

Manajemen kinerja dalam Meningkatkan *Advantage Competition* pada SD – IT Tahfizil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (YIC SU)

Aswaruddin¹, Nadhilah Ajrina², Ahmad Raihan Azizi³, Eliza Putri⁴, Yunita Aisyah⁵, Heni Sovia Br Situmorang⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

e-mail: ahmad.raihan.1305@gmail.com

Abstrak

Manajemen kinerja merupakan hal yang menjadi poin penting pada *advantage competitive*. karena untuk meningkatkan mutu dan daya saing harus didasari dengan pengaturan, prosedur dan pelaksanaan yang baik dan berkembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen kinerja pada SD – IT Tahfizil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (YIC SU). Hasil penelitian menunjukkan manajemen kinerja yang dilakukan melewati 3 (tiga) tahapan yaitu, perencanaan kinerja, pembinaan kinerja, dan evaluasi kinerja. Pada perencanaan kinerja, dilakukan semua perencanaan program pendidikan dengan berdasarkan rumusan visi misi yang ada pada sekolah. Pada pembinaan kinerja, salah satu upaya yang dilakukan untuk mengadakan pembinaan adalah yang paling mendasar adalah dengan diadakannya penjaminan mutu untuk mengevaluasi kinerja yang ada. pada Evaluasi, adalah dengan melakukan evaluasi secara intensif yang dilakukan pada guru dan siswa secara kontiniu. Hasil manajemen kinerja yang didapat adalah sekolah menjadi sekolah yang terus diminati dimasyarakat dan para orang tua.

Kata Kunci: *Manajemen Kinerja, Advantage Competitive*

Abstract

Performance management is an important point in *competitive advantage*. because to improve quality and competitiveness must be based on good and developed arrangements, procedures and implementation. The purpose of this study was to determine performance management at SD - IT Tahfizil Qur'an Islamic Centre Foundation of North Sumatra (YIC SU). The results showed that performance management was carried out through 3 (three) stages, namely, performance planning, performance coaching, and performance evaluation. In performance planning, all educational programme planning is carried out based on the formulation of the vision and mission of the school. In performance coaching, one of the efforts made to conduct coaching is the most basic is to hold quality assurance to evaluate existing performance. In the evaluation, is to conduct intensive evaluations conducted on teachers and students continuously. The result of performance management is that the school becomes a school that continues to be in demand in the community and parents.

Keywords: *Performance Management, Advantage Competitive*

PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia pendidikan Indonesia terus memerlukan evaluasi dan transformasi yang intens, hal ini terjadi bukan tanpa sebab. Tuntutan yang besar akan terus berkembangnya arus teknologi globalisasi yang sangat signifikan, sampai kemajuan informasi yang menjamah pendidikan menyepadukan pendidikan yang berbasis teknologi modern. Ini merupakan suatu tantangan besar yang dihadapi oleh pendidikan Indonesia. Sebagaimana yang dikatakan Dindin Jamaludin mengatakan " *with the current globalizaion*,

education in Indonesia faced with enermous challanges". Penyiapan bangsa yang berkarakter merupakan kebutuhan yang amat vital, karena karakter yang baik tidak terbentuk secara otomatis (*good character is not formed automatically*) hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tantangan global dan daya saing bangsa. (Baharun Hasan, 2016)

Terlebih khusus pada saat ini tuntutan lingkungan industri yang kian terus bergerak dengan signifikan. Untuk memenuhi syarat itu, maka pada lingkungan pendidikan secara khusus mengedepankan, menunjukan penyiapan setiap calon lulusan yang siap untuk menyambangi hal tersebut dan harus dengan diiringi dengan potret karakter seorang siswa yang berakhlak mulia dan beradab. Pada tahap ini peran pendidikan sangat penting, secara khusus lembaga pendidikan yang berada di tingkat pusat, daerah agar terus meningkatkan kinerja pada setiap komponen madrasah/ sekolah yang ada agar meningkatkan keunggulan bersaing (*advantage competitive*) guna menjawab tantangan era kemajuan saat ini yang signifikan dan meningkatkan daya saing global. Selain secara umum tujuan peningkatan kinerja ini untuk meningkatkan *advantage competitif*, namun secara spesifik peningkatan *advantage competitive* ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas mutu lulusan yang bukan hanya berkeilmuan memumpuni namun juga menjadi siswa yang beriman dan bertakwa serta memiliki karakter yang baik.(Emir, 2023)

Lebih lanjut dikatakan oleh Michael Porter yang dikutip oleh Hasan Baharun, ia memperkenalkan *five force* (Lima kekuatan) yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam lingkungan persaingan (Baharun Hasan, 2016). Lima kekuatan (*Five force*) tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Persaingan antar lembaga pendidikan yang sudah ada (*rivalry among existing institution*)
2. Ancaman dari lembaga pendidikan pendatang baru (*threat of new entrant*)
3. Ancaman dari lembaga pendidikan yang menawarkan jasa pendidikan pengganti (*Threat of substitute educations service*)
4. Kekuatan tawar-menawar pemasok / masyarakat yang membutuhkan jasa pendidikan (*bargaining power of buyyer*)
5. Kekuatan tawar-menawar pembeli (*Bargaining power of buyer*)

Dalam menelaah Manajemen Kinerja sebagai salah satu pendekatan dalam upaya peningkatan *advantage competition* (keunggulan bersaing), esensi dari sebuah manajemen kinerja adalah salah satu perangkat penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang produktif sehingga mendukung upaya pencapaian visi-misi nilai serta strategi organisasi, memotivasi anggota organisasi untuk bekerja dengan semangat dan berprestasi, sebagai proses terintegrasi dengan pengembangan profesionalitas dan karir, serta dapat menjadi masukan bagi pemberian intensif berbasis kinerja.(Emir, 2023)

Dari hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Lembaga pendidikan Islam akan memiliki *Advantage Competitive* (keunggulan bersaing) yang baik apabila manajemen kinerja berjalan dengan baik.

Hakikat Manajemen Kinerja

Dalam tesaurus bahasa Indonesia kinerja berarti kemampuan. Penampilan prestasi dan kapasitas, sedangkan dalam bahasa Inggris kinerja berasal dari kata *to Perfome* yang bermakna *to do or carry of execution* (melakukan, menjalankan, melaksanakan), *to excute or complate an understaking* (melaksanakan atau menyempusnakan tanggung jawab)

Dalam perspektif lain sebagaimana yang diungkapkan oleh Rumawas, kinerja atau yang dapat disebut juga sebagai *pepormance* adalah sebuah perolehan prestasi hasil kerja individu, digunakan untuk melakukan sistem umpan balik untuk mengukur kinerja yang telah dirancang sebelumnya. Aktivitas ini diambil dari sinergitas hubungan dari serangkaian aktivitas individu, kelompok maupun organisasi atau sebuah perusahaan. (Rumawas, 2021)

Dalam perspektif Islam kinerja dipandang sebagai cara atau bentuk individu untuk megaktualisasikan diri yang diiringi dengan hadirnya karya – karya yang bermutu yang berasal dari keyakinan diri yang berpegang teguh terhadap prinsip – prinsip nilai, kepercayaan, pemahaman dan moral serta motivasi yang kuat. Dalam Islam indikator kinerja dari seseorang dilihat dari niat bekerjanya semata – mata karena Allah *Subhana wata'ala*,

dengan melaksanakan pekerjaan secara kaffah dan istiqomah, integritas dan konsisten. Hal ini sebagaimana dengan firman Allah subhana wata'ala pada surah An-Najm ayat 39 – 41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

Artinya : " dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, (39) dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). (40) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna, ". (QS. An Najm: 41)

Kemudian pada surah al – jumu'ah/62 ayat 10 Allah subhana wata'ala berfirman

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : " Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memperoleh tindakan dari orang lain, individu maupun kelompok dari suatu organisasi yang mengatur dan mengelolah sumber daya personal dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal.(Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2014)

Sejalan dengan yang diungkapkan oleh mondy & preameaux (1995) yang dikutip oleh chandra wijaya, "Management is the process of gettings things done througs the efforts of other people" maka pada hakikatnya manajemen adalah aktivitas dari seorang manajer pada sebuah organisasi, melakukan tindakan yang terencana, terarah, guna mengelolah para pegawai atau karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian tugas, tanggung jawab serta pengawasan guna mencapai tujuan bersama. Maka dapat disimpulkan dalam perspektif yang lebih luas bahwa manajemen adalah proses yang dilakukan pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, yang meliputi pengelolaan, pengaturan serta pemanfaatan sumber daya yang ada.

Menurut Surya Dharma seperti yang dikutip olah candra dan rahmat (2022), Manajemen Kinerja sebuah proses atau tindakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk yang sudah di rencanakan, dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok maupun individu.(Baharun Hasan, 2016)

Sedangkan menurut Bacal dalam amstrong (1994), Manajemen Kinerja adalah pelaksanaan kemitraan seorang karyawan dengan pengawas langsungnya, yang didalamnya berlangsung sebuah proses komunikasi secara terus – menerus. Menurutnya manajemen kinerja dapat meliputi : pemahaman tentang fungsi kerja yang diharapkan dari karyawan, upaya membangun harapan yang jelas serta, seberapa besar kontribusi karyawan untuk organisasi.

Maka dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses pengaturan sumber daya manusia, maupun sumberdaya lainnya dengan tepat, serta membangun pemahaman bersama tentang hal yang harus dicapai dalam sebuah organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.(Nursam, 2017)

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja

Seluruh kegiatan dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang optimal, tentunya tidak terlepas dengan diiringi dengan adanya pada kinerja yang baik. Perwujudan kinerja yang baik merupakan bentuk dari imbalan intrinsik yang seterusnya akan terus berlanjut. Untuk mencapai kinerja yang baik maka ada beberapa hal yang perlu dikembangkan yaitu seperti : kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pekerjaan kerjasama saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya.

Sedangkan maisah mengatakan bahwa kinerja seorang individu dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap masing" individu guru.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dari seorang manajer maupun leader dalam menjalankan tugasnya, yaitu memberikan motivasi, dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada bawahannya
3. Faktor tim, meliputi, kualitas kerjasama dalam tim, dukungan dan semangat dalam tim, kekompakan, keeratan dan juga kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi proses organisasi, kultur kerja dalam organisasi, sistem kerja serta fasilitas yang diberikan oleh pimpinan

Sementara itu mangkunegara berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan, yaitu faktor yang meliputi potensi seorang pegawai (IQ) dan kemampuan kerja lapangannya, oleh karenanya seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya
2. Faktor motivasi, yaitu sikap dari seorang pegawai yang muncul dari keinginannya yang kuat dalam mencapai hasil kerja yang di inginkan. (Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2014)

Manajemen Kinerja Dalam meningkatkan Competitive Advantage Pada lembaga pendidikan Islam

Kemampuan bersaing yang baik sangat diperlukan dalam pendidikan agar dapat terus berkompetisi pada era zaman perkembangan saat ini. *Competitiv advantage* sebagai formulasi yang paling dibutuhkan untuk menjalankannya. (Hakim et al., 2023) Dalam *competitive advantage* unsur-unsur penggerak dalam prosesnya adalah manajemen kinerja yang baik dan tepat guna, dikarenakan semakin tinggi mutu kinerja yang ada setiap individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi maka akan semakin baik daya saing yang dimiliki dengan lingkungan luar. Maka perlu garis bawahi manajemen kinerja memiliki peranan yang penting dalam melakukan *competitive advantage*. Maka untuk mempresentatifkan itu dalam manajemen kinerja Hasan bahari menjelaskan ada 3 unsur tahapan yang di lalui yaitu perencanaan kinerja, pembinaan dan evaluasi. (Baharun Hasan, 2016)

1. Perencanaan kinerja

Perencanaan adalah sebuah proses penentuan secara matang dan terstruktur terkait dengan apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu pendidikan yang diinginkan. Perencanaan melalui langkah-langkah yang strategi, sasaran yang dicapai seorang manajer dalam mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya .

Seorang manajer harus melakukan perencanaan kinerja dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja dan sebuah proses kinerja yang baik pula. Pada saat kekosongan posisi terjadi pada lembaga pendidikan islam maka dilakukan perencanaan tenaga kerja atau pengadaan sumber daya manusia. *Recuitment* merupakan proses mencari dan menarik pelamar yang dibutuhkan sesuai kualifikasi dan posisi yang dibutuhkan dalam perencanaan sumberdaya manusia dalam proses perencanaan pada satuan lembaga pendidikan. Maka dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan islam ada beberapa hal yang perlu di perhatikan :

1. Mengidentifikasi tujuan yang akan diberikan manager
2. Mengidentifikasi kendala-kendala yang menjadi penghambat dan cara mengatasinya
3. Mengembangkan pemahaman tentang pentingnya relative dari tugas - tugas kerja dan kewenangan

Ayat tentang perencanaan

2. Pembinaan kinerja

Dalam manajemen kinerja salah satu proses yang penting dilakukan adalah pembinaan kinerja, yaitu menentukan tentang apa yang harus, bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang, untuk meningkatkan kemungkinan tentang apa yang harus dicapai dalam sebuah pekerjaan.

Dal hal ini pembinaan kinerja yang dimaksud adalah bagaimana agar secara terus menerus adanya komunikasi yang berlangsung, bagaimana kepala madrasah/sekolah bekerja sama dengan bawahannya, para staf, tenaga pendidikan dan kependidikan untuk saling berbagi informasi mengenai kemajuan kerja, kendala dan permasalahan potensial,

kemungkinan solusi mengenai permasalahan terkait, serta bagaimana pimpinan dapat membantu bawahan. Dalam dunia pendidikan istilah yang di gunakan dalam pembinaan kinerja adalah up grading atau penatatan dan inservice training education yang pada dasarnya memiliki maksud yang sama.

Inserve training adalah segala kegiatan yang di berikan dan ditugaskan untuk meningkatkan mutu pendidikan, kecakapan dan pengalaman guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam menjalankan tugas. Maka dapat di fahami bahwa inservice training merupakan metode atau pendekatan yang mampu mengadakan perubahan yang lebih maju dalam pengembangan skill guru dalam proses pembelajaran sehingga pengarah kepada profesionalitas individu. Agar upaya inservice training berjalan dengan baik maka para guru diberikan keleluasaan melakukan aktivitas, kegiatan serta sikap sesuai dengan yang mereka inginkan yang didasari pada komitmen untuk mengembangkan budaya mutu disekolah

3. Evaluasi/penilaian kerja

Evaluasi atau penilaian kerja ada suatu proses yang dijalankan untuk mengetahui hasil-hasil dari kegiatan yang telah dicapai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi adalah suatu kegiatan yang sistematis yang berkesinambungan untuk mencari informasi yang dibutuhkan dalam rangka membuat keputusan -keputusan berdasarkan kriteria tertentu.

Evaluasi kinerja adalah bagian dari manajemen kinerja yang proses didalamnya adalah menilai kinerja seorang perseorangan individu untuk dievaluasi. Dilakukan secara periodik berkala sistematis, untuk mengukur baik atau buruknya kinerja dari seorang karyawan. A sitohang mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan menilai hasil kerja para karyawannya. Penilaian kinerja adalah menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya dengan pengukuran semestinya dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawannya

Menurut stephen robins tujuan yang dicapai dalam pelaksanaan penilaian kinerja dalam organisasi ialah :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia, penilaian ini memberikan informasi yang berhubungan dengan promosi, transfer ataupun pemberhentian
- b. Penilaian memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
- c. Penilaian dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan
- d. Penilaian kinerja untuk memenuhi feed back atau umpan balik terhadap para pekerja.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja organisasi, khususnya lembaga pendidikan Islam menurut Sulistiyani sebagai berikut :

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Sedangkan manfaat dari evaluasi atau penilaian kinerja yaitu : 1). Objektivitas penilaian pegawai meningkat, 2). Kefektifan penilaian kinerja pegawai meningkat, 3). Kinerja pegawai meningkat, 4). Didapatnya bahan - bahan yang objektif dalam pembinaan pegawai baik dalam sistem carier maupun prestasi.

Manajemen memiliki ruang lingkup yang luas pada sebuah organisasi, elemen-elemen tersebut meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan , kualitas input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan dan kesehatan kerja, layout tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan), serta sistem kompensasi dan imbalan. Pada semestinya dalam meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan Islam harus diberi pemberian pertimbangan (judgement). Pada dasarnya pemberian pertimbangan ini merupakan konsep dasar evaluasi. Melalui pertimbangan inilah ditentukan nilai dan

arti/makna (*worth and merit*) dari sesuatu yang sedang dievaluasi. Tanpa pemberian pertimbangan, suatu tidak dapat dikatakan suatu kegiatan evaluasi.

Pada penelitian kali ini peneliti tertarik untuk meneliti pada SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU. Penyepaduan program tahfizul Qur'an dengan kurikulum pendidikan formal pada SD – IT Tahfizhil Qur'an YIC – SU merupakan sebuah program pendidikan yang di unggulkan dan menjadi program pendidikan yang diminati dimasyarakat. Pamor tersebut bukan didapatkan dengan tanpa kerja keras, konsistensi serta manajemen kinerja lainnya dan memahami bahwa Advantage Competitive merupakan salah satu faktor besar yang sangat berpengaruh. (Sartika et al., 2020). Maka dari hal itu peneliti tertarik untuk meneliti Manajemen kinerja dalam meningkatkan *advantage competitive* di SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU. Penelitian yang sama juga telah dilakukan sebelumnya oleh Rio pada tahun 2022 di Sekolah Muhammadiyah Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah muhammadiyah diwonogiri belum sepenuhnya menyadari pengelolaan lembaga dengan manajemen kinerja, hal ini menyebabkan sekolah-sekolah tersebut yang terdiri dari SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, mendapat label sekolah buangan, kalah bersaing dengan sekolah negeri, pembelajaran searah dan monoton.(Daulay et al., 2021)

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik yang digunakan adalah teknik, wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode yang digunakan pada proses penelitian ini memberikan umpan balik secara alami atau naturalistik tanpa adanya *setting* sebagaimana hal ini sering disebutkan untuk menyematkan sebagai metode kualitatif, memandang realitas sosial yang kompleks, holistik dan dinamis. Kemudian data yang dihasilkan berupa data deskriptif berbentuk tulisan, kata-kata dari seseorang dan perilaku yang tampak. Penelitian dilakukan Desember 2023 sampai dengan Januari 2024 di SD - IT Tahfizil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (YIC SU). Sumber data yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu sumber data dengan pertimbangan tertentu, yang menjadi partisipan pada penelitian ini adalah Kepala sekolah, Wakil dan wakil Kepala Sekolah.(Rahman, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU merupakan jenjang pendidikan formal dasar dengan penyelenggaraan kurikulumnya yang dipadukan dengan tahfizul Qur'an. Bernaung dibawah Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (YIC SU), SD IT- Tahfizil menjadi salah satu bagian jenjang pendidikan di YIC SU diantara 2 (dua) jenjang pendidikan lain yaitu MTs Al-Qur'an dan MA Al Qur'an yang berada di YIC SU, beralamat di Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Yang mana dua sekolah yang tersebut berjalan dengan sistem boarding school atau pesantren. (Daulay et al., 2021)

SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU Menerapkan program pembelajaran formal yang di padukan dengan kegiatan tahfizul Qur'an. Kegiatan pembelajaran dimulai dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 15.00. Yang mana pada waktu pagi sampai waktu dzuhur yang diikuti waktu istirahat setelahnya dilakukan kegiatan tahfizul Qur'an dan setelah waktu istirahat sholat dan makan siang (ISHOMA) serta tidur siang yang dijadwalkan selama 1 jam setelah ishoma, kegiatan sekolah dilakukan dengan kegiatan belajar mengajar (KBM) sampai dengan pukul 15.00. Kegiatan Tahfizul Qur'an memiliki target setiap harinya dengan total keseluruhan target 6 juz selama 6 tahun tingkatan kelas. Pada hal ini maka SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU terus melakukan upaya manajerial kinerja, terutama terkait dengan menggunakan pendekatan manajerial kinerja dalam meningkatkan Advantage Competition.(Daulay et al., 2021)

Tahap Perencanaan yang dilakukan

Perencanaan adalah proses penentuan secara matang dan terstruktur terkait dengan apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu pendidikan yang diinginkan. Perencanaan melalui langkah-langkah yang strategi,

sasaran yang dicapai seorang manajer dalam mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. (Lembaga et al., 2023)

Seorang manajer harus melakukan perencanaan kinerja dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja dan sebuah proses kinerja yang baik pula. Pada saat kekosongan posisi terjadi pada lembaga pendidikan islam maka dilakukan perencanaan tenaga kerja atau pengadaan sumber daya manusia. (Parinsi & Musa, 2023)

Di SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU Perencanaan dilakukan dengan merumuskan setiap program pembelajaran dan prosedur kerja serta manajerial sesuai dengan visi misi yang ditetapkan. Sehingga dalam pencapaiannya ketika karakter penilaian sudah mencukupi kinerja dan mutu yang ada akan terus baik dan meningkat. Dengan manajerial kinerja yang tersusun dan terarah sesuai dengan target yang dicapai maka SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU akan mendapatkan manajemen kinerja yang baik yang mampu meningkatkan *advantage competitive*.

Pembinaan Kinerja

Dalam manajemen kinerja salah satu proses yang penting dilakukan adalah pembinaan kinerja, yaitu menentukan tentang apa yang harus, bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang, untuk meningkatkan kemungkinan tentang apa yang harus dicapai dalam sebuah pekerjaan. (Guarango, 2022)

Dal hal ini pembinaan kinerja yang dimaksud adalah bagaimana agar secara terus menerus adanya komunikasi yang berlangsung, bagaimana kepala madrasah/sekolah bekerja sama dengan bawahannya, para staf, tenaga pendidikan dan kependidikan untuk saling berbagi informasi mengenai kemajuan kerja, kendala dan permasalahan potensial, kemungkinan solusi mengenai permasalahan terkait, serta bagaimana pimpinan dapat membantu bawahan. Dalam dunia pendidikan istilah yang di gunakan dalam pembinaan kinerja adalah up grading atau penatatan dan inservice training education yang pada dasarnya memiliki maksud yang sama. Pada SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU salah satu upaya untuk terus menjamin pembinaan kinerja adalah dengan adanya kegiatan penjaminan mutu maupun kinerja yang dilakukan secara rutin baik kegiatan penjaminan mutu yang diukur oleh lembaga internal eksternal maupun. Yaitu salah satunya setiap kegiatan belajar mengajar (KBM) kegiatan tahfiz maka akan selalu dievaluasi apakah hasil ujian mereka menggambarkan hasil belajar mereka. Maka melalui evaluasi setiap kekurangan dan ketidak tercapaian akan terus menjadi tugas untuk melakukan evaluasi dan pembinaan kinerja yang ada.

Evaluasi

Evaluasi atau penilaian kerja ada suatu proses yang dijalankan untuk mengetahui hasil-hasil dari kegiatan yang telah dicapai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi adalah suatu kegiatan yang sistematis yang berkesinambungan untuk mencari informasi yang dibutuhkan dalam rangka membuat keputusan -keputusan berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi kinerja adalah bagian dari manajemen kinerja yang proses didalamnya adalah menilai kinerja seorang perseorangan individu untuk dievaluasi. Dilakukan secara periodik berkala sistematis, untuk mengukur baik atau buruknya kinerja dari seorang karyawan. (Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2014)

Di SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU, evaluasi dilakukan secara intensif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Bapak WaSek SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU, bahwa melakukan rapat perencanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Salah satu rapat yang dilakukan adalah rapat kegiatan evaluasi kurikulum yang telah dijalankan. Rapat ini meliputi evaluasi guru dan evaluasi siswa. Evaluasi guru dilakukan untuk mengetahui bagaimana perkembangan siswa didalam kelas. Sedangkan evaluasi siswa dilakukan menggunakan laporan bulanan, per semester dan tahunan yang kemudian disampaikan pada orang tua masing – masing siswa. Maka dengan evaluasi ini akan didapati lah strategi pendekatan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi untuk meningkatka kinerja dan kualitas kinerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan SD – IT Tahfizil Qur'an dalam meningkatkan *advantage competitive* melakukan manajemen kinerja dengan melakukan tahapan yang 3 (tiga), yaitu perencanaan kinerja, pembinaan kinerja dan evaluasi kinerja. Pertama, pada tahap perencanaan dilakukan dengan merumuskan setiap program pembelajaran dan prosedur kerja serta manajerial sesuai dengan visi misi yang ditetapkan. Sehingga dalam pencapaiannya ketika karakter penilaian sudah mencukupi kinerja dan mutu yang ada akan terus baik dan meningkat. Dengan manajerial kinerja yang tersusun dan terarah sesuai dengan target yang dicapai maka SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU akan mendapatkan manajemen kinerja yang baik yang mampu meningkatkan *advantage competitive*. Kedua, kemudian pada tahap pembinaan kinerja, dengan diadakannya kegiatan penjaminan mutu maupun kinerja yang dilakukan secara rutin baik kegiatan penjaminan mutu yang diukur oleh lembaga internal eksternal maupun. Yaitu salah satunya setiap kegiatan belajar mengajar (KBM) kegiatan tahfiz maka akan selalu dievaluasi apakah hasil ujian mereka menggambarkan hasil belajar mereka. Maka melalui evaluasi setiap kekurangan dan ketidak tercapaian akan terus menjadi tugas untuk melakukan evaluasi dan pembinaan kinerja yang ada. Ketiga, pada tahap evaluasi dilakukan secara intensif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Bapak WaSek SD - IT Tahfizil Qur'an YIC SU, bahwa melakukan rapat perencanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Salah satu rapat yang dilakukan adalah rapat kegiatan evaluasi kurikulum yang telah dijalankan. Rapat ini meliputi evaluasi guru dan evaluasi siswa. Evaluasi guru dilakukan untuk mengetahui bagaimana perkembangan siswa didalam kelas. Sedangkan evaluasi siswa dilakukan menggunakan laporan bulanan, per semester dan tahunan yang kemudian disampaikan pada orang tua masing – masing siswa. Maka dengan evaluasi ini akan didapati lah strategi pendekatan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun Hasan. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. . *Jurnal At-Tajdid*, 5(1), 245.
- Daulay, H. P., Asari, H., & Rangkuti, F. R. (2021). Analisis Kurikulum Pesantren Tahfiz Alquran Nur Aisyah Dan Pesantren Modern Tahfizil Quran Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1), 20–32. <https://doi.org/10.19105/tjpi.v16i1.4554>
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Emir, S. (2023). *Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Operational Performance Melalui Competitive Advantage Pada PT . XYZ*. 3, 6234–6247.
- Guarango, P. M. (2022). No Title ,**8.5.2017**, הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים. הארץ, **2005–2003**.
- Hakim, A. R., Wijaya, A. S., Syafi'i, A., & Rohimi, U. E. (2023). Analysis Of Factors Affecting Competitive Advantage In Business Management. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1958–1964.
- Lembaga, A., Kunci, K., & Hamid, M. A. Al. (2023). *Multidisciplinary Science Implementasi Competitive Strategy Meningkatkan*. 1(5), 1011–1022.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Rahman, M. A. (2023). *KABUPATEN SIDOARJO untuk bertahan hidup dalam era global yang kompetitif dan mampu menjaga integritasnya*. 4(2), 77–89.
- Rumawas, W. (2021). *KINERJA*.
- Sartika, A., Manajemen, P., Islam, P., Ilmu, F., Dan, T., Negeri, U. I., & Utara, S. (2020).