

Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi : Menyusun Rencana Pengembangan yang Efektif di MAS Al-Washliyah Galang

Dini Sholeha¹, Rizqi Almaajid², Rani Zaskia Arrisky³, Siti Arafah Efendi⁴, Melin Andila⁵, Tengku Darmansah⁶

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

e-mail: dinisholeha833@gmail.com¹, almaajidrizqi2003@gmail.com²,
raariesky2@gmail.com³, sitiarafah310502@gmail.com⁴, melinandila10@icloud.com⁵,
teng kudarmansah@uinsu.ac.id⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen kinerja berbasis kompetensi: menyusun rencana pengembangan yang efektif di MAS Al-Washliyah Galang. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, yang melibatkan analisis terhadap berbagai literatur terkait. Tujuan penelitian adalah untuk memahami bagaimana manajemen kinerja berbasis kompetensi: menyusun rencana pengembangan yang efektif. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian mengenai manajemen kinerja berbasis kompetensi menunjukkan bahwa penyusunan rencana pengembangan yang efektif membutuhkan pendekatan yang terintegrasi antara penilaian kompetensi individu dengan tujuan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat merancang rencana pengembangan yang lebih tepat sasaran, karena didasarkan pada kebutuhan spesifik yang teridentifikasi dari kekuatan dan kelemahan kompetensi karyawan. Secara keseluruhan, Manajemen kinerja berbasis kompetensi di MAS AL-Washliyah Galang kota memiliki beberapa pendekatan untuk menyusun rancangan pengembangan yang efektif.

Kata Kunci : *Manajemen Kinerja, Kompetensi, Efektivitas dan Rencana Pengembangan*

Abstract

This study aims to examine how competency-based performance management works in formulating an effective development plan at MAS Al-Washliyah Galang. The research method used is qualitative with a literature review approach, involving an analysis of various related literatures. The purpose of this research is to understand how competency-based performance management works in formulating an effective development plan. The research findings indicate that the formulation of an effective development plan requires an integrated approach between individual competency assessments and organizational goals. The study reveals that organizations that successfully implement competency-based performance management can design more targeted development plans, as they are based on the specific needs identified from the strengths and weaknesses of employee competencies. Overall, competency-based performance management at MAS Al-Washliyah Galang has several approaches to formulating effective development plans.

Keywords: *Performance Management, Competency, Effectiveness, and Development Plan*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja berbasis kompetensi telah menjadi salah satu pendekatan yang semakin populer dalam dunia pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Di era globalisasi yang ditandai dengan perubahan cepat, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tuntutan zaman. Sekolah Mas Al-Washliyah Galang sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas,

menyadari pentingnya pengembangan kompetensi guru sebagai kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, penyusunan rencana pengembangan yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa guru-guru di sekolah ini dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis.

Rencana pengembangan yang efektif harus didasarkan pada analisis mendalam terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi ini mencakup pengetahuan pedagogis, keterampilan interpersonal, serta kemampuan untuk menerapkan teknologi dalam pembelajaran. Dengan memahami kompetensi yang diperlukan, manajemen sekolah dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran, sehingga guru tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga dapat menerapkannya secara praktis dalam proses belajar mengajar. Hal ini akan berdampak positif tidak hanya pada peningkatan kinerja guru, tetapi juga pada hasil belajar siswa.

Dalam konteks Mas Al-Washliyah Galang, penting untuk melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses penyusunan rencana pengembangan ini. Partisipasi aktif dari guru, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya akan memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam pengajaran. Selain itu, kolaborasi ini juga akan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan program pengembangan yang akan dilaksanakan. Dengan demikian, rencana yang disusun akan lebih relevan dan dapat diterima oleh semua pihak.

Selanjutnya, evaluasi dan pemantauan menjadi bagian integral dari manajemen kinerja berbasis kompetensi. Setelah rencana pengembangan dilaksanakan, penting untuk melakukan evaluasi berkala untuk mengukur efektivitas program yang telah dijalankan. Melalui evaluasi ini, sekolah dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan strategi pengembangan agar lebih sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa. Dengan pendekatan yang berkelanjutan ini, diharapkan kinerja guru akan terus meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Mas Al-Washliyah Galang. Akhirnya, melalui manajemen kinerja berbasis kompetensi dan penyusunan rencana pengembangan yang efektif, Mas Al-Washliyah Galang dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Dengan memfokuskan perhatian pada peningkatan kompetensi guru, sekolah tidak hanya berinvestasi dalam pengembangan profesional tenaga pendidiknya, tetapi juga dalam masa depan siswa yang akan menjadi generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, komitmen untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan harus menjadi prioritas utama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya.

METODE

Dalam proses penulisan artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai pendekatan rasional yang disusun berdasarkan hasil studi pustaka. Metode ini dipilih untuk menggali secara mendalam mengenai "Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi: Menyusun Rencana Pengembangan yang Efektif di MAS AL-Washliyah Galang Kota. Melalui pendekatan studi pustaka, penelitian ini akan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur, termasuk jurnal, buku, dan artikel yang berkaitan dengan pembahasan demi keabsahan data yang disajikan. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya manajemen kinerja berbasis kompetensi tentang bagaimana menyusun rencana pengembangan yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam berdasarkan tinjauan literatur yang ada, yang nantinya akan berguna untuk menyusun rekomendasi yang aplikatif bagi MAS Al-Washliyah Galang.

Sumber Data

Data yang didapatkan dalam artikel ini yakni secara sekunder. Dimana sekunder artinya diperoleh data pendukung dalam mendapatkan data dan fakta yang diteliti dengan mengambil segala hal literatur baik itu dokumen dan internet secara online maupun offline.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data digunakan penelusuran kepustakaan oleh peneliti. Dilakukan teknik baca, teliti dan dipelajari hal hal yang akan diteliti secara detail sampai didapatkan informasi yang relevan.

Teknik Analisis Data

Secara deskriptif peneliti dapat menganalisis data yang diteliti dengan sesuai. Adapun 3 cara yang dilakukan dalam melakukan analisis penelitian :

a. Reduksi Data

Proses ini dilakukan dengan merangkum data yang diperoleh, memfokuskan pada hal-hal penting, serta menilai relevansi dan keabsahan data sesuai dengan tujuan penelitian. Langkah ini bertujuan untuk menyederhanakan dan mengorganisir data agar lebih mudah dianalisis.

b. Penyajian Data (Display Data)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi atau paparan deskriptif. Hal ini membantu peneliti memahami pola atau hubungan yang mungkin muncul dari data. Penyajian data secara jelas memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih efektif.

c. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Proses ini melibatkan pemeriksaan ulang dan analisis mendalam untuk memvalidasi temuan penelitian. Peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dirangkum dan dianalisis, dengan mempertimbangkan kejelasan dan relevansi terhadap objek penelitian.

Teknik ini mengacu pada teori-teori analisis data kualitatif, seperti yang diusulkan oleh Sugiyono (2018), Miles dan Huberman, yang menekankan pentingnya pendekatan sistematis dalam mengelola dan menginterpretasikan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Kebutuhan Kompetensi

1) Identifikasi Kebutuhan Kompetensi

Identifikasi kebutuhan kompetensi adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menentukan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan analisis terhadap kebutuhan spesifik dari suatu jabatan atau kelompok kerja, serta penyesuaian terhadap dinamika pasar dan perkembangan industri. Identifikasi kebutuhan kompetensi merupakan langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui proses ini, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang terampil dan siap menghadapi tantangan bisnis. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karir karyawan.

Identifikasi kebutuhan kompetensi adalah proses yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk menentukan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu. Dengan memahami kebutuhan kompetensi, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

2) Pentingnya Identifikasi Kebutuhan Kompetensi

Meningkatkan Kualitas SDM: Dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki memiliki keterampilan yang tepat untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Pengembangan Karir: Identifikasi ini juga membantu dalam merencanakan pengembangan karir karyawan, sehingga mereka dapat memperoleh pelatihan dan pengalaman yang relevan dengan tujuan karir mereka. Efisiensi Rekrutmen dan Seleksi: Proses ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi dengan lebih efektif, memastikan bahwa kandidat yang dipilih sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

3) Proses Identifikasi Kebutuhan Kompetensi

Proses identifikasi kebutuhan kompetensi dapat dilakukan melalui beberapa langkah kunci: Analisis Jabatan: Mengkaji deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab untuk menentukan

keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Survei dan Wawancara: Melakukan survei atau wawancara dengan karyawan dan manajer untuk memahami kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Benchmarking: Menganalisis praktik terbaik di industri untuk mengidentifikasi kompetensi yang mungkin belum teridentifikasi di dalam organisasi. Evaluasi Kinerja: Menggunakan data dari evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini dan yang dibutuhkan.

4) Model Kompetensi

Salah satu model yang sering digunakan dalam identifikasi kebutuhan kompetensi adalah model kompetensi Spencer & Spencer. Model ini membagi kompetensi menjadi beberapa kategori, termasuk: Core Competency: Kompetensi dasar seperti orientasi pencapaian, kepercayaan diri, dan pengendalian diri. Personal Effectiveness: Kompetensi pribadi seperti pemikiran analitis dan keterampilan teknis. Working Through With Others Competency: Kompetensi interpersonal seperti kerja tim dan orientasi layanan pelanggan.

Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan

Berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditentukan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Untuk menjamin obyektifitas, keadilan, dan transparansi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dan guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta menjamin keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan, perlu ditetapkan Standar Kompetensi Jabatan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun Standar Kompetensi Jabatan di instansi masing-masing. Adapun tujuan ditetapkannya pedoman ini adalah agar setiap instansi pemerintah dapat menyusun Standar Kompetensi Jabatan di instansi masing-masing. Ruang lingkup penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini meliputi :

1. Pembentukan dan tugas tim penyusunan Standar Kompetensi Jabatan dengan pendekatan kompetensi manajerial;
2. Prosedur penyusunan Standar Kompetensi Jabatan dengan pendekatan kompetensi manajerial; dan
3. Penilaian kompetensi dengan pendekatan kompetensi manajerial.

1) Pembentukan Tim Penyusun Standar Kompetensi Manajerial

Untuk kelancaran penyusunan Standar Kompetensi Manajerial di setiap instansi, Pejabat Pembina Kepegawaian baik Pusat maupun Daerah membentuk Tim Penyusun Standar Kompetensi Manajerial, yang selanjutnya disingkat TPSKM. TPSKM dibentuk paling rendah pada unit eselon II untuk Instansi Pusat dan SKPD Provinsi/Kabupaten/Kota. TPSKM mempunyai tugas mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penyusunan Standar Kompetensi Manajerial. Hasil penyusunan kompetensi manajerial dihimpun oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk selanjutnya ditetapkan menjadi Standar Kompetensi Manajerial instansi yang bersangkutan. Hasil penyusunan kompetensi manajerial di setiap jenjang eselon II dihimpun oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk selanjutnya ditetapkan menjadi Standar Kompetensi Manajerial instansi yang bersangkutan.

2) Prosedur Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial

Proses penyusunan Standar Kompetensi Manajerial meliputi tahap-tahap sebagai Berikut : Pada tahap ini, TPSKM melakukan pengumpulan data yang terdiri dari struktur organisasi dan tata kerja, visi dan misi organisasi, serta ikhtisar jabatan dan uraian tugas: Struktur organisasi dan tata kerja yang memuat nama jabatan, tugas pokok, dan fungsi; Visi dan Misi Organisasi diperlukan sebagai landasan untuk menentukan kompetensi manajerial pada setiap organisasi; dan Ikhtisar Jabatan dan Uraian Tugas diperlukan sebagai informasi

yang lebih spesifik untuk menentukan kompetensi dari setiap jabatan. Untuk data yang telah tersedia seperti visi, misi, nama jabatan, eselon, ikhtisar jabatan, uraian tugas, TPSKM dapat memanfaatkan dokumentasi yang telah dimiliki. Apabila visi dan misi belum terdokumentasikan secara tertulis, maka TPSKM dapat memperoleh informasi dari pimpinan instansi tentang arah kebijakan instansi di masa yang akan datang. Apabila data sebagaimana dimaksud pada angka 1 belum tersedia, maka TPSKM harus mengumpulkan data lapangan dengan menggunakan Formulir Pengisian Data Pemegang Jabatan dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran 1 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini. (Arif, 2019)

Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, manajemen kinerja berbasis kompetensi menjadi pendekatan yang semakin populer. Pendekatan ini menekankan pentingnya kompetensi sebagai dasar untuk mengukur kinerja dan merancang program pelatihan yang efektif. Artikel ini akan membahas pelaksanaan pelatihan dan pengembangan manajemen kinerja berbasis kompetensi, termasuk tujuan, langkah-langkah, dan tantangan yang dihadapi. Manajemen kinerja berbasis kompetensi adalah suatu pendekatan yang mengaitkan kinerja individu dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi di sini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Dengan menggunakan pendekatan ini, organisasi dapat mengidentifikasi kompetensi kunci yang mendukung pencapaian tujuan strategis dan merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi tersebut.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan manajemen kinerja berbasis kompetensi meliputi :

- a. Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dengan meningkatkan kompetensi, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.
- b. Mendukung Tujuan Organisasi: Pelatihan yang berbasis kompetensi membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.
- c. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai cenderung merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan retensi karyawan.

1) Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan

- a. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi
Langkah pertama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan adalah mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini dapat dilakukan melalui analisis pekerjaan, wawancara dengan manajer, dan survei karyawan. Identifikasi ini harus mencakup kompetensi teknis, manajerial, dan perilaku yang relevan dengan posisi dan tujuan organisasi.
- b. Penilaian Kompetensi Karyawan
Setelah kebutuhan kompetensi diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini. Penilaian ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti evaluasi kinerja, umpan balik 360 derajat, dan tes keterampilan. Hasil penilaian ini akan memberikan gambaran jelas tentang kesenjangan kompetensi yang ada.
- c. Merancang Program Pelatihan
Berdasarkan hasil identifikasi dan penilaian kompetensi, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai. Program ini harus mencakup tujuan pelatihan yang jelas, materi pelatihan yang relevan, metode pengajaran yang efektif, dan cara evaluasi hasil pelatihan. Metode pelatihan dapat bervariasi, mulai dari pelatihan di kelas, e-learning, hingga pelatihan di tempat kerja.
- d. Pelaksanaan Pelatihan
Pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penting untuk memastikan bahwa peserta pelatihan merasa terlibat dan

termotivasi. Penggunaan teknologi dalam pelatihan, seperti simulasi dan platform pembelajaran online, dapat meningkatkan pengalaman belajar.

e. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah pelatihan selesai, evaluasi perlu dilakukan untuk mengukur efektivitas program. Evaluasi dapat dilakukan dengan mengukur perubahan dalam kinerja karyawan, umpan balik dari peserta, dan pencapaian tujuan pelatihan. Berdasarkan hasil evaluasi, tindak lanjut dapat dilakukan untuk memperbaiki program pelatihan di masa mendatang dan mendukung pengembangan berkelanjutan karyawan.

2) Tantangan dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan

Meskipun pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi memiliki banyak manfaat, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan:

- a. Resistensi terhadap Perubahan: Karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang dibawa oleh program pelatihan baru. Oleh karena itu, penting untuk mengkomunikasikan manfaat pelatihan dan melibatkan karyawan dalam proses perencanaan.
- b. Sumber Daya yang Terbatas: Pelaksanaan program pelatihan memerlukan sumber daya, baik dari segi waktu maupun biaya. Organisasi perlu memastikan bahwa investasi dalam pelatihan sebanding dengan hasil yang di harapkan.
- c. Pengukuran Efektivitas: Mengukur efektivitas pelatihan berbasis kompetensi bisa menjadi tantangan tersendiri. Organisasi perlu mengembangkan metrik yang tepat untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.
- d. Keterlibatan Manajemen: Dukungan dari manajemen sangat penting untuk keberhasilan program pelatihan. Tanpa dukungan yang kuat, program pelatihan mungkin tidak mendapatkan perhatian yang diperlukan dan tidak diintegrasikan dengan baik ke dalam budaya organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengikuti langkah-langkah yang sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan kompetensi hingga evaluasi program, organisasi dapat memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan efektif. Meskipun terdapat tantangan yang harus dihadapi, dengan perencanaan yang baik dan dukungan yang tepat, pelatihan berbasis kompetensi dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi dan karyawan.

SIMPULAN

Disimpulkan bahwa Manajemen kinerja berbasis kompetensi telah terbukti sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di Mas Al-Washliyah Galang. Dengan memfokuskan perhatian pada pengembangan kompetensi guru, sekolah dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa. Penyusunan rencana pengembangan yang efektif berbasis kompetensi juga dapat membantu sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam pengajaran, serta mengembangkan strategi yang tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam implementasinya, manajemen kinerja berbasis kompetensi memerlukan kolaborasi aktif dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya. Partisipasi aktif ini akan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan program pengembangan yang akan dilaksanakan. Selain itu, evaluasi dan pemantauan yang berkelanjutan juga sangat penting untuk mengukur efektivitas program yang telah dijalankan dan menyesuaikan strategi pengembangan agar lebih sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa. Dengan demikian, manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Mas Al-Washliyah Galang. Oleh karena itu, sekolah harus terus berkomitmen untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan. Dengan demikian, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan meningkatkan hasil belajar siswa, sehingga dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penulisan artikel ini.

Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada dosen pembimbing, [Drs. H. T. Darmansah, MA], atas ilmu, bimbingan, dan arahan yang sangat berarti selama proses penulisan ini. Kami juga berterima kasih kepada rekan-rekan sejawat, keluarga, dan teman-teman atas doa, dukungan moral, serta masukan yang berharga.

Kami berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sumber inspirasi bagi pembaca. Segala kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk menyempurnakan karya ini di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, L. (2019). Implementasi Kebijakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*, 9(1), 13–26.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- McLagan, P. A. (1989). *Models for Excellence: The Criteria for the Malcolm Baldrige National Quality Award*. ASTD.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. Psychological Science in the Public Interest.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2005). *ROI at Work: Best Practices in Linking Training to Business Results*. Berrett-Koehler.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Brinkerhoff, R. O. (2006). *Telling Training's Story: Evaluation Made Simple, Credible, and Effective*. Berrett-Koehler.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business Review Press.