

**MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN *COMPETITIVE*
ADVANTAGE (KEUNGGULAN BERSAING) PADA MTs
ALKHAIRAAT PUSAT PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh :

ANDI HERLINA
NIM:18.1.03.0140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
SULAWESI TENGAH
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul "**Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing (*Competitive Advantage*) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu**" benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 24 Desember 2022 M.
30 Jumadil Awal 1444 H.

Penulis,



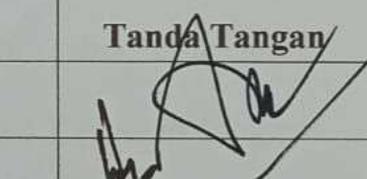
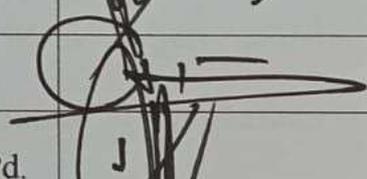
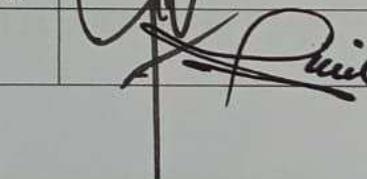
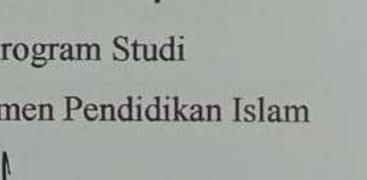
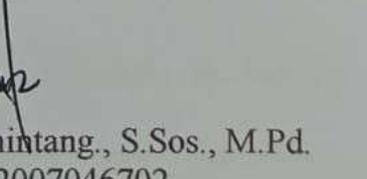
Andi Herlina
ANDI HERLINA
NIM: 18.1.03.0140

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Andi Herlina NIM. 181030140 dengan judul "**Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing (*Competitive Advantage*) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu**" yang telah diujikan dihadapan Dewan Penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tanggal 30 September 2022 M yang bertepatan dengan tanggal 04 Rabiul Awal 1444 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah.

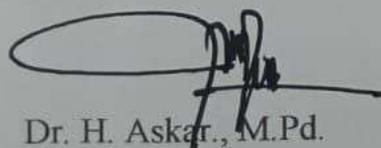
Palu, 24 Desember 2022 M.
30 Jumadil Awal 1444 H.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. H. Ahmad Syahid, M.Pd.	
Penguji Utama I	Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.	
Penguji Utama II	Dr. Gusnarib, M.Pd.	
Pembimbing I	Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd.	
Pembimbing II	Drs. Syahril., M.A	

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah
Dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar., M.Pd.
NIP. 196705211993031005

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا

مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis masih diberikan kesempatan, kekuatan, kesabaran, dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw., kepada keluarganya, para sahabatnya, sampai pada ummatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Dengan judul “**Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu**”.

Penulis menyadari bahwa selesainya tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, ayahanda Andi Basru dan ibunda Nurhayati tercinta dan tersayang, terimakasih telah membesarkan, mendidik, membiayai, serta memberikan motivasi dan dukungan yang tak terhitung, doa yang selalu dipanjatkan serta curahan kasih sayang yang tak

tergantikan oleh siapapun, yang banyak memberikan pelajaran tentang kehidupan ini.

2. Kedua orang tua wali penulis, ayahanda Moh, Dirham dan ibunda Djuliani tercinta dan tersayang, terimakasih telah membesarkan, mendidik, membiayai, serta memberikan motivasi dan dukungan yang tak terhitung, doa yang selalu dipanjatkan serta curahan kasih sayang yang tak tergantikan oleh siapapun, yang banyak memberikan pelajaran tentang kehidupan ini.
3. Keluarga besar penulis yang selalu memberi dukungan serta motivasi dan juga bantuan baik secara material maupun non material. Sehingga membuat penulis lebih bersemangat lagi dalam menyusun skripsi ini demi menyelesaikan kuliah.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal yang berhubungan dengan studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
5. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Bapak Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Dekan I. Bapak Dr. Ahmad Syahid, M.Pd., selaku Wakil Dekan II. Dan ibu Dr. Elya, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Dekan III, yang selalu melayani mahasiswa dengan baik.

6. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, dan bapak Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu melayani mahasiswa dengan sangat baik.
7. Bapak Dr. Hamlan, M.Ag., selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
8. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd., selaku pembimbing I dan bapak Drs. Syahril., M.A., selaku pembimbing II yang sangat membantu dengan ikhlas dan sabar serta telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai sesuai harapan penulis.
9. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah mendidik penulis dengan berbagai bidang keilmuannya, semoga amal baik mereka membawa manfaat bagi peningkatan profesionalisme keilmuan.
10. Ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufri, M.Pd.I. selaku Kepala Madrasah, bapak Moh. Ma'ruf Moh. Arif, S.Pd. selaku Wakamad Kurikulum, Ibu Dra. Rosdiana Thamrin selaku guru mata pelajaran Bahasa Indonesia yang telah membantu penulis selama menyusun skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu angkatan 2018 khususnya rekan-rekan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang selalu memberikan motivasi,

dan dukungan serta bantuan selama penulis menjalani perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.

12. Adik-adik tersayang yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis agar tetap semangat dan berusaha dalam menyusun skripsi ini.

Akhirnya, kepada semua pihak penulis hanya bisa mendoakan sebab balasan kebaikan paling romantis adalah doa, dan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Aamiin.

Palu, 07 Juli 2022 M.
07 Dzulhijjah 1443 H.

Penulis,

Andi Herlina
NIM: 18.1.03.0140

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Penegasan Istilah.....	6
E. Garis-Garis Besar Isi	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	12
B. Manajemen Kinerja.....	15
1. Pengertian Manajemen Kinerja.....	15
2. Tujuan Manajemen Kinerja	19
3. Manfaat Manajemen Kinerja	21
4. Indikator Manajemen Kinerja	22
C. <i>Competitive Advantage</i> (Keunggulan Bersaing).....	23
1. Pengertian Keunggulan Bersaing.....	23
2. Sumber-Sumber Keunggulan Bersaing.....	24
3. Indikator <i>Competitive Advantage</i> (Keunggulan Bersaing) ..	26
D. Hubungan Manajemen Kinerja dengan <i>Competitive Advantage</i> (Keunggulan Bersaing)	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Kehadiran Peneliti.....	35
D. Data dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	39
G. Pengecekan Keabsahan Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
1. Sejarah Singkat MTs Alkhairaat Pusat Palu	43
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	45
3. Keadaan Peserta Didik di MTs Alkhairaat Pusat Palu.....	47
4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan	48
5. Keadaan Sarana dan Prasarana	50
B. Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan <i>Competitive Advantage</i> (Keunggulan Bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu.....	58
C. Hambatan dalam Meningkatkan <i>Competitive Advantage</i> (Keunggulan bersaing).....	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

A. Profil MTs Alkhairaat Pusat Palu	44
B. Nama-Nama Kepala Madrasah Yang Pernah Menjabat Sampai Sekarang.....	45
C. Daftar Keadaan Peserta Didik MTs Alkhairaat Pusat Palu Tahun 2021/2022.....	48
D. Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Alkhairaat Pusat Palu Tahun 2021/2022	49
E. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Alkhairaat Pusat Palu Tahun 2021/2022.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Pedoman Wawancara
3. Daftar Informan
4. Pengajuan Judul Skripsi
5. Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing Skripsi
6. Surat Keterangan Telah Meneliti
7. Undangan Seminar Proposal Skripsi
8. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
9. Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
10. Kartu Seminar Proposal Skripsi
11. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
12. Dokumentasi
13. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Andi Herlina
NIM : 18.1.03.0140
Judul Skripsi : Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu

Penelitian ini membahas tentang “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu”. Penulisan ini berfokus pada: (1) Bagaimana manajemen kinerja dapat meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu. (2) Apa hambatan yang dihadapi madrasah dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penulisan manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan dianalisis dengan cara mereduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya maka diadakan pengecekan keabsahan data.

Hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu telah terealisasi dengan baik, dengan adanya kerja sama antar kepala madrasah, wakamad dan tenaga pendidik dalam pelaksanaan program kerja serta mematuhi aturan tata tertib yang telah ditentukan oleh pihak madrasah. Adapun upaya dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) dengan cara melakukan peminatan terhadap siswa/siswi dan pembinaan ekstrakurikuler secara maksimal.

Adapun hambatan dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) di MTs Alkhairaat Pusat Palu yaitu (1) dari segi kompetensi, siswa/siswi di MTs Alkhairaat Pusat Palu tidak semua menguasai mata pelajaran tertentu. (2) Dari segi pembinaan, kegiatan ekstrakurikuler terdapat kurangnya pelatih untuk membina pelatihan. (3) Dari segi pembiayaan, yaitu dana yang tidak mencukupi untuk melakukan kegiatan terkait ekstrakurikuler maupun kegiatan lainnya.

Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepala madrasah, Wakamad kurikulum, dan tenaga pendidik senantiasa dapat mempertahankan program kerja dengan baik serta mampu bekerjasama dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing di MTs Alkhairaat Pusat Palu setara dengan sekolah ditingkat Negeri.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu cabang ilmu sosial, teori dan penerapan ilmu manajemen telah merambah ke seluruh aspek bidang keorganisasian bahkan seluruh aspek kehidupan, dari yang sifatnya pribadi hingga negara. Manajemen biasanya diartikan sebagai suatu proses untuk mencapai hasil melalui orang-orang yang berada dalam lingkup tersebut dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya dan sarana prasarana yang tersedia.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah lembaga atau instansi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah kelembagaan. Oleh karena itu, kinerja juga membutuhkan manajemen agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pendidik maupun peserta didik dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh lembaga pendidikan. Manajemen kinerja mampu membantu menyelaraskan lembaga pendidikan Islam setara dengan lembaga pendidikan negeri agar tujuan dari pendidikan itu sendiri dapat tercapai melalui lembaga pendidikan tersebut.

Saat ini sekolah negeri maupun swasta menghadapi banyak tantangan dari internal dan eksternal lingkungan sekolah. Salah satu masalah yang dihadapi dalam internal lingkungan sekolah adalah kurangnya kerja maksimal yang dilakukan oleh para pendidik maupun adanya hambatan-hambatan lain yang menjadi kendala para pendidik tersebut dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing. Sedangkan tantangan pada eksternal lingkungan sekolah adanya pengaruh yang terlihat di mata masyarakat yang ditunjukkan oleh peserta didik ataupun pendidik dalam tingkah laku maupun karakter yang tidak sesuai dengan latar sekolah tersebut berlandaskan pada tujuan pendidikan.

Melaksanakan manajemen kinerja pada lembaga pendidikan Islam akan memberikan manfaat bagi para pendidik, peserta didik, dan masyarakat. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh suatu lembaga pendidikan dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap tenaga pendidik pada keseluruhan unit kerjanya.

Competitive advantage (keunggulan bersaing) merupakan suatu hal yang seharusnya menjadi prioritas sebuah lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam. Bagaimana cara pihak sekolah membuat sebuah inovasi di sekolah tersebut agar semakin unggul dalam persaingan antar sekolah lainnya yang berada pada tingkat negeri. *Competitive advantage* (keunggulan bersaing) tidak hanya dibutuhkan dalam bidang bisnis saja tetapi juga turut andil dan berperan penting terhadap suatu lembaga pendidikan Islam.

Competitive advantage (keunggulan bersaing) adalah faktor penting untuk mencapai kesuksesan pada lembaga pendidikan Islam dalam jangka panjang.

Ketika sebuah lembaga pendidikan Islam dapat mengungguli pesaingnya, potensi dan kualitas lembaga tersebut akan meningkat sejajar dengan lembaga ditingkat negeri. Hal ini karena *competitive advantage* dapat mendatangkan peserta didik baru yang lebih dari target yang diinginkan sekaligus menghasilkan output yang lebih unggul dalam pendidikan tingkat daerah maupun nasional.

Lembaga pendidikan Islam bukanlah sebuah lembaga yang tak ternilai pada pandangan masyarakat melainkan dapat menjadi sebuah lembaga pendidikan yang mampu setara dengan lembaga pendidikan negeri lainnya dengan cara meningkatkan *competitive advantage* yang harus dijalankan secara serius oleh lembaga pendidikan Islam tersebut.

Adanya dikotomi ilmu keagamaan dan ilmu-ilmu umum dewasa ini, bahkan dikotomi secara *institutional* yakni pemisahan lembaga pendidikan umum dengan lembaga pendidikan keagamaan (Islam) telah berimbas pula pada penyiapan dan pengadaan tenaga pendidik di sekolah-sekolah, sehingga guru umum hanya bisa mengajar mata pelajaran umum dan tenaga pendidik agama hanya bisa mengajarkan pelajaran keagamaan.¹

Sebagai lembaga pendidikan yang bercirikan Islam, kurikulum pendidikan Islam diharapkan bisa mengakomodir pengetahuan tentang ilmu-ilmu umum disatu pihak dan pengetahuan ilmu-ilmu agama dipihak lain, sehingga kelak dapat menciptakan lulusan yang diharapkan masyarakat, yakni memiliki kemampuan dibidang agama dan juga memiliki kemampuan pada ilmu-ilmu umum.²

¹ Sagaf S. Pettalongi. “Konsep Total Quality Management Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam”, *Jurnal Hunafa*. Vol, 7 No, 1 (2010). 39.

² *Ibid*, 40.

Hubungan lembaga pendidikan Islam dengan masyarakat dapat diartikan sebagai proses komunikasi antara lembaga pendidikan Islam dengan masyarakat untuk membentuk pengertian dan kesadaran mereka tentang pentingnya pendidikan sehingga keduanya terdorong untuk bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk memajukan lembaga pendidikan Islam.³

Keluarga, Masjid, Pondok Pesantren dan Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang mutlak diperlukan di suatu negara secara umum atau di sebuah kota secara khususnya. Karena lembaga itu ibarat mesin pencetak uang yang akan menghasilkan sesuatu yang sangat berharga. Dimana lembaga pendidikan itu sendiri akan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mantap dalam aqidah ke-Islaman. Dalam menghadapi perkembangan zaman yang ditandai dengan semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong peran aktif lembaga pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang cerdas, unggul dan telah teruji.⁴

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik membahas judul penelitian mengenai ***“Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu”***.

B. Rumusan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini. Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

³ Sagaf S. Pettalongi. “Membangun dan Mengembangkan Hubungan Masyarakat dalam Lembaga Pendidikan Islam”, *Jurnal Ta’dieb*. Vol, 10 No, 5 (2008). 891.

⁴ Rahmi, *Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pencapaian Nilai Akreditasi Unggul Di SMA Negeri 1 Tinombo*, (IAIN Palu: Skripsi, 2020), 1.

- a. Bagaimana manajemen kinerja dapat meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu?
- b. Apa hambatan yang dihadapi madrasah dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi madrasah dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

- a. Secara teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran keilmuan dan mengembangkan wawasan dalam perkembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam khususnya tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage*.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

b. Secara praktis:

- 1) Bagi Kepala Madrasah

Sebagai bahan masukan maupun referensi bagi kepala madrasah tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage*.

- 2) Bagi Wakamad Kurikulum

Sebagai bahan rujukan bagi Wakamad Kurikulum dalam sebuah proses manajemen terutama manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage*.

- 3) Bagi Tenaga Pendidik

Sebagai referensi maupun bahan evaluasi bagi pendidik dalam menambah wawasan sekaligus penerapan manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage*.

- 4) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan serta meningkatkan kualitas sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul proposal ini maka penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang

digunakan dalam judul proposal ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam memahami. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Penegasan istilah-istilah itu adalah sebagai berikut

1. Manajemen Kinerja

Henry Fayol mengungkapkan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan menggunakan metode yang efektif dan efisien.⁵

Menurut George R. Terry menyatakan, manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari *planing*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.⁶

Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Kinerja yang dimaksud adalah bagaimana seseorang menunjukkan hasil maupun prestasi atas kerja yang telah dilakukan selama ia memberikan kontribusi semaksimal mungkin dalam meningkatkan keunggulan bersaing di madrasah swasta yang tak kalah dengan sekolah negeri. Agar madrasah tersebut dapat

⁵ Yanti Karmila Ningsih, dkk. *Manajemen Pendidikan Masyarakat*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020), 3.

⁶ *Ibid*, 3.

memiliki keunggulan spesifik tersendiri diantara madrasah lainnya yang ada di lingkungan daerah tersebut.

Secara umum, manajemen kinerja merupakan suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan antara karyawan dan atasannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama sebuah lembaga. Manajemen kinerja meliputi proses suatu kegiatan pelaksanaan kinerja bagaimana kinerja dilaksanakan. Manajemen kinerja berawal dari proses perencanaan bagaimana merencanakan tujuan yang ingin dicapai, merencanakan kegiatan dan sumber daya yang ada dalam langkah mencapai tujuan. Kegiatan perencanaan dan pengawasan terhadap kemajuan kegiatan yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Penilaian kembali dilakukan untuk mengevaluasi dan melakukan tahapan-tahapan yang diperlukan untuk perbaikan.⁷

2. *Competitive Advantage*

Michael Porter dalam Awwad dikutip oleh Rita dalam sebuah artikel yang ia tulis, menyatakan bahwa:

Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu lembaga untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan lembaga lain pada naungan yang sama. *Competitive advantage* merupakan suatu proses bukan sekedar dilihat sebagai banyaknya aktivitas berlainan yang dilakukan oleh suatu lembaga dalam mendesain, memproduksi, memasarkan, menyerahkan dan mendukung lembaga tersebut.⁸

Pengertian keunggulan bersaing (*competitive advantage*) sendiri memiliki dua arti yang berbeda tetapi saling berhubungan. Pengertian pertama menekankan

⁷ Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A., *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 8.

⁸ Rita, *Competitive Advantage*, (Article, Bandung: Faculty Member of International Marketing, 2019), 1.

pada keunggulan atau superior dalam hal sumber daya dan keahlian yang dimiliki lembaga. Sedangkan pengertian kedua menekankan pada keunggulan dalam pencapaian kinerja selama ini. Keunggulan bersaing diartikan sebagai strategi benefit dari lembaga yang melakukan kerjasama untuk menciptakan keunggulan bersaing yang lebih efektif dalam pasarnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka keunggulan bersaing tidak dapat dipahami dengan memandang lembaga sebagai satu keseluruhan. Keunggulan bersaing berasal dari banyak aktifitas berlainan yang dilakukan lembaga dalam mendesain, memproduksi, memasarkan, menyerahkan, mendukung produknya. Masing-masing aktifitas dapat mendukung posisi biaya relatif lembaga dan menciptakan dasar untuk diferensiasi. Sebagai contoh keunggulan biaya dalam lembaga dapat berasal dari sistem pemasaran dengan berbasis biaya murah, kegiatan operasional yang efektif dan efisien, pembelian bahan baku yang berkualitas tinggi, dan desain produk yang unggul.⁹

Strategi ini harus didesain untuk mewujudkan keunggulan bersaing yang terus menerus sehingga lembaga dapat mendominasi. Beberapa strategi dalam keunggulan bersaing, yaitu:

a. Strategi keunggulan biaya (*cost leadership*)

Strategi ini mengandalkan keunggulan biaya yang relatif rendah dalam menghasilkan suatu produk sebagai strategi dalam memimpin pasar dengan pelanggan yang luas.

⁹ Nurita Kustiari Ningrum, *Strategi Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Magistra Utama Jember (Strategic Competitive Advantage To Educational Institutions And Training Magistra Utama Jember)*, (Tesis, Konsentrasi Ilmu Administrasi Dan Bisnis Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, 2016), 26.

b. Strategi diferensiasi (*differentiated strategy*)

Keunggulan strategi diferensiasi berasal dari kemampuan lembaga untuk menghasilkan produk yang unik, yang berbeda dibanding para pesaing.

c. Strategi fokus (*focus strategy*)

Strategi fokus berusaha mencari keunggulan dalam segmen sasaran pasar tertentu walaupun tidak memiliki keunggulan bersaing secara keseluruhan.

Selain ingin lebih unggul dibandingkan pesaing lainnya, tujuan lain dari strategi keunggulan bersaing adalah:

- a. Membentuk posisi yang tepat;
- b. Mempertahankan loyalitas pelanggan;
- c. Mendapatkan pangsa pasar baru;
- d. Memaksimalkan penjualan; dan
- e. Menciptakan kinerja bisnis yang efektif.

Penulis hanya menjelaskan secara spesifik tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* dari apa yang didengar maupun dilihat serta data-data tersebut akan dibahas lebih lanjut nantinya.

E. Garis-Garis Besar Isi

Dalam penulisan skripsi ini penulis menguraikan garis-garis besar isi untuk lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini sebagai berikut:

Bab 1 berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, sebagai gambaran umum atas permasalahan yang menjadi target dalam pembahasan berikutnya. Kemudian rumusan masalah yang mengemukakan fokus penelitian agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian. Lalu diteruskan dengan tujuan penelitian yang menguraikan tentang maksud penelitian dilakukan dengan penegasan istilah dalam penelitian untuk menghindari kekeliruan persepsi dan kerangka berpikir dikalangan pembaca tentang judul ini yang merupakan suatu bentuk proses penelitian. Dan yang terakhir adalah memuat tentang garis-garis isi.

Bab 2 berisikan tentang kajian pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, gambaran tentang landasan teori yang berkaitan dengan manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) serta kerangka berpikir penulis.

Bab 3 berisikan metode penelitian yang memuat tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, dan teknik analisis data.

Bab 4 berisikan tentang hasil penelitian penulis sesuai dengan rumusan masalah yang ada pada bab 1.

Bab 5 merupakan bab penutup dari isi proposal skripsi ini. Berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis berkaitan dengan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau disebut juga dengan kajian pustaka, merupakan cara untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.¹ Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage*. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Moh. Ghozi, tentang “Manajemen Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs di MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung)”.² Meskipun penelitian ini juga termasuk mengenai problematika manajemen kinerja terhadap *competitive advantage*, akan tetapi penelitian ini lebih berfokus pada kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan keunggulan bersaing di lembaga

¹ Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif*, (Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar, 2002), 105.

² Moh. Ghozi, *Manajemen Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs di MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung)*”, (Tesis Tidak Diterbitkan, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2019).

pendidikan Islam. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, bukan hanya kepala sekolah yang menjadi fokus utama tetapi juga melibatkan para komite sekolah maupun tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan Islam. Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya: tempat penelitian di sekolah penelitian tersebut memiliki studi multi kasus *competitive advantage* pada MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung sedangkan penulis hanya memiliki single kasus pada MTS Alkhairaat Pusat Palu. Objek penelitiannya adalah pada kepala madrasah sedangkan penulis meliputi 3 aspek yaitu kepala madrasah, komite madrasah, dan juga tenaga pendidik. Pada penelitian ini juga memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Zainur Roziqin & Hefny Rozaq, dengan judul “Menggagas *Competitive Advantage* Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo”.³ Penelitian tersebut berisi tentang sebuah lembaga pendidikan baik madrasah maupun sekolah harus meningkatkan kualitas agar bisa berdaya saing (*competitive advantage*) dengan pihak lembaga pendidikan lainnya dengan cara membangun *branding image* sebagai salah satu strategi menyikapi semakin kompetitifnya persaingan di dalam merekrut dan mengambil perhatian para peserta didik dan orang tua. Penelitian ini melihat sejauh mana upaya pihak sekolah dalam membangun *branding image* agar nantinya pihak luar terutama konsumen pendidikan atau masyarakat mengenal dengan baik madrasah tersebut sehingga *branding image* pada

³ Zainur Roziqin & Hefny Rozaq. “Menggagas *Competitive Advantage* Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo”, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*. Vol, 18 No, 2 (2018). 227.

perkembangannya akan melahirkan asumsi masyarakat dan konsumen jasa pendidikan bahwa madrasah tersebut adalah madrasah favorit, unggul, multitalenta, dan asumsi-asumsi lainnya. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian berada di lingkungan pesantren sedangkan penulis hanya di Madrasah Tsanawiyah yang berada di kompleks Alkhairaat Pusat Palu. Fokus penelitian penulis dan penelitian tersebut tidak jauh berbeda karena sama-sama memfokuskan upaya sebuah lembaga pendidikan dalam meningkatkan *competitive advantage* agar madrasah tersebut menjadi madrasah yang unggul walaupun hanya dalam lembaga pendidikan Islam dan bukan madrasah negeri. Penelitian tersebut juga menggunakan metode penelitian kualitatif.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Hasan Baharun Dosen IAI Nurul Jadid Paiton Probolinggo tahun 2016. Jurnal at-Tajdid dengan judul “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* Pada Lembaga Pendidikan Islam”. Tujuan umum penelitian ini adalah dalam rangka mempersiapkan tantangan global dan daya saing bangsa.⁴ Meskipun memiliki persamaan judul yang dilakukan oleh penulis, penelitian tersebut memiliki perbedaan diantaranya: penelitian tersebut hanya dilakukan atau diambil dari buku-buku referensi atau internet karena menggunakan metode penelitian kepustakaan atau riset kepustakaan (*library research*), sedangkan penelitian penulis berada di MTS Alkhairaat Pusat Palu. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan

⁴Hasan Baharun. “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *competitive Advantage* Pada Lembaga Pendidikan Islam”, *Jurnal At-Tajdid*. Vol, 5 No, 2 (2016). 243-244.

Islam mempunyai tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh lembaga, yaitu perencanaan, pembinaan, dan evaluasi kerja. Dengan menerapkan manajemen kinerja secara sungguh-sungguh, maka lembaga pendidikan Islam akan memiliki keunggulan dan ciri khas lembaga yang memiliki komitmen pada mutu pendidikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan atau riset kepustakaan (*library research*) sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.

B. Manajemen Kinerja

1. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Ramayulis dalam Saefullah menyatakan bahwa:

Pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah Swt. dalam QS. As-Sajadah/32:5.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Terjemahnya: “Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam suatu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahunan menurut perhitunganmu.”⁵

Sedangkan menurut Prof. Eiji Ogawa dalam Sitti Mujahida, berpendapat bahwa manajemen adalah perencanaan, pengimplementasian, serta

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Syigma Exemedia Arkanleema, 2009), 598.

pengendalian dari setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan atau organisasi dengan menetapkan sasaran yang disempurnakan sesuai dengan kondisi.⁶

Menurut G.R. Terry dalam Sitti Mujahida, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.⁷

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sesuatu yang mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai bersama, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Manajemen juga merupakan seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja adalah sebuah proses yang yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.⁸ Dengan demikian hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹

Armstrong dan Baron berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah sebuah pendekatan yang strategis dan terpadu untuk mencapai keberhasilan

⁶ Sitti Mujahida, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: Ekses Media Grafisindo, 2018), 12.

⁷ *Ibid*, 11.

⁸ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 25.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), 10.

organisasi secara berkelanjutan, dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontribusi individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher dalam buku yang ditulis oleh Hery yang berjudul “Manajemen Kinerja” yang menyatakan:

Manajemen kinerja berkaitan dengan penciptaan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukan, mengelola, serta meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.¹⁰

Schwartz memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, pemberian umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja. Disini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal yaitu sebagai suatu proses komunikasi.¹¹

Armstrong menyimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasi atau individu untuk mencapai efektivitas organisasi. Definisi tersebut juga menekankan pada pengembangan yang merupakan tujuan utama dari manajemen kinerja.¹²

Manajemen kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan, dan pegawai. Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti

¹⁰ Hery, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Grasindo, 2019), 3.

¹¹ *Ibid*, 4.

¹² Nasrullah Nursam. “Manajemen Kinerja”, *Journal Of Islamic Education Management*. Vol, 2 No, 2 (2017). 170.

prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja adalah istilah yang banyak dipakai sekarang, namun tidak ada definisi yang disepakati secara umum. Dalam beberapa organisasi, istilah tersebut dianggap sebagai nama lain untuk manajemen berdasarkan sasaran. Dalam organisasi lain manajemen kinerja hanya menyangkut penilaian perseorangan. Organisasi-organisasi lainnya mengaitkan dengan peristiwa tahunan yang berhubungan pelatihan dan pengembangan atau suatu proses yang dengan pembayaran/pengupahan berdasarkan kinerja. Namun definisi-definisi tersebut terlalu sempit.¹³

Secara estimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari Bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Prawirosentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁴

¹³ Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

¹⁴ Azhar Affandi, Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*, (Banten: BINTANG VISITAMA PUBLISHER, 2021), 199.

Dalam manajemen kinerja (*performance management* atau *management employee performance*) fokus utama yang menjadi pusat perhatian dan objek pembahasannya adalah prestasi kerja, kinerja atau unjuk kerja karyawan.

Dari uraian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja, *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Tujuan Manajemen Kinerja

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh sebuah organisasi atau lembaga dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten

karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.

- d. Membantu menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.¹⁵

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku *Kinerja Pegawai*.

Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.¹⁶

Dengan demikian tujuan manajemen kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu dalam suatu keterkaitan, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

¹⁵ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), 20-21.

¹⁶ Lijan Poltak Sinamela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 3.

3. Manfaat Manajemen Kinerja

Sebuah program manajemen kinerja dapat menjadi tulang punggung bagi pengelolaan sumber daya manusia. Hasil dari sebuah program manajemen kinerja akan membantu untuk merencanakan dan melaksanakan program-program lain dengan lebih tepat dan baik.¹⁷

Wibowo menyatakan manfaat manajemen kinerja tidak hanya untuk organisasi ataupun manajer tetapi juga berguna untuk masing-masing individu anggota organisasi.¹⁸

Menurut Alexander Thian dalam bukunya berjudul “Manajemen Kinerja” yaitu hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi tetapi juga bagi manajer dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain yaitu untuk: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim (kelompok) dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, serta meningkatkan keterampilan.¹⁹

Sedang manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain adalah untuk: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, memperbaiki kinerja tim dan individu, mengusahakan dasar untuk membantu karyawan yang kinerjanya

¹⁷ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), 22.

¹⁸ A, Rusdiana, Nasihudin, *Akuntabilitas Kinerja Dan Pelaporan Penelitian*, (Bandung: Pustaka Tresna Bhakti Bandung, 2018), 76.

¹⁹ Alexander Thian, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2022), 6.

rendah, mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, dan memotivasi dan mengembangkan tim.²⁰

Sementara, manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain yaitu: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dan memformulasikan tujuan serta rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.²¹

4. Indikator Manajemen Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

²⁰ *Ibid*, 6.

²¹ *Ibid*, 6.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²²

C. *Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing)*

1. Pengertian Keunggulan Bersaing

Keunggulan bersaing merupakan posisi unik yang dikembangkan dalam menghadapi para pesaing. Keunggulan bersaing hanya dapat dicapai dengan mengembangkan sebuah inovasi dengan spesifik dan lebih menguntungkan dibandingkan dengan para pesaing.²³

Menurut Ireland, Hosdkinsson dan Hitt dalam Sopandi:

Strategi bersaing merupakan integrasi dan koordinasi dalam melakukan perancangan komitmen dan tindakan untuk memenangkan persaingan dalam pasar yang bersifat spesifik. Sedangkan menurut Hubbard dan Beamish dalam Sopandi, strategi bersaing adalah bagaimana organisasi memposisikan bisnisnya lebih kompetitif dibandingkan dengan industri sejenis lainnya.²⁴

Menurut Peter Senge dalam buku yang ditulis oleh Darmanto, keunggulan bersaing yang terus bertahan adalah kemampuan organisasi anda untuk belajar lebih cepat dari pada pesaingnya. Dalam sebuah lembaga, kemampuan masing-masing anggota atau organisasi dapat membantu perkembangan lembaga. Anggota yang mampu bergerak cepat menanggapi dan mengatasi masalah dan segera menemukan solusinya

²² Desi Kristiani, Ria Lestari Pengastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 37-38.

²³ Sunyoto, Danang, *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage) : Konsep Bersaing Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS [Center for Academic Publishing Service], 2015), 1.

²⁴ Encep Sopandi. "Analisis Keunikan Sumberdaya dan Strategi Keunggulan Bersaing Produk Kreatif Bambu (Studi Pada Saung Angklung Udjo Bandung Jawa Barat)", *Jurnal of Management and Business Review*. Vol, 14 No, 2 (2017). 182.

maka lembaga tersebut akan berkembang dengan baik dan mampu bertahan dari pesaingnya.²⁵

Menurut Sulhan, suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan akan memiliki keunggulan bersaing atau memiliki potensi untuk bersaing apabila dapat menciptakan dan menawarkan nilai yang lebih atau kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.²⁶ Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah jantung kinerja pemasaran untuk menghadapi persaingan. Keunggulan bersaing diartikan sebagai strategi benefit dari lembaga yang melakukan kerjasama untuk menciptakan keunggulan bersaing yang lebih efektif dalam pemasarannya. Strategi ini harus didesain untuk mewujudkan keunggulan bersaing yang terus menerus sehingga lembaga dapat mendominasi baik dalam program lama maupun baru dalam pendidikan tersebut.²⁷

2. Sumber-Sumber Keunggulan Bersaing

Sumber daya dan kapasitas bersaing adalah yang mempunyai kriteria *valuable, rare, in-imitable, non-subtitutable, ecploited by company* (VRISE).

- a. *Valuable*, artinya sumber daya dan kapabilitas yang memungkinkan untuk menerapkan strategi yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.
- b. *Rare*, artinya sumber daya dan kapabilitas yang jarang dimiliki oleh para pesaing.

²⁵ Darmanto, *Manajemen Pemasaran Untuk Mahasiswa, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 133.

²⁶ Muwahid Sulhan. "Dialektika Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Madrasah Unggul dalam Perspektif Kebijakan Daya Saing Pendidikan Bermutu", *Jurnal Ta'allum*. Vol, 5 No, 2 (2017). 283-284.

²⁷ Aprizal, *Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Penjualan Komputer)*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 50.

- c. *In-imitable*, artinya sumber daya dan kapabilitas yang sulit ditiru oleh pesaing, atau dapat ditiru namun dengan biaya mahal dan waktu lama.
- d. *Non-subtitutable*. artinya sumber daya dan kapabilitas sulit digantikan dengan yang lain.
- e. *Exploited by company*, artinya mampu memanfaatkan dan memelihara sumber daya dan kapabilitas yang menjadi sumber keunggulan bersaing.²⁸

Hermawan dalam jurnal yang berjudul “Strategi Bersaing dalam Dunia Pendidikan” di kutip dalam tesis oleh Nurita Kustiari Ningrum menyatakan bahwa keunggulan bersaing berorientasi pada strategi yang efektif. Berikut penjelasan masing-masing strategi:²⁹

- a. Strategi Keunggulan Biaya
Pada strategi ini berupaya untuk meminimalkan biaya-biaya yang dikeluarkan pada aktivitas operasional dapat menekan biaya pendidikan bagi peserta didik.
- b. Strategi Deferensiasi
Pada strategi ini berupaya untuk memberikan keunggulan yang berbeda yaitu antar lembaga pendidikan. Keunggulan dalam dunia pendidikan antara lain: program pendidikan, fasilitas, proses pendidikan dan layanan pasca pendidikan.
- c. Strategi Diversifikasi
Pada strategi ini menunjukkan adanya tindakan untuk mengembangkan lembaga pendidikan dengan cara perluasan layanan dan upaya peningkatan secara berkelanjutan. Diversifikasi yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan, meliputi: menambah jenis layanan yang diberikan kepada masyarakat, dan perluasan pangsa pasar, misalnya dengan membuka lembaga pendidikan ditempat lainnya tetapi melalui upaya peningkatan jenis layanan dan penyesuaian dengan kultur setempat.
- d. Strategi Inovasi

²⁸ Sunyoto Danang, *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage): Konsep Bersaing Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS [Center for Academic Publishing Service], 2015), 2-3.

²⁹ Nurita Kustiari Ningrum, *Strategi Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Magistra Utama Jember (Strategic Competitive Advantage To Educational Institutions And Training Magistra Utama Jember)*, (Tesis, Konsentrasi Ilmu Administrasi Dan Bisnis Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, 2016), 22.

Pada strategi ini dijelaskan bahwa inovasi pada dunia pendidikan digunakan untuk menjaga persaingan secara maksimal. Inovasi harus dilakukan secara terus menerus dan dilaksanakan dengan perencanaan yang tersusun, inovasi didalam lembaga pendidikan antara lain dalam hal:

- a) Program pendidikan
 - b) Media pembelajaran
 - c) Metode pembelajaran
 - d) Sumber belajar
 - e) Pengelolaan lembaga
- e. Strategi Fokus
- Pada strategi ini organisasi lembaga pendidikan lebih fokus untuk menentukan kemajuan sebuah lembaga, termasuk dalam hal ini adalah lembaga pendidikan. Organisasi lembaga pendidikan yang sehat terlihat dari dinamis dan utuhnya sebuah lembaga sehingga mereka memiliki kesatuan langkah untuk menuju kemajuan dan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Strategi fokus dapat diterapkan dengan menitik beratkan pada kemampuan untuk memberikan pelayanan dan memuaskan konsumen yang menggunakan produk atau jasa.

3. Indikator Keunggulan Bersaing

Keunggulan bersaing dapat diukur dengan menggunakan indikator, yaitu:

- a. Inovasi. Inovasi dalam dunia pendidikan dapat berupa program-program pembelajaran baru sesuai dengan perkembangan zaman, metode pembelajaran yang efektif dan efisien, tambahan pendidikan dan pengetahuan seperti ekstra kurikuler.
- b. Harga. Pendidikan dengan harga murah dan berkualitas masih menjadi pilihan terbaik masyarakat Indonesia saat ini. Sehingga lembaga harus meramu pelayanan agar dapat menekan biaya pendidikan semurah mungkin namun kualitas tetap terjaga baik.
- c. Kualitas. Yang lebih penting adalah kualitas pendidikan. Jangan sampai karena persaingan harga kemudian menurunkan kualitas *output*

pendidikan. Kualitas harus terus ditingkatkan meskipun membutuhkan tambahan biaya.

- d. *Delivery dependability*. Pengiriman hanya dapat diterapkan pada perusahaan yang memproduksi barang atau produk. Untuk perusahaan jasa seperti pendidikan dapat terealisasikan dalam bentuk program antar jemput siswa sekolah. Dan hal ini juga dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing di lingkungan yang membutuhkan transportasi khusus.
- e. *Time to market*. Merupakan sejauh mana sebuah perusahaan mampu untuk meluncurkan produk baru yang lebih cepat dari pesaingnya. Dalam dunia pendidikan, hal ini dapat berupa program-program baru *terupdate* yang setiap satu atau tiga tahunan diganti atau ditambah.³⁰

D. Hubungan Manajemen Kinerja dengan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing)

Manajemen kinerja sebagai bagian dari peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan kelembagaan sesuai dengan tuntutan global dan permintaan pasar harus dikelola secara profesional. Melalui manajemen kinerja yang dikelola secara terencana, sistematis dan memiliki komitmen terhadap mutu, maka *competitive advantage* (keunggulan bersaing) akan dapat dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam. Manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan Islam mempersyaratkan tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga, yaitu perencanaan,

³⁰ Gusti Putu Gari Swara, Ni Made Wulandari Kusumadewi. "Peran Competitive Advantage Dalam Memediasi Pengaruh Positioning Terhadap Keputusan Pembelian Di Dealer Made Ferry Motor Denpasar", *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol, 6 No, 3 (2017). 1180.

pembinaan dan evaluasi kinerja. Dengan menerapkan manajemen kinerja secara sungguh-sungguh, maka lembaga pendidikan Islam akan memiliki keunggulan-keunggulan sebagai ciri khas dari lembaga yang memiliki komitmen pada mutu pendidikan.³¹

Lebih lanjut penjelasan tentang tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga dalam manajemen kinerja untuk meningkatkan *competitive advantage* pada sebuah lembaga yaitu:³²

a. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merancang apa yang harus dilakukan oleh pekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan, mendefinisikan pengukuran dalam kinerja baru, melakukan identifikasi dan solusi atas hambatan atau masalah yang terjadi, saling sinergi. Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja.

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam *performance planing* ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kerja.³³

- 1) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.
- 2) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

³¹ Hasan Baharun. "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal at-Tajdid*. Vol, 5 No, 2 (2016). 256.

³² Nasrullah Nursam. "Manajemen Kinerja", *Journal of Islamic Education Management*. Vol, 2 No, 2 (2017). 173.

³³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), 73.

- 3) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

b. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan merupakan realisasi dari perencanaan berbentuk aktifitas nyata. Seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas penting untuk menggerakkan para pegawainya dalam proses berjalannya kinerja. Menggerakkan adalah kegiatan memberikan stimulasi kepada pegawai dan tim agar tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik. Sesuai pada perencanaan kinerja yang telah disusun dan diputuskan bersama antara manajer dan pekerja maka dilakukan realisasi dari perencanaan.

Pada tahap pelaksanaan, manajer memantau kinerja orang, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apabila diperlukan. Sehingga dalam hal ini, manajer atau pimpinan berhak dan perlu mendukung, mengarahkan, membimbing dan dapat pula menegur kepada bawahan jika memang terdapat pelaksanaan yang melenceng dengan standar dalam perencanaan.

c. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang

diterapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.³⁴

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.³⁵

Adapun manajemen kinerja menurut Susilo merupakan “aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap pencapaian hasil kerja karyawan serta upaya manajemen untuk terus memacu kinerja karyawannya secara optimal”. Melalui sistem manajemen kinerja yang baik, lembaga dapat mengelola kinerja sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Manajemen kinerja yang dikelola dengan baik, secara langsung mempengaruhi kinerja tiap karyawannya, unit kerja dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kinerja merupakan sebuah kebutuhan bagi setiap lembaga karena manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja karyawan dan hasil atau prestasi kerja sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan strategik lembaga.³⁶

³⁴ Nasrullah Nursam. “Manajemen Kinerja”, *Journal of Islamic Education Management*. Vol, 2 No, 2 (2017). 173.

³⁵ *Ibid*, 173.

³⁶ Ismania Hidayati, dkk. “Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol, 15 No, 1 (2014). 2.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan sekaligus alat yang bermanfaat baik bagi lembaga maupun karyawan, jika dilaksanakan dengan tepat. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan acuan dalam menentukan berbagai kebijakan karyawan seperti kenaikan gaji atau promosi, disamping fungsi utamanya yaitu memberikan umpan balik mengenai kinerja karyawan selama ini serta saran-saran untuk peningkatan prestasinya. Selain itu penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi potensi karyawan yang dibutuhkan untuk pengembangan lembaga dan meningkatkan *competitive advantage*. Untuk meningkatkan *competitive advantage* lembaga harus berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam promosi jabatan maupun pemecahan masalah yang dihadapi lembaga. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses pelatihan dan pengembangan SDM. Keberhasilan lembaga dalam meningkatkan *competitive advantage* bergantung pada efektifitas dan efisiensi operasional.³⁷

Competitive advantage dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor eksternal dan internal lembaga yang akan dihadapinya. Jika pengelolaan sumber daya manusia telah efektif maka akan memberikan kontribusi dalam menciptakan *competitive advantage* yang merupakan kunci kesuksesan lembaga dalam bersaing sehingga

³⁷ Fatiha Suwandi, *Analisis Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada PT. Lion Air Bandara Internasional Kualanamu*, (Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan, 2021), 5.

dengan adanya sumber daya manusia yang unggul lembaga dapat tetap bertahan dalam persaingan.³⁸

Sistem manajemen kinerja adalah bagian terpenting dalam sebuah lembaga. Untuk dapat memiliki *competitive advantage* (keunggulan bersaing) harus didukung oleh sumber daya manusia atau internal tim yang solid. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah lembaga. Dalam mengoperasikan lembaga, sumber daya manusia yang memiliki perilaku dan pemikiran yang berbeda-beda dapat mengakibatkan perbedaan dalam kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan suatu *planning/directing, managing/supporting, reviewing/apraising* serta penghargaan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan yang disebut dengan istilah manajemen kinerja.³⁹

Melalui penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa hubungan manajemen kinerja dengan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) adalah saling membutuhkan dengan melalui tahapan-tahapan tertentu agar tujuan yang yang hendak dicapai dapat terwujud. Untuk mewujudkan tujuan lembaga dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) hal terpenting yang sangat diperlukan yaitu adanya sumber daya manusia yang mendukung.

³⁸ *Ibid*, 5.

³⁹ *Ibid*, 54.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.¹

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis yang dikumpulkan terutama data kualitatif. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptis, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki. Selain itu penelitian deskriptif ini berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, proses yang sedang berlangsung, akibat dan efektifitas yang berlangsung).

Menurut Bogdan dan Taylor seperti dikutip oleh Tohirin dalam bukunya bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku

¹ Nusa Putra, *Metode Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 75.

yang dapat diamati. Data deskriptif adalah data yang ditulis menggunakan kata-kata secara mendetail.²

Adanya penelitian bertujuan untuk memperoleh data ilmiah yang bersifat alamiah dan tidak menimbulkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga berbagai hal. Metode ini lebih mendekati kesesuaian dengan topik kajian proposal skripsi ini, yang menitik beratkan kepada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang menyangkut Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* Pada MTS Alkhairaat Pusat Palu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTS Alkhairaat Pusat Palu. Alasan penulis menjadikannya sebagai lokasi penelitian karena madrasah ini mempunyai Manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* sesuai dengan proposal skripsi penulis, kemudian dari beberapa madrasah yang berada di Palu terkhusus di kompleks Alkhairaat, penulis menganggap sekolah ini menjadi salah satu madrasah yang dapat dijadikan representasi sebagai madrasah yang memiliki Manajemen kinerja serta keunggulan bersaing yang baik dan terus mengalami kemajuan di tiap tahunnya.

Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih lokasi penelitian tersebut, selain itu lokasinya juga sangat mudah untuk dijangkau. Sehingga memudahkan bagi penulis untuk mengumpulkan data sesuai kebutuhan rencana penyusunan skripsi nantinya. Penulis sangat berharap agar dapat

² Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Cet. 3; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 2.

memperoleh nilai tambah dalam melakukan penelitian ini dan sebagai langkah awal bentuk pengabdian dan aplikasi keilmuan selama melakukan studi.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran penulis sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran penulis di lokasi dalam usaha melakukan penelitian. Penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian bertindak selaku instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran Penulis di lokasi selaku instrumen utama adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpulkan data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.³

Berdasarkan pada pandangan di atas, maka kehadiran peneliti suatu hal yang penting pada lokasi yang dijadikan objek penelitian. Kehadiran penulis juga harus diadakan secara resmi yakni dengan cara terlebih dahulu mendapatkan izin penelitian dari pihak kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Dengan izin tersebut peneliti melaporkan maksud kehadirannya kepada pihak sekolah MTS Alkhairaat Pusat Palu, yang diawali dengan penyerahan surat penelitian. Berdasarkan surat izin tersebut peneliti mendapatkan izin dan diterima oleh pihak sekolah untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut, serta melakukan penelitian terhadap pokok masalah sesuai data yang diperlukan.

³ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 38.

D. Data dan Sumber Data

Pada hakekatnya, data bagi seorang penulis adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana dikemukakan oleh J.Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (*reliable*), tepat waktu (*up to date*) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (*comprehensive*).⁴

Sedangkan sumber data menurut Suharsini Arikunto bahwa “sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh”.⁵ Pencatatan sumber utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Jenis data yang diperlukan penulis pada prinsipnya terdiri atas data kepustakaan dan data lapangan. Data-data pustaka adalah data yang dipakai pada pembahasan tentang kajian pustaka. Sedangkan data lapangan terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer (*primary data*) yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen yang kemudian diolah oleh peneliti. Data primer dapat berbentuk opini

⁴ J.Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Edisi baru 2012; Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 2.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Revisi, Cet. 12; Jakarta: 2002), 107.

subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian dan hasil pengujian tertentu.⁶

Data primer adalah data yang bersumber dari para informan yang ada di lokasi penelitian, seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tenaga pendidik, humas sekolah, dan peserta didik yang mengetahui secara jelas permasalahan yang diteliti. Sehingga peneliti mudah dalam mendapatkan informasi dan data yang valid serta akurat dari penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data utama. “Data ini dapat bersumber dari literatur-literatur yang mendukung operasionalisasi penulisan hasil penelitian”.⁷ Data sekunder bisa berupa data yang diperoleh melalui dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang menunjukkan gambaran umum tentang MTS Alkhairaat Pusat Palu, seperti sarana dan prasarana, keadaan tenaga pendidik dan peserta didik dan data yang berhubungan terhadap objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Selanjutnya untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian tersebut penulis menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yang dianggap representatif dalam mendukung terselenggaranya penelitian antara lain :

1. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti. Teknik observasi yang digunakan adalah

⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 106.

⁷ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 106.

teknik observasi secara langsung sebagaimana yang dijelaskan oleh Winarno Surakhmad:

Yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan yang dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan situasi buatan yang khusus diadakan.⁸

Dalam hal ini penulis mengumpulkan data di lapangan dengan melaksanakan pengamatan langsung terhadap objek data yang berkaitan dengan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) yang dibarengi dengan aktivitas pencatatan sistematis terhadap hal-hal yang dilihat berkenaan dengan data yang dibutuhkan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi langsung adalah alat tulis menulis untuk mencatat data yang didapat di lapangan.

2. Interview (wawancara)

Interview atau wawancara adalah suatu metode dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkap pertanyaan-pertanyaan pada informan.⁹ Jadi wawancara dapat diartikan sebagai kegiatan tanya jawab yang dilakukan dua orang atau lebih dengan bertatap muka. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah kurikulum, dan tenaga pendidik yang berada di wilayah MTs Alkhairaat Pusat Palu, dengan cara bertatap muka dan tanya jawab dengan menggunakan pedoman wawancara dan bahan yang dibutuhkan terkait dengan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing).

⁸ Winarno Surakhmad, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015), 155.

⁹ Joko Subagiyono, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 39.

Wawancara dengan informan dilakukan dengan pertanyaan yang tercantum pada pedoman yang sudah dipersiapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan penulis dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan itu agar mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai penjelasan dari konsep yang telah diberikan.

Dalam hal ini informan yang dipilih adalah para pengelola lembaga pendidikan yang bersangkutan meliputi; kepala madrasah, wakil kepala madrasah kurikulum, tenaga pendidik. Karena mereka dianggap memiliki pengetahuan dan mendalami situasi serta lebih mengetahui informasi yang peneliti perlukan.

3. Dokumentasi

Teknik lain yang dapat digunakan penulis selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data di lapangan adalah menghimpun dokumen-dokumen di lingkungan MTs Alkhairaat Pusat Palu. Serta dalam teknik dokumentasi ini penulis juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan di lokasi tersebut. Dokumen penting yang menunjang kelengkapan data dan kondisi objektif MTs Alkhairaat Pusat Palu seperti sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, keadaan tenaga pendidik dan pegawai, sarana dan prasarana, serta dokumentasi wawancara bersama informan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Setelah pengumpulan data dilaksanakan maka selanjutnya peneliti melakukan analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Menurut *Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman* bahwa reduksi data yang diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian, dan penyederhanaan, pengabsahan dan transportasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertentu di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.¹⁰

Reduksi data yaitu penulis merangkum beberapa data yang diperoleh di lapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi maka selanjutnya penyajian data yang ditandai sebagai sekumpulan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan. Penyajian data maksudnya adalah menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

3. Verifikasi Data

Dalam kegiatan memverifikasi, penulis mengambil kesimpulan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, penulis pilih yang mana sesuai dengan judul dan membuang yang tidak perlu.

Jadi jelas bahwa uraian-uraian dari teknik analisis data ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menjabarkan uraian-uraian analisis data dan bukan dalam bentuk

¹⁰ Matthew B. Milles, et al, *Qualitative data analisis diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi dengan judul Analisis data Kualitatif*, (buku Sumber Tentang Metode Baru, Cet. 1; Jakarta: UI-Press, 2014), 16.

statistik inferensia, sehingga teknik analisis data adalah menguraikan beberapa hal yang diperoleh selama penelitian dan tidak dijabarkan dalam bentuk statistik.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang sah, agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Lexi J. Moleong dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif”, bahwa:

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) menurut versi “positisme” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri”.¹¹

Berdasarkan keterangan di atas pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya. Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu dari penulis sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

1. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi:

a. Uji kredibilitas

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan kredibel apabila adanya persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

¹¹ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Edisi Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 171.

b. Transferabilitas

Transferabilitas disebut validitas eksternal yang terkait dengan konsep generalisasi data. Transferabilitas menunjukkan derajat ketepatan atau sejauh mana dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana informan tersebut dipilih.

c. Dependabilitas

Mekanisme uji dependabilitas dapat dilakukan melalui audit oleh auditor independen, atau pembimbing terhadap rangkaian proses penelitian.

d. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif lebih diartikan sebagai konsep *intersubjektivitas* (konsep transparansi), yang merupakan bentuk ketersediaan peneliti dalam mengungkapkan kepada publik mengenai bagaimana proses dan elemen-elemen dalam penelitiannya, yang selanjutnya memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk melakukan *assessment*/penilaian hasil temuannya sekaligus memperoleh persetujuan diantara pihak tersebut.¹²

¹² Arnild Augina Mekarisce. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat", *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*. Vol, 12 Edisi, 3 (2020). 147-151.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat MTs Alkhairaat Pusat Palu

MTs Alkhairaat Pusat Palu berdiri pada tahun 1975 oleh KH. Habib Idrus Bin Salim Aldjufri (Guru yang disebut Guru Tua). Mula-mula didirikan dengan nama Mu'alimin 4 tahun kemudian pada tahun 1975 terbagi menjadi dua Madrasah Aliyah Alkhairaat Palu dan Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Palu masih dalam satu atap. Dalam perkembangannya MA Alkhairaat Pusat Palu dan MTs Alkhairaat Pusat Palu terpisah sejak tahun 1982. MTs Alkhairaat dipimpin oleh KH. Bahrain Tayyib sejak tahun 1975-1978, kemudian kepemimpinan dilanjutkan oleh Drs. H. Ali Abd. Rauf Sulaiman dari tahun 1978-1981, dilanjutkan oleh H. Suaib Bandera, BA. dari tahun 1981-1988, kemudian Drs. Ali Karim tahun 1988-1990, Drs. Muchlis Saddam tahun 1990-1992, KH. Husen Kambayan dari tahun 1992-1995 dilanjutkan oleh H. Ahmad Aldjufri, BA. dari tahun 1995-2003 dan Dra. Hj. Saihun Aldjufri dari tahun 2003 sampai sekarang.

Dengan demikian, sangat dibutuhkan andil dari komponen madrasah dan masyarakat sekitarnya sebagai wujud dari pengembangan madrasah. Karena apabila masyarakat menjadi komponen madrasah berarti kita harus menjadikannya sebagai investasi penunjang dalam rangka mewujudkan madrasah yang maju. Berkaitan dengan hal tersebut maka posisi MTs Alkhairaat Pusat Palu Palu sangatlah tepat karena berada dalam kompleks Perguruan Islam Alkhairaat yakni sebelah Timur berbatasan dengan Panti Asuhan Alkhairaat. Dan untuk sebelah

Barat berbatasan dengan SMA Alkhairaat serta sebelah Selatan berbatasan langsung dengan Pondok Pesantren Puteri Alkhairaat dan TK Alkhairaat.

Melihat posisi ini, maka MTs Alkhairaat berada pada situasi yang sangat menguntungkan atau berada pada jalur strategis. Sehingga tidaklah mengherankan kalau madrasah yang pernah dipimpin 8 orang kepala madrasah ini telah banyak menorehkan prestasi-prestasi. Bahkan sejak madrasah ini dipimpin oleh Dra. Hj. Saihun Aldjufri sebagai kepala madrasah yang kedelapan telah mengantarkan madrasah ini menjadi sebuah madrasah yang mampu bersaing baik tingkat daerah, provinsi, maupun nasional.

Tabel I

Profil MTs Alkhairaat Pusat Palu

A	Nama Madrasah	MTs. Alkhairaat Pusat Palu
B	Nomor Statistik Madrasah	121272710002
C	Alamat : a. Jalan b. Kecamatan c. Kelurahan d. Kota e. Provinsi f. Kode Pos	Sis Aljufri No. 36 Palu Palu Barat Siranindi Palu Sulawesi Tengah 94223
D	Telpon/ Fax e-mile	(0451) 40111303
E	Tahun Berdiri	1975
F	Status Madrasah	Akreditasi A
G	Status Kepemilikan	Yayasan
H	Jumlah Siswa	Lk = 255, Pr =413 , Jum = 668
I	Jumlah Guru	Lk = 15 , Pr = 26 , Jum =41
J	Status	PNS = 24 NO PNS = 17
K	Nama Kepala Madrasah	Dra. Hj. Saihun Aldjufri
L	Nomor Induk Pegawai	19681208 199803 2 009
M	Tempat dan Tanggal Lahir	Palu, 08 Desember 1968

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Sejak berdirinya tahun 1975, MTs Alkhairaat Pusat Palu dipimpin oleh beberapa kepala madrasah diantaranya yaitu:

Tabel : II

Nama-Nama Kepala Madrasah Yang Pernah Menjabat Sampai Sekarang

No	Nama	Periode Tahun
1	KH.Bahrain Tayyib	1975 – 1978
2	Drs. H. Ali Abd. Rauf Sulaiman	1978 – 1981
3	H. Suaib Bandera, BA	1981 – 1988
4	Drs. Ali Karim	1988 – 1990
5	Muchlis Saddam	1990 – 1992
6	KH Husen Kambayan	1992 – 1995
7	H. Ahmad Aldjufri, BA	1995 – 2003
8	Dra. Hj. Saihun Aldjufri	2003 - sekarang

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kepala madrasah yang pernah menjabat maupun yang sedang menjabat sekarang di MTs Alkhairaat Pusat Palu semuanya ada delapan dari yang pertama sampai sekarang.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi Madrasah

Membentuk Generasi Berkarakter Islami Terdepan dalam Prestasi dan Berwawasan Lingkungan.

b. Misi

- 1) Melaksanakan proses belajar mengajar yang bermutu, efektif dan efisien serta berkarakter Islami.
- 2) Meningkatkan prestasi peserta didik melalui pembinaan dan pengembangan akademik dan non akademik.
- 3) Meningkatkan kinerja profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- 4) Melaksanakan kegiatan keagamaan secara efektif dan berkesinambungan.
- 5) Meningkatkan pembinaan dan pengembangan potensi bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler.
- 6) Menyiapkan sarana dan prasarana serta lingkungan pendidikan yang memadai, sehat, asri dan nyaman.
- 7) Menumbuhkan budaya bersih dan sehat.
- 8) Bertanggung jawab dalam melestarikan lingkungan hidup.

c. Tujuan

Dalam rangka meningkatkan kualitas serta sumber daya yang handal maka dalam masa satu tahun ke depan MTs Alkhairaat Pusat Palu akan mewujudkan tujuan sekolah yakni:

- 1) Terciptanya kegiatan pembelajaran yang aktif, inovatif, aman, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM).
- 2) Mampu memenuhi standar nilai pada semua mata pelajaran terutama pada nilai Ujian Nasional (UN) dan peduli lingkungan.

- 3) Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.
- 4) Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang terampil dan berkualitas serta diharapkan lebih kreatif, inovatif dalam melaksanakan tugas yang penuh rasa tanggung jawab.
- 5) Menjadikan MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagai lokomotif pengembangan Iptak dan Imtaq.
- 6) Terciptanya suasana kehidupan keagamaan dilingkungan madrasah yang menunjukkan nilai-nilai Islami.
- 7) Terciptanya pengalaman agama secara utuh (komperehensif).
- 8) Tersedianya sarana prasarana yang memadai.
- 9) Terciptanya suasana lingkungan yang sehat, asri dan nyaman.
- 10) Terciptanya suasana belajar yang kondusif.
- 11) Memiliki keunggulan pada program pemutuan dan program ekstrakurikuler.
- 12) Terciptanya budaya bersih dan bertanggung jawab dalam melestarikan lingkungan hidup bagi seluruh warga madrasah.

3. Keadaan Peserta Didik di MTs Alkhairaat Pusat Palu

Peserta didik merupakan hal yang kompleks bagi madrasah. Karena adanya peserta didik sehingga madrasah dapat bertahan, dan dari peserta didik pula dapat dilihat tingkat kualitas madrasah tersebut. Semakin banyak peserta didik yang masuk ke madrasah tersebut maka akan terlihat mutu pendidikan yang ada di madrasah. Keberadaan peserta didik sangat diperlukan, terlebih pada pelaksanaan kegiatan pendidikan madrasah, peserta didik merupakan objek dalam

proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan. Dalam proses kegiatan belajar mengajar tentunya keadaan peserta didik sangat dibutuhkan kehadirannya, karena tanpa adanya peserta didik madrasah tidak akan dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berikut ini daftar jumlah peserta didik MTs Alkhairaat Pusat Palu menurut jenis kelamin pada tahun ajaran 2021/2022 sebagai berikut:

Tabel : III

Daftar Keadaan Peserta Didik MTs Alkhairaat Pusat Palu Tahun 2021/2022

NO.	Jumlah Peserta Didik Tahun Ajaran 2021/2022	Jumlah Peserta Didik		Jumlah	Ket.
		Laki-laki	Perempuan		
	Jumlah Seluruhnya	255	413	668	

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Berdasarkan dari tabel di atas peserta didik yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu pada tahun 2021/2022 keseluruhannya berjumlah 668 orang yang terdiri dari laki-laki berjumlah 255 dan perempuan berjumlah 413 orang.

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari lembaga madrasah. Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran bagi peserta didik. Pendidik nantinya akan memberikan ilmu pengetahuan sekaligus mentransformasikan ilmu kepada peserta didik sesuai disiplin ilmu yang dimiliki. Mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik.

Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan sangat menunjang proses pembelajaran di MTs Alkhairaat Pusat Palu, dan tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel : IV

Daftar Tenaga Pendidik Dan Kependidikan MTs Alkhairaat Pusat Palu

Tahun 2021/2022

No.	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan	Jumlah	
		PNS	Honoror
1.	Guru mata pelajaran	24	19
2.	Pegawai administrasi	4	-
3.	Laboran	1	-
4.	Pustakawan	1	-
5.	Penjaga sekolah	-	1
6.	Cleaning service	-	5
	Jumlah	30	25

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Berdasarkan tabel di atas tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu dapat diketahui bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu ada 55 orang yang terdiri dari 30 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 25 orang berstatus sebagai pegawai honoror.

Sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu berjumlah 12 orang yang terdiri dari 4 orang pegawai administrasi dan 1

laboran, 1 orang pustakawan dan 1 orang penjaga sekolah dan 5 orang petugas kebersihan.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau bagian yang memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan dan kelancaran suatu proses pembelajaran, termasuk dalam lingkup pendidikan. Sarana dan prasarana adalah fasilitas yang mutlak dipenuhi untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan proses pembelajaran khususnya dalam bidang pendidikan.

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat urgen dalam hal meningkatkan kualitas sekolah. Karena menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar, bahkan kualitas suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sarana dan prasarana. Sebab tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka timbul berbagai kendala dalam proses belajar mengajar maupun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Tentunya tanpa adanya sarana dan prasarana, sekolah tidak akan dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat dibutuhkan sarana dan prasarana sebagai penunjang pendidikan. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang memadai sangat menunjang proses belajar mengajar di sekolah karena merupakan salah satu sumber daya yang penting dan dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. MTs Alkhairaat Pusat Palu, sebagai sebuah madrasah yang akan mencetak generasi bangs berkualitas maka sudah seyogyanya memiliki sarana dan prasarana yang memadai.

Adapun keadaan sarana dan prasarana yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagaimana terlampir dalam sebuah lampiran.

Tabel : V

Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Alkhairaat Pusat Palu 2021/2022

a) Luas Tanah Madrasah

Sumber Tanah Madrasah	Status Kepemilikan	
	Sudah Bersertifikasi	Belum Bersertifikasi
Wakaf	1.908 m ²	-

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Berdasarkan tabel di atas luas tanah MTs Alkhairaat Pusat Palu, ialah 1.908 m².

b) Luas Penggunaan Tanah

Penggunaan Tanah	Luas (m ²)
Bangunan	847 m ²
Lapangan Olahraga	646 m ²
Taman	82 m ²
Dipakai Lainnya	315 m ²
Belum Digunakan	100 m ²

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Berdasarkan tabel di atas luas penggunaan tanah MTs Alkhairaat Pusat Palu, keseluruhannya ialah 1.990 m².

c) Sarana Olahraga dan Seni

No.	Perlengkapan Olahraga & Seni	Kondisi (Unit)			
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
1	Lapangan Bola Voli	1			1
2	Lapangan Bola Basket	1			1
3	Lapangan Sepakbola	1			1
4	Lapangan Badminton	1			1
5	Tenis Meja	1			1
6	Drum/Marching Band	1			1
7	Perlengkapan Senam Siswa	1			1
8	Perlengkapan Seni Band	1			1
9	Perlengkapan Seni Samrah	1			1
10	Perlengkapan Seni Marawis	1			1

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sarana yang dimiliki MTs Alkhairaat Pusat Palu pada tahun 2022 telah terpenuhi dengan baik, dengan adanya sarana tersebut maka akan membantu dalam hal menunjang keberhasilan proses belajar mengajar.

d) Kondisi Bangunan serta Ruangan

No.	Ruangan/ Bangunan	Kondisi (Unit)				Ket.
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah	
1	Ruang Kelas	18	2		20	
2	Ruang Kamad	1			1	

3	Ruang guru	1			1	
4	Ruang Tata Usaha	1			1	
5	Laboratorium Ipa	1			1	
6	Laboratorium Komputer	1			1	
7	Laboratorium Bahasa	1			1	
8	Perpustakaan	1			1	
9	Ruang Arsip	1			1	
10	Ruang Receptionist	1			1	
11	Ruang Keterampilan	1			1	
12	Ruang kesenian	1			1	
13	Ruang BP/BK	1			1	
14	Ruang UKS	1			1	
15	Koperasi	1			1	
16	Ruang Aula	1			1	
17	Masjid / Mushalla	1			1	
18	Kantin	1			1	
19	Unit Usaha Sekolah (U2S)	1			1	
20	Gudang	3			3	
21	Ruang Alat Komputer	1			1	
22	WC Guru	4			4	
23	WC Siswa Putri	4			4	
24	WC Siswa Putra	5			5	
25	WC Kep. Madrasah	1			1	

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Alkhairaat Pusat Palu pada tahun 2022 tergolong cukup memadai, hal ini dapat dilihat dari tabel di atas. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut akan menjadi salah satu faktor pendukung yang sangat penting serta memiliki nilai yang sangat menunjang dalam mewujudkan pencapaian tujuan pembelajaran.

e) Sarana Mebel

No.	Meubelair Madrasah	Kondisi (Unit)			
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	<i>Jumlah</i>
1	Meja Siswa	588	80		668
2	Kursi Siswa	578	90		668
3	Papan Tulis	16	4		20
4	Meja Pengajar	10	10		20
5	Kursi Pengajar	12	8		20
6	Lemari Pengajar	3			3
7	Kursi Pimpinan	1			1
8	Kursi Hadap Pimpinan	2			2
9	Meja Pimpinan	1			1
10	Meja Rapat Pimpinan	1			1
11	Kursi Rapat Pimpinan	15			15
12	Kursi Tamu Pimpinan	1			1 set
13	Lemari Pimpinan	1			1 set
14	Meja Bendahara	2			2
15	Lemari Bendahara	3			3
16	Meja Wakamad	4			4
17	Kursi Wakamad	4			4
18	Meja Pemutuan	1			1
19	Kursi Pemutuan	1			1
20	Lemari Wakamad	4			4
21	Lemari Arsip	4			4
22	Meja KTU	4			4
23	Kursi KTU	4			4
24	Meja Staf TU	2			2
25	Kursi Staf TU	2			2
26	Meja Pelayanan TU	1			1
27	Lemari TU	2			2

28	Kursi Tunggu	1			1 set
29	Meja Receptionist	1			1
30	Kursi Receptionist	1			1
31	Meja Guru	20	10		30
32	Papan Tulis (White board)	20			20
33	Lemari Wali Kelas	20			20
34	Lemari Arsip	1			1
35	Kursi Guru	35			35
36	Kursi Tamu Ruang Guru	1			1 set
37	Meja BK	1			1
38	Kursi BK	1			1
39	Meja UKS	1			1
40	Kursi UKS	1			1
41	Lemari Barang UKS	1			1
42	Tempat Tidur UKS	1			1
43	Lemari Obat	1			1
44	Wastafel UKS	1			1
45	Wastafel Ruang Kantor	1			1
46	Lemari Alat Drum Band	2			2
47	Meja Pembina Drum Band	1			1
48	Kursi Pemb. Drum Band	2			2
49	Meja Pembina Pramuka	1			1
50	Kursi Pembina Pramuka	1			1
51	Kursi Pembina OSIS	1			1
52	Meja Pembina OSIS	1			1
53	Lemari RAK Koperasi	4			4
54	RAK Koperasi	5			5
55	Meja Kasir	1			1
56	Kursi Kasir	1			1
57	Lemari Barang	2			2

58	Meja U2S	1			1
59	Kursi U2S	1			1
60	Lemari Barang U2S	2			2
61	Lemari Estalase U2S	1			1
62	Meja Lab Komputer	22			22
63	Lemari Alat Komputer	1			1
64	Kursi Lab Komuter	60			60
65	Lemari Kantin	4			4
66	Meja Kantin	20			20
67	Kursi Plastik Kantin	20			20
68	Kursi Besi Kantin	5			5
69	Lemari Alat Dapur	1			1
70	Lemari Barang & Alat	1			1
71	Lemari Alat Kesenian	2			2
72	Meja Kepala Perpustakaan	1			1
73	Kursi Perpustakaan	40			40
74	Meja Sirkulasi	1			1
75	Meja Baca Melantai	2			2
76	Kursi Tamu	1			1
77	Lemari Loker	2			2
78	Lemari Arsip Perpus.	1			1
79	Lemari Rak Buku (Tinggi)	3			3
80	Lemari Rak Buku (Pendek)	2			2
81	Kursi Tunggu	1			1
82	Gantungan Koran	1			1
83	Mading	5			5

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022

f) Sarana Administrasi dan Lainnya

No.	Perlengkapan Tata Usaha	Kondisi (Unit)			
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
1	Meja Pelayanan	1			1
2	Komputer	3			3
3	Speaker	1			1 set
4	Kipas Angin	1			1
5	Meja Kerja	1			1
6	Jam Dinding	1			1
7	Kursi	3			3
8	Printer	2			2
9	AC	1			1
10	CPU	2			2
11	Lemari	1			1
12	Lemari Gantung	3			3
13	Tempat Sampah	2			2
14	Gorden	1			1

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

g) Sarana Sumber Air dan Penerangan

No.	Sumber	Kondisi (Unit)		
		Baik	Buruk	Jumlah
1	Sumur Bor	2		2
2	PLN (3950 watt)	2		2
3	Generator	1		1

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Pusat Palu, 2022.

***B. Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Competitive Advantage
(Keunggulan Bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu***

Manajemen Kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan lembaga, pimpinan, dan unsur terkait lainnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan manajemen kinerja yang efektif, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai seorang manajer. Sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufri, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu.

“Jadi sekolah ini sebelum berjalan tentunya mempunyai program kerja atau sebuah perencanaan. Nah, tentunya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang ada di madrasah kita membuat sebuah aturan atau tata tertib. Jadi madrasah ini bisa berjalan baik jika guru dan siswanya itu disiplin. Disiplin itu bisa diukur dari aturan yang dibuat. Jadi, lembaga harus mempunyai aturan baik aturan tata tertib buat guru, maupun tata aturan buat siswa. Jadi nanti disitulah ada reviewnya. Tentunya juga lewat program-program kerja untuk meningkatkan kinerja guru harus ada program kerja yang bagus. Misalnya di madrasah ini kegiatannya apa saja, unggulannya apa saja semua itu tertulis dan tertuang didalam program-program madrasah. Bagaimana kalau kita memulai sebuah kegiatan kalau tidak ada program kerja. Program kerja itu luas, disitu kita lihat di madrasah ini selain ada kepala madrasah pembagian tugas juga beberapa ada di Wakamad yang melaksanakan program kerja itu. Ketika berbicara program kerja, maka pertanyaannya siapa yang melaksanakan program kerja tersebut. Yang menjadi *Top Leader* kepala madrasah, semua kegiatan kepala madrasah ada dipembagian tugas. Jadi semua tugas-tugas yang di Wakamad, di pembina, dan wali kelas, sebenarnya tugas tersebut adalah tugas kepala madrasah tetapi tidak mungkin kepala madrasah bekerja sendiri. Nah, pekerjaan kepala madrasah tersebut kemudian dilimpahkan itulah bagian dari manajemen.”¹

¹ Saihun Aldjufri, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu “Wawancara” ruang kepala madrasah, Selasa, 28 Juni 2022.

Serupa pula dengan yang disampaikan oleh Pak Moh. Ma'ruf Moh. Arif, S.Pd. selaku Wakamad Kurikulum juga memberikan pernyataan berikut:

“Di MTs Alkhairaat Pusat Palu ini kita mempunyai kelas-kelas unggulan. Kelas unggulan ini kami adakan proses dari sejak penerimaan siswa baru kemudian pada kelas VII atau VIII ketika naik dari kelas VII ke kelas VIII akan ada perubahan anggota kelas, dalam arti bahwa dari setiap kelas yang di semester I itu, kita lihat peringkat 1-5 akan dimasukkan disatu kelas yang khusus untuk dijadikan sebagai kelas unggulan disitulah dilakukan pembinaan. Kemudian, salah satu upaya untuk bersaing dengan sekolah-sekolah lain, pembinaannya ini kami melibatkan pihak luar. Ada yang dari Universitas Tadulako atau alumni Universitas Tadulako yang betul-betul bisa dan mempunyai kemampuan khusus untuk membina. Upaya lain didalam pembinaannya, bukan hanya semata-mata dari sisi mata pelajaran, tetapi juga dalam hal pembinaan karakter. Di madrasah ini juga menerapkan pembinaan karakter melalui pembinaan ibadah. Yang pertama setiap 2 bulan sekali kita melakukan shalat dhuha yang dirangkaikan dengan penampilan kultum atau ceramah singkat dari siswa/siswi. Lalu dikembangkan bakat minat melalu pembinaan ibadah tersebut. Kemudian juga shalat Dzuhurnya juga tetap dilaksanakan.”²

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh ibu Dra. Rosdiana Thamrin selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia mengatakan sebagai berikut:

“Dalam manajemen kinerja untuk meningkatkan keunggulan bersaing di madrasah ini kami melakukan pembinaan. Nah, contohnya dipembinaan kegamaan sendiri ada majelis ta’lim. Ada majelis ta’lim laki-laki dan ada majelis ta’lim perempuan. Intinya mereka kita ajarkan barzanji dan dzikir-dzikir lainnya. Hal lain didalam pembinaan tersebut dalam meningkatkan mutu kita juga berupaya untuk menjadi sekolah sehat bahkan sekolah Adiwiyata.”³

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage*

² Moh. Ma'ruf Moh. Arif, Wakamad Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Rabu, 29 Juni 2022.

³ Rosdiana Thamrin, Tenaga Pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Kamis 30 Juni 2022.

(keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu yaitu adanya program kerja atau perencanaan yang matang serta mempunyai aturan atau tata tertib baik untuk guru maupun siswa. Dalam hal keunggulan bersaing MTs Alkhairaat Pusat Palu juga mempunyai kelas unggulan dimana kelas unggulan tersebut merupakan siswa/siswi yang memiliki peringkat dari 1-5 pada kelas VII semester II menjelang kenaikan kelas VIII semester I, mereka digabungkan dalam 1 kelas agar siswa/siswi tersebut dapat meningkatkan potensi diri masing-masing. Sehingga dengan adanya upaya maupun pembinaan tadi dapat dijadikan keunggulan bersaing bagi sekolah-sekolah lain.

Kemudian berbicara tentang bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufri, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagai berikut:

“Sebagai kepala madrasah yang menjadi *Top Leader* harus membagikan tugas, mengatur, memberikan pembagian tugas ke masing-masing Wakamad. Contohnya Wakamad kurikulum setelah mendapat tugas dari kepala madrasah maka Wakamad mempunyai bagian untuk membagikan tugas ke masing-masing guru seperti mengatur jadwal pembelajaran. Begitupun dengan Wakamad kesiswaan, kegiatan yang berhubungan dengan ekstrakurikuler diatur oleh Wakamad kesiswaan.”⁴

Dari wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah sangatlah penting dalam manajemen kinerja khususnya untuk meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) di MTs Alkhairaat Pusat Palu agar madrasah ini tidak kalah saing dengan sekolah negeri.

⁴ Saihun Aldjufri, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu “Wawancara” ruang kepala madrasah, Selasa, 28 Juni 2022.

Berikut pak Moh. Ma'ruf Moh. Arif, S.Pd. selaku Wakasek Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu juga memberikan pernyataan terkait manajemen kinerja dalam upaya dan pembinaan untuk meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) di MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagai berikut:

“Yah, jelas secara istilah sudah meningkatkan keunggulan bersaing antar sekolah lainnya. Buktinya kenyataan di lapangan seperti itu termasuk pembinaan ekstrakurikuler. Seperti kegiatan yang baru-baru ini diadakan lomba temu PMR dan MTs Alkhairaat Pusat Palu meraih peringkat juara umum 2. Nah, itu dari sisi kesiswaan. Sedangkan dari sisi dewan guru, alhamdulillah semua dewan guru sudah mampu untuk melakukan pembelajaran secara online. Kualifikasinya pun semua juga sudah sarjana dan sistem administrasi disini sama seperti sistem pelayanan administrasi sekolah negeri baik melalui penerimaan dana BOS, kemudian pendataan siswa melalui data Emis dan juga pelayanan simpatika. Intinya semua telah berbasis IT termasuk *finger print* tidak lagi secara manual tapi itu sudah berbasis IT. Bukti selanjutnya juga adalah setiap penerimaan siswa baru boleh dikata melebihi dari target kuota untuk diterima di MTs Alkhairaat Pusat Palu ini.”⁵

Dari wawancara tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa MTs Alkhairaat sudah mampu untuk bersaing dengan sekolah Negeri dibuktikan dari sistem yang sudah berbasis IT dan juga memiliki prestasi yang tidak kalah saing sehingga mendapatkan juara bahkan sampai mendapatkan predikat juara umum 2. Juga masih banyak lagi prestasi yang telah ditorehkan oleh madrasah ini melalui pembinaan siswa/siswi tersebut.

Manajemen kinerja di MTs Alkhairaat Pusat Palu ini sudah efektif dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) seperti dikemukakan oleh ibu Dra. Rosdiana Thamrin selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia sebagai berikut:

⁵ Moh. Ma'ruf Moh. Arif, Wakamad Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu “Wawancara” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Rabu, 29 Juni 2022.

“Sudah efektif, hanya saja belum maksimal. Karena pastinya masih memiliki kekurangan baik di siswa maupun guru.”⁶

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufri, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu namun dengan penjelasan yang lengkap yaitu:

“Sudah efektif. Karena kita mempunyai aturan sekolah yang jelas misalnya dalam pembagian tugas pada guru selain mengajar, guru juga mempunyai tugas tambahan. Jadi guru itu sendiri punya tugas mengajar 24 jam, tapi ada guru yang kita tugaskan untuk tugas tambahan Wakamad, ada guru tugas tambahan wali kelas, ada juga yang tugas tambahannya menjadi pembina, ada yang di perpustakaan, dan ada juga yang di laboratorium.”⁷

Senada dengan pendapat yang juga disampaikan oleh pak Moh. Ma’ruf Moh. Arif, S.Pd. selaku Wakasek Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagai berikut:

“Sudah pasti efektif. Karena madrasah ini mempunyai aturan diperuntukkan baik bagi guru maupun siswa. Seperti contohnya ada siswa/siswi terlambat tidak ada yang jaga, ada yang masuk seenaknya, tugas kebersihan tidak dipantau. Itu baru satu segi misalnya ketika kinerja guru tidak maksimal. Nah, perlu tadi itu adanya tata aturan, ketika guru jaga tidak melaksanakan tugas misalnya mendapat panggilan oleh kepala madrasah.”⁸

Dari kutipan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu sudah sangat efektif melalui adanya aturan yang diberlakukan baik bagi guru maupun siswa. Tetapi belum

⁶ Rosdiana Thamrin, Tenaga Pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Kamis 30 Juni 2022.

⁷ Saihun Aldjufri, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang kepala madrasah, Selasa, 28 Juni 2022.

⁸ Moh. Ma’ruf Moh. Arif, Wakamad Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Rabu, 29 Juni 2022.

maksimal jika ada guru yang tidak melaksanakan tugas dengan baik. Karena segala sesuatu akan berjalan dengan lancar jika tata aturan tersebut dijalankan sesuai dengan kebutuhan masing-masing yang dapat mengatur jalannya perencanaan secara baik dan benar.

C. Hambatan dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing)

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja tidak selalu berjalan dengan lancar dan sesuai harapan. Kadangkala ada hambatan atau kendala yang tidak dapat dihindari. Namun sebisa mungkin seluruh pihak baik kepala madrasah, wakasek kurikulum, dan tenaga pendidik mampu bekerja sama dalam menghadapi masalah yang ada khususnya dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu.

Adapun hambatan yang ada dalam peningkatan keunggulan bersaing di MTs Alkhairaat Pusat Palu dapat diketahui dari pernyataan ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufri, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu dalam kutipan wawancara berikut ini:

“Yaah, yang pertama pastinya adalah kompetensi masing-masing anak itu sendiri berbeda-beda. Misalnya dalam mata pelajaran Bahasa Arab, tidak semua anak-anak itu cinta di mata pelajaran Bahasa Arab. Kedua, pelatih yang kurang dalam pembinaan ekstrakurikuler.”⁹

Pernyataan senada juga diungkapkan oleh ibu Dra. Rosdiana Thamrin selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia sebagai berikut:

⁹ Saihun Aldjufri, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang kepala madrasah, Selasa, 28 Juni 2022.

“Yang saya lihat hambatan dalam manajemen kinerja itu sendiri dalam meningkatkan keunggulan bersaing yaitu keunggulan-keunggulan itu lebih ke ekstrakurikuler yang meninjau anak-anak ini. Karena mungkin juga faktor media sosial apalagi waktu masa pandemi adanya corona. Jadi untuk unggulan misalnya ke Bahasa Arab, ada siih satu dua anak yang bisa atau paham dalam mata pelajaran tersebut. Karena itu tadi tidak semua anak suka atau mau belajar Bahasa Arab”¹⁰

Pernyataan lain juga diungkapkan pak Moh. Ma’ruf Moh. Arif, S.Pd. selaku Wakasek Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagai berikut:

“Pertama kendalanya dari sisi sarana dan prasarana sudah memadai tetapi kendalanya yaitu belum secara kontiniu. Pelaksanaan pembinaan biasa tidak kontiniu atau tidak berkesinambungan. Misalnya kalau ada pelaksanaan untuk kompetisi nanti dekat kompetisi baru bergerak. Padahal seharusnya sudah jauh hari harus ada latihan terus-menerus akhirnya kendala pembinaan tadi menjadi tidak berkesinambungan. Kedua dari sisi pendanaan. Dana yang ada bersumber dari dana BOS setiap tahunnya tidak mencukupi karena jumlah siswa baru yang masuk melebihi target”¹¹

Dari beberapa kutipan pernyataan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa hambatan dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu ialah, yang pertama dari segi kompetensi peserta didik. Yang kedua dari segi pembinaan karena kurangnya pelatih, dan yang terakhir dari segi pembiayaan atau dana yang tidak mencukupi.

Madrasah tentunya memiliki solusi tersendiri dalam menghadapi hambatan atau kendala yang muncul dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing). Berikut pernyataan mengenai solusi dalam mengatasi

¹⁰ Rosdiana Thamrin, Tenaga Pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Kamis 30 Juni 2022.

¹¹ Moh. Ma’ruf Moh. Arif, Wakamad Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Rabu, 29 Juni 2022.

hambatan keunggulan bersaing yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagaimana dikemukakan oleh ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufri, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu yaitu:

“Solusi untuk masalah yang pertama, yaitu dengan melakukan seleksi. Dengan melakukan seleksi terhadap anak-anak maka kita akan mengetahui minat si anak tadi ada pada mata pelajaran apa maupun ekstrakurikuler apa. Masalah yang kedua solusinya itu kita mendatangkan pelatih dengan melakukan kerjasama. Misalnya pelatih PMR kita ambil dari PMI. Kita juga melakukan kerjasama dengan Universitas Tadulako untuk pembinaan ekstrakurikuler terkait.”¹²

Hampir senada dengan pernyataan diatas yang diungkapkan kepala madrasah maka ibu Dra. Rosdiana Thamrin selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia juga mengungkapkan hal yang serupa.

“Yaah solusi terbaik yaitu memberikan kebebasan kepada peserta didik untuk menentukan yang dia minati dibidang ekstrakurikuler apa sesuai yang diinginkan. Lalu untuk solusi seperti contoh dalam mata pelajaran Bahasa Arab tadi kami memberikan tugas-tugas dan kita lihat siapa yang kemampuan Bahasa Arab kita masukkan dikelas Bahasa Arab, kalau kemampuannya di IPA kita masukkan di kelas IPA. Dan itu termasuk peminatan untuk peserta didik.”¹³

Pernyataan lain juga diungkapkan oleh pak Moh. Ma’ruf Moh. Arif, S.Pd. selaku Wakasek Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu sebagai berikut:

“Yaah jelas pertama tadi harus ada pembinaan secara berkelanjutan dan yang kedua menyiapkan dana sesuai kebutuhan.”¹⁴

¹² Saihun Aldjufri, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang kepala madrasah, Selasa, 28 Juni 2022.

¹³ Rosdiana Thamrin, Tenaga Pendidik mata pelajaran Bahasa Indonesia MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Kamis 30 Juni 2022.

¹⁴ Moh. Ma’ruf Moh. Arif, Wakamad Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu “*Wawancara*” ruang guru MTs Alkhairaat Pusat Palu, Rabu, 29 Juni 2022.

Berdasarkan beberapa kutipan wawancara tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa upaya yang dilakukan madrasah dalam mengatasi hambatan yang ada yaitu dengan melakukan berbagai usaha baik dalam hal seleksi, peminatan, kerjasama dan tentunya yang paling penting adalah dalam hal pembiayaan atau dana yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan maupun ekstrakurikuler yang diadakan oleh madrasah.

BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Setelah mengumpul, mengelola dan menganalisis data sebagai hasil penulisan dari pembahasan mengenai Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* (Keunggulan Bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja di MTs Alkhairaat Pusat Palu telah terealisasi dengan baik, dibuktikan dengan adanya kerjasama antar kepala madrasah, Wakamad serta tenaga pendidik dalam menjalankan aturan tata tertib yang ada di madrasah tersebut. Dalam proses meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) di MTs Alkhairaat Pusat Palu juga memiliki keunggulan-keunggulan tersendiri dalam hal peminatan siswa, pembinaan ekstrakurikuler, bahkan dewan guru MTs Alkhairaat Pusat Palu pun tidak kalah saing dengan guru di sekolah Negeri, karena mereka juga sudah mampu dan menguasai teknologi berbasis IT serta melakukan pendataan dengan menggunakan sistem online. Peran kepala madrasah sebagai *Top Leader* pun sangat mempengaruhi manajemen kinerja di MTs Alkhairaat Pusat Palu karena kepala madrasah yang bertugas untuk melakukan perencanaan, sampai tahap pembagian tugas ke Wakamad maupun guru serta kepala madrasah dapat mengontrol dan memantau jalannya tugas tersebut sesuai dengan fungsi dari manajemen itu sendiri.

2. Adapun hambatan dan solusi dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu. Hambatannya ialah ada tiga yaitu:
 - a. Dari segi kompetensi, siswa/siswi di MTs Alkhairaat Pusat Palu tidak semua menguasai mata pelajaran tertentu. Contohnya pada mata pelajaran Bahasa Arab jadi solusi yang dilakukan oleh pihak madrasah dengan melakukan seleksi terhadap siswa/siswi tersebut yang bisa menguasai atau paham dengan mata pelajaran Bahasa Arab dapat ditempatkan pada kelas unggulan.
 - b. Dari segi pembinaan, kegiatan ekstrakurikuler terdapat kurangnya pelatih untuk membina pelatihan. Solusinya adalah melakukan kerjasama pada pihak terkait. Seperti melakukan kerjasama dengan pihak PMI untuk membina kegiatan ekstrakurikuler PMR di MTs Alkhairaat Pusat Palu.
 - c. Dari segi pembiayaan, yaitu dana yang tidak mencukupi untuk melakukan kegiatan terkait ekstrakurikuler maupun kegiatan lainnya. Solusinya adalah madrasah seharusnya menyiapkan dana yang memadai sesuai kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

B. Saran

1. Kepada kepala madrasah, Wakamad kurikulum, serta tenaga pendidik yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu agar dapat menggunakan hasil penulisan ini untuk terus mengembangkan program madrasah yang bersifat progresif terhadap peserta didik.

2. Kepada kepala madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu disarankan lebih meningkatkan program-program yang ada dan melakukan pengawasan terhadap guru dan tenaga kependidikan yang ditugaskan untuk menjalankan program kerja sehingga program kerja tersebut dapat terlaksana dengan baik.
3. Kepada guru-guru yang ada di MTs Alkhairaat Pusat Palu, disarankan untuk lebih ditingkatkan lagi pengawasannya terhadap program kerja yang telah diberikan oleh kepala madrasah agar lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar. Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi. *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: BINTANG VISITAMA PUBLISHER, 2021.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2010.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- Aprizal. *Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing Studi Kasus Penjualan Komputer* Makassar: Celebes Media Perkasa. 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Revisi, Cet. 12; Jakarta. 2002.
- Baharun, Hasan. *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal at-Tajdid. Vol, 5 No. 2016.
- Damim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kuantitatif*. Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar. 2002.
- Danang, Sunyoto. *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage) : Konsep Bersaing Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS [Center for Academic Publishing Service], 2015).
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Darmanto, *Manajemen Pemasaran Untuk Mahasiswa, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*. Yogyakarta: Deepublish. 2016.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: PT. Syigma Exemedia Arkanleema. 2009.
- Fauzi, Akhmad. Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press. 2020.
- Ghozi, Moh. *Manajemen Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Situs di MAN 2 Kota Kediri dan MAN 2 Tulungagung)*. Tesis Tidak Diterbitkan, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Tulungagung. Tulungagung, 2019.
- Hery. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo. 2019.
- Hidayati, Ismania. dkk. *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol, 15 No. 1. 2014.

- Kristiani, Desi.Ria Lestari Pengastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia. 2019.
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Mekarisce, Arnild Augina, *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat. Vol, 12 Edisi, 3. 2020.
- Milles, Matthew B. et at, *Qualitative data analisis diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi dengan judul Analisis data Kualitatif*, (buku Sumber Tentang Metode Baru, Cet. 1; Jakarta: UI-Press. 2014.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2018.
- Mujahida, Sitti. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Ekses Media Grafisindo. 2018.
- Nasrullah. *Manajemen Kinerja*. Journal of Islamic Education Management. Vol, 2 No, 2. 2017.
- Ningrum, Nurita Kustiari. *Strategi Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Magistra Utama Jember (Strategic Competitive Advantage To Educational Institutions And Training Magistra Utama Jember)*. Tesis, Konsentrasi Ilmu Administrasi Dan Bisnis Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember. 2016.
- Ningsih, Yanti Karmila. dkk. *Manajemen Pendidikan Masyarakat*. Tasikmalaya: Edu Publisher. 2020.
- Nursam, Nasrullah. *Manajemen Kinerja*. Journal Of Islamic Education Management. Vol, 2 No, 2. 2017.
- Pettalongi, Sagaf S. *Konsep Total Quality Management Dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam*. Jurnal Hunafa. Vol, 7 No, 1, 2010.
- Pettalongi, Sagaf S. *Membangun dan Mengembangkan Hubungan Masyarakat dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Ta'dieb. Vol, 10 No, 5, 2008.
- Putra, Nusa. *Metode Penelitian*. Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012.
- Rahmi, *Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pencapaian Nilai Akreditasi Unggul Di SMA Negeri 1 Tinombo*. IAIN Palu: Skripsi, 2020.
- Rita, *Competitive Advantage*. Article, Bandung: Faculty Member of International Marketing. 2019.
- Roziqin, Zainur & Hefny Rozaq. *Menggagas Competitive Advantage Melalui Branding Image Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo*. Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA. Vol, 18 No, 2. 2018.

- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- Rusdiana, A, Nasihudin, *Akuntabilitas Kinerja Dan Pelaporan Penelitian*. Bandung: Pustaka Tresna Bhakti Bandung. 2018.
- Sinamela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Subagiyono, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.
- Sopandi, Encep. *Analisis Keunikan Sumberdaya dan Strategi Keunggulan Bersaing Produk Kreatif Bambu (Studi Pada Saung Angklung Udjo Bandung Jawa Barat)*. *Jurnal of Management and Business Review*. Vol, 14 No, 2 2017.
- Sulhan, Muwahid. "Dialektika Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Madrasah Unggul dalam Perspektif Kebijakan Daya Saing Pendidikan Bermutu", *Jurnal Ta'allum*. Vol, 5 No, 2. 2017.
- Supranto, J. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*. Edisi baru 2012; Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
- Surahmad, Winarno. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2015.
- Suwandi, Fatih. *Analisis Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada PT. Lion Air Bandara Internasional Kualanamu*. Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan. 2021.
- Swara, Gusti Putu Gari. Ni Made Wulandari Kusumadewi. *Peran Competitive Advantage Dalam Memediasi Pengaruh Positioning Terhadap Keputusan Pembelian Di Dealer Made Ferry Motor Denpasar*, *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No, (2017).
- Thian, Alexander. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. 2022.
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Cet. 3; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Press. 2012.

LAMPIRAN



**MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT
MADRASAH TSANAWIYAH ALKHAIRAAT PUSAT PALU
SULAWESI TENGAH**

STATUS AKREDITASI A SK. NO. 70/BAP-S/M/LL/IX/2015
Alamat: JL. SIS. ALJUFRIE NO. 36 TELP. (0451) 4011303 KOTA PALU KODE POS : 94223
NSM: 121272710002 NPSN: 60728895

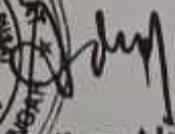
SURAT KETERANGAN
Nomor : 110/SKet/MTs.Akh/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Pusat Palu, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **Andi Herlina**
NIM : **18.1.03.0140**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Perguruan Tinggi : **Universitas Islam Negeri Datokarama Palu**

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Pusat Palu, pada tanggal 27 Juni 2022 s.d 30 Juni 2022 dalam rangka melengkapi penyusunan skripsi yang berjudul "**Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu**".

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 27 Juli 2022
Kepala Madrasah

Dra. H. Saihun Aldjufrie, M.Pd.I.
NIP. 19681208 199803 2 001



PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN *COMPETITIVE ADVANTAGE* (KEUNGGULAN BERSAING) PADA MTs ALKHAIRAAT PUSAT PALU

Pertanyaan untuk Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu.

1. Bagaimana manajemen kinerja dapat meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu?
2. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) di MTS Alkhairaat Palu?
3. Keunggulan bersaing dibidang apa saja yang ditingkatkan oleh kepala madrasah di MTs Alkhairaat Pusat Palu?
4. Apakah menurut kepala madrasah manajemen kinerja efektif dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing)?
5. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing)?
6. Apa solusi terbaik dalam menghadapi hambatan tersebut?

Pertanyaan untuk Wakil Kepala Madrasah (Wakamad) Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu.

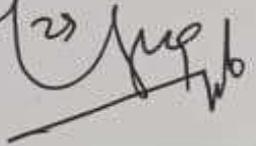
1. Bagaimana manajemen kinerja dapat meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu? Apa saja upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keunggulan bersaing di madrasah ini?

2. Apakah upaya yang bapak sebutkan tadi sudah jelas dapat meningkatkan keunggulan bersaing di MTs Alkhairaat Pusat Palu?
3. Apakah manajemen kinerja sudah efektif dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing)?
4. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing)?
5. Apakah solusi dalam menghadapi hambatan tersebut?

Pertanyaan untuk Tenaga Pendidik MTs Alkhairaat Pusat Palu.

1. Menurut ibu bagaimana manajemen kinerja dapat meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) pada MTs Alkhairaat Pusat Palu?
2. Menurut ibu apakah manajemen kinerja sudah efektif digunakan dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing)?
3. Apa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing)?
4. Apakah solusi dalam menghadapi hambatan tersebut?

DAFTAR INFORMAN

No.	Nama/NIP	Jabatan/Profesi	TTD
1.	Dra. Hj. Saihun Aldjufrie, M.Pd.I Nip. 19681208 199803 2 001	Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu	
2.	Moh. Ma'ruf M. Arief, S.Pd Nip. 19711023 200501 1 003	Wakamad Kurikulum	
3.	Dra. Rosdiana Thamrin Nip. 19670529 199403 2 008	Guru Bahasa Indonesia Kelas VIII ABC	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

FORMULIR PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : ANDI HERLINA
NIM : 181030190
Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Semester : VI (ENAM)

Judul yang diajukan

1. Judul I

MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN
COMPETITIVE ADVANTAGE PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM (STUDI KASUS PADA MTS ALKHAIRAT
PUSAT PALU)

2. Judul II

PELAKSANAAN SUPERVISI MANAJERIAL DALAM RANGKA
IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH
PADA MTS ALKHAIRAT PUSAT PALU

3. Judul III

PERANAN MANAJEMEN ADMINISTRASI SARANA
DAN PRASARANA PENDIDIKAN DALAM MEMUNJANG
TERLAPAINYA TUJUAN PENDIDIKAN DI MTS ALKHAIRAT
PUSAT PALU

Referensi (Nama Buku/Artikel/Jurnal)

1. Suwarto, F.X. 2019. Manajemen kinerja. Yogyakarta: Cahaya Atma pustaka.
2.
3. Herudin, 2009. Administrasi dan Supervisi pendidikan Bandung: pustaka labin
4.
5. Safa, Nulyono Aziz. 2016. Manajemen Administrasi & organisasi pendidikan jember: mta
6.

Judul yang disetujui

"MANAJEMEN KINERJA DALAM MEMANFAATKAN
COMPETITIVE ADVANTAGE PADA LEMBAGA PENDIDIKAN
ISLAM (STUDI KASUS PADA MTS ALKHAIRAT PUSAT PALU)

Palu, 26 APRIL 2021
Mahasiswa Pengusul,

ANDI HERLINA
NIM. 181030190

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : //O TAHUN 2022

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang
- bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa,
 - bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut,
 - bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2015 tentang Statuta UIN Datokarama Palu,
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

Menetapkan
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

KESATU

Menetapkan saudara

- Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd
- Drs Syahril, M.A

sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :

Nama Andi Herlina
NIM 18.1.03.0140
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (STUDI KASUS PADA MTS ALKHAIRAAT PUSAT PALU).

KEDUA

Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi.

KETIGA

Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2021

KEEMPAT

Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

KELIMA

SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Palu
Pada Tanggal 26 Januari 2022



Drs. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd
0670521 199303 1 005



**MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT
MADRASAH TSANAWIYAH ALKHAIRAAT PUSAT PALU
SULAWESI TENGAH**

STATUS AKREDITASI A SK. NO. 70/BAP-S/M/LL/IX/2015

Alamat: JL. SIS. ALJUFRIE NO. 36 TELP. (0451) 4011303 KOTA PALU KODE POS : 94223
NSM: 121272710002 NPSN: 60728895

SURAT KETERANGAN

Nomor : 110/SKet/MTs.Akh/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Pusat Palu, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **Andi Herlina**
NIM : **18.1.03.0140**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Perguruan Tinggi : **Universitas Islam Negeri Datokarama Palu**

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Pusat Palu, pada tanggal 27 Juni 2022 s.d 30 Juni 2022 dalam rangka melengkapi penyusunan skripsi yang berjudul **"Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada MTs Alkhairaat Pusat Palu"**.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Juli 2022
Madrasah

Dr. H. Saihun Aldjufrie, M.Pd.I.
NIP. 19681208 199803 2 001



Nomor : /356 /In 13/F.I/PP.00.01/03/2022
Sifat : Penting
Lampiran :
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Palu, 28 Maret 2022

Kepada Yth

1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. (Pembimbing I)
2. Drs. Syahril, M.A. (Pembimbing II)
3. Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh:

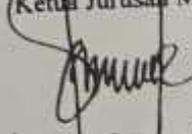
Nama : Andi Herlina
NIM : 181030140
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-2)
Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* pada MTs Alkhairaat Pusat Palu

MMaka dengan Hormat diundang untuk menghadiri seminar proposal skripsi tersebut yang InsyaAllah akan dilaksanakan pada:

Hari /tanggal : Kamis/31 Maret 2022
Jam : 10.00 s.d Selesai
Tempat : Ruang Sidang A Lt 3 FTIK UIN Datokarama Palu

Wassalamualaikum. War. Wab.

Am Dekan FTIK
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN 2007046702

Catatan :

- Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:
- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi)
 - b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
 - c. 1 rangkap untuk ketua jurusan
 - d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
 - e. 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 - f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

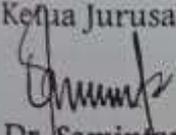
Pada hari ini, tanggal 31 Maret 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

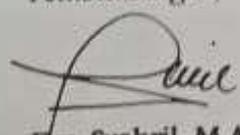
Nama : Andi Herlina
 NIM : 181030140
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-2)
 Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* pada MTs Alkhairaat Pusat Palu
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
 : 2. Drs. Syahril, M.A.
 Penguji : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	86	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	85	
3.	METODOLOGI	85	
4.	PENGUASAAN	85	
5.	JUMLAH	340 341	
6.	NILAI RATA-RATA	85.25	

Palu, 31 Maret 2022

Mengetahui
 a.n. Dekan
 Ketua Jurusan MPI,

 Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
 NIDN. 2007046702

Pembimbing II,

 Drs. Syahril, M.A.
 NIP. 196304011992031004

- Catatan:
 Nilai Menggunakan Angka
1. 85-100 = A
 2. 80-84 = A-
 3. 75-79 = B+
 4. 70-74 = B
 5. 65-69 = B-
 6. 60-64 = C+
 7. 55-59 = C
 8. 50-54 = D
 9. 0 - 49 = E (mengulang)

Pada hari ini, tanggal 31 Maret 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

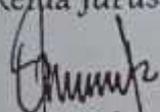
Nama : Andi Herlina
NIM : 181030140
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-2)
Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage*
pada MTs Alkhairaat Pusat Palu
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
2. Drs. Syahril, M.A.
Penguji : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

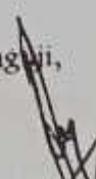
NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	D7	-
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	D7	lihat pedoman KTI
3.	METODOLOGI	D7	metode pengumpulan data deskriptif
4.	PENGUASAAN	D7	
5.	JUMLAH	348	
6.	NILAI RATA-RATA	D7	

Palu, 31 Maret 2022

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Penguji,


Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197303082001121003

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)

UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 31 Maret 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Andi Herlina
NIM : 181030140
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-2)
Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* pada MTs Alkhairaat Pusat Palu
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
2. Drs. Syahril, M.A.
Penguji : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		<i>Tambahkan satu sub bab</i>
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		<i>perbaiki bab II</i>
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	<i>87</i>	

Palu, 31 Maret 2022

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,

[Signature]
Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Pembimbing I,

[Signature]
Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
NIP. 196709011991031005

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : Andi Herlina
 NIM : 181030140
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-2)
 Judul Skripsi : Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan *Competitive Advantage* pada MTs Alkhairaat Pusat Palu
 Tgl / Waktu Seminar : 31 Maret 2022/ Pkl 10.00 WITA s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	MURFITRIANA	181030133	VIII / MPI		
2.	RIZKIANA	181030011	VIII / MPI		
3.	ALIYA AGUSTINA	195120059	VI / Esy		
4.	Dewi Ulami Ningasih	195120055	VI / Esy		
5.	HENYANTI	181070137	VIII / MPI		
6.	RISWANDI	181030058	VIII / MPI		
7.	ANDI RIA AMANDA	181080089	VIII / MPI		
8.	Jumiah	181030078	VIII / MPI		
9.	Muh. Akil Muarif Akmal	181030005	VIII / MPI		
10.	Diki Candra	181030065	VIII / MPI		
11.	Muh. Tawwab	191030076	VI / MPI		
12.	Moh. SAFA.	191070087	VI / MPI		

Palu, 31 Maret 2022

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
 NIP. 196705011991031005

Pembimbing II,

Drs. Syahril, M.A.
 NIP. 196304011992031004

Penguji,

Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.
 NIP. 197303082001121003

Mengetahui
 Dekan
 Jurusan MPI,



S.Sos., M.Pd.
 007046702

TATA TERTIB SEMINAR

A. PENDAFTARAN

1. Minimal satu minggu sebelum seminar telah mendaftar kepada Ketua Program Studi dan menyerahkan proposal 3 ekslampar (1 Dosen Pembimbing I, 1 Dosen Pembimbing II dan 1 Ketua Program Studi)
2. Menyiapkan abstrak dan pokok-pokok pikiran dalam bentuk Hand Out/Print Out Power Point untuk dibagikan kepada calon peserta seminar
3. Membuat pengumuman seminar dan menempelkannya dipapan pengumuman dengan sepengetahuan Ketua Program Studi.
4. Telah melaksanakan/menghadiri seminar minimal 10 kali.

B. PELAKSANAAN SEMINAR

1. Dihadiri minimal oleh seorang Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi serta 20 orang pembimbing umum (mahasiswa)
2. Waktu seminar 1-2 Jam
3. Meminta hasil penilaian/koreksian/perbaikan sesaat setelah seminar usai, kepada Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi

KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

NAMA	ANDI HERGUNA
T.T.L	
NIM.	181050146
PROGRAM STUDI	Manajemen Pendidikan Islam
ALAMAT	



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

FOTO 3 X 4

**KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

NAMA : ANDI HERLINA
NIM : 181030140
PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam

NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN & PEMBIMBING
1	Rabu, 17-02-2021	LUTFI SETYA PRAYOGI	Implementasi Strategi Pemasaran Pendidikan Melalui media sosial di SMK AL-ikhlas Palu	1. Drs. Syahrial, MA 2. A. Markarna, S.Pd., M.Pd.I	
2	Rabu, 22-02-2021	MUIT MAUNAH	Manajemen Sistem Keasriyah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Taka Uba di SMAN Bina Potensi Palu	1. Drs. Syahrial, MA 2. A. Markarna, S.Pd., M.Pd.I	
3	Selasa, 23-02-2021	Muhammad Rizqi Abd. Rajid	Ketahanan Grup Jua Berbasis Al-Quran Anak Al-Asyraf 21 Rapi Pembentukan Prigara Anak Usia Tinjauan Pendidikan Islam	1. A. Nurkoro, S.Pd., M.Th.I 2. Drs. H. Ahmad Azz, M.Pd.I	
4	Selasa, 23-02-2021	Ayub M. Yasin	Implementasi Kreativitas Guru PAI Melalui Pembelajaran Media Visual Untuk Pembelajaran Efektif Anak	1. H. Ahmad Rizki Bin Purnawartha 2. Dr. Risti Zakaria, M.Pd.I	
5	Rabu, 24-02-2021	Siti Nur Hafidzah	Efektivitas penggunaan Labor Kerja (Lk) dalam Arab bertukar peran dan meningkatkan motivasi Al-Qura'ah peserta didik di MTs Syekhohatit Zaaf	1. Prof. Dr. H. Sapei, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. H. Ubedah, S.Pd., M.Pd.	
6	Kamis, 25-02-2021	Abd. Rahmad	Analisis kinerja kepala Madrasah Dalam penguatan ketahanan prelibasi sebagai keagamaan pada MTs Al-Kharamat STAD kec. Anpalabo lemb. Parigi Madya	1. Prof. Dr. H. Sapei, S.Pd., M.Pd. 2. A. Markarna, S.Pd., M.Th.I	
7	Kami, 25-02-2021	Mok. Zaimul Fuad	Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SDK PIKO STBole kec. Anpalabo lemb. Parigi Madya	1. Markarna, S.Pd., M.Pd. 2. Markarna, S.Pd., M.Pd.	
8	Jumat, 26-02-2021	Fara Riz	Analisis faktor penyebab kesulitan belajar pada mata pelajaran Matematika kelas V di SD 1 Leluan Tali-Tali	1. Elpa, S.Pd., M.Pd. 2. Agung Wazkraw, M.Pd.	
9	Jumat, 26-02-2021	MUSLIM	Pernikahan Abad Baru dalam Pendidikan Perhitungan Wajon Di Desa Sumber Agung kec. Mapaga kab. Parigi (Studi Tinjauan pend. Islam)	1. Dr. M. Hamzah M.Pd.I 2. Hafiza Fatchhazzizi, S.Pd., M.Pd.	
10	Jumat, 26-02-2021	RISMAYATI A. LAY	Implementasi perencanaan karikatur dan komunikasi dalam pendidikan di SD Negeri 11 Mapaga kab.	1. Prof. Dr. Sapei, S.Pd., M.Pd. 2. Dr. Fikri, S.Pd., M.Pd.	

Catatan : Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar menempuh ujian skripsi



BUKU KONSULTASI
Pembimbing Skripsi

Nama : *ANZOI HERLIAN*

NIM : *181020140*

Program Studi : *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*

Judul : *"MANAJEMEN KINERJA DALAM
MENINGKATKAN COMPETITIVE
ADVANTASE PADA MTS
ALHAIRAAH PUSAT PALU"*

Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

BUKU KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

Photo
2 x 3

NAMA : ANDI HERLINA
NIM : 181030140
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PEMBIMBING : I. Prof. Dr. H. Syaf S. Pettalangi.
II. Drs. Syahril, M.A
ALAMAT : Jl. PUE BONGO LUKS. BAITUSAL
No. HP : 0822 9317 5845

JUDUL SKRIPSI

"MANAJEMEN KINERJA DALAM

MEMINGKATKAN COMPETITIVE

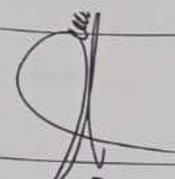
ADVANTAGE PADA MTS

ALHAIKARAT PUSAT PALU"

**JURNAL KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

Nama : ANDI HERLINA
 NIM : 181030140
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Judul : "MANAJEMEN KINERJA DALAM
 ... MENINGKATKAN COMPETITIVE ADVANTAGE
 PADA MTS AL-HAKIKAT PUSAT PALU"
 Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalangi, M.Pd.
 Pembimbing II : Drs. Syahril, M.A.

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
1.	Rabu, 9/2/ 2022		Perbaikan: Teknik - penulisan, - Temball Definisi - opsional - Beni profinite - leutika	
2.	Sabtu, 17/2/ 2022		Perbaikan: - Catatan kaki m.sh. 17 - selok, gnd. dgn m.dhord h. 44 - Daftar pustaka	
3.	Selasa, 1/3/ 2022		Conjunctive Utl proses ciron	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
	Ramis, 14/3-22	-	Judul lebih Cepat	
		-	Perbaiki - tulis	
		-	tulis, lihat penerapan penerapan Skripsi	
		-	apa indikator Kemaja?	
		-	apa indikator Competitive advantage.	
		-	teori yang mana saja paku?	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
		-	untai pembeda juga hanya causap & Agenis tp harus opronimel Dokter (rajid Agensi harus 20% di ken- causap terbitan	
	18/7-22	-	terisi- pulas- jilos imp. hater manjans Kerangka ops?	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
		-	Bab. 10 ated untai pembeda jadi harus Eust & Rimer	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
	Selasa, 12 Juli 2022		- Perbaikan teknik penulisan - Langkah-langkah penelitian dan Metode - Langkah-langkah PBO - Data	
	Rabu, 13 Juli 2022		Silahkan dilembar-jilidkan ke proses berikutnya	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
1.	Kamis, 19 Juli 2022		Harus jelas Teori Manajemen kinerja yang dipakai.	
2.	Senin, 18 Juli 2022		Indikator manajemen kinerja apa itu? dan contoh teliti di sekolah tersebut.	
3.	Senin, 18 Juli 2022	IV	Point B & C adlh inti pembahasan, harus lebih dan mencerminkan rumusan masalah yg dibahas!	
			Tabel: Summary	
			keant d	
			ber: pinyin	

No	Hari Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan

Laporan Penyelesaian Bimbingan dari Dosen Pembimbing
 Yth : Ketua program Studi MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
 UIN Datokarama Palu

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- Nama : PROF. DR. H. SAFA S. PETALONGI, M.Pd.
 NIP : 196705011991031005
 Pangkat/Golongan :
 Jabatan Akademik :
 Sebagai : Pembimbing I

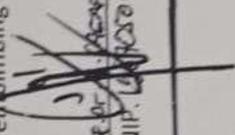
- Nama : DR. SYARIL, M.A
 NIP : 196304011992031004
 Pangkat/Golongan :
 Jabatan Akademik :
 Sebagai : Pembimbing II

Melaporkan bahwa penyusunan skripsi oleh mahasiswa :

- Nama : AMBI HERLINA
 NIM : 181030190
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Judul : MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KEMUNGKINAN BERPIKIR (COMPETITIVE ADVANTAGE

Telah selesai di bimbing dan siap untuk di ujikan di hadapan sidang ujian munaqasyah skripsi.

Pembimbing I
 Palu,
 Pembimbing II


 PROF. DR. SAFA S. PETALONGI, M.Pd.
 NIP. 196705011991031005


 DR. SYARIL, M.A
 NIP. 196304011992031004

DOKUMENTASI

Wawancara bersama Ibu Dra. Hj. Saihun Aldjufrie, M.Pd.I selaku Kepala
Madrasah MTs Alkhairaat Pusat Palu



Wawancara bersama Bapak Moh. Ma'ruf M. Arief, S.Pd selaku Wakil Kepala
Madrasah (Wakamad) Kurikulum MTs Alkhairaat Pusat Palu



Wawancara bersama Ibu Dra. Rosdiana Thamrin selaku Guru Mata Pelajaran

Bahasa Indonesia Kelas VIII ABC



MTs Alkhairaat Pusat Palu



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Penulis

Nama : Andi Herlina, S.Pd.
Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 14 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Nomor Induk Mahasiswa : 18.1.03.0140
Alamat : Jln. Pue Bongo Lrng. Masjid Baitussalam,
Kel. Pengawu, Kec. Tatanga

B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Andi Basru
Agama : Islam
Pendidikan : SLTP
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Jln. Pue Bongo Lrng. Masjid Baitussalam,
Kel. Pengawu, Kec. Tatanga.
2. Nama Ibu : Nurhayati
Agama : Islam
Pendidikan : SD Sederajat
Pekerjaan : IRT
Alamat : Jln. Pue Bongo Lrng. Masjid Baitussalam,
Kel. Pengawu, Kec. Tatanga.

C. Riwayat Pendidikan

1. MIS Alkhairaat Inpres Palu
2. SMP Negeri 1 Sendana
3. SMK Ponpes Putri Alkhairaat Pusat Palu
4. Melanjutkan studi pada Perguruan Tinggi, Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) S1 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tahun 2018-2022.

D. Riwayat Organisasi

1. Anggota bidang kemuslimahan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2019.
2. Anggota bidang Kewirausahaan Komunitas Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Tahun 2019.
3. Sekretaris Umum Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2020.