



**MANAGEMENT MUTU TERPADU BERBASIS KINERJA  
(STUDI KASUS DI LEMBAGA PENDIDIKANI ISLAM NONFORMAL  
ALIF IQRA)**

**Nur Setyaningrum<sup>1,2</sup>**

**<sup>1</sup> Prodi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,  
Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia, <sup>2</sup> Alif Iqra**

E-mail: [nur.setyaningrum@unusia.ac.id](mailto:nur.setyaningrum@unusia.ac.id)

**Article Information**

<http://journal.unusia.ac.id/index.php/mozaic/>

**DOI:**

<http://doi.org/10.47776/mozaic.v8i1.595>

**Informasi Artikel**

Naskah diterima:

5 Maret 2022

Naskah direvisi:

19 Maret 2022

Naskah disetujui:

19 April 2022

Naskah dipublish:

30 April 2022

**Abstact**

Performance-based management is more directed to work processes, management, development and related rewards. Where the ability, motivation, and opportunities interact with each other. Islamic educational institutions, especially Quran Education Parks are growing from year to year, but in the process of their managing, they are still limited to "volunteering", so that performance is not often proportional to the rewards and awards given. Finally, this "volunteering" parameter cannot produce a balanced performance between educators. This also has the potential to affect the competence of educators and have an effect on students.

Alif Iqra as a non-formal institution engaged in Islamic education, especially Quran education, seeks to improve the performance base. One of the stimuli is the form of the Alif Award and periodic evaluations. This research is a qualitative research with an exploratory approach from an educational institution about a certain phenomenon, namely the Alif Award program.

The results showed the Alif Award is seen as a form of fair competition that includes a cumulative assessment of performance for one year. This is one of the external motivations for teachers to improve their performance accompanied by regular evaluations and competency improvement. Among the evaluations and periodic programs that give meaning to educators are the monthly meeting program and the "call cloud". This program is proven to make educators have independent awareness to control and evaluate their performance.

**Abstrak**

**Keyword:**

*performance*

*management, work*

*culture, total quality*

Managemen berbasis kinerja lebih mengarahkan kepada proses kerja, pengelolaan, pengembangan, dan imbalan yang saling berhubungan. Dimana antara kemampuan, motivasi, dan peluang saling berinteraksi.

*management,  
Islamic culture.*

**Kata Kunci:**

*managemen kinerja,  
budaya kerja,  
mangemen mutu  
terpadu, budaya  
Islam*

Lembaga pendidikan Islam khususnya Taman Pendidikan Quran semakin berkembang dari tahun ke tahun akan tetapi dalam proses pengelolaannya masih terbatas pada “kesukarelaan”, sehingga antara kinerja seringkali tidak sebanding dengan imbalan dan penghargaan yang diberikan. Akhirnya parameter “kesukarelaan” ini tidak dapat menghasilkan kinerja yang berimbang antara pendidik. Hal ini juga berpotensi berpengaruh terhadap kompetensi pendidik dan berefek pada siswa.

Alif Iqra sebagai sebuah lembaga nonformal yang bergerak dibidang pendidikan Islam khususnya pendidikan Quran, berusaha meningkatkan basis kinerja tersebut. Salah satu stimulusnya adalah bentuk dari *Alif Award* dan evaluasi secara berkala. Dalam penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan pendekatan eksploratif dari sebuah lembaga pendidikan tentang fenomena tertentu, yaitu program *Alif Award*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Alif Award* dipandang sebagai sebuah bentuk persaingan yang sehat yang memuat penilaian kumulatif kinerja selama satu tahun. Ini yang menjadi salah satu motivasi eksternal bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya didampingi dengan evaluasi secara berkala dan peningkatan kompetensi. Di antara evaluasi dan program berkala yang memberikan makna bagi para pendidik adalah program *monthly meeting* serta “panggilan mendung”. Program ini terbukti membuat pendidik memiliki kesadaran mandiri untuk mengontrol dan mengevaluasi kinerjanya.

## **PENDAHULUAN**

Dalam sistem manajemen pendidikan kita dihadapkan pada beragam masalah dari tata kelola hingga evaluasi. Tidak semua aktivitas manajemen dalam sebuah lembaga pendidikan dapat kita laksanakan sebagaimana rencana. Dalam aktivitas proses manajemen kita akan menemukan cukup masalah sebagai variabel yang turut mempengaruhi kelangsungan dari manajemen tersebut. Diperlukan suatu lingkungan dinamis untuk membawa perubahan dan kondisi yang lebih baik. Organisasi

dimanapun tentu mereka dihadapkan pada beragam permasalahan baik dalam lingkungan organisasinya maupun di luar organisasinya.<sup>1</sup>

Pembahasan konsep menagemen mutu terpadu cukup kompleks, maka dalam kasus penelitian ini, peneliti hanya mengambil satu indikator produk saja sebagai sebuah indiktor keberhasilan dari managemen mutu terpadu berbasis kinerja (*performance*), yaitu program “Alif Award” di salah satu lembaga pendidikan formal Alif Iqra.

*Alif Award* merupakan sebuah program tahunan yang merupakan resum dari hasil kinerja sebuah lembaga pendidikan nonformal di bawah naungan lembaga Alif Iqra selama satu tahun. Kinerja tersebut merupakan hasil penilaian dari kinerja pendidik hingga tenaga kependidikan (dalam konsep penelitian ini disebut sebagai pihak koordinator wilayah), dan konsumen pengguna jasa pendidikan (murid) dan orang tua murid.

Organisasi seperti ini tentu banyak dalam lembaga penddikan Islam. Karenanya kita dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik yang merata kepada konsumen yang membutuhkan dengan sumber daya seminimal mungkin sebagaimana dalam pandangan Boyne dkk, 2005.<sup>2</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi dalam penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan pendekatan eksploratif dari sebuah lembaga pendidikan tentang fenomena tertentu, yaitu program *Alif Award*. Identifikasi masalah dalam peneulisan ini di antaranya tentang minimnya lembaga pendidikan Quran nonformal sejenis TPQ yang mampu menembus pasar nasional dan dapat dinikmati berbagai khalayak. Sementara itu, lembaga pendidikan berjenis nonformal di luar pondok pesantren tidak banyak meyajikan model pembelajaran yang menyenangkan dan dan digemari oleh anak-anak. Namun demikian, justru lembaga ini dari tahun ke-aun justru mengalami peningkatan dari segi kuantitas guru maupn murid. Ditemukan seleksi rekrutmen dan *training* guru dilaksanakan hamir

---

<sup>1</sup> -Kyoo Bae, *Major Elements and Issues in Performance Management System: A Literature Review* (Inha University, n.d.), h. 1

<sup>2</sup> M Audenaert, “When Employee Performance Management Affects Individual Innovation in Public Organizations: The Role of Consistency and LMX,” 2019., h. 3

di setiap bulan. Penurut penuturan dari bagaian Alif training center, hal tersebut dikarenakan penambahan dari jumlah murid dimana tidak semua guru mampu menjangkau baik lokasi maupun waktu.

Identifikasi dari indikator produk ini, sekiranya peneliti berusaha menemukan model kriteria kinerja seperti apakah yang digunakan sebagai basis penilaian produk kinerja ini? Meskipun kinerja secara ecvaluatif selalu trpantau dalam agenda bulanan, akan tetapi peneliti tentu berusaha mencari *grand design* model konsep produk managemen berbasis kinerja seperti apakah yang ada pada lembaga tersebut. Rumusan masalah dalam kajian penelitian ini adalah “Bagaimanakah konsep “Alif Award” sebagai produk managemen berbasis *performance* pada managemen mutu terpadu di lembaga nonformal Alif Iqra?”

## **KAJIAN TEORI**

*Total quality management* berdasar konsep dari pemikiran Nasution (2005) adalah perpaduan segala fungsi dari managemen, dimana semua elemen dari bagian managemen tersebut memahami tugas dan fungsinya sebagaimana landasan/ falsafah dalam lembaga tersebut secara holistik. Artinya dalam hal ini seluruh pelaku *menagement* (misalnya aplikasi dalam lembaga pendidikan pesantren baik Kiai, guru, penjaga pondok, tukang bersih-bersih, staf tata usaha) memahami tugas dan fungsinya serta mampu menjalankan tugasnya secara mandiri. Dalam aktivitas ini pekerjaan dibangun dalam sistem *teamwork* (kerja sama tim) yang mementingkan produktivitas serta kepuasan pelanggan (pengguna jasa pendidikan, misalnya siswa/ orang tua siswa).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sementara itu, pengertian dari mutu sendiri misalnya (1) Edward Deming: menyebutkan bahwa mutu adalah usaha pemecahan masalah sebagai upaya pencapaian kesempurnaan terus menerus. (2) Joseph: Keocokan suatu produk dengan kepuasan pelanggan. (3) Phiip B. Crsby: sebagai kesesuaian produk dengan keinginan konsumen. Sementara (4) Ishikawa menyebutkan bahwa mutu adalah kepuasan pelanggan (Suardi: 2004). Berdasar pada keterangan tersebut,pendekatan yang digunakan dalam pendekatan mutu tersebut lebih berorientasi pada produk barang pada sebuah perusahaan. Misalnya Deming mengawali pengertian mutunya dengan pelibatan aktivitas PDCA, *plant, do, check,and action*, pada proses produksi barang. Sementara Crosby (1979), menurut penulis lebih menggunakan pendekatan psikologi motivasi dan lingkungan, misalnya melalui konsepnya tentang pentingnya pimpinan puncak untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman dan perlunya bentuk motivasi. Penerapan beberapa pendapat ahli di atas dalam pendidikan di Indonesia, menurut hemat penulis sangatlah kontra. Di satu sisi, konsumen pendidikan (orang tua) mengharapkan anaknya pandai di sekolah maka sekolah pun akan memproduksi jenis anak sebagaimana harapan orang tua tersebut, inilah salah satu konsepnya. Namun

Kelebihan dengan model *total quality management* ini di antaranya mampu menimbulkan efek pengurangan biaya, pengurangan kecececan dalam hasil lantaran dilaksanakan secara *teamwork*, terjadinya kepuasan pelanggan. Di samping itu kelebihan lainnya nampak dalam sistem yang terintegrasi dimana setiap elemen menagerial memahami visi misi lembaga, kebijakan, hingga tujuan. Kelebihan lainnya, misalnya penghematan terhadap waktu dan tercapainya efisiensi.

Pada dasarnya manajemen berbasis kinerja merupakan suatu metode dalam mengukur kemajuan maupun dalam aktivitas dari sebuah organisasi/ instansi baik pemerintah maupun lembaga di luar pemerintah dalam sebuah upaya untuk mencapai *outcome*. Outcome ini tentu sangat diharapkan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*).<sup>4</sup>

Amstrong lebih mendefinisikan bahwa manajemen berbasis kinerja lebih mengarahkan kepada proses kerja, manajemen, serta pengembangan dan imbalan yang saling berhubungan. Tentu jika menariknya dalam penelitian ini, maka yang dimaksud adalah gaji. Namun, demikian ada beberapa hal lain dari bentuk imbalan tersebut, misalnya dalam bentuk penghargaan.

Dukungan dalam bentuk penilaian kinerja tersebut juga dikatakan oleh Hamel dan Prahalad (1994) sebagai sebuah ukuran, “*If your not measure it, you cannot improve it*”. Maknanya bahwa pengukuran kinerja merupakan sebuah variabel terpenting dalam sebuah manajemen sebagai upaya peningkatan kinerja tersebut. Tanpa pengukuran, maka susah bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja.<sup>5</sup>

Kinerja sendiri sejatinya merupakan sebuah kesediaan seseorang/ maupun suatu kelompok untuk melakukan sebuah kegiatan penyemburnaan sesuai dengan

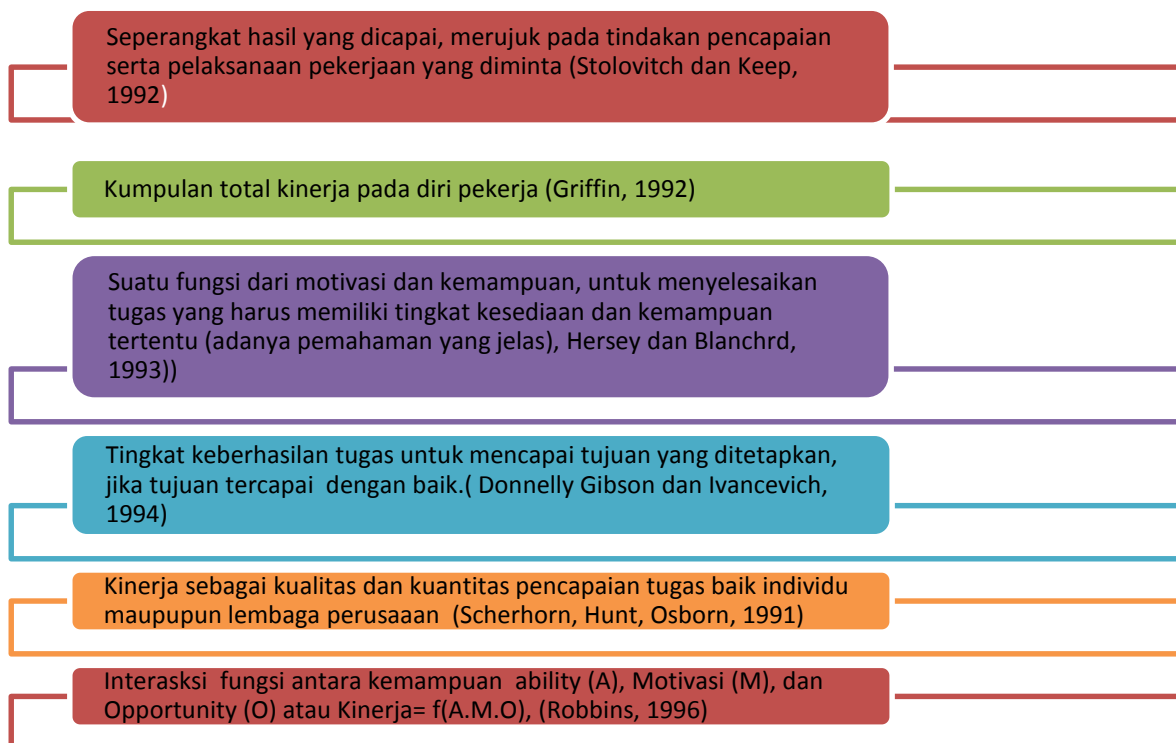
---

di sisi lain, wujud pemahaman mutu yang berupa upaya pemecahan masalah, dimana lembaga pendidikan sejatinya juga memiliki peran dalam memecahkan masalah sosial, pengangguran misalnya atau bahkan masalah gangguan jiwa anak akibat pembelajaran belum terpenuhi. Hal ini ditunjukkan dari data tahun 2021 tercatat jumlah pengangguran indonesia sebanyak 8 juta sarjana, yang dikatakan meningkat sejumlah 26,3% dibanding tahun 2020.

<sup>4</sup> Sjahrudin Rasul, “Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja Dalam Pemberantasan Korupsi,” *Jurnal Hukum Pro Justisia* 26, no. 1 (2008), h. 54.

<sup>5</sup> Achmad Sobrin, “Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja,” n.d., h. 1.2

tanggungjawabnya serta sebuah hasil yang diharapkan. Berikut penulis sajikan konsep kinerja dalam perspektif Veithza Rivai dan Ahmad Fauzi<sup>6</sup>:

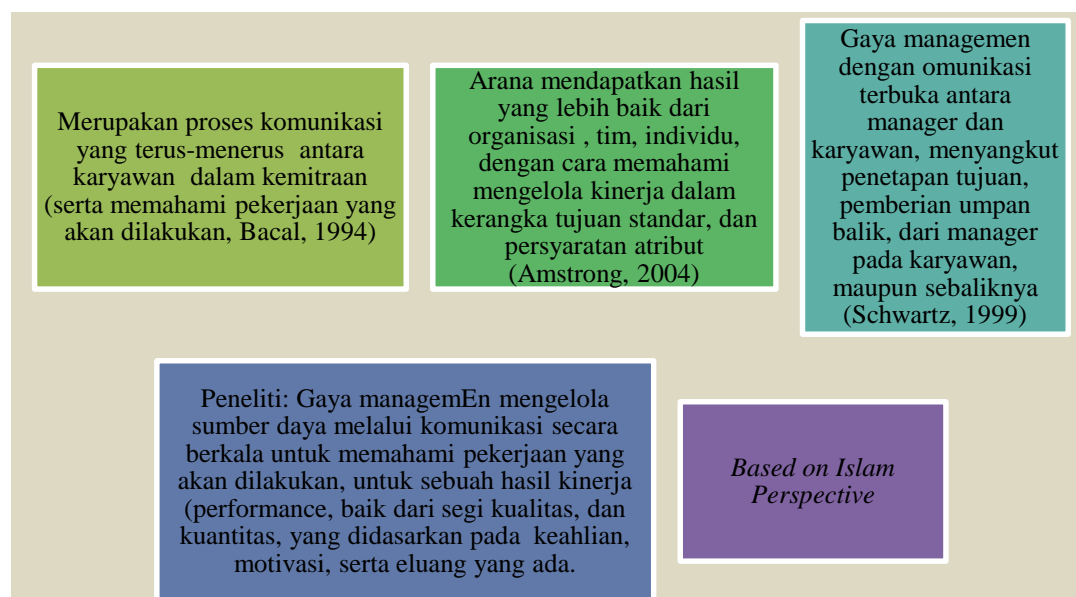


**Gambar 1.** Konsep kinerja dari para tokoh manajemen

Pada gambar 1, tentang konsep kinerja dari pada tokoh manajemen tersebut kita dapat menilai, bahwa kinerja bukan hanya sebatas pada hasil itu sendiri, melainkan juga terkait kualitas dan kuantitas. Bahkan ada yang lebih kompleks lagi tergambar bahwa kinerja merupakan interaksi antara fungsi, kemauan, motivasi, dan oportunit/ peluang. Jika tidak adanya peluang, sementara ada potensi, maka tidak ada produk yang akan kita dapatkan. Selanjutnya pemaknaan terhadap *performance management* berdasarkan para ahli, berikut penulis sajikan dalam data: <sup>7</sup>

<sup>6</sup> Nasrullah Nursam, “Manajemen Kinerja,” *Journal of Islamic Education Mangement* 2, no. 2 (Oktober 2017): 167–75., h. 168

<sup>7</sup> Nursam., h. 169



Gambar 2. Pemaknaan manajemen *performance*

Pemaknaan terhadap manajemen kinerja, penulis gambarkan dalam gambar 3. Namun demikian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yang menjadi sebuah pertimbangan dari umpan balik terhadap kinerja. Di antaranya ada beberapa faktor yang turut mempengaruhinya. Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux bahwa faktor pegawai/*the employee*, faktor *the labor market*, serta *the job* (pekerja) itu sendiri juga merupakan faktor pengaruh.<sup>8</sup>

Lebih jauh lagi konsep manajemen kinerja jika kita menyandingkan pada pemikiran Dessler: 2005, bahwa manajemen kinerja lebih dimaknai sebagai sebuah proses eksekutif, manager, supervisor dimana mereka bekerja demi mengkaitkan serta berupaya mensejajarkan tujuan dari karyawan dengan upaya tujuan dari sebuah perusahaan/ organisasi.<sup>9</sup> Oleh karena itu dalam awal proses penyelenggaraan orientasi, wajib sekiranya bagi perusahaan untuk mengorientasikan kepada para karyawannya tentang tujuan organisasi. Termasuk pula dalam lembaga Alif Iqra ini, bahwa devisi *training center* dan *recruitment* pun melakukan fungsi tersebut dalam beberapa pekan.

<sup>8</sup> Sofyan Tsauri, *Managemen Kinerja (Ferformance Management)* (STAIN JEMBER Press, 2014), h. 233.

<sup>9</sup> Eddy Soeryanto Soegoto, "Atan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi," *Majalah Ilmiah UNIKOM* 6, no. 2 (n.d.), h. 133



Gambar 3. Proses manajemen kinerja

Dari gambar 3, di atas kita akan memahami sebuah kebermanfaatannya dari kinerja akan terbentuk jika di dalam sebuah organisasi tersebut juga menjalankan peran input dan proses. Menurut Armstrong, faktor yang cukup mempengaruhi dari sistem manajemen kinerja adalah faktor yang berasal dari kepemimpinan, tim, sistem dan situasional. Sementara itu faktor individual dimaksudkan adalah keterampilan, pengetahuan, sikap, serta kemauan menjadi sebuah dasar dalam penentuan kinerja<sup>10</sup>. Karenanya, dalam manajemen kinerja berbasis total quality management ini, dalam proses awal

<sup>10</sup> Teni Listiani, "Managemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik.," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi III*, no. 3 (Desember 2011)., h. 313

seleksi pun perlu juga diperhatikan dari kriteria individual, baik itu keterampilan, maupun pengetahuan, sikap, dan minat mereka.

Di samping beberapa hal di atas, berikut menurut Armstrong, hal yang perlu juga untuk menjadi pijakan kita bagaimana prinsip dari manajemen kinerja tersebut berjalan.

- (1) Penerjemahan tujuan perusahaan menjadi tujuan individu), hal ini terlihat dari, bagaimana SOP yang tampak pada guru Alif Iqra sebagaimana studi penelitian ini.
- (2) perlunya proses berkelanjutan yang evolusioner (bertahap) bukan secara revolusioner.
- (3) Perlunya kerjasama tim, bukan sebuah paksaan.
- (4) Perlu pemahaman bersama tentang upaya apa yang bisa dilakukan untuk mencapai tingkat dari pekerjaan<sup>11</sup>

Dari beberapa hal tersebut kita memahami bahwa konsep dari manajemen kinerja ini cukup kompleks bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah strategi dan terpadu untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan kinerja orang-orang dalam mengembangkan tim serta kontributor individu.<sup>12</sup>

## **HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN**

Manajemen mutu terpadu berbasis kinerja di Lembaga nonformal Alif Iqra ini lebih banyak memberikan wewenang kinerja kepada masing-masing pemegang peran. Dengan pembekalan di awal yang berupa orientasi organisasi dari profil, sejarah, dan pelatihan dari *managemen traing center* Alif Iqra. Dalam orientasi tersebut dijelaskan visi dan misi lembaga tersebut.

Visi tersebut berbunyi, “*Menciptakan generasi yang beragama dan berbudaya baik.*” Sementara misi tersebut tertuang dalam penjabaran: “*Menyelenggarakan*

---

<sup>11</sup> Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*, 2 (London, UK: KOGAN PAGE, 2000).

<sup>12</sup> Clement Mbore and Thomas Cheruiyot, “Employee Performance Measurement and Management in the African Public Sector,” *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (Ijbar)* 36, no. 1 (2017): 187–201., h. 188

pembalajaran Al-Quran dengan benar dan menyenangkan, Menghadirkan pembelajarn ibadah dengan baik dan mudah.

Pemahaman terhadap visi misi tersebut menuntut untuk menentukan dan mendalami serta mengarahkan komitmen karyawan. Komitmen karyawan memberikan potensi tumbuhnya sebuah organisasi untuk tumbuh dan berdaya saing. Hal ini merupakan variabel kunci untuk menentukan kinerja karyawan.<sup>13</sup>



**Gambar 4.** Proses manajemen berbasis kinerja di Lembaga Alif Iqra

Proses dalam konsep manajemen berdasarkan kinerja ini tergambar dari proses *input*, *proses*, dan *output*. Dalam proses *input* (*masukan*), konsep di manajemen Alif Iqra dimulai terlebih dahulu dalam seleksi guru. Di antaranya mereka yang memiliki persyaratan; usia 20-35 tahun, memiliki kemampuan bahasa Inggris; berdomisili di wilayah tertentu, memiliki kemampuan membaca Al-Quran, gharib, dan tajwid; minimal lulus SMA ataupun pondok pesantren; memenuhi semua prosedur pendaftaran, baik dari *microteaching*, *offline/ online*. Sementara itu dalam syarat instrinsiknya misalnya mereka memiliki pemahaman agama yang moderat, terbuka, dan tidak kaku terhadap dogma agama yang ada. Hal ini ditunjukkan dalam proses seleksi wawancara tahapan awal.

Sementara itu dalam konsep input bagaimana apresiasi atas kinerja tersebut diberikan dalam agenda tahunan Alif Award 2021, juga terdapat beberapa input. Di

<sup>13</sup> Muhammad Saeed Mustafa, "Key Factors in Performance Management: Employee Point of View" (n.d.), h. 14

antaranya analisis atas basis kinerja dari dua gender baik wanita maupun pria, kinerja *most promising teacher, best english teacher, best Quran reciter, most active teacher in montghly meeting, best regional cordinator, most mommited teacher, best learning content creator, most creative teacher, best active Yasin and sholawat teacher, most active in social media, best student report, best online teacher*. Dari beberapa kriteria tersebut tentunya dikategorikan pada proses seleksi dengan beberapa indikator sebagai bagian dari hasil penghargaan atas kerja mereka.

Sementara dalam konsep proses, bentuk penilaian, evaluasi, serta upaya untuk *upgrade* dan meningkatkan hasil kinerja dengan konsep *total Quality management* tersebut tampak dalam beberapa aktivitas. (1) Pelatihan secara berkala *tahsin Quran* dalam upaya peningkatan mutu bacaan. (2) Pelatihan berkala tentang metode belajar (psikologi, keluhan belajar, hingga model bahan ajar baru sebagaimana tema/ topik temporal. (3) Pertemuan *monthly meeting* sebagai sebuah pertemuan untuk membahas isu yang sedang berkembang dalam dunia Islam dan pendidikan, dan (4) pemberitahuan tentang *upgrade* kebijakan manajemen. Hal ini dilakukan sebagai sebuah kontrol oleh sistem manajemen. Karena dalam proses pembelajaran, segala aktivitas diberikan diserahkan guru sebagai pemegang otoritas dan sebagai perlimpahan/ pembagian kinerja. Proses penghayatan atan misi/ visi serta standar operasional tersebut tertuang dalam modul yang diberikan oleh maagemen Alif Iqra. Semua standar oprasional prosedur tersebut diberikan dalam rangka pngenalan dan sekaligus evaluasi atas komitmen. Di antara SOP tersebut, meliputi kualifikasi standar seragam, SOP penyambutan anak, SOP kedatangan guru ke rumah murid, ketentuan pengajar *private*, ketentuan komunikasi, ketentuan absensi, sop mingguan, sop cuti, hingga pada kurikulum.

Sementara itu dalam hal luarannnya, dapat dilihat dari indikator yang ditetapkan lembaga. Misalnya dilihat dari sasaran kinerja pegawai, (1) absen guru yang *on the time*, (2) laporan *guru on time*, baik dari segi isi maupun ketepatan waktu. (3) Bentuk guru berpartisipasi dalam *teacher support teacher* untuk membuat modul. (4) Kepatuhan guru dalam SOP pembelajaran dan managerial dari Alif. Sementara bagi manager teknik pun mereka memiliki sasaran untuk pencapaian, di antaranya, (1) sasaran pencapaian peserta didik mencapai tingkat halaman tilawati/ peningkatan

perkembangan, (2) tidak ada komplain dari orang tua yang ditunjukkan dengan lanjut paket pembelajaran.

Sistem evaluasi: sistem evaluasi tampak dalam sistem yang ditunjukkan dengan evaluasi berkala setiap kehadiran probelem dengan sistem kinerja yang disebut panggilan mendung. Manfaat dari evaluasi yang tertuang dalam montly meeting tersebut di antaranya: *Support system* dalam organisasi, bentuk evaluasi secara berkala. (2) Manfaat ditunjukkan dari sistem absensi yang ontime, lantaran manajemen menerapkan model panggilan mendung (sistem evaluasi berupa teguran bagi guru yang melanggar), (3\_ )Jumlah kenaikan secara berkala pada jumlah siswa, dibuktikan dengan rekrutment guru berkisar dua bulan sekali lantaran bertambahnya peminat se<sup>14</sup>mentara guru yang tersedia terbatas.

Dari data yang tergambar di atas memberikan kita gambaran bahwa dalam proses indikasi bahwa dalam aktivitas model *Alif Award* merupakan sebuah stimulus sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah ada, ataupun bagi tim yang telah menyelesaikan tugasnya secara baik. *Alif Award* ini menjadi salah satu indikator pencapaian dari masing-masing divisi maupun dari masing-masing guru, atau bahkan murid dalam prestasinya.

Konsep dari *Alif Award* sebagai bentuk penghargaan ini juga merupakan bentuk penegasan bahwa dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, maka akan menjadikan suatu kinerja mendapatkan sumber daya terbaik dari manusia yang mana mereka dapat bertahan serta makmur. Tentu hal ini dipahami sebagai sebuah dampak positif dalam perlombaan menuju jalan kebaikan sebagaimana dalam Islam, *fastabiqul khairat*.

## **SIMPULAN**

Berdasar pada data tersebut bahwa konsep manajemen mutu terpadu lebih menyorot tentang bagaimana setiap anggota dari organisasi baik dari tim managerial, dari pendidik, dari guru hingga tataran sistem organisasi terbawah mampu mengilhami dari kinerja dan filosofi, visi misi suatu lembaga, yakni “Menciptakan generasi

---

<sup>14</sup> Gerard McMahan, “Performanace Management Chapter 7 in Human Resource Management,” in *School of Management* (Technological University Dublin, 2013).

beragama dan berbudaya baik,” dengan motto “Mengenalkan Al-Quran lebih dekat dengan cara yang lebih akrab.” Sementara program *Alif Award* ini merupakan bagian dari stimulus untuk mencapai tingkat keberhasilan kinerja yang maksimal. Hal ini cukup berhasil dimana, setiap tahun justru keberadaan nominasi-nominasi baru pun bermunculan. Di satu sisi, konsep dari *Alif Award* sebagai sebuah bentuk stimulus penghargaan hasil kinerja terbaik memberikan motivasi bagi para anggota manajemen untuk semakin meningkatkan kinerjanya sehingga tercipta persaingan yang sehat.

Dua program lainnya yang menjadi salah satu model keberhasilan dari manajemen jika dilihat dari perspektif berbasis kinerja ini di antaranya adalah program *monthly meeting* serta “panggilan mendung”. Program ini menjadikan guru/ pendidik mengevaluasi kinerjanya secara mandiri. Di satu sisi lembaga juga memberikan stimulus serta beberapa program peningkatan kompetensi secara berkala. Hal ini menjadi salah satu *support system* bagi para guru untuk semakin termotivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. 2. London, UK: KOGAN PAGE, 2000.
- Audenaert, M. “When Employee Performance Management Affects Individual Innovation in Public Organizations: The Role of Consistency and LMX,” 2019.
- Bae, -Kyoo. *Major Elments and Issues in Performance Management System: A Literature Review*. Inha University, n.d.
- Listiani, Teni. “Managemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* III, no. 3 (Desember 2011).
- Mbore, Clement, and Thomas Cheruiyot. “Employee Performance Measurement and Management in the African Public Sector.” *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (Ijbar)* 36, no. 1 (2017): 187–201.
- McMahon, Gerard. “Performanace Management Chapter 7 in Human Resource Management.” In *School of Management*. Technological University Dublin, 2013.
- Mustafa, Muhammad Saeed. “Key Factors in Performance Management: Employee Point of View,” n.d.
- Nursam, Nasrullah. “Manajemen Kinerja.” *Journal of Islamic Education Mangement* 2, no. 2 (Oktober 2017): 167–75.

Rasul, Sjahruddin. “Penerapan Managemen Berbasis Kinerja Dalam Pemberantasan Korupsi.” *Jurnal Hukum Pro Justisia* 26, no. 1 (2008).

Sobrin, Achmad. “Konsp Dasar Kinerja Dan Managemen Kinerja,” n.d.

Soegoto, Eddy Soeryanto. “Atan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Perguruan Tinggi.” *Majalah Ilmiah UNIKOM* 6, no. 2 (n.d.).

Tsauri, Sofyan. *Managemen Kinerja (Ferformance Management)*. STAIN JEMBER Press, 2014.