

**Manajemen *Balanced Scorecard* Perspektif *Learning and Growth* dalam
Meningkatkan Mutu Pendidik di MTs Negeri 7 Kebumen**

Munfingah¹, Sirojul Anwar²

**Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen¹, SMK Unggulan An
Nawawi Purworejo²**

Munfingah09@gmail.com¹, sirojukanwarrojul@gmail.com²

Abstract

Educational institutions need BSC management to improve the quality of learning so that educational institutions can continue to grow and be measured in accordance with the institution's vision, mission, and goals that have been determined. The method used in this research is a descriptive qualitative method with a scientific research approach to Islamic education management. The research results show that school principals formulate strategies through three elements, namely: First, increasing the ability of educators is carried out by analyzing needs in planning, implementing programs, and evaluating development activities. Second, increasing the ability to prepare for developments in information technology by keeping abreast of technological and information developments through training activities, workshops, and peer tutoring. Third, in maintaining the motivation of educators, the principal provides input and appreciation to the teaching staff, while fellow teachers contribute to each other, providing enthusiasm to become even better.

Keywords: Employee Capabilities, Information Systems Capabilities, Motivation

Abstrak

Lembaga pendidikan membutuhkan manajemen BSC untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga lembaga pendidikan dapat tetap bertumbuh dan terukur sesuai dengan visi misi dan tujuan lembaga yang telah ditentukan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan penelitian riset ilmiah Manajemen pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah merumuskan strategi melalui 3 elemen yaitu: *Pertama*, Peningkatan kemampuan pendidik dilakukan dengan menganalisis kebutuhan dalam perencanaan, pelaksanaan program dan evaluasi kegiatan pengembangan. *Kedua*, peningkatan kemampuan dalam mempersiapkan perkembangan teknologi informasi dengan tetap mengikuti arus perkembangan teknologi dan informasi diimbangi dengan kegiatan pelatihan, workshop dan tutor

sebaya. *Ketiga*, dalam menjaga motivasi pendidik kepala sekolah memberikan masukan maupun apresiasi kepada tenaga pendidik sedangkan antar sesama guru saling berkontribusi memberikan semangat untuk menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci: Kemampuan pegawai, Kemampuan Sistem Informasi, Motivasi

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah sistem yang kompleks, pendidikan memiliki berbagai permasalahan salah satunya dari pengelolaan lembaga pendidikannya. Pengelolaan yang harus diperhatikan bukan hanya dari fasilitasnya saja namun juga sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk meningkatkan mutu pendidikan.¹ Manajemen untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan sebuah kajian mengenai bagaimana sebuah pendidikan harus dikelola secara efektif, efisien, dan berkeadilan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan.² Maka dari itu, peran pemangku pendidikan sangat dibutuhkan dalam mengelola lembaga pendidikan agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam sebuah lembaga dapat dilakukan dengan cara meningkatkan terlebih dahulu kualitas pemberdayaan (*empowering*) seorang pendidik maupun tenaga kependidikan yaitu dengan melibatkan pendidik dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi kreativitasnya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas layanan kepada siswanya, karena pendidik lebih mengetahui masalah-masalah kompleks dalam proses pembelajaran. Sebuah komunikasi yang sistematis antara pendidik dan SDM yang ada dalam manajemen sekolah akan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan suatu lembaga pendidikan.³

Dalam lembaga pendidikan Islam Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang harus diperhatikan oleh manajemen karena SDM ini yang

¹ Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. (Semarang: Penerbit Erlangga, 2007) Hlm. 204

² Muksin Dkk. *Manajemen Balance Scorecard Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kb Muslimat Nu Nur Ikhlas Desa Bojongsana Kecamatan Suradadi Kabupaten Tegal*. Ejournal, Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial Vol. 4 No.1.2020. Hlm. 85

³ Syaiful Sagala. *Human Capital, membangun modal sumber daya manusia berkarakter unggul melalui pendidikan berkualitas*. (Depok: Kencana, 2017) hlm. 227

akan menjadi penentu sumberdaya lainnya.⁴ Pengelolaan sebuah SDM dalam suatu lembaga merupakan penentu keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut. Manajemen SDM merupakan proses dalam menangani masalah-masalah yang terdapat dalam lingkup strukturalnya yang terdiri dari tenaga pendidik, karyawan, staf dan tenaga kerja lainnya.

Kondisi saat ini yang merupakan pasca pemulihan setelah covid -19 dimana kegiatan belajar mengajar yang tadinya dilakukan secara *online* kemudian pada pertengahan tahun 2022 pemerintah mengeluarkan himbauan bahwa proses belajar mengajar kembali seperti semula dengan tatap muka dan pertemuan secara langsung dikelas. Hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri oleh tenaga pendidik untuk meningkatkan kembali kualitas pembelajarannya agar tidak membosankan di kelas. Upaya dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan diperlukan adanya sistem informasi yang terdiri dari dua dimensi yaitu sistem informasi keuangan dan non keuangan serta suatu sistem pengukuran yang komprehensif. Sistem informasi ini telah berevolusi menjadi *strategy focus organisation*, suatu strategi yang mengutamakan fokus organisasi dibandingkan dengan kegiatan manajemen lainnya dan menitik beratkan pada *Balanced Scorecard* sebagai barometer sistematis.⁵

Balanced scorecard dikembangkan oleh Robert Kaplan dan David Norton dengan menginterpretasikan visi, misi dan strategi organisasi kedalam berbagai ukuran dan tujuan yang diklasifikasikan menjadi empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.⁶ Pendekatan *Balanced Scorecard* dapat memperhitungkan entitas secara menyeluruh dengan mengaitkan visi, misi, dan strategi lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Perspektif *Learning And Growth* dalam manajemen *Balanced Scorecard* pada lembaga pendidikan mempunyai peran penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran dengan tujuan lembaga pendidikan dapat tetap bertumbuh dan terukur sesuai dengan visi misi dan tujuan lembaga yang telah ditentukan tentunya

⁴ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya. *Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017) hlm. 36

⁵ Dally, Dadang. *Balanced Scorecard: Suatu Pendekatan dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Rosda, 2010), hlm. 46

⁶ Mulyadi, *Alat Manajemen Kontemporer Untuk Melipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan: Balance Scorecard*. (Yogyakarta: Salemba Empat, 2001) Hlm. 3-4

dengan dukungan oleh sumber daya manusia yang profesional. MTs Negeri 7 Kebumen yang merupakan sebuah organisasi memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapai. Pencapaian visi dan misi dipengaruhi oleh pengelolaan sumberdaya manusia dan stakeholder di lingkungan MTs Negeri 7 Kebumen.

Namun, disisi lain berdasarkan hasil praobservasi, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa tenaga pendidik di MTs Negeri 7 Kebumen yang masih belum menguasai teknologi informasi dengan baik. Padahal sesuai dengan yang dikatakan Prim Masrokan bahwa semakin berkembangnya zaman maka semakin kompleks pula tuntutan dunia global sehingga dari itu madrasah harus mempersiapkan diri untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang pendidik yang lebih berkualitas. Salah satu upaya persiapan dini yaitu dengan melakukan pemberdayaan terhadap tenaga pendidik, pemberdayaan ini sebagai bentuk peningkatan akuntabilitas pendidik yang profesional.⁷

Dari sudut pandang manajemen *Balanced Scorecard* perspektif *Learning And Growth*, fenomena yang terjadi di MTs Negeri 7 Kebumen menarik untuk diteliti karena dengan misi sekolah mempersiapkan SDM yang berkualitas berlandaskan ajaran Islam serta membentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang professional tentunya membutuhkan pengelolaan manajemen secara baik dan terstruktur. Hal ini untuk mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi, sehingga perlu adanya data-data yang relevan mengenai Manajemen *Balanced Scorecard* Perspektif *Learning And Growth*.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Moh. Nazir yang dikutip oleh Abdul Ghafur dkk dalam bukunya yang berjudul “*Metode Penelitian Kualitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam*” menjelaskan bahwa Metode penelitian merupakan kerja sama ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mendapatkan informasi, temuan atau produk baru melalui metodologi yang berkaitan erat antara satu atau beberapa disiplin ilmu.⁸

⁷ Prim Masrokan Mutohar. *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: 2013) hlm. 153

⁸ Abdul Ghafur dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2022) hlm. 8

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu sebuah prosedur dalam penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif berbentuk kata-kata dari informan yang sedang diteliti.⁹ Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Studi kasus (*Case Study*), yaitu metode yang digunakan untuk mendalami suatu fenomena atau perilaku dengan mengumpulkan berbagai informasi melalui berbagai macam sumber.¹⁰ Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan Manajemen Pendidikan Islam. MPI merupakan cara, metode, strategi yang digunakan dalam mengelola organisasi lembaga pendidikan Islam sesuai dengan ajaran dan syariat Islam.¹¹ Sebagai disiplin ilmu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian MPI adalah riset Ilmiah (*Scientific research*) di bidang manajemen.

Lokasi yang digunakan peneliti dalam mendapatkan informasi atau data untuk memenuhi kebutuhan penelitian yaitu di MTs Negeri 7 Kebumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif dari Miles dan Huberman yaitu *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen dalam Al Quran dan Hadist, yang dikemukakan oleh Ramayulis, adalah *al-tadbir* yang memiliki arti pengaturan. Al tadbir merupakan derivasi dari kata *dabbara* yaitu mengatur.¹² Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Quran, yang artinya: “*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu ahun menurut perhitungannmu. (QS Al Sajdah : 05)*”¹³ Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT merupakan pengatur alam semesta (*manger*). Berlangsungnya alam semesta ini adalah bukti kebesaran Allah SWT dalam

⁹ Sandu Siyoto, Ali Sodik. “*Dasar Metodologi Penelitian*” (Yogyakarta: Literasi Media Publishing: 2015). Hlm.25

¹⁰ Creswell, John W. *Educational Research: Planing, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitatif Research*. (Columbia: Upper Saddle River, 2008)

¹¹ Akhtim Wahyuni dan Eni Fariyatul. *Buku Ajar Manajemen Pendidikan Islam*. (Sidoarjo: Umsida Press, 2021) hlm. 17

¹² Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2008) hlm. 362

¹³ Departemen Agama RI. *Al Quran dan Terjemahanya*. 2004. Hlm. 586

mengatur kehidupan alam. Dengan adanya manusia ciptaan Allah yang dijadikan khalifah bumi, maka seorang khalifah harus mengelola bumi dengan sebaik-baiknya. Manajemen memiliki fungsi-fungsi yang digunakan untuk menjaga kesinambungan manajerial. Fungsi-fungsi tersebut digunakan oleh manajer dalam melaksanakan tugasnya secara sistematis. George Terry yang dikutip oleh Syamsir Torang dalam bukunya *Organisasi Dan Manajemen* mengatakan bahwa fungsi dasar manajemen dibagi menjadi 4 yaitu: *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*.¹⁴

Menurut Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *Balanced Scorecard* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian secara tepat, cepat dan komprehensif yang memberikan pemahaman kepada manajer mengenai kinerja bisnis.¹⁵ Istilah *Balanced Scorecard* terdiri dari dua kata yaitu *Balanced* (berimbang) dan *Scorecard* (kartu skor). Kata berimbang (*Balanced*) dapat diartikan dengan kinerja yang diukur secara berimbang dari setiap elemen penting di dalam organisasi. Pengukuran dalam hal ini terdiri dari dua sisi yaitu sisi keuangan dan sisi nonkeuangan, mencakup jangka pendek dan jangka panjang, serta melibatkan bagian internal dan eksternal. Sedangkan kartu skor (*Scorecard*) adalah suatu bentuk penghargaan atas point-point yang dihasilkan dalam pengukuran suatu kinerja yang dibutuhkan pada masa sekarang dan masa yang akan datang.¹⁶

Penerapan *Balanced Scorecard* dalam lembaga pendidikan memiliki empat perspektif, yaitu: Perspektif Pelanggan, Perspektif Keuangan, Perspektif Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pertumbuhan dan pembelajaran. Pada penelitian ini memfokuskan pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Tujuan strategis yang dicapai dalam perspektif *Learning and Growth* adalah peningkatan kemampuan pegawai dalam hal ini adalah seorang tenaga pendidik, kemampuan tenaga kependidikan dan perbaikan tata kelola organisasi. Tujuan strategis ini diwujudkan dengan meningkatkan kualitas tenaga pendidik,

¹⁴ Syamsir Torang. *Organisasi Dan Manajemen*. (Bandung; Alfabeta, 2016) hlm.166

¹⁵ Dadang dallly. *Balanced Scorecard, Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung; PT Remaja Rosda Karya, 2010 hlm.49

¹⁶ Dadang daily. *Manajemen Balanced Scorecard.....* Hlm. 48

meningkatkan sistem informasi, dan meningkatkan motivasi sumber daya manusia (SDM).¹⁷

Manajemen *Balanced Scorecard* perspektif *Learning and Growth* memiliki tiga cara dalam meningkatkan mutu pendidik di MTs N 7 Kebumen, yaitu melalui pengembangan kemampuan pendidik, peningkatan kemampuan menguasai sistem informasi dan ilmu pengetahuan teknologi, serta menjaga dan mempertahankan motivasi pendidik. Tiga hal tersebut saling berkaitan satu sama lain dalam pelaksanaan proses pendidikan serta untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Dalam menjaga mutu lembaga pendidikan negeri tidak terlalu sulit dilakukan oleh MTs N 7 Kebumen yang cukup dikenal oleh masyarakat sekitar. Namun dalam upaya meningkatkan mutu yang telah terbangun membutuhkan strategi yang harus dipersiapkan secara terstruktur oleh pemangku kebijakan di madrasah. Persiapan yang harus dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidik yang diawali dengan mutu tenaga pendidik terlebih dahulu.

Salah satu strategi yang dilakukan di MTs N 7 Kebumen dalam membangun tenaga pendidik yang bermutu diawali dengan menyusun perencanaan dengan melakukan analisa kebutuhan dalam pelaksanaan tujuan organisasi, yaitu dengan menganalisa SWOT (*Strenght* atau kekuatan, *Weakness* atau ancaman, *Opportunity* atau peluang, dan *Treat* atau ancaman) yang penulis uraian pada bentuk table sebagai berikut:

Tabel 1.1
Matriks SWOT KTSP
Tahun 2022/2023 MTs N 7 Kebumen

INTERNAL	STRENGHT (S)	WEAKNES (W)
	-Memiliki pendidik yang bersemangat tinggi dan berdedikasi untuk Madrasah -Hubungan antar warga sekolah sangat baik -Mampu menciptakan lulusan yang tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan umum, namun juga ilmu pengetahuan	-Sarana dan prasarana yang masih belum lengkap -Ditemukan beberapa pendidik yang masih kurang dalam bidang IT
EKSTERNAL		

¹⁷ A. Aviv Mahmudi. *Balanced Scorecard, Implementasi Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi*. (Tangerang: Pascal Book,2021) hlm.47

	agama	
OPPORTUNITY (O) -Kebutuhan masyarakat akan madrasah yang membentuk karakter peserta didik -Dukungan pemerintah - Peserta didik dapat melanjutkan ke sekolah dengan mutu pendidik baik	Strategy (S.O) -Meningkatkan kemampuan pendidik dengan mengikutsertakan pada kegiatan pengembangan seperti pelatihan, diklat dll -Mengembangkan sekolah berlandaskan agama untuk memfasilitasi program pembentukan karakter	Strategy (W.O) -Meningkatkan kualitas pendidik agar dapat menciptakan lulusan yang sesuai dengan keinginan masyarakat -Memanfaatkan teknologi untuk mempelajari teknologi yang masih belum dikuasai seperti tutor di Aplikasi Youtube, Facebook dll
TRHEAT (T) -Persaingan antar lembaga pendidikan -Kemajuan teknologi jika tidak diimbangi dengan baik	Strategy (S.T) -Selalu berinovasi dalam pengembangan lembaga - Memperkuat tali persaudaraan antar warga sekolah sehingga dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan rasa nyaman untuk hasil yang maksimal	Strategy (W.T) -Meningkatkan kemampuan manajerial sekolah agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lain -Mencari dana dari donatur untuk menunjang pembangunan sarpras sekolah seperti masjid

Sumber: Dokumentasi MTs N 7 Kebumen tahun 2023

Berdasarkan tabel analisis SWOT diatas, setelah menentukan rencana apa yang akan dilakukan, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah dengan merumuskan strategi, menentukan penempatan tugas dan tanggungjawab, mengaktualisasikan strategi, dan melakukan pengawasan serta evaluasi program yang telah dilaksanakan. Dalam menjaga keseimbangan organisasi dan senantiasa meningkatkan mutu Lembaga pendidikan, diawali dengan menjaga kualitas Pendidikan di MTs N 7 Kebumen. Kualitas dalam Lembaga Pendidikan dapat dilihat dari mutu tenaga pendidik yang professional, berdedikasi tinggi dan memiliki kemampuan yang terus dikembangkan. Abd. Rahman menjelaskan bahwa pengembangan merupakan sebuah proses atau Pendidikan jangka panjang dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, ketepatan dalam pengambilan keputusan, dan pencapaian hubungan antar manusia yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan.¹⁸

¹⁸ Abd. Rahman Dkk. *Buku Ajar Manajemen SDM*. (Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera, 2022) Hlm. 72

Strategi pengembangan kualitas pendidik di MTs N 7 Kebumen dilakukan melalui beberapa program atau kegiatan baik melalui dalam jaringan (*Online*) yaitu para pendidik belajar otodidak melalui internet, maupun Luar jaringan (*Offline*) yaitu melalui kegiatan pelatihan, workshop, bimtek, seminar, diklat, tutor sebaya dll. Decenzo dan Robbins menjelaskan bahwa dalam sebuah pelatihan terdapat dua metode yang dapat dilakukan yaitu: *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* adalah suatu metode pelatihan yang terorganisir dalam rangka meningkatkan kemampuan, pengetahuan sikap dan kebiasaan karyawan yang biasanya dilakukan perorangan ditempat kerja. Sedangkan *off the job training* adalah pelatihan pengembangan kemampuan karyawan yang dilakukan secara berkelompok diluar tempat kerja.¹⁹

Peningkatan kualitas dengan menjaga mutu pendidikan difokuskan kepada sumberdaya manusia dimana Lembaga Pendidikan merupakan Lembaga yang mengelola dan menciptakan peserta didik yang berkualitas. Maka dari itu kontribusi kepala sekolah dan para pemangku Pendidikan dalam merumuskan strategi manajemen di MTs N 7 Kebumen harus diperhatikan dengan baik untuk mencapai tujuan yaitu lembaga pendidikan yang bermutu. Beberapa strategi yang telah dilakukan oleh organisasi di MTs N 7 Kebumen diuraikan oleh peneliti secara sederhana, sebagai berikut:

1. Program atau kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan pendidik

Dalam rangka menjaga keseimbangan keberlangsungan Lembaga Pendidikan untuk mewujudkan visi misi dan tujuan organisasi, kepala madrasah sebagai leader menyusun strategi dengan mempersiapkan sumberdaya manusia dalam hal ini seorang pendidik yang profesional dan bermutu. Pertumbuhan dan perkembangan MTs N 7 Kebumen diawali dengan program atau kegiatan-kegiatan dalam rangka meningkatkan kemampuan pendidik yang bermutu melalui aspek pedagogik, kepribadian, dan sosial.

Selain melalui aspek-aspek diatas kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pendidik di MTs N 7 Kebumen dirumuskan pada *on the job training* dan *off the job training*. Untuk kegiatan dalam *on the job*

¹⁹ Muhammad Suhardi. “*Bahan Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*”. (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pengembangan dan Penelitian Indonesia, 2022) hlm. 146

training yang merupakan kegiatan yang dilakukan beriringan dengan kebiasaan ditempat kerja untuk memberikan tugas tambahan dan menambah tanggungjawab pendidik, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebagai Wakil Kepala (Waka), Bertugas membantu urusan-urusan kepala sekolah dalam perumusan strategi, pelaksanaan program atau kegiatan dalam proses Pendidikan, kegiatan pengawasan dll.
- b. Wali Kelas, serorang pendidik tidak hanya bertugas mengajar namun juga berperan sebagai fasilitator dan motivator bagi peserta didik yang diampunya dalam mengatasi masalah pribadi maupun sosial.
- c. Pembina Osis, Membimbing, membina dan memberikan nasihat pengurus Osis yang dipimpin oleh siswa dalam pelaksanaan kegiatan organisasinya.
- d. Pembina Keagamaan. Melakukan penyusunan kebijakan di bidang keagamaan untuk membangun etika dan moral peserta didik di madrasah.
- e. Pengelola ZISWAF dan pendamping Ekstrakurikuler.

Adapun kegiatan *Off the job training*, yang merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pendidik yang dilakukan diluar kebiasaan pada saat bekerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Pelatihan, yang merupakan pendidikan jangka pendek yang dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan seorang pendidik secara sistematis dan memiliki *follow up* untuk memastikan tersampainya maksud dan tujuan dari kegiatan tersebut
- b. Bimtek, bimbingan atau arahan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau sekelompok tim yang dibentuk untuk memberikan bimbingan tentang kegiatan pembelajaran dan kurikulum
- c. Workshop, yaitu pertemuan antar guru yang berkumpul dalam suatu forum diskusi pada suatu obyek atau proyek tertentu
- d. Diklat, program yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan pendidik.
- e. MGMP, merupakan kegiatan musyawarah antar guru mata pelajaran yang sama
- f. Tutor sebaya, dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru dan merupakan strategi pembelajaran yang kooperatif antar guru agar dapat saling menghargai dan bekerja sama dengan baik.

Sesuai dengan misi lembaga yaitu membentuk tenaga Pendidik dan Kependidikan yang profesional agar menjadi teladan bagi masyarakat siswa dan masyarakat. MTs N 7 Kebumen telah melaksanakan strategi yang telah dirumuskan sedemikian rupa untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional sehingga dapat memenuhi kebutuhan peserta didik dalam mencapai ilmu pengetahuan dan dapat menjadi teladan bagi masyarakat sebagai konsumen pendidikan.

Komarudin Sastradipoera, menjelaskan bahwa pelatihan dan kemampuan merupakan modal utama dalam investasi sumberdaya manusia. Apabila sebuah lembaga memiliki Sumberdaya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah seorang pendidik yang terdidik, maka akan banyak manfaat dan keuntungan yang didapatkan. Oleh karena itu, kemampuan seorang pendidik tidak dapat diukur dengan satuan moneter.²⁰

2. Program atau kegiatan dalam rangka meningkatkan kemampuan sistem Informasi dan pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidik.

Pendayagunaan teknologi di dunia pendidikan merupakan kontribusi yang tidak dapat dihindarkan baik pada saat perencanaan strategi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dalam rangka upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan diperlukan adanya sumberdaya manusia yaitu pendidik yang berkualitas, terutama keterampilan, pemahaman dan pengetahuan dibidang teknologi informasi agar dapat bersaing dalam perspektif global.²¹

Dalam rangka pengembangan kualitas pendidik di MTs N 7 Kebumen dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi telah dilakukan secara baik. Strategi kepala madrasah yang dilakukan diawali dengan penetapan rencana, pengorganisasian program, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi secara rutin oleh kepala madrasah. Para pendidik dituntut harus mampu menguasai system informasi serta kecanggihan ilmu dan teknologi di zaman globalisasi seperti sekarang ini.

²⁰ Komarudin Sastradipoera, *Pengembangan dan Pelatihan, Suatu Pendekatan Menejemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Penerbit Kappa-Sigma, 2006) hlm.129

²¹ E. Mulyasa. *Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. (Bandung: PT Rosdakarya, 2014) hlm.148

Para pendidik di MTs N 7 Kebumen dalam mengembangkan kemampuan sistem informasi dan penguasaan teknologi melakukan beberapa kegiatan baik secara mandiri melalui internet seperti menonton tutorial di aplikasi Youtube, Facebook, Instagram dll. Adapun kegiatan yang dilakukan berdasarkan agenda dari kemenag dan madrasah yaitu melalui kegiatan pelatihan, bimbingan, tutor sebaya dan seminar. Pada kegiatan tersebut berisi materi terkait pembelajaran secara *online* dan kegiatan penginputan system informasi, pemrosesan data, pengiriman data, penyimpanan data serta materi tentang pengendalian data bagi peserta didik, data guru, dan lembaga.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat telah mampu mendorong para pendidik di MTs N 7 Kebumen beradaptasi dengan kecanggihan teknologi, hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan program kelas digital yang sudah berjalan di beberapa kelas. Aktivitas kegiatan pembelajaran tersebut menjadi rutinitas yang dilakukan dibawah kendali teknologi informasi yang akan menjadi pembiasaan dan keramahan terhadap penguasaan teknologi digital. Sehingga dapat dikatakan bahwa para pendidik di MTs N 7 Kebumen telah berhasil memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi dengan baik melalui strategi-strategi yang telah dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan pengembangan skill pendidik tentunya akan menghadapi kendala-kendala. Hal ini ditanggapi oleh kepala madrasah dengan melakukan pengawasan dan evaluasi untuk menjamin kemampuan system informasi dan pengetahuan teknologi pendidik di MTs N 7 Kebumen dapat meningkat. Dengan terjaminnya kualitas pendidik disuatu satuan pendidikan maka mutu dari lembaga Pendidikan tersebut dapat terjamin pula nilainya.

3. Program atau kegiatan dalam rangka menjaga semangat dan membangun motivasi pendidik.

Motivasi dan semangat dalam melaksanakan kegiatan sehari-sehari akan menjadi penentu cepat atau lambatnya pekerjaan akan terselesaikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga senantiasa memberikan motivasi dan dukungan terhadap para pendidik di MTs N 7 Kebumen. Pemberian motivasi dan semangat dari kepala madrasah dan warga sekolah kepada warga sekolah lainnya telah

dilaksanakan dengan baik, pemberian motivasi dan semangat akan menimbulkan rasa dihargai yang akan mempengaruhi kinerja para pendidiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dalam upaya menjaga dan membangun motivasi antar tenaga pendidik dilakukan secara langsung maupun melalui kegiatan secara tidak langsung. Pemberian motivasi secara langsung disampaikan oleh kepala sekolah pada saat rapat bulanan yang diselingi dengan pemberian motivasi-motivasi untuk membangun kembali semangat para pendidik, selain itu ada juga pemberian apresiasi dalam bentuk ucapan terimakasih, pemberian rasa nyaman dan pemberian penghargaan atas prestasi-prestasi yang telah diraih.

Adapun pemberian motivasi secara tidak langsung yaitu melalui kegiatan-kegiatan yang menyenangkan diluar sekolah yang merupakan tempat kerja setiap hari para pendidik. Kegiatan diluar ruangan tersebut berbentuk outdoor study dimana para pendidik menjadi pengampukegiatan peserta didik untuk mengikuti kegiatan untuk mereshfresh kejenuhan pembelajaran dikelas. Selain kegiatan outdoor study, para pendidik juga diberikan kesempatan untuk melakukan family gathering yang biasanya kegiatan tersebut berupa kunjungan ke tempat wisata dengan mengajak serta keluarga untuk bersenang-senang.

Frederick Herzberg menjelaskan bahwa motivasi bersangkutan langsung dengan kepuasan kerja. Dalam mendorong dan memuaskan karyawan agar bekerja lebih baik, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu sebagai berikut²²:

- a) Keberhasilan dalam pekerjaan (*Achievement*)
- b) Pengakuan oleh atasan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan yang dijalani (*Work on progress*)
- d) Tanggungjawab yang diberikan (*Responsibilities*)
- e) Pengembangan kemampuan (*Advancement*)

²² Susilo Martoyo. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kelima*. (Yogyakarta:BPFE, 2015) hlm. 184

KESIMPULAN

Berdasarkan Pemaparan tentang manajemen *Balanced Scorecard* Perspektif *Learning And Growth* dalam meningkatkan mutu pendidik, dapat ditarik kesimpulan yaitu *Pertama*, Perspektif *Learning And Growth* dalam meningkatkan kemampuan SDM pendidik di MTs Negeri 7 Kebumen dilaksanakan melalui program *on the job training* yang merupakan tugas tambahan untuk memberikan rasa tanggungjawab yang tinggi diantaranya, yaitu: Sebagai Wakil Kepala (Waka), pembina osis, pembina keagamaan dan pengelola ZISWAF. Dan pada program *Off the job training* yaitu kegiatan yang bertujuan menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan pendidik yang dilakukan diluar jam mengajar, yaitu: Pelatihan, Bimtek, Workshop, Diklat, MGMP dan Tutor sebaya. *Kedua*, Perspektif *learning and growth* dalam meningkatkan kemampuan sistem informasi pendidik di MTs Negeri 7 Kebumen diawali dengan penetapan rencana, pengorganisasian program, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi secara rutin oleh kepala madrasah. Para pendidik dalam mengembangkan kemampuan sistem informasi dan penguasaan teknologi melakukan beberapa kegiatan baik secara mandiri melalui pelatihan. *Ketiga*, Perspektif *Learning and Growth* dalam menjaga semangat dan meningkatkan motivasi pendidik di MTs Negeri 7 Kebumen dengan memberikan motivasi secara langsung pada saat rapat bulanan, pemberian rasa nyaman dan pemberian penghargaan atas prestasi-prestasi yang telah diraih dan melalui kegiatan-kegiatan yang menyenangkan diluar sekolah yang merupakan tempat kerja setiap hari para pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman Dkk. (2022) *Buku Ajar Manajemen SDM*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera,
- Creswell, John W. (2008) *Educational Research:Planing, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitatif Research*. Columbia: Upper Saddle River,
- Dally, Dadang. (2010). *Balanced Scorecard: Suatu Pendekatan dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosda,
- Departemen Agama RI. (2004). *Al Quran dan Terjemahnya*.

- E. Mulyasa. (2014) Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: PT Rosdakarya,
- Ghafur, Abdul dkk. (2022). Metode Penelitian Kualitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: CV Media Sains Indonesia,
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya. (2017). Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia,
- Mahmudi, A. Aviv. (2021) Balanced Scorecard, Implementasi Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi. Tangerang: Pascal Book,
- Martoyo, Susilo. (2015) Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kelima. Yogyakarta:BPFE,
- Muksin Dkk. (2020). Manajemen Balance Scorecard Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kb Muslimat Nu Nur Ikhlas Desa Bojongsana Kecamatan Suradadi Kabupaten Tegal. Ejournal, Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial Vol. 4 No.1.
- Mulyadi, (2001). Alat Manajemen Kontemporer Untuk Melipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan: Balance Scorecard. Yogyakarta: Salemba Empat,
- Mutohar, Prim Masrokan. (2013) Manajemen Mutu Sekolah, Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam. Yogyakarta:
- Qomar, Mujamil. (2007) Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Semarang: Penerbit Erlangga,
- Ramayulis. (2008) Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Kalam Mulia,
- Sagala, Syaiful. (2017) Human Capital, membangun modal sumber daya manusia berkarakter unggul melalui pendidikan berkualitas. Depok: Kencana,
- Sastradipoera, Komarudin, (2006) Pengembangan dan Pelatihan, Suatu Pendekatan Menejemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Kappa-Sigma,
- Siyoto, Sandu, Ali Sodik. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing:

- Suhardi, Muhammad. (2022) Bahan Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pengembangan dan Penelitian Indonesia,
- Syamsir Torang. (2016). Organisasi Dan Manajemen. Bandung; Alfabeta,
- Wahyuni, Akhtim dan Eni Fariyatul. (2021) Buku Ajar Manajemen Pendidikan Islam. Sidoarjo: Umsida Press,