

Peningkatan Sistem Manajemen dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam di MTsN 11 Jombang

Dra. Umi Khoiriyah, M.Pd.I
MTsN 11 Jombang
Email: khoiriyahumi48@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan merupakan modal yang sangat penting bagi suatu bangsa untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi kebutuhan pembangunan di segala bidang. Tujuan dan arah pembangunan itu sendiri yaitu untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik dari yang sebelumnya dengan mengejar ketertinggalan di segala bidang. Dalam artikel ini akan dijelaskan tentang strategi peningkatan sistem manajemen dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan Islam di MTsN 11 Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau hitungan lainnya. Berdasarkan kajian pada penelitian ini disimpulkan bahwa pengelolaan lembaga madrasah harus didorong upaya peningkatan kesadaran bagi yang terlibat dalam pengelolaan tersebut. Selain itu, kualifikasi tenaga guru dan kegiatan dengan fasilitas yang memadai juga wajib menjadi program prioritas. Agar secara perlahan namun pasti bakal mendorong peningkatan mutu pendidikan Islam di madrasah.

Kata Kunci: Sistem Manajemen, Kualitas Pendidikan Islam

ABSTRACT

Education is a very important capital for a nation to create Human Resources (HR) for development needs in all fields. The goal and direction of development itself is to achieve a better level of life than before by catching up in all fields. This article will explain the management system improvement strategy in order to improve the quality of Islamic education at MTsN 11 Jombang. This research is a qualitative descriptive study. Qualitative research is research whose findings are not obtained through statistical procedures or other calculations. Based on the study in this study, it was concluded that the management of madrasah institutions must be encouraged by efforts to increase awareness for those involved in the management. In addition, teacher qualifications and activities with adequate facilities must also be a priority program. So that slowly but surely it will encourage the improvement of the quality of Islamic education in madrasah.

Keywords: Management System, Quality of Islamic Education

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan modal yang sangat penting bagi suatu bangsa untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi kebutuhan pembangunan di segala bidang. Tujuan dan arah pembangunan itu sendiri yaitu untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik dari yang sebelumnya dengan mengejar ketertinggalan di

segala bidang. Pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Nisoh, 2019). Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus menerus dilakukan pemerintah dalam rangka mempersiapkan peserta didik memasuki era globalisasi yang penuh tantangan, diperlukan pendidikan yang benar-benar dirancang sesuai dengan perkembangan zaman. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan zaman. Globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan menuntut adanya profesionalisme disegala aspek kehidupan. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Peserta didik pada era global saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk jasa, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Di Indonesia kualitas pendidikan dirasa masih rendah, terutama pendidikan yang bercirikan keislaman seperti madrasah. Salah satu faktor yang membuat kurang berkembangnya madrasah dalam konteks ini adalah manajemen pendidikan yang masih jauh dari harapan. Pemahaman perihal manajemen kurikulum, manajemen keuangan madrasah, manajemen administrasi madrasah, menjadi hal penting untuk diperhatikan. Kurangnya pemahaman terhadap manajemen madrasah dapat menyebabkan rendahnya kualitas madrasah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan Islam.¹

Efektivitas merupakan suatu dimensi tujuan manajemen yang berfokus pada hasil, sasaran, dan target yang diharapkan. Madrasah yang efektif adalah madrasah yang menetapkan keberhasilan pada *input*, *proses*, *output* dan *outcome* yang ditandai dengan berkualitaskannya komponen-komponen sistem tersebut. Dengan demikian, efektivitas madrasah bukan sekedar pencapaian sasaran atau terpenuhinya berbagai kebutuhan untuk

¹ Nurhayati Djamas, Madrasah Mandiri (Jakarta :Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan,2005), 4

mencapai sasaran, tetapi berkaitan erat dengan syaratnya, komponen- komponen sistem dengan mutu, dengan kata lain ditetapkannya pengembangan mutu madrasah.² Kualitas suatu madrasah dapat dilihat pada komponen pendidikan yang ada, baik itu pendidik, sarana dan prasarana, kurikulum, dan dana untuk pengelolaan pendidikan.

Bayak sekali faktor dari luar yang juga dapat memengaruhi kualitas pendidikan di madrasah, arus globalisasi dan informasi juga turut memberi pengaruh pada cara pandang masyarakat terhadap pendidikan, terutama pendidikan agama. Sehingga banyak masyarakat yang memomorduakan pendidikan agama. Padahal, pendidikan agama merupakan dasar dalam pelaksanaan aktivitas dalam kehidupan. Selain mendorong peserta didik dalam aspek keagamaan yang kuat, madrasah juga mendalami ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak kalah bila dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum yang sederajat.

Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Pada kesempatan ini, madrasah harus mampu mengubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada mutu semua aktivitas yang berinteraksi di dalamnya.

Kepala madrasah merupakan motivator, *event organizer* (eo), bahkan penentu arah kebijakan madrasah dan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki visi, misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu pendidikan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, dibutuhkan kepala madrasah yang memiliki kompetensi yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam rangka pemenuhan standar tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai kebijakan program pengembangan. Sedangkan untuk memberikan batasan atau kriteria pemenuhan standar, pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan antara lain UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam bab XI pasal 29 diuraikan tentang batasan dan tugas-tugas tenaga kependidikan yang salah satunya adalah kepala madrasah. UU ini kemudian diperkuat dengan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar

² Aan Komariah & Cipi Triatna, *Visionary Leadership* (Jakarta : Bumi Aksara,2006), 28.

Nasional Pendidikan (SNP) yang isinya antara lain memberikan ketentuan tentang syarat menjadi kepala madrasah. PP ini kemudian diperjelas dengan Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah, yang isinya menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan sosial. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah yaitu kompetensi manajerial.

Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi manajerial digabungkan dengan kompetensi teknis dan sosial kultural akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Salah satu komponen yang penting dalam kompetensi manajerial yaitu pemahaman terkait sistem manajemen madrasah yang dirasa sangat penting dalam penentu keberhasilan pendidikan di madrasah, oleh karena itu pada artikel ini akan dibahas mengenai peningkatan sistem manajemen dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau hitungan lainnya. Penelitian kualitatif dapat memberi rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan.

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Dalam penelitian ini peneliti terjun langsung melakukan segala proses penelitian untuk melakukan pengumpulan data seperti menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data.

C. PEMBAHASAN

1. Manajemen dan Fungsinya

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri.³ Pengelolaan tersebut dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki dan dikoordinir secara maksimal sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik.

Manajemen adalah salah satu titik krusial yang menentukan eksistensi dan prestasi sebuah lembaga pendidikan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam sudah seharusnya menata manajemennya secara modern dan profesional, sehingga proses pendidikan berjalan dengan sukses.⁴ Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan agar manajemen madrasah menjadi lebih efektif yaitu manajemen SDM, manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemen administrasi, manajemen sarpras, manajemen humas dan manajemen kerjasama.

Manajemen tidak akan berjalan dengan baik apabila dalam prakteknya tidak disertai dengan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Adapun beberapa fungsi manajemen yaitu terdiri dari fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi menggerakkan dan fungsi pengawasan.

1) Fungsi Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu hal penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam rangka mencapai suatu tujuan.⁵ Merencanakan adalah membuat suatu target-

³ Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 14

⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Kiat Melahirkan Madrasah Unggulan* (Yogyakarta: Diva Press, 2013), 85

⁵ Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2008), 13.

target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Keberadaan suatu rencana sangat penting bagi organisasi/lembaga pendidikan karena rencana berfungsi untuk:

- a. Menjelaskan dan merinci tujuan yang ingin dicapai.
- b. Memberikan pegangan dan menetapkan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Memberikan batas kewenangan dan tanggung jawab bagi seluruh pelaksana.
- d. Menghindari pemborosan.⁶

Terdapat tiga jenis perencanaan menurut jangka waktunya yaitu perencanaan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.¹¹

2) Fungsi Pengorganisasian

Penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisasian menjembatani kegiatan perencanaannya dengan pelaksanaannya. *Organizing* adalah pengelompokan kegiatan yang diperlukan yaitu penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi. *Organizing* dapat pula dikatakan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berguna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

3) Fungsi Menggerakkan

Penggerakan pada dasarnya merupakan fungsi manajemen yang kompleks dari ruang lingkupnya cukup luas serta berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen. Pentingnya pelaksanaan penggerakkan didasarkan pada alasan bahwa usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tak akan ada *output* yang konkrit yang dihasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang diusahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan *actuating* atau usaha yang menimbulkan *action* diorganisasikan dalam suatu tindakan *actuating* atau usaha yang menimbulkan *action*.

4) Fungsi Pengawasan

Pengawasan diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil tercapai. Menurut

⁶ Engkoswara dan Aan Komariyah, *Administrasi Pendidikan*, 94. 11

⁷ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, 8

Murdick, pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi atau lembaga pendidikan.¹⁷ Fungsi pengendalian/pengawasan merupakan suatu unsur manajemen untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang digariskan dan di samping itu merupakan hal yang penting pula untuk menentukan rencana kerja yang akan datang.

Oleh karena itu, pengawasan penting dilakukan oleh pimpinan untuk melihat adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang sudah dibuat serta berguna untuk menyusun program baru. Proses pengendalian dapat melibatkan beberapa elemen, yaitu:

1. Menetapkan standar kinerja.
2. Mengukur kinerja.
3. Membandingkan unjuk kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Mengambil tindakan korektif saat terdeteksi penyimpangan.

Selain fungsi yang dijelaskan di atas, terdapat fungsi lain, yaitu: *1. Planning 2. Organizing 3. Staffing 4. Directing 5. Leading 6. Coordinating 7. Motivating 8. Controlling 9. Reporting 10. Forecasting*. Akan tetapi tidak semua lembaga pendidikan atau perusahaan menerapkan sepuluh fungsi di atas, mungkin hanya beberapa saja yang digunakan seperti *planning, organizing, actuating, controlling, dan motivating*.

2. Bidang-bidang Manajemen di Madrasah

Dalam melaksanakan kegiatannya, madrasah memiliki berbagai garapan. Oleh karena itu, diperlukan keteraturan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut sehingga kegiatan itu termasuk ke dalam bidang garapan yang sesuai. Manajemen madrasah memiliki bidang-bidang manajemen sebagai berikut: 1) Manajemen kurikulum; 2) Manajemen kesiswaan; 3) Manajemen sumber daya manusia; 4) Manajemen sarana dan prasarana; 5) Manajemen keuangan; 6) Manajemen hubungan sekolah dan masyarakat; 7) Manajemen layanan khusus.

1) Manajemen Kurikulum

Kurikulum di madrasah merupakan penentu utama kegiatan sekolah. Berbagai kegiatan yang dilakukan di sekolah mulai dari dibukanya pintu sekolah sampai dengan

lonceng pulang. Demikian juga dengan peserta didik yang mulai masuk sekolah, mereka melakukan kegiatan belajar berdasarkan kurikulum yang berlaku dan selalu disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang. Kurikulum yang dirumuskan harus sesuai dengan filsafat dan cita-cita bangsa, perkembangan siswa, tuntutan dan kemajuan masyarakat. Pemahaman tentang konsep dasar manajemen kurikulum merupakan hal yang penting bagi para kepala sekolah yang kemudian merupakan modal untuk membuat keputusan dalam implementasi kurikulum yang akan dilakukan oleh guru. Manajemen kurikulum membicarakan pengorganisasian sumber-sumber yang ada di sekolah sehingga kegiatan manajemen kurikulum ini dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan program pendidikan tersebut peserta didik melakukan berbagai kegiatan belajar, sehingga mendorong perkembangan dan pertumbuhannya sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Dengan kata lain, dengan program kurikuler tersebut, madrasah menyediakan lingkungan pendidikan bagi peserta didik untuk berkembang. Dengan demikian kurikulum disusun sedemikian rupa yang memungkinkan peserta didik yang melakukan beraneka ragam kegiatan belajar. Kurikulum tidak terbatas pada sejumlah mata pelajaran, namun meliputi segala sesuatu yang dapat mempengaruhi perkembangan siswa.⁸

MTsN 11 Jombang telah ditetapkan menjadi Madrasah Pelaksana Kurikulum Merdeka, sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 3611 Tahun 2022 tentang Madrasah Pelaksana Kurikulum Merdeka Tahun Pelajaran 2022/ 2023. Sebagai Madrasah Piloting, MTsN 11 Jombang mempunyai tanggungjawab yang besar menjadi percontohan Madrasah yang mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Sebagai konsekuensinya, MTsN 11 Jombang mengoptimalkan peran seluruh warga Madrasah guna mensukseskan penerapan kurikulum merdeka.

Untuk langkah awal, MTsN 11 Jombang sudah mempersiapkan diri dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka dengan mengadakan Bimbingan Teknis dan Pendidikan dan Pelatihan terkait Implementasi Kurikulum Merdeka, baik secara tatap muka dengan mengundang nara sumber yang professional maupun secara daring melalui zoom meeting ataupun webinar secara mandiri. Hal ini guna membekali stake holder

⁸ Agustinus Hermino, *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter* (Bandung: Alfabeta, 2014), 33

terutama para guru dalam menerapkan kurikulum merdeka di MTsN 11 Jombang. Dalam kurikulum merdeka “Profil Pelajar Pancasila” yang terdiri dari enam dimensi karakter menjadi muara kegiatan pembelajaran. Enam karakter yang dimaksud adalah: 1. beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia; 2. berkebhinekaan global; 3. bergotong royong; 4. mandiri; 5. bernalar kritis; dan 6. kreatif. Pembentukan karakter tersebut menjadi fokus utama dalam kurikulum merdeka, sekolah membentuk karakter peserta didik melalui budaya sekolah berupa pembiasaan, dalam proses belajar mengajar atau kegiatan intrakurikuler, dan dalam Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila.

Pembentukan Profil Pelajar Pancasila melalui pembiasaan peserta didik, dimulai dari awal masuk sekolah yaitu dengan kegiatan rutin sholat dhuha berjamaah, berjabat tangan dengan guru, dilanjut membersihkan lingkungan kelas, saat istirahat antre membeli makanan di kantin, membuang sampah pada tempatnya, sampai pulang dengan tertib sesuai jadwal dengan tertib. Melalui kegiatan intrakurikuler di kelas, pembentukan Profil Pelajar Pancasila diimplementasikan secara implisit dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, yaitu berdoa sebelum belajar, memberi salam guru, menghormati guru dan teman, berdiskusi dalam kelompok, menyelesaikan tugas guru secara mandiri. Sedangkan dalam Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, diimplementasikan dalam kegiatan proyek yang sudah ditetapkan oleh sekolah secara terjadwal.

Selain program unggulan dalam bidang kurikulum berupa mengimplementasikan kurikulum merdeka, program unggulan kurikulum lainnya yaitu menuju “Madrasah Digital”. Sesuai visi MTsN 11 Jombang yang terkait “Madrasah Digital” yaitu terwujudnya generasi yang unggul dalam imtaq, berprestasi, berwawasan global, berwawasan lingkungan dan ramah anak. Berwawasan global diwujudkan dengan digitalisasi dalam penilaian atau evaluasi belajar siswa. Bentuk digitalisasi penilaian dimulai dari ujian atau asesmen berbasis smart phone, sampai pelaporan nilai juga menggunakan aplikasi “Raport Digital Madrasah”. Kedepannya MTsN 11 Jombang akan membuat website yang berisi informasi dan kegiatan sekolah, khususnya perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran.

2) Manajemen Kesiswaan

Manajemen peserta didik keberadaannya sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan karena peserta didik merupakan subjek sekaligus objek dalam proses transformasi ilmu dan keterampilan. Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan akan sangat bergantung dengan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik. Manajemen peserta didik merupakan penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai dari peserta didik itu masuk sampai dengan keluar dari suatu sekolah. Manajemen peserta didik adalah layanan yang memusatkan perhatian pada pengaturan, pengawasan, dan layanan peserta didik di kelas dan di luar kelas seperti pengenalan, pendaftaran, layanan individual seperti pengembangan keseluruhan kemampuan, minat, kebutuhan sampai ia matang di sekolah.

Manajemen kesiswaan merupakan kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan masalah kesiswaan di sekolah. Tujuan manajemen kesiswaan adalah menata proses kesiswaan mulai dari perekrutan, mengikuti pembelajaran sampai dengan lulus sesuai dengan tujuan institusional agar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Kegiatan manajemen kesiswaan meliputi perencanaan penerimaan murid baru, pembinaan siswa, dan kelulusan.

Terkait Penerimaan Peserta Didik Baru atau yang disebut PPDB, MTsN 11 Jombang dilakukan secara online melalui website MTsN 11 Jombang. Tim Kesiswaan dan Panitia PPDB membuat aplikasi khusus, kemudian aplikasi tersebut dibagikan kepada guru dan peserta didik melalui WhatsApp. Untuk selanjutnya disebarluaskan kepada masyarakat melalui media sosial diantaranya WhatsApp Group, Instagram, facebook dan you tube. Disamping melalui media sosial, panitia PPDB juga memasang baliho di tempat yang strategis dan mengedarkan brosur ke Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Bareng.

Selanjutnya terkait pembinaan siswa, MTsN 11 Jombang mempunyai standarisasi khusus yang selanjutnya disebut poin pelanggaran. Pembinaan di kelas dilakukan oleh guru mata pelajaran. Jika pelanggaran siswa dilakukan di luar jam pembelajaran, pembinaan dilakukan oleh wali kelas. Setelah wali kelas menangani, dan dirasa tidak ada perubahan. Selanjutnya dilakukan pembinaan secara khusus oleh guru Bimbingan Konseling. Pembinaan yang terakhir dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap siswa

yang melakukan pelanggaran berat. Sedangkan untuk siswa berprestasi secara akademis dan non akademis dilakukan pembimbingan secara intensif oleh guru dan juga oleh Pembina ekstrakurikuler. Pelatih dan Pembina ekstrakurikuler diambilkan dari dalam sekolah sendiri dan juga dari luar sekolah sesuai dengan keahlian. Khusus ekstrakurikuler Baca Tulis Al-Quran peminatnya adalah dari Pondok Pesantren. Untuk memacu semangat berprestasi siswa, Kesiswaan membentuk tim khusus yang menangani lomba baik secara *offline* maupun *online*. Pihak sekolah juga memberi penghargaan sebagai apresiasi kepada siswa yang berprestasi.

3) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencoba untuk mempelajari bagaimana peran bagian kepegawaian atau departemen personalia dalam pengelolaan sumber daya manusia sehubungan dengan telah berkembangnya profesi kependidikan yang didukung oleh Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Nomor 22 Tahun 2005 tentang Standar Isi, Peraturan Menteri Nomor 23 Tahun 2005 tentang Standar Kelulusan, dan Peraturan Menteri Nomor 24 Tahun 2005 tentang Pelaksanaan Standar Isi dan Standar Kelulusan dan beberapa peraturan lainnya yang dilahirkan untuk memperbaiki mutu pendidikan.

Di samping itu, perlu adanya penataan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang selama ini pola penataannya tidak memperhatikan konsep-konsep dasar dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia modern. Manajemen personil/anggota di sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen personil/anggota yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab akan keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah. Kesanggupan manajemen yang dituntut meliputi memperoleh dan memilih anggota yang cakap, membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas-tugas barunya, menggunakan anggota dengan lebih efektif, dan menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggota secara berkesinambungan.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap

dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Adapun komponen dari manajemen sumber daya manusia ini adalah sebagai berikut:

1. Recruitmen atau penarikan mulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang.
2. Placemen atau penempatan, yaitu proses penanganan pegawai baru yang sudah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberi pada bagian seksi mana mereka ditempatkan. Penugasan dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan lembaga.
3. Development atau pengembangan, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, menjadi anggota organisasi profesi dan lainnya.
4. Pengawasan atau evaluasi, merupakan aspek terakhir dalam penanganan pegawai. Pada tahap ini dimaksudkan bahwa pada tahap-tahap tertentu pegawai diperiksa, apakah yang mereka lakukan sudah sesuai dengan tugas yang seharusnya atau belum. Selain evaluasi atau penilaian juga dilakukan untuk mengetahui tingkat kenaikan kemampuan personel setelah mereka memperoleh pembinaan dan pengembangan.

4) Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/material bagi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Manajemen sarana dan prasarana dibutuhkan untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak dan tidak bergerak yang dibutuhkan untuk menunjang penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manajemen sarana dan prasarana merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan dan

pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kegiatan manajemen sarana dan prasarana meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, penginventarisasian, pemeliharaan dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan.

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen penting yang harus terpenuhi dalam menunjang manajemen pendidikan yang baik. Menurut ketentuan umum Permendiknas No. 24 tahun 2007, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah. Sarana pendidikan antara lain meja, kursi, papan tulis serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang termasuk prasarana antara lain halaman, taman, lapangan, gedung dan lain-lain. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, maka komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. Tujuan dari pengelolaan sarana dan prasarana sekolah ini adalah untuk memberikan layanan secara profesional berkaitan dengan sarana dan prasarana pendidikan agar proses pembelajaran bisa berlangsung secara efektif dan efisien.⁹

Sarana Pendidikan di MTsN 11 Jombang meliputi meja, kursi, papan tulis, komputer, printer, laptop, PC, alat praktikum IPA, IPS, agama dan peralatan olahraga seperti bola sepak, bola voli, bola basket, raket, net, shuttle cock, meja ping pong, dll. Sedangkan prasarana yang dimiliki MTsN 11 Jombang meliputi ruang kelas, kantor guru, kantor kepala madrasah, kantor PTSP, ruang BK, masjid, halaman depan dan belakang, lapangan sepakbola, gazebo, lab Bahasa, lab computer, perpustakaan, toilet, ruang satpam, tempat parkir, tempat pengolahan sampah, dll.

Pemeliharaan sarana dan prasarana di MTsN 11 Jombang terus dilakukan secara rutin secara berkala oleh sekolah. Disamping itu, MTsN 11 Jombang juga melakukan upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana dengan cara menggali potensi yang dimiliki oleh *stake holder* madrasah. Pihak MTsN 11 Jombang dan komite menjalin kerjasama dengan wali murid dan untuk menggalang dana terkait pembangunan taman sekolah dan green house. Kerjasama berikutnya dengan Muspika Kecamatan Bareng untuk membangun irigasi saluran air sungai di perbatasan MTsN 11 Jombang dan Dusun Kembang Tanjung. Kerjasama dengan PUPR Kabupaten Jombang yaitu membuat

⁹ Mustari, *Manajemen Pendidikan*, 213-114

sanitasi berupa pembangunan kamar mandi dan toilet siswa.

5) Manajemen Keuangan

Keuangan atau dana adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran sangat vital dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan-satuan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan. Mengingat peran vitalnya, dana harus dikelola dengan sebaik mungkin dengan pola-pola manajemen keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan dan standar akuntansi.

Manajemen pembiayaan sekolah adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan/ diusahakan secara sengaja dan sungguh-sungguh, serta pembinaan secara kontinu terhadap biaya operasional sekolah sehingga kegiatan pendidikan lebih efektif dan efisien serta membantu pencapaian tujuan pendidikan. Adapun prosedur manajemen keuangan sekolah adalah:

- (a). Dana masukan (input)
- (b). Budgeting (perencanaan anggaran)
- (c). Throwput (pelaksanaan proses/operasional)
- (d). Output (hasil usaha).

Tujuan utama manajemen keuangan sekolah adalah untuk menjamin agar dana yang tersedia dipergunakan untuk kegiatan harian sekolah dan menggunakan kelebihan dana untuk diinvestasikan kembali, memelihara barang-barang (aset) sekolah, dan menjaga agar peraturan-peraturan serta praktik penerimaan, pencatatan, dan pengeluaran uang diketahui dan dilaksanakan. Pada pelaksanaannya, manajemen keuangan sekolah dilakukan dengan mengacu pada empat prinsip. Yaitu dengan bertumpu pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Keadilan berarti besarnya pendanaan pendidikan (pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat) disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Efisiensi lebih mengarah pada perbandingan antara masukan dengan keluaran. Transparansi berarti adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan sekolah, baik dari segi sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaannya, dan pertanggung jawabannya semua harus jelas. Akuntabilitas publik berarti penggunaan keuangan sekolah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan rencana sekolah yang telah ditetapkan.

6) Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat

Manajemen hubungan masyarakat (Humas) adalah proses penelitian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian suatu kegiatan komunikasi yang disponsori oleh organisasi. Proses manajemen humas biasa dilakukan oleh seorang praktisi dalam kegiatan humas. Humas merupakan segala sesuatu yang terdiri dari semua bentuk komunikasi berencana, baik ke dalam maupun ke luar, untuk mencapai tujuan khusus, yaitu pengertian bersama.

Pada hakikatnya kualitas pendidikan tidak terlepas dari adanya bentuk kerjasama antara sekolah dan masyarakat. Lembaga pendidikan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dan sebaliknya masyarakat tidak akan maju tanpa adanya lembaga pendidikan. Agar penyelenggaraan lembaga pendidikan bisa maksimal maka perlu keterlibatan semua pihak baik pemerintah, keluarga dan masyarakat yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh sekolah. Oleh karena itu peran hubungan masyarakat (Humas) dalam suatu sekolah sangat dibutuhkan dan merupakan faktor intens dalam menjalin kerjasama dengan masyarakat.

Hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara lembaga pendidikan dan masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap kebutuhan dan praktik pendidikan dan pada akhirnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa yang menjadi tugas-tugas pokok atau beban kerja Humas suatu lembaga adalah:

- (a) Memberikan informasi dan menyampaikan ide (gagasan) kepada masyarakat atau pihak-pihak lain yang membutuhkannya.
- (b) Membantu pemimpin mempersiapkan bahan-bahan tentang permasalahan dan informasi yang akan disampaikan atau yang menarik perhatian masyarakat pada saat tertentu. Dengan demikian pemimpin selalu siap dalam memberikan bahan-bahan informasi yang terbaru.
- (c) Membantu pemimpin dalam mengembangkan rencana dan kegiatan-kegiatan lanjutan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat sebagai akibat dari komunikasi timbal balik dengan pihak luar, yang ternyata menumbuhkan harapan untuk penyempurnaan kebijakan atau kegiatan yang telah dilakukan oleh lembaga. Jadi jelaslah bahwa dalam kinerja Humas terdapat suatu usaha untuk

mewujudkan suatu hubungan yang harmonis antara suatu lembaga dengan masyarakatnya sehingga akan timbul opini publik yang menguntungkan bagi kehidupan lembaga tersebut.¹⁰

7) Manajemen Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus dilakukan untuk mendukung keberhasilan proses belajar mengajar. Keberhasilan proses belajar mengajar membutuhkan fasilitas lain untuk mencapainya. Keberhasilan belajar tersebut di antaranya harus ditunjang dengan pusat sumber belajar, pusat kesehatan sekolah, bimbingan konseling, dan kantin sekolah. Untuk menyelenggarakan layanan khusus tersebut dibutuhkan personil khusus pula. Namun, karena personil khusus tersebut tidak dapat diadakan, yang membantu pelayanan khusus ini adalah guru dengan proses belajar mengajar di kelas, tetapi secara khusus diberikan atau ditangani oleh kepala sekolah kepada para peserta didik agar mereka lebih optimal dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Kerjasama dengan instansi yang sudah dilakukan kesepakatan atau MOU secara tertulis adalah MTsN 11 Jombang dengan SMPN 1 Bareng, Puskesmas Bareng, Polsek Bareng, Koramil Bareng, MI Bareng, dan Pondok Pesantren Al Usmaniyah. serta Pondok Pesantren Bhakti Emak Bapak. Adapun kerjasama yang dilakukan berupa latihan Bersama Pramuka Peruga MTsN 11 Jombang dan SMPN 1 Bareng, pemeriksaan kesehatan siswa secara rutin oleh Puskesmas Bareng, sosialisasi tentang bahaya narkoba oleh Polsek Bareng, melatih siswa baris berbaris oleh Koramil Bareng, MTsN 11 Jombang menjadi tempat pelaksanaan AN-BK MI Bareng, membina ekstrakurikuler Baca Tulis Al-Qur'an oleh Pondok Pesantren.

MTsN 11 Jombang mengaktifkan kembali website madrasah dan media sosial resmi milik MTsN 11 Jombang yaitu website: mtsn11jombang.sch.id; instagram: [matsabela2020](https://www.instagram.com/matsabela2020); facebook: MTs Negeri 11 Jombang Jawa Timur; dan you tube: MTsN 11 Jombang. Tim web MTsN 11 Jombang bertugas mempublikasikan program, kegiatan, prestasi dan semua informasi terkait MTsN 11 Jombang. Dengan publikasi yang rutin, diharapkan dapat mengenalkan MTsN 11 Jombang kepada masyarakat lebih luas lagi.

¹⁰ Suryobroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 158-189.

3. Strategi Peningkatan Mutu Madrasah

Madrasah unggul (*effective school*) menjadi idaman semua umat khususnya orang Islam. Oleh karena itu mutu madrasah harus ditingkatkan. Ada beberapa alasan mengapa manajemen peningkatan mutu madrasah harus ditingkatkan. *Pertama*, madrasah ingin mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk memajukan madrasah. *Kedua*, madrasah ingin mengetahui kebutuhan lembaganya, khususnya input pendidikan yang akan dikembangkan dan kebutuhan peserta didik. *Ketiga*, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh madrasah lebih cocok untuk memenuhi kebutuhan madrasah karena pihak madrasah yang paling tahu apa yang terbaik bagi madrasah. *Keempat*, penggunaan sumber daya pendidikan lebih efisien dan efektif bilamana dikontrol oleh masyarakat dalam pengambilan keputusan madrasah \menciptakan transparansi dan demokrasi yang sehat (Shaleh, 2005).

Salah satu strategi untuk meningkatkan manajemen madrasah yaitu melalui Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah atau disingkat MPMBM. Ada dua hal mengapa peningkatan mutu pendidikan di Indonesia harus dilakukan dengan menggunakan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), yaitu: *pertama*, strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*, strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagaimana yang diharapkan. *Kedua*, pengelolaan pendidikan selama ini hanya bersifat "*macro-oriented*", diatur oleh jajaran birokrasi ditingkat pusat. Akibatnya banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat *macro* (pusat) tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya di tingkat *micro* (madrasah).

Konsep MPMBM adalah konsep yang menawarkan kerjasama yang erat antara tiga pihak yang terkait dengan penyelenggaraan madrasah, *pertama* madrasah, *kedua* masyarakat, dan *ketiga* pemerintah dengan tanggung jawabnya masing-masing. MPMBM ini berkembang didasarkan kepada suatu keinginan pemberian kemandirian kepada madrasah untuk ikut terlibat secara aktif dan dinamis dalam rangka proses peningkatan

kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya madrasah yang ada. Orientasi peningkatan mutu madrasah pada dasarnya peningkatan Proses Belajar Mengajar (PBM) di madrasah, sehingga madrasah yang telah menerapkan MPMBM mempunyai beberapa indikator:

- (1) lingkungan madrasah yang aman dan tertib,
- (2) madrasah mempunyai target mutu yang ingin dicapai,
- (3) madrasah mempunyai kepemimpinan yang kuat,
- (4) adanya harapan yang tinggi dari personil sekolah (Kepala Sekolah, guru, dan staf lainnya termasuk siswa) untuk berprestasi,
- (5) adanya pengembangan staf sekolah yang terus menerus sesuai tuntutan iptek,
- (6) adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif, dan pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan/perbaikan mutu, dan
- (7) adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid/masyarakat.

Mutu dalam MPMBM memiliki makna mutu proses dan mutu hasil. “Proses pendidikan” yang bermutu melibatkan berbagai input, seperti; bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi, dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Mutu “hasil pendidikan” mengacu pada prestasi yang akan dicapai oleh madrasah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa prestasi akademik maupun non akademik. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dan sebagainya.

Dari beberapa uraian yang ada, dapat dirumuskan strategi peningkatan mutu madrasah dalam MBM adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan basis data dan profil madrasah lebih presentatif, akurat, valid dan secara sistematis menyangkut berbagai aspek akademis, administratif (siswa, guru, staf), dan keuangan.

2. Melakukan evaluasi diri (*self asesment*) untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan mengenai sumber daya madrasah, personil sekolah, kinerja dalam mengembangkan, dan mencapai target kurikulum dan hasil-hasil yang dicapai peserta didik berkaitan dengan aspek-aspek intelektual dan ketrampilan, maupun aspek lainnya.

3. Berdasarkan analisis tersebut madrasah harus mengidentifikasi kebutuhannya dan merumuskan visi misi dan tujuan dalam rangka menyajikan pendidikan yang berkualitas bagi siswanya sesuai dengan konsep pembangunan pendidikan nasional yang akan dicapai. Hal penting yang perlu diperhatikan sehubungan dengan identifikasi kebutuhan dan perumusan visi, misi, dan tujuan adalah bagaimana peserta didik belajar, penyediaan sumber daya dan pengelolaan kurikulum termasuk indikator pencapaian peningkatan mutu tersebut.

4. Berangkat dari visi misi dan tujuan peningkatan mutu tersebut madrasah bersama-sama dengan masyarakat merencanakan dan menyusun program jangka panjang atau jangka pendek (tahunan termasuk anggarannya) (Umaedi, 1999).

Dengan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah diharapkan dapat memunculkan madrasah efektif, madrasah unggul dan madrasah berhasil. Mutu berkenaan dengan penilaian bagaimana suatu produk memenuhi kriteria, standar atau rujukan tertentu.

Dalam dunia pendidikan standar ini menurut Depdiknas (2001:2) dapat dirumuskan melalui hasil belajar mata pelajaran skolastik yang dapat diukur secara kuantitatif, dan pengamatan yang bersifat kualitatif, khususnya untuk bidang-bidang pendidikan social. Rumusan mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu dikembalikan pada rumusan acuan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan, sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.

Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandasan luas, nyata dan bermakna. Dalam kaitan dengan strategi yang akan ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat terkait dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi actual mutu pendidikan tersebut.

Telaah terhadap situasi aktual merupakan titik berangkat dalam menempuh perjalanan ke titik ideal yang didahului oleh suatu batas ambang sebagai landasan minimal, dan mencakup mutu pendidikan yang dipertanggungjawabkan serta yang ditandai oleh suatu tolok ukur sebagai suatu norma ideal. Sistem manajemen berbasis madrasah sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga sesuai dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Bertitik tolak pada kecenderungan ini penilaian masyarakat tentang mutu lulusan madrasah pun terus menerus berkembang.

Karena itu madrasah harus terus menerus meningkatkan mutu lulusannya dengan menyesuaikannya dengan perkembangan tuntutan masyarakat menuju pada mutu pendidikan yang di landasi tolok ukur norma ideal. Sistem manajemen berbasis madrasah sebagai wujud reformasi pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan budaya mutu. Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses dan out put pendidikan. Madrasah dapat dikatakan bermutu apabila prestasi madrasah khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (1) prestasi akademik yaitu raport dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan; (2) memiliki nilai nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya; dan (3) memiliki tanggungjawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk ketrampilan sesuai dengan dasar ilmu yang diterimanya di madrasah.

Memenuhi harapan mutu pendidikan yang tinggi diperlukan desentralisasi terhadap fungsi-fungsi manajemen madrasah untuk mengoptimalkan kebijakan pada tingkat manajemen madrasah dalam melaksanakan programnya. Desentralisasi fungsi-fungsi administrasi dan manajemen ini memberi kewenangan kepada kepala madrasah bersama seluruh personil madrasah untuk menentukan visi dan misi, menyusun perencanaan madrasah, membagi tugas kepada seluruh personal, memimpin penyelenggaraan program madrasah, melakukan pengawasan dan perbaikan sesuai dengan keperluan. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa peranan antara para profesional, orang tua, dan masyarakat saling melengkapi memenuhi tuntutan kualitas madrasah.

Deskripsi manusia seutuhnya menghendaki agar pendidikan yang diberikan meliputi berbagai kemampuan yang relevan dengan kebutuhan perkembangan manusia seutuhnya, yang dilandasi oleh dorongan untuk bertahan dalam hidup bersama dengan orang lain, maupun dorongan untuk berkembang. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam setiap konteks pendidikan harus selalu dapat diadaptasikan pada perubahan cepat yang terus menerus. Strategi peningkatan mutu pendidikan yang menuju pada pengembangan keterampilan yang relevan, nyata dan bermakna itulah yang diperlukan dalam kehidupan di masyarakat. Keetrampilan hidup bukan saja kompetensi dalam mengelola dirinya untuk tumbuh kembang seperti membaca menulis dan berhitung. Namun juga kompetensi menguasai berbagai pengetahuan, ketrampilan dalam berbagai situasi spesifik di rumah, ditempat kerja, di masyarakat dan bagaimana ia mengadakan relasi dengan orang lain (Syaiful, 2007:).

Keberhasilan suatu madrasah tidak hanya diukur dengan sejauh mana para siswanya dapat berhasil mengikuti Ujian Akhir Madrasah dengan nilai tinggi. Tetapi keberhasilan madrasah dapat diukur dengan indikator-indikator lain seperti, bagaimana kegiatan belajar mengajar dilaksanakan, bagaimana kompetensi guru dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut ditingkatkan, bagaimana fasilitas dan perlengkapan pembelajaran disediakan madrasah apakah mencukupi dan layak pakai, termasuk apakah madrasah dapat melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dengan baik.

Di bawah ini merupakan indikator keberhasilan bagi madrasah yang dianggap maju;

(a) Efektifitas proses pembelajaran bukan sekedar transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau mengingat dan menguasai pengetahuan tentang apa yang diajarkan melainkan lebih menekankan kepada internalisasi mengembangkan aspek kognitif, afektif, psikomotor dan kemandirian;

(b) Kepemimpinan Kepala Madrasah yang kuat, merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi tujuan sasaran melalui program yang dilaksanakan, secara berencana, bertahap, kreativitas, inovatif, efektif, dan mempunyai kemampuan manajerial;

(c) Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif; guru merupakan salah satu factor yang strategis pada suatu madrasah, dituntut mempunyai kreativitas dan keuletan dalam

mengelola pembelajaran, untuk menjadikan peserta didik aktif, kreatif melalui pengembangan kurikulum yang berlaku. Tenaga kependidikan sebagai pelayan teknis pendidikan mampu merespons isu-isu penting pendidikan sehingga madrasah tersebut dapat bersaing dalam hal mutu;

(d) madrasah mempunyai budaya mutu. Semua warga madrasah dengan didasari bahwa profesionalisme di bidangnya masing-masing sesuai dengan fungsi dan peran; madrasah mempunyai team work yang kompak, cerdas dan dinamis; kebersamaan merupakan karakteristik madrasah, karena out put pendidikan merupakan hasil kolektif warga madrasah bukan hasil individual menjadi persyaratan penting untuk memperoleh mutu yang kompetitif;

(e) madrasah mempunyai kemandirian; yaitu madrasah mempunyai kemampuan dan kesanggupan kerja secara maksimal dengan tidak selalu bergantung pada petunjuk atasan dan harus mempunyai sumber daya potensial dan yang kompeten di bidangnya masing-masing;

(f) Partisipasi warga madrasah dan masyarakat. Keterkaitan dan keterlibatan pada madrasah harus tinggi dilandasi rasa memiliki dan rasa tanggung jawab melalui loyalitas dan dedikasinya sebagai *stakeholders*;

(g) madrasah memiliki transparansi. Dalam pengelolaan madrasah, merupakan karakteristik yang ditunjukkan dalam pengambilan keputusan penganggaran dan perubahan untuk mengembangkan manajemen yang bermutu secara berkesinambungan;

(h) madrasah memiliki kemampuan perubahan (*management change*). Perubahan adalah hal yang mutlak terjadi, karena prinsip hidup adalah kesementaraan. Perubahan adalah peningkatan yang bermakna positif untuk lebih baik dalam pengembangannya pada masa pada masa mendatang untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara responsive dan antisipatif sesuai dengan kebutuhan;

(i) Madrasah melakukan evaluasi perbaikan yang berkelanjutan, dan merupakan proses penyempurnaan dalam peningkatan mutu keseluruhan, mencakup struktur organisasi, tanggungjawab, prosedur, proses dan sumberdaya;

(j) Madrasah mempunyai akuntabilitas sustainibilitas. Bentuk pertanggungjawaban harus dilakukan madrasah terhadap keberhasilan program yang telah dilaksanakan, serta untuk meningkatkan kinerja melalui penghargaan dan pemberian sanksi. Sustainibilitas

peningkatan mutu SDM, diversifikasi sumber dana, pemilikan asset yang menggerakkan income sendiri termasuk eksistensi madrasah;

(k) Out put madrasah penekannya pada lulusan yang mandiri dan “masagi” yaitu memenuhi syarat pekerjaan (qualified) yang sehat jasmani rohani, berakhlak mulia, baik, ramah, sopan, benar, jujur, taqwa, serta kreatif, aktif, inovatif, saling mengingatkan, saling mengasihi dan saling menyayangi (Syagala, 2007).

D. PENUTUP

Dari uraian panjang lebar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelolaan lembaga madrasah harus didorong upaya peningkatan kesadaran bagi yang terlibat dalam pengelolaan tersebut. Selain itu, kualifikasi tenaga guru dan kegiatan dengan fasilitas yang memadai juga wajib menjadi program prioritas. Agar secara perlahan namun pasti bakal mendorong peningkatan mutu pendidikan Islam di madrasah.

Selain itu, *output* yang dihasilkan harus berdasarkan suatu proses yang matang dan didukung oleh input yang baik pula. Kerjasama yang sinergi dalam mendukung proses penyelenggaraan dan peningkatan perguruan tinggi harus mendapat perhatian pemerintah, dunia usaha/ industri dan semua pengelola pendidikan. Memperhatikan aspek-aspek peningkatan mutu pendidikan dengan memperjelas visi, misi, pemanfaatan media elektronik, keterlibatan masyarakat, guru, peserta didik dan pemerintah dalam hal pengelolaan mutu pendidikan Islam. Dengan demikian, tuntutan terhadap mutu pendidikan Islam yang diharapkan memenuhi standar nasional, berkualitas dan siap terjun di masyarakat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, E., *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, Implementasi dan Inovasi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003.
- Nata, Abuddin, *Sejarah Pendidikan Islam Pada Periode Klasik dan Pertengahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Omar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Raharjo, “Madrasah sebagai The Centre of Excellence”, Makalah, dalam www.ditperta.net/annualconference/.../Makalah%20Rahardjo.doc, diakses tanggal 10 Agustus 2013.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Sekretariat Negara RI, UUD, *Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila, Garis-garis Besar Haluan Negara*.
- Uzer, Moh Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Yamin, Martinis, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2005.
- Yunus, Mahmud, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1996.
- Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Proyek Pembinaan Prasarana dan Sarana Perguruan Tinggi Agama/IAIN Jakarta, 1986.