

KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI MI ADDINIYAH JIYU MOJOKERTO

Mukhamad Jefri Angga Yuda
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto
email: jefri.angga16@gmail.com

Sigit Priyo Sambodo
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto
email:

Abstract: Leadership ranks at the top, namely an indicator of the progress of a school/ madrasah institution. The leadership of the school/madrasah principal is a very basic element in terms of the authority to make policies to improve the quality of education whose results can be used as an indicator of the progress of a school/madrasah. The leader is the spirit, the driving force for the progress of the madrasa in terms of empowering all existing resources, namely human resources and other resources to achieve their goals. Creativity arises as a result of empowering individuals. In the school context, the Principal must empower his staff, both educators and educational staff and their students, because empowerment will generate self-confidence in those who are empowered. This self-confidence will foster unexpected creativity. The problem that occurs is the lack of role of the school principal in improving the quality of education at MI Addiniyah Jiyu Kec. Kutorejo Kab. Mojokerto which until now has not been resolved in line with the complexity of environmental changes, both in terms of planning, organizing, implementing and supervising. The emergence of this problem is due to the not yet optimal empowerment of the Principal's raw input; empowerment of instrumental inputs which include curriculum, infrastructure, costs and human resources, plus the not optimal involvement of environmental inputs consisting of the community and stakeholders.

Keywords: Leadership, quality

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menempati urutan teratas yakni indikator kemajuan suatu lembaga sekolah/Madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan elemen yang sangat mendasar dalam hal kewenangan membuat kebijakan- kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang hasilnya dapat dijadikan indikator kemajuan suatu sekolah/madrasah. Pemimpin merupakan roh, motor penggerak bagi

kemajuan madrasah dalam hal pemberdayaan semua sumber daya yang ada, yakni sumber daya manusia maupun sumber daya yang lain untuk mencapai tujuannya.

Manajemen berbasis sekolah juga mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentuan keberhasilan tujuan pendidikan, karena MBS ini berfungsi mengontrol secara langsung kegiatan inti dan ekstra yang ada di sekolah. MBS juga akan memberikan kontribusi terhadap pembangunan sekolah khususnya siswa dan guru. Kegiatan inti dari manajemen berbasis sekolah yaitu bergerak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan melibatkan lingkungan sekolah dalam pengembangan mutu pendidikan. MBS juga berfungsi sebagai menekan kearah usaha pendidikan yang berhubungan dengan pertumbuhan semangat kinerja guru. Dalam hal ini manajemen berbasis sekolah (MBS) akan membentuk model bagaimana memmanage model penddidikan yang diperlukan. MBS atau manajemen berbasis sekolah memberikan kebebasan yang lebih besar dan sesuai dengan kondisi yang ada di sekolah tersebut. Serta fleksibilitas pada sekolah akan mendorong partisipasi masyarakat tentunya agar mampu meningkatkan kreatifitas, keterbukaan, jaringan solidaritas dan akuntabilitas yang memadai. Kemandirian yang dibentuk dari manajemen berbasis sekolah (MBS) juga diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki agar lebih optimal dan efisien. Selain itu sikap keluwesan juga memberikan kesempatan sekolah agar mampu memanfaatkan serta mengelola dan mengoptimalkan dalam usaha meningkatkan mutu sekolah. Diharapkan penggunaan lulusan oleh pihak luar atau stakeholder yang akan menggunakan sumber daya manusianya akan mampu dapat bersaing dengan baik.¹ Maka sebagai kebijakan dari MBS dengan cara membuka ruang terbuka supaya dapat

¹ Sri Nurabdiah Pratiwi, *Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah* Jurnal Edutech Vol.2 No. 1 Tahun 2016

mengembangkan potensi yang dimiliki dan diberikan oleh pihak sekolah. Penerapan manajemen berbasis sekolah tidak lepas dari dukungan seorang pemimpin dimana pemimpin ini akan bertugas mengontrol dan mengelola pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Seorang Pemimpin di dalam organisasi pendidikan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah berfungsi sebagai manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang keberhasilan pendidikan serta segala bidang kehidupan. Peran dan fungsi kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya akan membentuk kapasitas intelektual, emosional, spritual dan sosial hubungan masyarakat kepala sekolah dimana berpengaruh besar terhadap efektivitas kepemimpinannya. Pengetahuan ilmu dalam memimpin suatu organisasi pendidikan memberikan keluasan fikiran, serta kewibawaan serta perluasan relasi komunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang “Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah”. Untuk menjawab fokus penelitian tersebut dibutuhkan sub fokus untuk mempertanyakan bagaimana peran dan strategi kepala sekolah dalam memajemen sekolah dan meningkatkan motivasi kerja guru. Fokus serta sub fokus yang demikian berbentuk eksplanatori lebih mengarah ke penggunaan studi kasus. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah lapangan atau keadaan tertentu, data yang diperoleh diklasifikasikan atau dikelompokkan setelah datanya lengkap, kemudian dibuat kesimpulan. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian, dengan cara

deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²

PEMBAHASAN

A. Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan paradigma yang di adopsi dari Amerika Serikat serta dimaknai sebagai proses reformasi pendidikan yang sangat mengutamakan pengelolaan sekolah secara Mandiri dengan optimalisasi sumberdaya yang ada serta alokasi yang disesuaikan dengan skala prioritas.³

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan desentralisasi kewenangan perihal pembuatan keputusan ke tingkat sekolah. Menurut Sudarwan Danim mendefinisikan Manajemen Berbasis Sekolah sebagai suatu proses komunitas dalam sekolah bekerja dengan cara menerapkan kaidah otonomi, akuntabilitas, partisipasi, sustainability agar mencapai derajat sekolah yang bermutu agar mencapai tujuan pendidikan.⁴

Adanya reformasi di bidang pendidikan suatu Manajemen Berbasis Sekolah harus diterjemahkan serta diaplikasikan di sekolah serta dapat dirasakan manfaatnya bagi seluruh masyarakat. Menerjemahkan inovasi manajemen pendidikan sangat tidak mudah serta tidak murah. Ide-ide besar biasanya ingin dilaksanakan dalam waktu instan. Sedangkan mekanisme pencapaian efektifitas serta efisiensi Manajemen Berbasis Sekolah bukanlah sesuatu yang mudah. Satu sisi yang harus diperhatikan kepala sekolah bersama staf bahwa

² J. Yusuf, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru...* (Skripsi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2020) 52

³ Sri Nurabdiah Pratiwi, *Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah* Jurnal Edutech Vol.2 No. 1 Tahun 2016

⁴ Ade Andriyan, *Optimalkan Penerapan dan Pengolahan Manajemen Berbasis Sekolah: Literatur Review*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Tahun 2022, 14-27.

sekolah harus siap merespons perubahan tatanan sosial di masyarakat. Bahkan, sekolah juga harus melahirkan keputusan yang dapat mempengaruhi masyarakat. Untuk menjadi sesuatu yang dapat mempengaruhi masyarakat, sekolah harus menjadi suatu sistem terbuka serta sarat akan akuntabilitas.⁵

B. Kinerja Guru

Guru, salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki posisi yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Karena fungsi utama guru, merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Di samping itu kedudukan guru di dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis serta menentukan. Bersifat strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman serta keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilih serta memilah bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya didalam merencanakan atau merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan, menilai pencapaian tujuan serta sasaran. Dengan demikian jika dikaitkan dengan sekolahan maka pengukuran kinerja merupakan instrument bagi peningkatan mutu penginformasian kualitas kerja para pengelola sekolah. Guru merupakan komponen berpengaruh terhadap terciptanya proses serta hasil pendidikan yang ber kualitas.

⁵ Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Integrasi Kurikulum di MTS Bilingual Muslimat NU Sidoarjo*.

Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional serta berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru serta berujung pada guru pula. Namun demikian, posisi strategi untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh peran dari kinerja guru.⁶

C. Gambaran Umum Tentang Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada MI Addiniyah Jiyu

Kinerja adalah kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum. Bisa dikatakan bahwa pendidik bisa dikatakan produktif dalam bekerja apabila mampu menghasilkan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Ya sudah mbak, terlihat dengan hasil kerjanya. kinerja itu dapat dilihat dari hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan.

Jika dilihat dari kinerja pada tenaga pendidik dan kependidikan di MI Addiniyah Jiyu sudah baik, semua pendidik dan tenaga kependidikan mampu melakukan tugasnya dengan disiplin. Strategi yang diberikan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik di MI Addniyah. Berikut ini hasil wawancara dengan kepala madrasah:

“Strategi yang saya gunakan adalah tidak lain dengan cara sering mengikutkan, baik pendidik dan tenaga kependidikan untuk

⁶ Iklim, D. a N., & Di, O. (2014). *Meningkatkan Kinerja Guru*. In *Jurnal Sosio e-KONS* (Vol. 6, Issue 1).

mengikuti pembinaan, selain itu juga saya terapkan system pemberian (reward) hadiah kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan jika bisa menjaga kedisiplinan dan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun sebaliknya jika seluruh pendidik dan tenaga kependidikan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik maka tidak segan-segan akan saya beri hukuman (punishment). Hal itu berlaku pada siapa saja. “saya” tidak pernah pandang bulu (membeda-bedakan). Jadi jika melanggar maka pasti akan mendapatkan hukumannya”.

D. Cara Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.

Dengan cara menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan di MI Addiniyah Jiyu Kec. Kutorejo Kab. Mojokerto sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya mas. Karena hal ini dapat dilihat berdasarkan lulusan yang diselesaikan saat di perkuliahan, atau jurusan sesuai dengan mata pelajaran yang diambil. Jadi 90 % pendidik dan tenaga kependidikan di MI Addiniyah Jiyu sudah dapat dikatakan professional dan linier dalam mata pelajaran yang diampunya. Namun ada beberapa pendidik atau tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu tetapi memiliki keahlian atau skill mumpuni dibidang tertentu. Oleh karena itu, saya menempatkan beliau sesuai skill atau kemampuan yang dimilikinya.

Strategi yang saya gunakan adalah tidak lain dengan cara sering mengikutkan, baik pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pembinaan, selain itu juga saya terapkan system pemberian (reward) hadiah kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan jika bisa menjaga kedisiplinan dan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun sebaliknya jika seluruh pendidik dan tenaga kependidikan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik maka

tidak segan-segan akan saya beri hukuman (punishment). Hal itu berlaku pada siapa saja. Tidak pernah pandang bulu (membedakan). Jadi jika melanggar maka pasti akan mendapatkan hukumannya.

Pengelompokkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini sudah sesuai tapi memang tidak bisa dipungkiri ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sesuai, namun hal ini saya tempatkan sesuai dengan skill yang di miliki.

“Bisa dilihat dari kedisiplinannya atau kerja yang dilakukannya. Kedisiplinan bisa dilihat dari absensi kehadiran kesekolah atau masuk dalam ruang kelas, sedangkan hasil kerja bisa dilihat dari kesiapan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

D. Pembinaan Yang Dilakukan Kepada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah/Madrasah Ini Untuk Meningkatkan Kinerjanya

Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu di lakukan setiap tahun ada beberapa kali untuk memberikan dorongan semangat, support agar dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan.

Kepala madrasah juga mengadakan pertemuan setiap satu bulan sekali untuk melakukan pembinaan, didalam sekolah ini memang saya selalu berusaha menyediakan waktu untuk mengadakan pertemuan dengan semua pendidik dan tenaga pendidikan yang ada.ndi dalam pertemuan ini saya berusaha untukmemberikan semangat kerja untuk selalu mempunyai peluang tersebut dapat diapresiasi berbagai hal dengan sebaik mungkin

Kepala madrasah juga mengarahkan kepada pendidik dan tenaga pendidik. agar pendidik dan tenaga pendidik dpaat meningkatkan kinerja. terkait pengarahan itu saya selalu berikan kepda semua pendidik dan tenaga pendidik hampir pada setiap kegiatan bahkan waktu rapat. Dalam

memberikan Dalam memberikan Pengarahan itu juga saya sisipi dengan dukungan hal ini merupakan salah satu strategi juga dalam meningkatkan kinerja. Saya tidak henti-hentinya untuk selalu memberikan pengarahan pada seluruh pegawai yang ada di sekolah ini. pengarahan itu tidak lain adalah selalu berusaha untuk menanamkan sikap jujur dan rasa kepercayaan yang dipupuk mulai dari awal. Dari situlah nanti akan timbul rasa saling adanya penuh menghormati antar pegawai.

Kepala madrasah menjelaskan hal yang sudah dilakukaN dalam memberikan pengarahan untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tengaa pendidikan. kepala sekolah memperlakukan pegawai dengan sangat baik. Sikap bertindak ramah dan penuh perhatian kepada semua pegawai membuat beliau sangat dihormati dan disegani, selain itu kepala sekolah memang sangat sabar dalam membimbing kami sebagai pegawai. Walau demikian beliau sebagai pemimpin sangat ringan tangan dan tidak memandang status jabatan. Maka dari itu hal tersebut menjadikan saya tidak sungkan untuk sering melakukan komunikasi terkait hal yang saya kurang mengerti

E. Langkah Memantau Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Dengan melakukan Komunikasi yang saya lakukan secara intens merupakan salah satu cara pendekatan dengan pendidik dan tenaga kependidikan di MI Addiniyah Jiyu. Komunikasi yang biasanya diawali dengan “guyonan” akan tidak terasa menjadikan perbincangan cair dan di dalamnya bisa saya sisipi dengan semangat/motivasi. Hal ini saya lakukan dengan tujuan untuk memberikan dorongan atau semangat kerja kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Serta mempengaruhi kerja pendidik dan kependidikan lebih baik lagi dari sebelumnya. Selain itu mengadakan pertemuan, Di dalam pertemuan ini saya berusaha untuk memberikan semangat kerja untuk selalu mempunyai peluang sebaik mungkin. Peluang tersebut dapat diapresiasi berbagai hal dengan sebaik mungkin.

KESIMPULAN

Strategi kepala madrasah dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga pendidikan, yaitu: pemberdayaan pendidik dan tenaga pendidikan, penyelesaian tugas, penerapan prinsip kepemimpinan, kerjasama yang baik. Faktor yang menghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fabiana Meijon Fadul. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Integrasi Kurikulum di MTS Bilingual Muslimat NU Sidoarjo*. 2019.
- J. Yusuf, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, Skripsi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2020
- Ade Andriyan, *Optimalkan Penerapan dan Pengolahan Manajemen Berbasis Sekolah: Literatur Review*, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Tahun 2022
- Iklm, D. a N., & Di, O. *Meningkatkan Kinerja Guru*. In *Jurnal Sosio e- KONS* Vol. 6, Issue1. 2014.
- Sri Nurabdiah Pratiwi, *Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah*, *Jurnal Edutech* Vol.2 No. 1 Tahun 2016