

PENGELOLAAN SISTEM PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA AL IKHWAN BUKITTINGGI DENGAN MANAJEMEN BERBASIS KINERJA

¹Abdul Basit, ²Besral, ³Muhammad Jamalul Huda

¹²Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

³STAI Al Anwar Sarang Rembang, Indonesia

E-mail: ¹abdulbasit@uinib.ac.id, ²besral@uinib.ac.id, ³jamalulhuda.muhammad@gmail.com

Received: 09 September 2024

Revised: 11 Oktober 2024

Aproved: 3 November 2024

Abstract

Educational performance-based strategic management can be said to be a process of planning, measuring, assessing and evaluating personnel performance to realize educational goals and optimize personal potential. The role of the head of MIS Al Ikhwan Bukittinggi is of course required to be able to manage the existing education system in the Madrasah well. This research aims to find out how the strategy of the head of MIS Al Ikhwan Bukittinggi manages performance-based management of existing personnel. The research method used in this research is descriptive qualitative research using interview and observation data analysis methods. The results of this research show that madrasa heads manage performance-based management using a system of recruitment, orientation, empowerment and organization, compensation, development and training, evaluation and dismissal. Through this system, the madrasa head is objectively proven to be able to manage the education system in the madrasa well, produce optimal education, and find the right solutions and work programs.

Keywords: *performance based management, head of madrasah, madrasah ibtidaiyah*

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 Al Ikhwan Bukittinggi tentu dituntut untuk dapat mengelola sistem pendidikan yang ada di Madrasah dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala MIS Al Ikhwan Bukittinggi mengelola manajemen berbasis kinerja terhadap personalia yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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 berbasis kinerja, kepala madrasah, madrasah ibtidaiyah*

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 kinerjanya (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 dimanfaatkan secara optimal dalam menjalankan bisnis perusahaan. Strategi fungsional ini juga meliputi elemen fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri seperti: pertama, . Rekrutmen, seleksi dan orientasi. Kedua, Pengembangan karir dan pelatihan, ketiga Kompensasi, keempat Evaluasi, disiplin dan pengembangan dan kelima 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 Al Ikhwan Bukittinggi secara geografis terletak di kelurahan Puhun Pintu Kabun Kecamatan Mandiangin Koto Selayan (MKS) Kota Bukittinggi, merupakan wilayah yang terletak di bagian utara Kota Bukittinggi. Dengan didukung oleh sarana transportasi yang lancar, disamping itu lingkungan masyarakat yang agamis dan relatif aman sangat membantu untuk mendukung proses pembelajaran di madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi.

Sesuai dengan keputusan Menteri Agama bahwa Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah sekolah dasar yang bercirikan khas Agama Islam, walaupun MI sama dengan sekolah dasar SD namun diharapkan lulusan MI mampu berilmu pengetahuan yang sama dengan lulusan SD namun harus mempunyai nilai lebih di bidang agama tidak hanya dalam aspek pengetahuan namun juga dalam implementasi dan aplikasi dalam keberagaman baik di sekolah, keluarga, orang tua dan masyarakat. Karena besarnya tantangan dalam pengelolaan madrasah, maka untuk mencapai tujuan tersebut

madrasah bersama yayasan dan orang tua bersama-sama dalam menggarap potensi peserta didik dalam aktifitasnya baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Adapun aksentuasi dari kegiatan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Al Ikhwan Bukittinggi adalah pembelajaran berbasis pengalaman, realitas dan keteladanan. Pembelajaran berbasis pengalaman adalah menggali seluas mungkin pengalaman yang dimiliki peserta didik maupun para pendidik, realitas lapangan adalah dengan memberikan contoh-contoh konkrit tentang kondisi di lapangan untuk diambil hikmah dan intisari yang bermanfaat, adapun keteladanan adalah bagaimana pendidik dapat memberikan kontribusi yang positif dalam membentuk karakter (character building) peserta didik melalui contoh (figur) yang utuh yakni bagaimana cara bersikap maupun bertutur kata yang baik.

Saat ini madrasah memiliki 14 ruang kelas, 1 ruang guru, 1 ruang kepala sekolah 1 ruang Tata Usaha, 1 Perpustakaan dan 1 Ruang UKS. Jumlah Tenaga Pendidik terdiri atas 1 Kepala Sekolah, 24 Guru, 3 Karyawan TU, 1 Penjaga Sekolah dan 1 satpam/security yang semuanya adalah tenaga honorer. Namun demikian, sekolah ini belum memiliki standar yang memenuhi SNP karena dengan jumlah siswa sebanyak 317 orang, sekolah ini hanya memiliki lapangan bermain seluas 8 x 25 m². Hal ini tentu tidak mencukupi untuk area bermain siswa dan untuk lapangan olahraga. Disamping itu, sekolah ini tidak memiliki mushola, dan juga tempat berwudhu yang memadai. Saat ini siswa hanya bisa shalat berjamaah pada ruangan Kelas masing-masing. Hal ini dilakukan untuk mendukung penanaman sikap spiritual dan nilai keagamaan siswa. Selanjutnya sekolah ini juga tidak memiliki aula. Untuk melaksanakan kegiatan seni ataupun kegiatan lain terpaksa dilakukan dilapangan yang luasnya juga sangat terbatas. Hal ini menyebabkan siswa dan tamu undangan kurang merasa nyaman dan situasipun menjadi tidak teratur. Demi terciptanya sekolah yang sesuai standard dan ramah anak, maka kekurangan sarana dan prasarana sekolah perlu hendaknya ditindaklanjuti. Hal ini penting dilakukan demi tercapainya Tujuan Pendidikan.

Pengukuran kinerja terhadap mutu pendidikan, penekanannya tidak hanya sekedar mencakup input atau output sajamelainkan harus lebih difokuskan pada hasil (outcome). Kita selama ini mungkin terlalu banyak terlibat memperdebatkan factor input dan output baik yang berkenaan dengan persoalan anggaran, sarana-prasarana, SDM serta target luaran yang hendak dicapai melalui Ujian Nasional (UN). Sementara factor proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah justru jauh lebih penting karena berhubungan dengan mutu hasil luaran kurang mendapat perhatian sungguh-sungguh untuk dinilai secara jujur dan obyektif. Kondisi inilah menimbulkan keresahan berbagai kalangan atas sikap ketidak puasannya menyaksikan mutu hasil pendidikan yang diperoleh. Untuk merespon keresahan public tersebut, maka semua institusi

pendidikan perlu berkomitmen membuat perubahan dan menerapkan manajemen berbasis kinerja sebagai bagian dari gerakan welfare reform. Gerakan ini harus menginspirasi dunia pendidikan kita karena merupakan salah satu lembaga sector public dengan tujuan utama adalah memberikan pelayanan yang efisien dan efektif agar dapat memenuhi kepuasan masyarakat untuk memperoleh proses pembelajaran yang bermutu di sekolah. Konsekuensi dari gerakan welfare reform ini akan mendorong peningkatan kebutuhan system manajemen kinerja, sehingga setiap lembaga pendidikan dituntut harus mampu mendesain system akuntabilitas berbasis kinerja (results based accountability) sebagai sarana penyampaian informasi public. Atau dengan kata lain masyarakat harus diberikan kesempatan seluasluasnya untuk memperoleh akses informasi yang memadai terutama berkenaan dengan progres perkembangan aktivitas belajar siswa di sekolah.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. 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.

HASIL/TEMUAN 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 Al Ikhwan Bukittinggi.

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, diantaranya 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).

MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 MIS Al Ikhwan Bukittinggi sudah terealisasi dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Emelia/Ibu Meli sebagai kepala Madrasah MIS Al Ikhwan Bukittinggi yang menyatakan program perencanaan rekrutmen dan seleksi guru pada MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 madrasah. Kemudian akan memberikan pemberitahuan resmi kepada guru yang diterima, termasuk informasi jadwal mulai bekerja dan persyaratan administratif beserta *jobdesc* yang harus dikerjakan (Emelia, 2023).

2. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Orientasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi.

MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 MIS Al Ikhwan Bukittinggi, belum secara terstruktur terealisasi namun terdapat alternatif untuk menggantikan program orientasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Ibu Emelia sebagai kepala Madrasah MIS Al

Ikhwan Bukittinggi yang menyatakan program orientasi guru baru yang terstruktur dan sistematis belum ada, namun dalam pengenalan jobdesc dan peraturan sekolah, Ibu Emelia 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 Ibu Emelia memberikan landasan yang kuat bagi integrasi guru baru ke dalam lingkungan kerja (Emelia, 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 MIS Al Ikhwan Bukittinggi.

3. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Pemberdayaan dan Pengorganisasian di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi.

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 Pengorganisasian MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 Ibu Emelia sebagai kepala Madrasah MIS Al Ikhwan Bukittinggi menyatakan pemberdayaan dan pengorganisasian SDM MI Al Ikhwan Bukittinggi telah menjadi fokus utama yang ditekankan oleh Ibu Emelia. Kepala sekolah yang berperan sebagai edukator, manajer, supervisor, dan motivator. Tugas ini mencakup pengembangan kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sosial, dan supervisi. Dalam praktiknya, Ibu Emelia 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 Ibu Emelia memantau dan mensupervisi pelaksanaannya. Setelah supervisi, Ibu Emelia 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 (Emelia, 2023).

Melalui analisis data tersebut pemberdayaan dan pengorganisasian SDM MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 MIS Al Ikhwan Bukittinggi.

4. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi.

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.

MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 Ibu Emelia sebagai kepala Madrasah MIS Al Ikhwan Bukittinggi menyatakan sistem kompensasi 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 MIS Al Ikhwan Bukittinggi juga mendapatkan tunjangan kesehatan melalui BPJS yang ditanggung oleh sekolah (Emelia, 2023).

5. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Pengembangan dan Pelatihan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi.

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 & Nawangsari, 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).

MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 Ibu Emelia sebagai kepala Madrasah MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 (Emelia, 2023).

6. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi.

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 menetapkan 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).

MIS Al Ikhwan Bukittinggi menerapkan 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 Ibu Emelia sebagai kepala Madrasah MIS Al Ikhwan Bukittinggi menyatakan penilaian kinerja guru di MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 MIS Al Ikhwan Bukittinggi.

7. Manajemen Berbasis Kinerja dengan Proses Pemberhentian di Madrasah Ibtidaiyah Al Ikhwan Bukittinggi.

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).

MIS Al Ikhwan Bukittinggi dalam proses pemberhentian mengedepankan prinsip keadilan, kemanusiaan, dan kepatuhan hukum. MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 Ibu Emelia sebagai kepala Madrasah MIS Al Ikhwan Bukittinggi menyatakan keputusan pemberhentian karyawan di MI Al Ikhwan Bukittinggi berada di bawah tanggung jawab yayasan.

Proses pemberhentian tersebut melibatkan kepala sekolah sebagai pihak yang memberikan informasi kepada yayasan. Hingga saat ini, MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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, MIS Al Ikhwan Bukittinggi mengutamakan penyelesaian dengan baik antara guru dan sekolah, menciptakan lingkungan yang baik pada saat masuk maupun keluar. Dengan demikian, kebijakan pemberhentian di MIS Al Ikhwan Bukittinggi lebih bersifat saling pengertian dan menjunjung tinggi profesionalisme.

PENUTUP

Terdapat beberapa manajemen strategi berbasis kinerja atau personalia yang sudah digunakan oleh Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi untuk mengelola sistem pendidikan yang ada di Madrasah. Sesuai dengan personalia yang ada MIS Al Ikhwan Bukittinggi dapat melaksanakan strategi tersebut dengan baik. Manajemen strategi berbasis kinerja yang ada di MIS Al Ikhwan Bukittinggi 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 Al Ikhwan Bukittinggi dapat memahami tugas daripada manajemen strategi berbasis kinerja tersebut dengan struktural dan tidak lepas dari peraturan yang ada.

REFERENSI

- Abdurahman, T., Firdaus, R., & Gunawan, A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP (Study di MTSS Sulamul Irfan Cibiliung-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>
- Bashori, Hubungan Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Proses Pembelajaran, Volume 3 Number 1 2022
- Bashori. A Reputation Analysis Andstate Higher Education Institution Performance In West Sumatra, Indonesia Idarah (*Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*) Vol. 6No.2(2022)
- Basit, A. (2021). Pelatihan Penerapan Pendekatan Kontekstual dalam Pembelajaran Tematik bagi Guru MIN Korong Gadang Kota Padang. *Jurnal Dedikasia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135-147.
- Basit, A. (2022). EFEKTIVITAS MODEL PEMBELAJARAN STAD SAAT TRANSISI PEMBELAJARAN DARING KE LURING DI KELAS V SDN 15 ANDURING KOTA PADANG. *IEEJ: Islamic Elementary Education Journal*, 1(2), 89-110.
- Basit, A., Besral, B., & Mahmud, M. (2023). Kemampuan Membaca Pemahaman Siswa Sekolah Dasar Negeri 18 Anduring Kota Padang. *Tarbiyah Al-Awlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar*, 13(1), 89-97.
- Basit, A., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). SISTEM MANAJEMEN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DI KOTA PADANG. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).
- Basit, A., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). UPAYA GURU MENGATASI KESULITAN MEMBACA PERMULAAN PADA PESERTA DIDIK KELAS 1 MIN 6 KOTA PADANG. *MISOOL: Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(1), 13-17
- Basit, A., Nurdin, S., & Kosim, M. (2023). Strategi Guru dalam Pengembangan Kurikulum di MI Negeri 3 Kota Padang. *JIEP: Journal of Islamic Education Papua*, 1(1), 1-17.
- Basit, A., Safri, E., & Rehani, R. (2023). PENDIDIKAN KARAKTER SISWA MADRASAH IBTIDAIYAH PERSPEKTIF HADIS. *Journal Cerdas Mahasiswa*, 5(1), 30-51.
- 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>
- Emelia. (2023) Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al Ikhwan Bukittinggi
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, 03(2), 19–27.
- Hasnawati dkk *Bridging the Learners from Local Cultures to Global EFL Learning to Write Effectively*. *The International*
- Hasnawati, dkk *Classroom Assessment for EFL Learning to Speak at Junior high School*. *AL-TA'LIM JOURNAL*, 28 (2), 2021, (134-144)
- 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>
- Lius Zen. W. dkk *Implementing Information And Communication Technology-Based Learning (Ict-Based Learning) Models To Increase Student Learning Motivation*, *Society*, 10 (2), 2022.
- Lius Zen. W. dkk *Development Of Emanagement For Lms Application Based Education* *Jurnal Teknik Informatika* Vol. 3, No. 1, Februari2022, Hlm. 69-74

- 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_manajemen_strategik-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>
- Sabri, dkk Manajemen Layanan Pembelajaran Anak Usia Dini berbasis ICT pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas. Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Volume 6 Issue 5 (2022)
- Sabri. A. CONTINUITIES AND CHANGES The Early Dynamics of the Ottoman Madrasa Epistemé, Vol. 15 No. 1, June 2020
- Sabri. A. dkk Madrasah Management Based On Boarding School Endless: International Journal Of Future Studies Vol. 6 No. 1 (2023)
- Sabri. A. dkk The Shift Of Asurau To Be Amushalla As Anon-Formal Education Implementation In The Regency Of West Sumatra Agam, Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 5 Issue 2, 2022.
- Setiani, B. (2021). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 41.
- Sriwahyuni, dkk Analisis Kebijakan Pendidikan No. 2 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Dan Peningkatan Profesi Guru Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 2, No 2, 2021
- Sriwahyuni, dkk Implementation Of The Entrepreneurship Program In Preparing Students Become Entrepreneurs, Journal Of Social Work And Science Education Vol 4 (1) 2023
- Zulfahmi, H. B., Nurhafizah, S., & Basit, A. (2024). Pengaruh Metode Preview, Question, Read, Summarize, Test (PQRST) terhadap Keterampilan Membaca Pemahaman Siswa Kelas V MIS Al-Ikhwan Bukittinggi. Tarbiyah Al-Awlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar, 14(1), 27-38.