

ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 1 KAMANG

Misrawita¹, Zulfani Sesmiarni²

Email: misrawita91@gmail.com¹, zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id²

Abstract

This study aims to evaluate the performance of human resources (HR) in Islamic education at SMP Negeri 1 Kamang Magek through the Balanced Scorecard (BSC) approach. This research was conducted to answer the need for a comprehensive and contextual performance evaluation model, especially in the Islamic educational environment, which assesses not only professional aspects but also spiritual values such as trust and honesty. This study expands the evaluative approach by integrating nine key indicators, including Islamic values, as differentiators from previous research. This study uses a descriptive quantitative approach. Data was collected through an online survey using Google Forms that was distributed to 22 respondents, consisting of teachers and education staff. The instrument was developed from the Balanced Scorecard indicator and Islamic values, which consists of 35 closed-end statements divided into nine main indicators. Data analysis is carried out descriptively by calculating average scores to determine the classification of human resource performance. The results showed that most human resources were in the category of 'developing as expected', with the highest scores on indicators of professionalism (average = 4.45) and Islamic values (average = 4.41). The initiative and competency indicators received the lowest scores, 3.78 and 3.84, respectively. These findings emphasize the importance of continuous training to improve motivation, creativity, and technical competence. The limitations of this study include the small sample size of a single educational institution and the lack of in-depth construction validity testing. The practical implications of this study show the need for simultaneous strategies to improve human resources based on spirituality and professionalism. This research makes an original contribution by systematically integrating the BSC approach with Islamic values and can be a model for evaluating the performance of human resources in other Islamic educational institutions.

Keywords: *Balanced Scorecard, Islamic Education, Human Resource Performance*

¹. Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Bukittinggi

². Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Bukittinggi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam di SMP Negeri 1 Kamang Magek melalui pendekatan Balanced Scorecard (BSC). Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kebutuhan akan model evaluasi kinerja yang komprehensif dan kontekstual, khususnya di lingkungan pendidikan Islam, yang menilai tidak hanya aspek profesional tetapi juga nilai-nilai spiritual seperti kepercayaan dan kejujuran. Studi ini memperluas pendekatan evaluatif dengan mengintegrasikan sembilan indikator utama, termasuk nilai-nilai Islam, sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei online menggunakan Google Formulir yang didistribusikan kepada 22 responden, yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Instrumen ini dikembangkan dari indikator Balanced Scorecard dan nilai-nilai Islam, yang terdiri dari 35 pernyataan tertutup yang dibagi menjadi sembilan indikator utama. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata untuk menentukan klasifikasi kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia berada dalam kategori 'berkembang seperti yang diharapkan', dengan skor tertinggi pada indikator profesionalisme (rata-rata = 4,45) dan nilai-nilai Islam (rata-rata = 4,41). Indikator inisiatif dan kompetensi mendapatkan skor terendah, masing-masing 3,78 dan 3,84. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kompetensi teknis. Keterbatasan penelitian ini termasuk ukuran sampel yang kecil dari satu lembaga pendidikan dan kurangnya pengujian validitas konstruksi yang mendalam. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan perlunya strategi simultan untuk meningkatkan sumber daya manusia berbasis spiritualitas dan profesionalisme. Penelitian ini memberikan kontribusi orisinal dengan secara sistematis mengintegrasikan pendekatan BSC dengan nilai-nilai Islam dan dapat menjadi model untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam lainnya.

Kata kunci: Balanced Scorecard, Pendidikan Islam, Kinerja Sumber Daya Manusia

A PENDAHULUAN

Di era perubahan yang dinamis dan kompleks ini, pendidikan telah menjadi pilar strategis dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. Tidak hanya berfungsi untuk mengedukasi masyarakat, lembaga pendidikan juga bertanggung jawab untuk membentuk karakter mahasiswa agar bermoral dan berdaya saing. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan sangat penting, karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja SDM dalam pengaturan pendidikan Islam, menggabungkan kompetensi profesional dan nilai-nilai Islam sebagai kerangka kerjanya.

Topik ini penting karena, dalam praktiknya, pengukuran kinerja SDM di lembaga pendidikan seringkali tidak secara eksplisit membahas dimensi spiritual. Sebagian besar pendekatan evaluasi yang digunakan masih bersifat administratif dan tidak dapat sepenuhnya menangkap potensi dan kekurangan SDM. Namun, dalam pendidikan Islam, aspek-aspek seperti kepercayaan, keikhlasan, kejujuran, dan tanggung jawab merupakan komponen integral dari kinerja yang baik (Ihsan et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan model evaluasi yang komprehensif dan adaptif untuk menangkap nilai-nilai tersebut, sehingga memberikan pandangan yang lebih holistik tentang kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) sebagai alat analisis. Awalnya dikembangkan oleh (Akinyi & Moturi, 2015) untuk tujuan bisnis, BSC telah diadaptasi secara luas dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan. Pendekatan ini mengukur kinerja berdasarkan empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Namun, penelitian ini menambah dimensi baru, yaitu nilai-nilai Islam, sebagai adaptasi terhadap karakteristik lembaga pendidikan berbasis Islam.

Beberapa penelitian telah menunjukkan efektivitas BSC dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi organisasi (Gangsaringsih & Widodo, 2022), ; Yusuf et al., 2024).(Setiyadi & Rosalina, 2021), menemukan

bahwa variabel seperti disiplin dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam (IRE). Temuan ini diperkuat oleh Fu'ad dan Huda (2018), yang menyatakan bahwa profesionalisme dan kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pengaturan pendidikan Islam. Namun, ada beberapa penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan BSC dengan prinsip-prinsip Islam sebagai indikator utama untuk evaluasi kinerja.

Dalam praktiknya, masih ada perdebatan di antara pengurus pendidikan mengenai pentingnya indikator spiritual dalam evaluasi kinerja. Beberapa berpendapat bahwa nilai-nilai seperti itu terlalu abstrak untuk diukur secara kuantitatif. Sebaliknya, pendekatan ini menegaskan bahwa indikator spiritual memang dapat diukur melalui perilaku kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, hipotesis dasar dari penelitian ini adalah bahwa kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tidak hanya dipengaruhi oleh faktor profesi seperti kompetensi dan produktivitas, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Proyek penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kamang Magek, sebuah lembaga pendidikan publik yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik sehari-hari dan pengelolaan pendidikannya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pendekatan keagamaan sekolah yang unik, serta tanggapan terhadap kurangnya model evaluasi kinerja yang mempertimbangkan dimensi Islam dalam kerangka formal seperti BSC. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji model evaluasi yang menggabungkan indikator profesional dan spiritual dalam mengukur kinerja sumber daya manusia.

Secara struktural, makalah ini akan membahas latar belakang dan urgensi penelitian, metode yang digunakan, temuan empiris, analisis dan interpretasi hasil, serta rekomendasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan pendekatan evaluasi berbasis nilai, serta kontribusi

praktis kepada kepala sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya membahas tantangan pengukuran kinerja dalam pendidikan tetapi juga berupaya memperkaya wacana ilmiah tentang integrasi manajemen modern dan prinsip-prinsip agama. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kinerja kerja sumber daya manusia pendidikan Islam melalui pendekatan *Balanced Scorecard* yang dimodifikasi. Kesimpulan utama yang ditarik dari penelitian ini adalah bahwa model evaluasi yang mengintegrasikan nilai-nilai profesional dan spiritual memberikan gambaran kinerja yang lebih holistik dan relevan bagi lembaga pendidikan kontemporer.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Desain ini dipilih untuk memberikan gambaran objektif tentang tingkat kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam Pendidikan Islam di SMP Negeri 1 Kamang Magek. Tujuan dari pendekatan deskriptif adalah untuk menggambarkan fenomena apa adanya tanpa memanipulasi variabel yang dipelajari (Sugiyono, 2019, (Yusuf et al., 2024). Pendekatan kuantitatif dianggap relevan karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara objektif melalui instrumen standar dan memungkinkan generalisasi hasil dalam konteks populasi yang terbatas.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru dan tenaga kependidikan yang aktif bekerja di SMP Negeri 1 Kamang Magek pada semester II tahun ajaran 2024/2025. Total populasi terdiri dari 22 individu, dan karena jumlahnya yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dimana seluruh populasi berfungsi sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2010). Dengan demikian, penelitian ini merupakan sensus di satu lokasi dengan cakupan penuh seluruh sumber daya manusia yang menjadi objek

evaluasi kinerja.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang didistribusikan secara online melalui platform Google Forms. Google Formulir dipilih untuk memudahkan responden dalam mengisi instrumen secara fleksibel dan untuk menyederhanakan pemrosesan data otomatis. Kuesioner dirancang berdasarkan sembilan indikator utama dari tinjauan literatur: kualitas kerja, produktivitas, disiplin, inisiatif, kerjasama, profesionalisme, kompetensi, motivasi kerja, dan nilai-nilai Islam. Setiap indikator terdiri dari empat pernyataan, menghasilkan total 36 item dalam kuesioner.

B HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Hasil

1. Deskripsi Umum Hasil Kuesioner

Pendataan dilakukan terhadap 11 responden yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Kamang Magek. Masing-masing responden memberikan jawaban atas 36 pernyataan yang dikategorikan ke dalam sembilan indikator evaluasi kinerja. Setiap pernyataan dinilai menggunakan skala Likert 1-4. Skor rata-rata keseluruhan responden adalah 4,02, menunjukkan bahwa secara umum kinerja Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam berada dalam kategori 'berkembang sesuai harapan'.

2. Hasil berdasarkan Indikator Evaluasi

2.1 Kualitas Kerja

Skor kualitas kerja rata-rata adalah 4,11, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa telah menyelesaikan tugas tepat waktu dan kualitas pekerjaan mereka memenuhi standar. Temuan ini mendukung hasil penelitian Fu'ad dan Huda (2018), yang menyatakan bahwa akurasi dan ketepatan dalam pekerjaan merupakan indikator kunci kinerja sumber daya manusia pendidikan.

2.2 Produktivitas

Indikator produktivitas menerima skor rata-rata 3,94, masih dalam kisaran "berkembang seperti yang diharapkan" tetapi di ujung bawah. Ini menunjukkan

bahwa meskipun tugas dapat diselesaikan tepat waktu, beberapa responden menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Ihsan et al., 2021) (Wahab et al., 2024), yang mencatat bahwa produktivitas guru sering terhambat oleh tugas administrasi yang tumpang tindih.

2.3 Disiplin

Disiplin mendapat nilai tertinggi ketiga, yakni 4,23. Responden menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan sekolah dan memiliki kehadiran yang stabil. Hasil ini mendukung temuan Kencana (2021) bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik PAI.

2.4 Inisiatif

Indikator inisiatif menerima skor terendah 3,78, menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih cenderung menunggu instruksi atau perintah untuk menyelesaikan masalah. Hasil ini menunjukkan kelemahan dalam hal kemandirian dan kreativitas dalam bekerja. Ini merupakan sinyal penting bagi manajemen sekolah untuk memberikan lebih banyak ruang untuk inovasi.

2.5 Kerjasama

Indikator kerja sama mendapat skor 4,17, menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan harmonis dan efektif. Ini menunjukkan bahwa komunikasi antar staf baik dan budaya kolaboratif telah terjalin. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja tim Robbins & Judge (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

2.6 Profesionalisme

Dengan skor 4,45, indikator profesionalisme adalah yang tertinggi di antara semua indikator. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia telah menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, etos kerja, dan integritas. Hasil ini memperkuat temuan Yusuf et al. (2024), yang

menyatakan bahwa profesionalisme yang tinggi merupakan cerminan dari budaya kerja yang terinternalisasi dengan baik.

2.7 Kompetensi

Indikator kompetensi tersebut mendapat skor 3,84. Responden dinilai memiliki penguasaan yang cukup atas tugas inti mereka tetapi belum optimal dalam menguasai keterampilan teknologi dan metode kerja baru. Kesenjangan ini dapat menjadi fokus untuk pelatihan SDM di masa depan, khususnya dalam penggunaan media pembelajaran berbasis digital.

2.8 Motivasi Kerja

Motivasi kerja mendapat skor 3,96, menunjukkan tren positif namun belum optimal. Lingkungan kerja dan hubungan dengan atasan memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja guru. Hal ini menegaskan temuan Gangsaringsih & Widodo (2022), yang menyatakan bahwa motivasi secara signifikan dipengaruhi oleh iklim kerja dan kepemimpinan.

2.9 Nilai-nilai Islam

Nilai-nilai Islam menerima skor tertinggi kedua yaitu 4,41. Responden menunjukkan bahwa kejujuran, kepercayaan, dan etiket Islami sangat dihargai dalam interaksi di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah telah berhasil menanamkan budaya kerja Islam secara konsisten.

3. Interpretasi dan Pembahasan Temuan

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung hipotesis kerja bahwa pendekatan evaluasi berbasis Balanced Scorecard yang selaras dengan nilai-nilai Islam dapat memberikan gambaran kinerja yang holistik dan kontekstual. Semua indikator menunjukkan tren positif, dengan peringatan bahwa indikator tertentu seperti inisiatif dan kompetensi memerlukan perhatian dan penguatan strategis.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang hanya dinilai berdasarkan indikator kinerja umum, penelitian ini menyumbangkan wawasan baru dengan mengintegrasikan aspek spiritual ke dalam evaluasi kerja kuantitatif.

Hal ini juga membahas kritik terhadap pendekatan BSC yang dianggap terlalu rasionalistis dalam mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan.

4. Implikasi Temuan

Temuan ini memiliki implikasi praktis bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tidak lepas dari pengembangan spiritual. Pelatihan pengembangan kompetensi harus dipadukan dengan penanaman nilai-nilai Islam untuk mencapai peningkatan kinerja yang seimbang. Selain itu, pengembangan indikator kinerja berbasis nilai dapat berfungsi sebagai model evaluasi bagi sekolah lain yang memilikinya.

2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara umum, kinerja kerja sumber daya manusia di bidang pendidikan di SMP Negeri 1 Kamang Magek berada dalam kategori 'berkembang sesuai harapan', dengan skor rata-rata keseluruhan 4,02 pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja tenaga kependidikan cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal inisiatif dan kompetensi kerja.

Temuan ini mendukung hipotesis kerja bahwa kinerja sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak hanya dipengaruhi oleh indikator profesionalisme tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai Islam dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini tercermin dari skor tinggi pada indikator nilai-nilai Islam (4,41) dan profesionalisme (4,45), yang merupakan dua indikator tertinggi dalam penelitian ini. Tren ini memperkuat posisi bahwa nilai-nilai spiritual dan etika Islam memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja sumber daya manusia secara positif dan berkelanjutan.

Dalam konteks penelitian sebelumnya, hasil tersebut sejalan dengan temuan Fu'ad dan Huda (2018), yang menyatakan bahwa etika kerja, profesionalisme, dan tanggung jawab pribadi merupakan fondasi utama kinerja karyawan di lingkungan pendidikan Islam. Selain itu, studi oleh (Yusuf et al.,

2024) menunjukkan bahwa mengintegrasikan nilai-nilai agama ke dalam evaluasi kerja menghasilkan efek positif pada budaya organisasi dan produktivitas kerja. Konsistensi ini menunjukkan bahwa model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas konseptual yang kuat dan relevansi empiris dengan konteks pendidikan Islam.

Sementara itu, skor rendah pada indikator inisiatif dan kompetensi menunjukkan keterbatasan kapasitas inovatif dan keterampilan teknis beberapa staf. Hal ini menandakan bahwa meskipun nilai-nilai moral telah ditanamkan, kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memecahkan masalah secara mandiri masih perlu ditingkatkan. Temuan ini sejalan dengan Gangsaringsih dan Jokowi (2022), yang mencatat bahwa kompetensi dan kebutuhan akan prestasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja kerja, terutama dalam lingkungan pendidikan yang selalu berubah.

Secara lebih luas, hasil penelitian ini menyiratkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mencakup dua aspek utama: pengembangan nilai dan pengembangan kapasitas kerja. Strategi manajemen yang hanya menekankan disiplin administrasi tanpa mempertimbangkan dimensi spiritual cenderung gagal menciptakan budaya kerja yang bermakna dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam konteks Islam tidak cukup jika hanya mengandalkan pelatihan teknis; itu juga harus memperkuat kesadaran etis dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Secara praktis, model evaluasi berbasis *Balanced Scorecard* yang dimodifikasi dalam penelitian ini dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan Islam lain yang mencari pendekatan evaluatif yang lebih komprehensif. Dengan secara eksplisit memasukkan indikator nilai-nilai Islam ke dalam instrumen evaluasi, lembaga pendidikan dapat secara lebih objektif menilai keseimbangan antara kinerja profesional dan spiritual pendidik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen dan akuntabilitas kinerja dalam lingkungan pendidikan

berbasis nilai.

Ke depannya, penelitian serupa dapat dikembangkan dalam beberapa arah. Pertama, pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) dapat digunakan untuk mengeksplorasi dimensi subjektif sumber daya manusia secara lebih dalam, misalnya melalui wawancara atau studi kasus. Kedua, model evaluasi ini dapat diuji di tingkat pendidikan tinggi atau di madrasah dan pesantren untuk menilai seberapa baik indikator Islam dapat beradaptasi dengan konteks kelembagaan yang berbeda.

C KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam Pendidikan Islam di SMP Negeri 1 Kamang Magek dengan menggunakan pendekatan Balanced Scorecard (BSC) yang dimodifikasi yang menggabungkan indikator nilai-nilai Islam. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar SDM termasuk dalam kategori 'berkembang seperti yang diharapkan', dengan skor rata-rata 4,02 dari 5. Indikator profesionalisme (4,45) dan indikator nilai Islam (4,41) mendapatkan nilai tertinggi, sedangkan indikator inisiatif (3,78) dan indikator kompetensi (3,84) menunjukkan nilai terendah.

Temuan ini menegaskan bahwa integrasi pendekatan manajerial modern (seperti BSC) dengan nilai-nilai Islam dapat memberikan gambaran evaluatif yang lebih komprehensif dan relevan dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Argumen utama dari penelitian ini adalah bahwa evaluasi kinerja SDM tidak hanya harus berfokus pada produktivitas dan efisiensi tetapi juga mempertimbangkan dimensi kerja spiritual dan etika. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa pendekatan evaluatif berbasis nilai dapat memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan budaya kerja.

Secara praktis, kerangka kerja yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat diterapkan sebagai alat evaluasi rutin di sekolah-sekolah Islam, baik negeri maupun swasta. Instrumen kuesioner, yang menggabungkan sembilan indikator—

kualitas kerja, produktivitas, disiplin, inisiatif, kerja sama, profesionalisme, kompetensi, motivasi kerja, dan nilai-nilai Islami—dapat digunakan oleh pimpinan sekolah untuk menilai dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia secara terstruktur. Sekolah dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merumuskan program pelatihan berkelanjutan dan pengembangan spiritual untuk staf.

Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah pentingnya mengembangkan strategi untuk memperkuat inisiatif dan kompetensi melalui pelatihan kontekstual dan menyediakan ruang untuk inovasi. Selain itu, diperlukan pemantauan rutin untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam yang ditanamkan tetap relevan dan hidup dalam praktik kerja sehari-hari.

Untuk pengembangan lebih lanjut, penelitian ini menyarankan pendekatan metode campuran untuk menangkap aspek kualitatif yang belum dieksplorasi melalui kuesioner. Penelitian ini juga dapat diperluas ke tingkat pendidikan lain atau lembaga berbasis Islam di berbagai wilayah untuk menguji generalisasi model evaluasi ini. Selain itu, penelitian di masa depan dapat mengembangkan alat evaluasi digital berdasarkan indikator agama untuk memfasilitasi integrasi ke dalam sistem manajemen sekolah modern.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi empiris terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sekolah-sekolah Islam, tetapi juga memperkuat literatur tentang pentingnya menggabungkan pendekatan profesional dan nilai-nilai agama dalam membentuk sistem evaluasi yang adil, bermakna, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinyi, G. L., & Moturi, C. A. (2015). Application of IS-Balanced Scorecard in Performance Measurement of e-Government Services in Kenya. *American Journal of Information Systems*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.12691/ajis-3-1-1>
- Gangsaringsih, T., & Widodo, W. (2022). Kebutuhan Berprestasi dan Kompetensi: Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja SDM. *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 33–43. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/21996%0Ahttp://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/21996/7291>
- Ihsan, N. H., Amrullah, K., Khakim, U., & Fatkhurrizka, H. (2021). Hubungan Agama dan Sains: Telaah Kritis Sejarah Filsafat Sains Islam dan Modern. *Intizar*, 27(2), 97–111. <https://doi.org/10.19109/intizar.v27i2.9527>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Wahab, M. I., Romelah, & Humaidi, N. (2024). Kepemimpinan Profetik: Urgensi Mengkaji Model Kepemimpinan Kh Ahmad Dahlan Di Era Abad 21. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 56–73. <https://doi.org/10.37304/paris.v5i1.15306>
- Yusuf, M., Ilyas, F. H., & Hanafi, I. (2024). Evaluasi Kinerja Staf Pendidikan Islam Melalui Pendekatan Balanced Scorecard. ... *Pendidikan ...*, 3(2), 1–7. <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/cjmp/article/view/569>
- Akinyi, G. L., & Moturi, C. A. (2015). Application of IS-Balanced Scorecard in Performance Measurement of e-Government Services in Kenya. *American Journal of Information Systems*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.12691/ajis-3-1-1>
- Gangsaringsih, T., & Widodo, W. (2022). Kebutuhan Berprestasi dan Kompetensi: Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja SDM. *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 33–43. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/21996%0Ahttp://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/21996/7291>
- Ihsan, N. H., Amrullah, K., Khakim, U., & Fatkhurrizka, H. (2021). Hubungan Agama dan Sains: Telaah Kritis Sejarah Filsafat Sains Islam dan Modern. *Intizar*, 27(2), 97–111. <https://doi.org/10.19109/intizar.v27i2.9527>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>

- Wahab, M. I., Romelah, & Humaidi, N. (2024). Kepemimpinan Profetik: Urgensi Mengkaji Model Kepemimpinan Kh Ahmad Dahlan Di Era Abad 21. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 56–73. <https://doi.org/10.37304/paris.v5i1.15306>
- Yusuf, M., Ilyas, F. H., & Hanafi, I. (2024). Evaluasi Kinerja Staf Pendidikan Islam Melalui Pendekatan Balanced Scorecard. ... *Pendidikan ...*, 3(2), 1–7. <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/cjmp/article/view/569>