Proses ini juga mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara staf dan tenaga kependidikan. Kualifikasi dan kriteria seleksi ditetapkan untuk memastikan bahwa setiap individu yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pengembangan program pengembangan SDM menjadi aspek krusial, dimana staf diberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Evaluasi kinerja menjadi langkah berkelanjutan dengan tujuan menilai pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Manajemen konflik dan peningkatan hubungan kerja juga merupakan bagian integral dari proses ini, di mana pembinaan dan komunikasi efektif menjadi kunci utama. Terakhir, penyusunan kebijakan dan prosedur SDM yang jelas diperlukan untuk mengelola aspek rekrutmen, promosi, penggajian, dan manajemen kinerja secara teratur. Semua tahapan ini membentuk kerangka kerja untuk pengorganisasian SDM pendidikan yang efektif.

MI Nurul Falah menerapkan teori pemberdayaan dan pengorganisasian dengan melaksanakan identifikasi kebutuhan, diikuti oleh perencanaan dan desain program yang mencakup tujuan jelas dan sumber daya yang dibutuhkan. Program ini kemudian diimplementasikan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan. Proses ini diperkuat oleh pemantauan dan evaluasi untuk menilai efektivitasnya, yang diikuti dengan dukungan dan pembinaan untuk memberikan motivasi dan panduan. Partisipasi aktif ditekankan, mendorong individu atau kelompok untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan kontribusi positif di lingkungan pendidikan.

Dalam Pengorganisasian MI Nurul Falah menerapkan teori tahapan pengorganisasian yaitu merencanakan kebutuhan dalam rapat kerja, mendiskusikan dan membagi tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara staf dan tenaga pendidik. Kualifikasi dan kriteria seleksi ditetapkan untuk memastikan bahwa setiap individu yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Terakhir, penyusunan kebijakan dan prosedur SDM yang jelas. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin

sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat menyatakan pemberdayaan dan pengorganisasian SDM MI Nurul Falah telah menjadi fokus utama yang ditekankan oleh Pak Amin. Kepala sekolah yang berperan sebagai edukator, manajer, supervisor, dan motivator. Tugas ini mencakup pengembangan kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sosial, dan supervisi. Dalam praktiknya, Pak Amin secara rutin melakukan supervisi terhadap perencanaan pembelajaran, RPP, dan pelaksanaan pembelajaran. Proses ini melibatkan perencanaan, identifikasi kebutuhan melalui rapat kerja madrasah, dan pembahasan manajemen kinerja, termasuk struktur organisasi sekolah, pembagian tugas, kompensasi dan masih banyak lagi. Implementasi keputusan dilibatkan melalui keterlibatan para guru. Setelah itu Pak Amin memantau dan mensupervisi pelaksanaannya. Setelah supervisi, Pak Amin berkomunikasi dengan guru untuk memberikan perbaikan dan saran. Kendala yang mungkin terjadi adalah kendala pribadi guru, seperti sakit atau izin, yang dapat menghambat atau menunda pelaksanaan (Amin Chumaedi, 2023).

Melalui analisis data tersebut pemberdayaan dan pengorganisasian SDM MI Nurul Falah telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip teori manajemen sumber daya manusia. Proses perencanaan, termasuk partisipasi guru dalam rapat kerja, menghasilkan manajerial kerja dan program kerja yang mencerminkan struktur organisasi yang baik. Peran kepala sekolah sebagai supervisor yang berfokus pada pengembangan keterampilan guru juga positif sesuai dengan teori pemberdayaan SDM. Proses supervisi melibatkan pengembangan kurikulum, metode pengajaran, dan manajemen kelas, menunjukkan komitmen lembaga pada pertumbuhan profesional guru. Upaya ini menciptakan organisasi yang terstruktur dan mendukung pertumbuhan guru dalam konteks pendidikan MI Nurul Falah.

4. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Dalam Konteks Kompensasi, kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi dapat bersifat langsung (seperti gaji dan upah) atau tidak langsung

(seperti bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar). Tujuan kompensasi adalah untuk memperbaiki kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi karyawan. Proses kompensasi dalam bidang pendidikan melibatkan beberapa langkah penting. Pertama, pemimpin organisasi atau manajemen perlu memastikan keputusan dan kebijaksanaan terkait jenis kompensasi yang akan diberikan kepada guru. Kedua, proses pengadaan kompensasi, termasuk gaji, upah, serta insentif atau bonus. Ketiga, pengawasan terhadap sistem kompensasi harus dilakukan oleh pemimpin organisasi atau manajemen untuk memastikan pemberian kompensasi sesuai dengan kebijaksanaan yang berlaku. Keempat, pemimpin perlu menyadari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena kompensasi dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Dalam keseluruhan proses kompensasi, penting untuk menjaga konsistensi dan kesesuaian dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

MI Nurul Falah menerapkan teori kompensasi dengan memprioritaskan prinsip transparansi dan keadilan. Hal ini berarti bahwa dalam kebijakan kompensasi dan mutasi, mereka berusaha untuk menjaga keterbukaan dan keadilan agar keputusan tersebut dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh semua pihak terkait. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat menyatakan sistem kompensasi di MI Nurul Falah diatur berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Pembagian kompensasi disesuaikan dengan bidang dan tanggung jawab guru. Kompensasi diberikan pertama kepada guru yang sudah bersertifikasi dan menjadi PNS, sertifikasi non-PNS, atau guru yang sedang menempuh sertifikasi. Kriteria lain yang mempengaruhi besaran kompensasi adalah guru yang murni mengajar tanpa adanya bantuan. Guru yang mengajar dalam kegiatan ekstrakurikuler juga mendapatkan tambahan kompensasi. Selain itu, ada perbedaan dalam kompensasi antara guru yang telah bersertifikasi dengan beban mengajar di atas 24 jam dan yang di

bawahnya. Guru yang sudah bersertifikasi dan melebihi beban mengajar 24 jam hanya dibayarkan kompensasi untuk 6 jam, karena sisanya sudah ditanggung oleh pemerintah. Namun, bagi guru yang belum bersertifikasi, mereka mendapatkan dua tunjangan, yakni dari sekolah dan yayasan, yang bersumber dari dana yang dihasilkan oleh lembaga tersebut. Selain itu, para guru di MI Nurul Falah juga mendapatkan tunjangan kesehatan melalui BPJS yang ditanggung oleh sekolah (Amin Chumaedi, 2023).

Sistem kompensasi di MI Nurul Falah diatur berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Pembagian kompensasi disesuaikan dengan bidang dan tanggung jawab guru. Kompensasi diberikan pertama kepada guru yang sudah bersertifikasi dan menjadi PNS, sertifikasi non-PNS, atau guru yang sedang menempuh sertifikasi. Kriteria lain yang mempengaruhi besaran kompensasi adalah guru yang murni mengajar tanpa adanya bantuan. Guru yang mengajar dalam kegiatan ekstrakurikuler juga mendapatkan tambahan kompensasi. Selain itu, ada perbedaan dalam kompensasi antara guru yang telah bersertifikasi dengan beban mengajar di atas 24 jam dan yang di bawahnya. Guru yang sudah bersertifikasi dan melebihi beban mengajar 24 jam hanya dibayarkan kompensasi untuk 6 jam, karena sisanya sudah ditanggung oleh pemerintah. Namun, bagi guru yang belum bersertifikasi, mereka mendapatkan dua tunjangan, yakni dari sekolah dan yayasan, yang bersumber dari dana yang dihasilkan oleh lembaga tersebut. Selain itu, para guru di MI Nurul Falah juga mendapatkan tunjangan kesehatan melalui BPJS yang ditanggung oleh sekolah.

5. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Pengembangan dan Pelatihan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pengembangan merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai di dalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Apriliana &

Nawang Sari, 2021). Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Hartanto, 2015).

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dikembangkan melalui berbagai cara. Pertama, melalui pendidikan dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi, yang memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang mendasar. Kedua, melalui program pendidikan dan pelatihan yang dapat bersifat sistematis atau informal di tempat kerja, memberikan kesempatan bagi peningkatan keterampilan secara praktis. Ketiga, pengembangan diri sendiri, yang melibatkan inisiatif individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan. Pengembangan guru dalam konteks lembaga pendidikan dapat dilakukan secara efektif melalui strategi berikut: pertama, merancang perencanaan yang mempertimbangkan kebutuhan pengembangan guru. Kedua, membuat program pengembangan guru yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan lembaga. Ketiga, mengimplementasikan program pengembangan dengan memastikan partisipasi aktif guru. Terakhir, melakukan evaluasi terhadap program pengembangan guru untuk mengukur efektivitas dan membuat perbaikan yang diperlukan. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru, dilakukan dengan sistematis dan berhasil mencapai tujuan pendidikan (Abdurahman et al., 2023).

MI Nurul Falah menerapkan teori pengembangan dan pelatihan dengan fokus pada prinsip perkembangan kompetensi para guru. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mengajar mereka sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat menyatakan salah satu bentuk pembinaan guru yang dilakukan adalah melalui pembelajaran mikro (micro teaching), dimana kegiatan pengajaran guru diamati untuk kemudian diberikan

pembinaan. Selain itu, terdapat kegiatan pembinaan berupa Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang fokus pada bidang studi tertentu. KKG bertujuan untuk membina kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial guru dengan empat komponen yang diintegrasikan. Proses penentuan guru yang akan mengikuti pelatihan didasarkan pada tema pelatihan yang disesuaikan dengan bidang studi masing-masing guru. Kendala yang dihadapi melibatkan kemauan dari guru itu sendiri, seperti keterbatasan waktu, sakit atau kegiatan lain di luar sekolah karena proses pelaksanaan kegiatan dilakukan pada waktu di luar kegiatan belajar mengajar (KBM), seperti pada hari Sabtu atau sore hari (Amin Chumaedi, 2023).

Dapat dikatakan salah satu bentuk pembinaan guru yang dilakukan adalah melalui pembelajaran mikro (micro teaching), dimana kegiatan pengajaran guru diamati untuk kemudian diberikan pembinaan. Selain itu, terdapat kegiatan pembinaan berupa Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang fokus pada bidang studi tertentu. KKG bertujuan untuk membina kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial guru dengan empat komponen yang diintegrasikan. Proses penentuan guru yang akan mengikuti pelatihan didasarkan pada tema pelatihan yang disesuaikan dengan bidang studi masing-masing guru. Kendala yang dihadapi melibatkan kemauan dari guru itu sendiri, seperti keterbatasan waktu, sakit atau kegiatan lain di luar sekolah karena proses pelaksanaan kegiatan dilakukan pada waktu di luar kegiatan belajar mengajar (KBM), seperti pada hari Sabtu atau sore hari.

6. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Dalam konteks evaluasi, evaluasi adalah suatu rangkaian kegiatan sistematis dalam pendidikan untuk memperoleh informasi terkait hasil, proses, dan metode belajar mengajar. Proses ini mencakup penilaian terhadap kinerja guru, yang merupakan sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan guru. Penilaian kinerja guru tidak hanya

menilai aspek karakter individu tetapi juga hasil kerja guru, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan lainnya. Prosedur pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) melibatkan tahap persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan pelaporan. Tahap persiapan mencakup pemahaman terhadap pedoman PKG, kompetensi guru, dan penggunaan instrumen PKG. Tahap pelaksanaan terdiri dari sebelum, selama, dan setelah pengamatan. Proses penilaian melibatkan evaluasi berbagai aspek kinerja guru sesuai dengan tanggung jawabnya (Husnul Hikam et al., 2016). Kesimpulannya, evaluasi pendidikan merupakan serangkaian tindakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan terkait kegiatan pendidikan, melibatkan pengukuran dan penilaian kinerja guru sebagai salah satu komponennya (Mardiyah, 2022).

MI Nurul Falah menrapkan teori PDCA pada evaluasi dan penilaian kinerja guru yang melibatkan pendekatan PDCA (Plan, Do, Check, Act) berdasarkan teori Demings. Proses dimulai dengan perencanaan (Plan), di mana tujuan evaluasi ditetapkan. Selanjutnya, tindakan dilaksanakan (Do) untuk mengevaluasi kinerja guru. Kemudian, hasilnya diperiksa (Check) untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Akhirnya, langkah-langkah perbaikan atau peningkatan diterapkan (Act) berdasarkan hasil evaluasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat menyatakan penilaian kinerja guru di MI Nurul Falah melibatkan beberapa aspek, terutama terkait supervisi kelas dan PKG. Supervisi kelas dilakukan secara sistematis dengan menilai aspek-aspek tertentu, seperti persiapan guru, penggunaan instrumen pembelajaran, dan pencapaian pembelajaran. Proses ini melibatkan panggilan satu-satu guru untuk membahas hasil supervisi, termasuk identifikasi kesalahan dan saran perbaikan. Dalam penilaian, setiap guru diharapkan sudah menyiapkan berbagai dokumen, seperti Instrumen Kurikulum Merdeka (IKM), Capaian Pembelajaran, dan program semester. Ada tiga kriteria penilaian yang digunakan, yaitu instrumen supervisi, identitas silabus, dan 4P (Perencanaan, Pelaksanaan,

Penilaian, dan Pengembangan). Instrumen supervisi mencakup identitas, indikator, dan rumusan terkait perencanaan pembelajaran. Sedangkan 4P mencakup rumusan standar potensi, kegiatan, materi pembelajaran, alokasi waktu, dan penilaian. Proses penilaian ini juga melibatkan penggunaan kurikulum, seperti Kurikulum 2013 (K13) untuk 4P. Penekanan pada rumusan yang terinci, alokasi waktu yang tepat, dan identifikasi standar potensi menunjukkan kejelasan dalam penilaian kinerja guru di MI Nurul Falah.

Evaluasi dan penilaian kinerja guru di MI Nurul Falah menunjukkan implementasi yang sesuai dengan teori. Proses evaluasi, seperti supervisi dan PKG, terlaksana secara terencana dan terstruktur. Dengan adanya penekanan pada persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan pelaporan, sekolah tersebut memastikan bahwa kualitas pengajaran dan kompetensi guru dapat terukur dengan baik. Meskipun demikian, perlu terus ditingkatkan mekanisme evaluasi yang lebih berfokus pada pengembangan profesional guru dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara holistik. Saran yang dapat diberikan adalah meningkatkan frekuensi dan diversifikasi metode evaluasi, serta memastikan bahwa hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk pengembangan dan pembinaan guru secara lebih efektif.

7. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Pemberhentian di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat.

Dalam Konteks Pemberhentian, proses pemberhentian tenaga kependidikan harus dilakukan secara terstruktur dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam Standard Operating Procedure (SOP) terkait. Ada tiga jenis sebab pemberhentian tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, yaitu: pertama, pemberhentian atas permohonan sendiri, kedua pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan ketiga pemberhentian karena sebab lain. Penyelenggaraan pemberhentian harus memperhatikan aspek legal dan etika, serta melibatkan pertimbangan yang matang untuk menjaga keadilan dan keseimbangan dalam lingkungan pendidikan (Damanhuri, 2020).

MI Nurul Falah dalam proses pemberhentian mengedepankan prinsip keadilan, kemanusiaan, dan kepatuhan hukum. MI Nurul Falah berkomitmen untuk menjalankan proses pemberhentian secara adil, manusiawi, dan sesuai dengan norma-norma hukum yang berlaku. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Amin Chumaedi/Pak Amin sebagai kepala Madrasah MIS Nurul Falah Ciputat menyatakan keputusan pemberhentian karyawan di MI Nurul Falah berada di bawah tanggung jawab yayasan. Proses pemberhentian tersebut melibatkan kepala sekolah sebagai pihak yang memberikan informasi kepada yayasan. Hingga saat ini, MI Nurul Falah tidak pernah melakukan pemecatan terhadap guru, kecuali jika guru tersebut mengajukan pengunduran diri. Informan menyebutkan bahwa pada tahun sebelumnya, terdapat dua guru yang mengundurkan diri. Salah satu alasannya adalah ingin mencari pengalaman baru sesuai dengan ijazahnya. Meskipun pengunduran diri tersebut terjadi, MI Nurul Falah mengutamakan penyelesaian dengan baik antara guru dan sekolah, menciptakan lingkungan yang baik pada saat masuk maupun keluar. Dengan demikian, kebijakan pemberhentian di MI Nurul Falah lebih bersifat saling pengertian dan menjunjung tinggi profesionalisme.

Proses pemberhentian di MI Nurul Falah masih memerlukan penyempurnaan dalam aspek rinciannya. Meskipun terdapat peraturan umum terkait pemberhentian yang diatur oleh yayasan, namun prinsip-prinsip pemberhentian yang lebih rinci dan spesifik perlu diterapkan. Pelaksananya masih memerlukan langkah-langkah yang lebih terstruktur, termasuk penetapan alasan, prosedur yang jelas, dan hak-hak yang terkait agar sesuai dengan teori pemberhentian dan prinsip-prinsipnya. Saran yang diberikan adalah untuk melakukan penyempurnaan regulasi pemberhentian. Hal ini bertujuan untuk memastikan transparansi, kejelasan, dan keadilan dalam setiap langkah proses pemberhentian guru di MI Nurul Falah.

D. KESIMPULAN

Terdapat beberapa manajemen strategi berbasis kinerja atau personalia yang sudah digunakan oleh Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Falah Ciputat untuk

mengelola sistem pendidikan yang ada di Madrasah. Sesuai dengan personalia yang ada MIS Nurul Falah Ciputat dapat melaksanakan strategi tersebut dengan baik. Manajemen strategi berbasis kinerja yang ada di MIS Nurul Falah meliputi beberapa tahapan diantaranya rekrutmen, orientasi, pemberdayaan dan pengorganisasian, kompensasi, pengembangan dan pelatihan, evaluasi, dan pemberhentian dengan terstruktur. Akan tetapi, masih ada beberapa komponen yang belum dapat terlaksana dengan baik seperti melalui tahapan orientasi personalia yang kerap menjadikan komunikasi langsung sebagai sistem pendukungnya. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia yang telah direkrut kebingungan untuk memahami jobdesc mereka. Terlepas dari hal tersebut, kepala madrasah yang ada di MIS Nurul Falah dapat memahami tugas daripada manajemen strategi berbasis kinerja tersebut dengan struktural dan tidak lepas dari peraturan yang ada.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amin Chumaedi. (2023). Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ciputat.
- Abdurahman, T., Firdaus, R., & Gunawan, A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP (Study di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang). *Journal on Education*, 5(4), 11174–11188. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2047>
- Andriyani, & Mitrohardjono, M. (2020). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Dasar Di Sd Lab School Fip Umj. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 118–128. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.117-128>
- Apriadi Siregar, P., & Dkk. (2022). Pengembangan dan pengorganisasian masyarakat kesehatan (A. A. Tarigan (ed.); 1st ed.). <https://merdekakreasi.co.id/product/pengembangan-dan-pengorganisasian-masyarakat-kesehatan/>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Damanhuri. (2020). Konsep Promosi , Mutasi Dan Pemaberbhentian SDM Dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf. Ta'dibi : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1)(September 2020), 70–93. <http://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/224>

- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Proses dan Kendala Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Ekonomak*, 5(1), 48–64.
<https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/24>
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, 03(2), 19–27.
- Husnul Hikam, Mu. A., Nasution, S. A., & Ichsan, U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Ta'dibi*, 5(2), 78–89.
- Kusuma, M., & Maunah, B. (2023). Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru. *Dirasah*, 6(2), 312–321.
<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>
- Mardiyah. (2022). MARDIYAH 'EVALUASI PENDIDIKAN '. DEEPUBLISH.
[https://repository.radenfatah.ac.id/24745/1/MARDIYAH %27EVALUASI PENDIDIKAN %27.pdf](https://repository.radenfatah.ac.id/24745/1/MARDIYAH%20EVALUASI%20PENDIDIKAN%20.pdf)
- Nazarudin. (2020). Manajemen Strategik. In NoerFikri Offset.
[http://repository.radenfatah.ac.id/7078/1/Buku manajemen strategik-digabungkan.pdf](http://repository.radenfatah.ac.id/7078/1/Buku%20manajemen%20strategik-digabungkan.pdf)
- Rahim, R. (2020). MANAJEMEN STRATEGI. In *Musikolastika: Jurnal Pertunjukan dan Pendidikan Musik* (Vol. 2, Issue 2).
<https://doi.org/10.24036/musikolastika.v2i2.53>
- Setiani, B. (2021). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Undang-Undang Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007