



Manajemen Berbasis Unggung, Standar Nasional Pendidikan, Madrasah Aliyah Nihayatul Amal

Sulaeman Al Kurdi¹, Sayan Suryana², Ceceng Syarif Husaen³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang, Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam

Abstract

Received: 17 November 2023

Revised: 15 Desember 2023

Accepted: 17 Januari 2024

Pendidikan di Indonesia, terutama di lembaga-lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, menghadapi tantangan serius terkait mutu. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam, rendahnya kualitas masih menjadi isu krusial. Dalam konteks ini, penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dilakukan untuk mendalami permasalahan ini lebih lanjut. Hal ini didasarkan pada pemahaman akan peran penting pendidikan dalam mengembangkan potensi manusia dan karakter bangsa. Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nihayatul Amal Rawamerta memerlukan perencanaan yang cermat. Fokus perencanaan mencakup peningkatan kinerja guru melalui berbagai metode seperti bimbingan, workshop, dan pelatihan. Selain itu, evaluasi diri madrasah, kinerja kepala sekolah, serta pengembangan sarana dan prasarana juga menjadi bagian dari upaya tersebut. Perencanaan juga dilihat dari perspektif makro, sesuai dengan tujuan nasional dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional. Pengorganisasian menjadi langkah selanjutnya dalam manajemen peningkatan kinerja guru. Tim pelaksana transformasional memiliki peran dan tugas yang jelas sesuai dengan jabatan masing-masing. Hal ini penting untuk menghindari tumpang tindih dan memastikan bahwa sumber daya manusia yang terlibat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya. Dalam upaya ini, pengelolaan personil juga dimaksudkan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan.

Keywords: manajemen standar pendidikan, mutu pendidikan

(*) Corresponding Author: 1910631120094@student.unsika.ac.id

How to Cite: Kurdi, S. A., Suryana, S., & Husaen, C. S. (2024). Manajemen Berbasis Unggung, Standar Nasional Pendidikan, Madrasah Aliyah Nihayatul Amal. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10547808>.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu di berbagai lembaga pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah. Rendahnya kualitas pendidikan Islam tersebut meniscayakan adanya berbagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan oleh semua pihak. Sebenarnya, madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Beberapa upaya peningkatan mutu seperti pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan, peningkatan manajemen pendidikan, dan pengadaan serta perbaikan sarana prasarana pendidikan merupakan langkah maju untuk menjadikan lembaga pendidikan Islam lebih berkualitas. Upaya-upaya tersebut dilandasi suatu kesadaran bahwa betapa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa (Mulyasa, 2005: 31). Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan Islam belum menunjukkan peningkatan yang

berarti. Beberapa dugaan muncul perihal sebab musabab peningkatan mutu pendidikan Islam yang bergerak kurang signifikan.

Menurut hemat penulis beberapa kemungkinan yang menjadi alasan rendahnya tingkat mutu pendidikan Islam di Indonesia adalah pertama, adanya penyelenggaraan pendidikan yang kurang memperhatikan pada tahap proses. Padahal, proses pendidikan sangat menentukan kualitas output/lulusan yang ada.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan Islam dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi yang ada. Madrasah lebih merupakan subordinasi birokrasi di atasnya sehingga mereka kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreativitas, inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Ketiga, adanya hubungan yang kurang harmonis antara lembaga pendidikan Islam khususnya madrasah dengan masyarakat. Selama ini peran serta warga sekolah khususnya guru dan peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan, partisipasi masyarakat pada umumnya sebatas pada dukungan dana. Sehingga seolah tidak ada hubungan timbal balik antara lembaga pendidikan dengan masyarakat.

Permasalahan di atas semestinya dapat teratasi seiring dengan lahirnya Undang-Undang No 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang No 25 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah. Undang-undang tersebut membawa konsekuensi terhadap bidang-bidang kewenangan daerah sehingga lebih otonom, termasuk pada bidang pendidikan (Mulyasa, 2014: 4). Undang-undang tersebut memang memberikan langkah solusi dengan berbagai persolan yang ada di madrasah. Keambiguan posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan menjadikan madrasah tetap berada di bawah Departemen Agama dengan sistem sentralisasi yang seolah menafikan Undang-Undang Otonomi Daerah. Padahal, secara legal madrasah dan lembaga pendidikan yang bercirikan Islam lainnya sudah terintegrasi dalam sistem pendidikan nasional sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Mutu Pendidikan

Secara umum, aspek mutu dalam pendidikan mengacu proses belajar dan pembelajaran dan hasil belajar (*learning outcomes*). Pada titik ini, lembaga pendidikan Islam perlu menunjukkan eksistensinya. Bila tolak ukur kualitas merujuk pada proses pendidikan maka lembaga pendidikan Islam dituntut mampu memperbaiki kualitas pendidikannya mulai dari tingkatan Madrasah Diniyah, Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), STAIN/IAIN/UIN.

Kemudian memperhatikan kebutuhan-kebutuhan stakeholder berkaitan dengan kompetensi lulusan dan kemampuan teknis yang diharapkan di dunia kerja. Konektifitas antara kebutuhan dan keluaran lembaga pendidikan akan memberi dampak pada naiknya daya serap lulusan pendidikan Islam di tengah-tengah masyarakat. Selain itu, jika indikator mutu diarahkan pada hasil belajar, mutu

lulusan dan prestasi akademik maka lembaga pendidikan Islam harus menampilkan kualitas dengan bukti-bukti akademik yang dapat diterima dan dipercaya oleh semua pihak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mutu dari segi proses mengandung arti efektivitas atau ketepatan dan efisiensi keseluruhan faktor-faktor atau unsur-unsur yang berperan dalam proses pendidikan. Tingkat kemampuan lulusan seperti aspek penguasaan ilmu, keterampilan, dan kecakapan lulusan akan bergantung pada layanan yang didapatkan selama proses pembelajaran baik layanan proses dari guru yang berkualitas, layanan sarana dan prasarana yang mendukung, serta lingkungan pendidikan yang mendorong terciptanya iklim pendidikan yang berkualitas.

Susanto menjelaskan bahwa pendidikan dikatakan bermutu bila digunakan alat ukur yaitu indikator mutu yang dapat dibedakan menjadi lima jenis, yaitu:

- 1) Mutu masukan;
- 2) Mutu proses;
- 3) Mutu output;
- 4) Mutu SDM;
- 5) Mutu fasilitas

Terlihat bahwa mutu pendidikan bersifat menyeluruh, menyangkut semua komponen, pelaksana dan kegiatan pendidikan.

Nana Syaodih dkk. mengungkapkan banyak masalah mutu yang dihadapi dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru. Mutu-mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para pimpinan pendidikan, keterbatasan dana, sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan, media, sumber belajar, alat dan bahan.

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah

Pada sistem MBS, sekolah dituntut secara mandiri untuk menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, mengendalikan, dan mempertanggungjawabkan pemberdayaan sumber-sumber baik kepada masyarakat maupun pemerintah (Mulyasa, 2014: 24).

Pada intinya MBS merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf dan menawarkan partisipasi langsung kepada masyarakat terhadap pendidikan. Kewenangan yang bertumpu pada sekolah merupakan inti dari MBS yang dipandang memiliki tingkat efektivitas tinggi serta memberikan beberapa keuntungan berikut:

- a. Kebijakan dan kewenangan sekolah membawa pengaruh langsung kepada peserta didik, orang tua, dan guru.
- b. Bertujuan bagaimana memanfaatkan sumber daya local.
- c. Efektif dalam melakukan pembinaan peserta didik seperti kehadiran, hasil belajar, tingkat pengulangan, tingkat putus sekolah, moral guru, dan iklim sekolah.
- d. Adanya perhatian bersama untuk mengambil keputusan, memberdayakan guru, manajemen sekolah, rancang ulang sekolah, dan perubahan perencanaan (Mulyasa, 2014: 25).

Prinsip Manajemen Berbasis Sekolah

Terdapat empat prinsip manajemen berbasis sekolah sebagai bentuk implementasi otonomi daerah bidang pendidikan yang menjadi landasandalam menerjemahkan konsep manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah sesuai dengan tujuannya, yaitu otonomi, fleksibilitas, partisipasi, dan inisiatif.

A. Prinsip otonomi

Prinsip otonomi diartikan sebagai kemandirian, yaitu kemandirian dalam mengatur dan mengurus diri sendiri. Kemandirian dalam program dan pendanaan merupakan tolok ukur utama kemandirian sekolah. Kemandirin yang berlangsung secara terus menerus akan menjamin keberlangsungan hidup dan perkembangan sekolah.

B. Prinsip fleksibelitas

Prinsip fleksibelitas dapat diartikan sebagai keluwesan yang diberikan kepada sekolah untuk mengelola, memanfaatkan, dan memberdayakan sumber daya sekolah seoptimal mungkin untuk meningkatkan mutu sekolah. Prinsip ini akan melahirkan sekolah yang lebih lincah dalam bergerak dan tanggap terhadap permasalahan yang harus dihadapi.

C. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi dapat diartikan dengan penciptaan lingkungan yang terbuka dan demokratis. Warga sekolah (guru, siswa, karyawan) dan masyarakat didorong untuk terlibat langsung dalam penyelenggaraan pendidikan, mulai dari pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dilandasi dengan keyakinan bahwa jika seorang dilibatkan maka yang bersangkutan akan mempunyai "rasa memiliki" terhadap sekolah, sehingga yang bersangkutan juga akan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan ke arah yang lebih bermutu.

D. Prinsip inisiatif

Prinsip ini didasari atas konsepsi bahwa manusia bukanlah sumber daya yang statis, melainkan dinamis. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia harus selalu digali, ditemukan, dan dikembangkan untuk menjadi sumber daya yang inisiatif dalam pengelolaan pendidikan (Hidayat dan Machali, 2012: 56).

Tujuan dan Manfaat Manajemen Berbasis Sekolah

Penerapan pengelolaan pendidikan dengan model MBS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi terutama diperoleh dari keleluasaan yang diberikan untuk mengelola sumber daya partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi.

Peningkatan mutu dapat diperoleh antara lain melalui partisipasi orang tua terhadap sekolah, fleksibelitas pengelolaan sekolah dan kelas, peningkatan profesionalisme guru dan kepala sekolah, serta pemberlakuan sistem insentif dan disentif.

Peningkatan pemerataan dapat diperoleh melalui peningkatan partisipasi masyarakat yang memungkinkan pemerintah untuk lebih berkonsentrasi pada kelompok tertentu. Hal ini dimungkinkan karena pada sebagian masyarakat tumbuh rasa kepemilikan yang tinggi terhadap sekolah (Hidayat dan Machali, 2012: 57).

Penerapan manajemen berbasis sekolah banyak memberikan manfaat. Hal ini dikarenakan MBS memberikan kebebasan dan keleluasaan yang besar pada sekolah, disertai seperangkat tanggungjawab. Dengan adanya otonomi yang memberikan keleluasaan tersebut maka sekolah dapat lebih meningkatkan

kesejahteraan guru sehingga dapat lebih berkonsentrasi pada tugas. Selain itu, penerapan MBS juga dapat mendorong profesionalisme guru dan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, hal ini dikarenakan konsep MBS menghendaki kebebasan kepada guru dan kepala sekolah dalam menyusun kurikulum dan program sekolah. Adanya kesempatan untuk menyusun kurikulum dan program kepada guru dan kepala sekolah tentunya kurikulum yang terbentuk akan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (tepat sasaran).

Dengan demikian rasa tanggung sekolah kepada kebutuhan masyarakat meningkat dan menjamin layanan pendidikan sesuai dengan tuntutan peserta didik dan masyarakat. MBS menekankan keterlibatan maksimal berbagai pihak, seperti pada sekolah-sekolah swasta, sehingga menjamin partisipasi staf, orang tua, peserta didik, dan masyarakat yang lebih luas dalam perumusan keputusan tentang pendidikan. Kesempatan partisipasi tersebut dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah. Selanjutnya, aspek-aspek tersebut pada akhirnya akan mendukung efektivitas dalam pencapaian tujuan sekolah. Adanya kontrol dari masyarakat dan monitoring dari pemerintah, pengelola sekolah menjadi akuntabel, transparan, egaliter, dan demokratis, serta menghapuskan monopoli dalam pengelolaan pendidikan (Mulyasa, 2014: 26).

1. Faktor penting dalam MBS

Faktor-Faktor Penting dalam Manajemen Berbasis Sekolah Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan manajemen mutu berbasis sekolah. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kewajiban sekolah, kebijakan dan prioritas pemerintah, peranan orang tua dan masyarakat, peranan profesionalisme dan manajerial, serta pengembangan profesi.

a. Kewajiban sekolah

Manajemen berbasis sekolah yang menawarkan keleluasaan pengelolaan sekolah memiliki potensi yang besar dalam menciptakan kepala sekolah, guru, dan pengelola sistem pendidikan profesional. Oleh karena itu, pelaksanaannya perlu disertai seperangkat kewajiban, serta monitoring dan tuntutan pertanggungjawaban yang relatif tinggi untuk menjamin bahwa sekolah selain memiliki otonomi juga mempunyai kewajiban melaksanakan kebijakan pemerintah dan memenuhi harapan masyarakat sekolah.

b. Kebijakan dan prioritas pemerintah

Pemerintah sebagai penanggung jawab pendidikan nasional berhak merumuskan kebijakan-kebijakan yang menjadi prioritas nasional terutama yang berkaitan dengan program peningkatan melek huruf dan angka, efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Dalam hal-hal tersebut sekolah tidak diperbolehkan berjalan sendiri dengan mengabaikan kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah yang dipilih secara demokratis. Agar prioritas-prioritas pemerintah dilaksanakan oleh sekolah dan semua aktivitas sekolah ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik sehingga dapat belajar dengan baik, pemerintah perlu merumuskan seperangkat pedoman umum tentang pelaksanaan MBS. Pedoman-pedoman tersebut terutama ditujukan untuk menjamin bahwa hasil pendidikan (student outcomes) terevaluasi dengan baik, kebijakan-kebijakan pemerintah dilaksanakan secara efektif, sekolah dioperasikan dalam kerangka yang disetujui oleh pemerintah, dan anggaran dibelanjakan sesuai dengan tujuan.

c. Peranan orang tua dan masyarakat MBS

menuntut dukungan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas untuk membangkitkan motivasi kerja yang lebih produktif dan memberdayakan otoritas daerah setempat, serta mengefesiesikan sistem dan menghilangkan birokrasi yang tumpang tindih. Untuk kepentingan tersebut, diperlukan partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat merupakan bagian penting dalam manajemen berbasis sekolah, khususnya dalam pembuatan keputusan. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih memahami, dan dapat mengawasi serta membantu sekolah dalam pengelolaan dan kegiatan belajar mengajar. Besarannya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sekolah memungkinkan dapat menimbulkan rancunya kepentingan antar sekolah, orang tua, dan masyarakat. Oleh karenanya, dalam hal ini pemerintah perlu merumuskan bentuk partisipasi (pembagian tugas) setiap unsur secara jelas dan tegas.

d. Peranan profesional dan manajerial

Manajemen berbasis sekolah menuntut perubahan-perubahan tingkah laku kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi dalam mengoperasikan sekolah. Pelaksanaan MBS berpotensi meningkatkan gesekan peranan yang bersifat profesional dan manajerial. Untuk memenuhi persyaratan pelaksanaan MBS, kepala sekolah guru dan tenaga administrasi harus memiliki kedua sifat tersebut yaitu, profesional dan manajerial.

e. Pengembangan profesi

Dalam MBS pemerintah harus menjamin bahwa semua unsur penting tenaga kependidikan (sumber daya manusia) menerima pengembangan profesi yang diperlukan untuk mengelola sekolah secara efektif. Oleh karena itu perlu adanya pusat pengembangan profesi yang berfungsi sebagai penyedia jasa pelatihan bagi tenaga kependidikan (Mulyasa, 2014: 27-29).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti ini adalah penelitian deskriptif yang berbentuk dalam penelitian kepustakaan, dan serta menggunakan metode penelitian kualitatif. Penulis memilih untuk memakai metode deskriptif ini di karenakan untuk menunjang lebih lanjut terkait penelitian yang dilakukan. Namun sementara itu penulis pun menggunakan metode penelitian bersifat kualitatif dengan bertujuan untuk lebih lanjut mengetahui berbagai informasi secara langsung dari sasaran yang sudah ditunjuk sesuai dengan judul yang di ambil oleh penelitian, kerana subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah yang tidak bisa dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dari metode deskriptif penulis mendapatkan sumber dari beberapa buku dan jurnal karya ilmiah. Sedangkan dari metode kualitatif penulis bisa mendapatkan sumber dari hasil wawancara berupa hasil wawancara, lembar catatan, video, rakaman suara, dan lain-lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan

Perencanaan yang di lakukan di MA Nihayatul Amal Rawamerta, dari hasil observasi yang kami lakukan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini, sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh kepala sekolah dalam wawancara. Perencanaan pertama yang dilakukan yaitu peningkatan mutu kinerja

guru, untuk peningkatan guru itu biasanya diisi dengan metode bimbingan atau workshop atau juga pelatihan. Selain terfokus kepada kinerja guru, hal yang dilakukan di sekolah ini untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan merencanakan Evaluasi Diri Madrasah, evaluasi kinerja kepala sekolah, perlengkapan sarana prasarana dan meningkatkan kompetensi lulusan.

Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Selain itu kemajuan lembaga pendidikan sangat berpotensi bila mempunyai perencanaan yang bersifat: (1) makro, yaitu perencanaan yang mempunyai ruang lingkup nasional. Perencanaan makro berusaha menetapkan tujuan yang ingin dicapai, kebijakan-kebijakan yang akan ditempuh dan cara-cara mencapai tujuan itu pada tingkat nasional.

Hal ini sejalan dengan UU No.20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Selain itu Prof. Dr. Yusuf Enoch, berpendapat bahwa Perencanaan Pendidikan, adalah suatu proses yang mempersiapkan seperangkat alternatif keputusan bagi kegiatan masa depan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan dengan usaha yang optimal dan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada di bidang ekonomi, sosial budaya serta menyeluruh suatu Negara.

Menurut kelompok kami, yang berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perencanaan yang dilakukan pada MA Nihayatul Amal Rawamerta sesuai dengan tujuan meningkatkan mutu kinerja guru dengan mengadakan workshop atau pelatihan yang pastinya akan mempengaruhi mutu Pendidikan itu sendiri selain itu MA Nihayatul Amal Rawamerta sendiri selalu melakukan Evaluasi diri madrasah, Evaluasi kinerja kepala sekolah, perlengkapan sarana prasarana dan meningkatkan kompetensi lulusan, itu semua dilakukan untuk mengetahui perencanaan yang sudah tercapai.

1. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian yang dilaksanakan oleh MA Nihayatul Amal Rawamerta untuk mewujudkan madrasah yang unggul dan untuk meningkatkan mutu madrasah, maka sangatlah penting untuk Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana Manajemen transformasional peningkatan kinerja guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing.

Hal ini sependapat dengan Ernests dalam Handoko (2000: 14) yang menyatakan bahwa kegiatan pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi dikemukakan tiga langkah dalam proses pengorganisasian yaitu: (a). Merincikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, (b). Pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh satu orang. (c). pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

2. Pelaksanaan

Implementasi atau pelaksanaan yang dilakukan di MA Nihayatul Amal Rawamerta, dari hasil observasi yang kami lakukan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan, implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan.

Dari paparan sebelumnya dikemukakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di MA Nihayatul Amal Rawamerta sesuai dengan tugas dan bidangnya.

Adapun proses-proses tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, pembinaan terhadap guru. Kedua, melaksanakan kerjasama yang baik. Ketiga, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. Keempat, menuju profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima, mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

3. Monitoring dan Evaluasi

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen.

Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul.

Pertama, laporan rekap hasil evaluasi. Kedua, membuat fakta integritas. Ketiga, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. Keempat, pemberian penghargaan (reward).

Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Sesuai pendapat Gronnlund dalam Fauzi (201: 13) mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan tersebut.

Seorang pimpinan sekolah harus jeli mengidentifikasi dan mengklasifikasikan permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

Dari hasil research kami masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah MA Nihayatul Amal Rawamerta merupakan suatu tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kami berpendapat bahwa Kepala sekolah memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi dan keputusan yang tepat dengan melibatkan berbagai aspek yang ada di sekolah dalam rangka mengatasi dan menemukan solusi masalah untuk peningkatan kinerja warga sekolah.

PENUTUP

KESIMPULAN

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di MA Nihayatul Amal Rawamerta dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah

berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Berdasarkan pendapat tersebut tergambar bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.

SARAN

Setelah menyimak hasil atau temuan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru di MA Nihayatul Amal Rawamerta sebagai berikut : Kepala sekolah harus menegaskan dan menggalakkan kepada guru akan pentingnya IT atau layanan internet di sekolah untuk menambah dan memperluas

ilmu pengetahuan dan pembelajaran, sehingga guru dapat memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi, seperti membuat blog. Sebab saat ini ilmu pengetahuan selalu berkembang dan guru perlu meng-update ilmu pengetahuan, sehingga materi yang diajarkan tidak monoton.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismail, F. "Implementasi Total Quality Management (TQM) di Lembaga Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam IQRA*, Vol.2. Nomor 2. (17-34). 2016
- Marzuki Mahmud, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, akarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.
- Nafis, Ahmadi Syukran. *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta, LaksBang PressIndo, 2012.
- Rosyada, Dede. *Madrasah dan Profesionalisme Guru*, Depok, Kencana, 2017.
- Atmodiwirio, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizyajaya, 2000.
- Bafadal, Ibrahim *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Jakarta:PT Bumi Aksara, 2006.
- Hidayat, Ara dan Machali, Imam. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Kurniadin, Didin dan Machali, Imam. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruz Media, 2012.
- M. Chan, Sam dan Tuti T. Sam. *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Nugroho, Riant. *Kebijakan Pendidikan yang Unggul*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003
- Tabrani, Rusyan, Dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Terry, Goerge. 1986. *Azas-azas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.