



IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU AQIDAH AKHLAK

Masjulumila¹, Erjati Abas², Riakun Iqbal³

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : masjulumila95@gmail.com

Abstract:

The purpose of this research is to find the implementation of madrasah-based management in each centralized function in an effort to improve the quality of learning the Aqidah Akhlak subject at SD N 135 OKU Bandar Agung. This research was conducted at SD N 135 OKU Bandar Agung. This research is a qualitative descriptive field research or evaluation of how to implement madrasah management in an effort to improve the quality of learning the Aqidah Akhlak subject at SD N 135 OKU Bandar Agung. The results of this study are 1) management of curriculum and teaching programs, management of teaching staff, student management, financial management, management of facilities and infrastructure and management of school-community relations. Basically the implementation of madrasah-based management in these various fields has been going well. 2) Supporting and Inhibiting Factors include: The bureaucracy is still involved in the evaluation process at SD N 135 OKU Bandar Agung, it is proven that there are still joint semester exams and national exams. Even though in KTSP the completeness of the basic competencies has been carried out by the respective subject teachers, the teacher's lack of creativity in choosing learning approaches, models, methods and strategies, the lack of teachers in making learning equipment, and the number of hours of learning that is still lacking when in the learning process will be implemented contextual methods.

Keywords: Management Implementation, Teacher Performance.

Abstrak:

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menemukan pelaksanaan implementasi manajemen berbasis madrasah pada setiap fungsi yang di desentralisasikan dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran mata pelajaran Aqidah Akhlak di SD N 135 OKU Bandar Agung. Penelitian ini dilakukan di SD N 135 OKU Bandar Agung, Penelitian ini adalah penelitian lapangan bersifat deskriptif kualitatif atau mengevaluasi bagaimana implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran mata pelajaran Aqidah Akhlak di SD N 135 OKU Bandar Agung. Hasil Penelitian ini adalah 1) manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen tenaga pendidikan, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemensarana dan prasarana dan manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat. Pada dasarnya implemetika manajemen berbasis madrasah di berbagai bidang tersebut sudah berjalan dengan baik. 2) Faktor Pendukung dan Penghambat antara lain: Masih ikut campurnya birokrasi dalam proses evaluasi di SD N 135 OKU Bandar Agung, ini terbukti masih adanya ujian semester bersama dan ujian nasional. Padahal dalam KTSP ketuntasan kompetensi dasar sudah dilakukan oleh guru mata pelajaran masing-masing, kurangnya kreativitas guru dalam memilih pendekatan, model, metode dan strategi pembelajaran, kurangnya guru dalam

membuat perlengkapan pembelajaran, dan jumlah jam pembelajaran yang masih kurang manakala dalam proses pembelajaran akan diterapkan metode-metode kontekstual.

Kata Kunci: Implementasi manajemen, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu, kemajuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi (Yusnidar, 2014). Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing (Lolita, 2022). Di Indonesia, sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya pada Bab II Pasal 3 bahwa: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban manusia yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggungjawab" (Khunaifi & Matlani, 2019).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun manusia seutuhnya (Octavia, 2020). Kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan madrasah. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah (Latifah et al., 2021). Berhasil atau tidaknya suatu madrasah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan setiap komponen madrasah salah satunya adalah guru. Selain itu perilaku kepala madrasah juga harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Warisno & Hidayah, 2021).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari perangkat dan elemen yang saling berhubungan. Kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum, sarana, dan prasarana merupakan bagian dari struktur internal sekolah. Semua perangkat tersebut sangat membutuhkan pada kepemimpinan seorang kepala sekolah (Masruroh et al., 2022). Seorang kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan dengan tujuan yang telah ditetapkan salah satunya adalah terbentuknya peserta didik yang berilmu

dan berakhlakul karimah (Nurafni et al., 2022). Untuk mewujudkan salah satu tujuan tersebut maka peran seorang guru sangatlah signifikan, oleh karenanya dibutuhkan para guru yang memiliki kompetensi unggul baik secara keilmuan (kompetensi profesional) maupun kompetensi dalam proses pembelajaran (kompetensi pedagogik), dan kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam upaya peningkatan kompetensi-kompetensi tersebut. Sebagai agen perubahan dalam sekolah, peranan aktif dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dibutuhkan keberadaannya (Minsih et al., 2019). Kepala sekolah harus mampu memimpin secara efektif sebagai seorang pemimpin .

Perwujudan baik dari kepemimpinan kepala sekolah adalah perpaduan bakat dan pengalaman berkepemimpinan agar siap menghadapi situasi yang berubah-ubah karena didalamnya terjadi hubungan antar manusia yang tidak bisa dihindari (Warisno, 2017). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia harus memiliki kemampuan menumbuhkan suasana organisasi yang positif di mana seluruh komponen di dalam sekolah dapat saling bekerja sama untuk menggapai tujuan maupun sasaran organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Purba et al., 2021). Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolahnya; berikut beberapa faktor dalam pencapaian tersebut: 1) mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan), dan pengawasan; 2) mampu beradaptasi dengan perubahan; 3) mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan; dan 4) mampu mencapai tujuan yang ditetapkan lembaga. Kaitan dalam aspek ini, pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasinya (Najirah et al., 2021). Kepemimpinan dapat juga dianggap penting jika mampu secara efektif dan dilakukan dengan cara yang tepat dalam mengelola maupun memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota, dalam hal ini yaitu guru. Maka dari itu, untuk mengendalikan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memaksimalkan perilaku yang bernilai positif dan meminimalkan perilaku yang bernilai negatif, menguasai penuh masalah-masalah tidak terduga yang tiba-tiba muncul ketika bekerja dan menemukan cara-cara yang tepat untuk penyelesaiannya, mempelajari perubahan-perubahan yang ada di sekitarnya serta menggunakannya untuk kepentingan organisasi, menciptakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, dan terakhir, membimbing, melatih, dan mengasah setiap anggota.

Dalam mewujudkan dan peningkatan kompetensi guru memerlukan usaha bersama dan menyeluruh yang membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. Guru profesional pada dasarnya adalah pengajar dan pendidik yang telah memenuhi syarat serta kompetensi untuk melakukan tanggung jawab pendidikan. Kompetensi berasal dari istilah *competency*, yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan. Kompetensi diartikan sebagai (wewenang) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu perkara, sebagaimana dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Ndepol, 2022).

Kompetensi adalah tugas yang cukup untuk memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk posisi seseorang. Kompetensi juga mengacu pada informasi, keterampilan, dan prinsip-prinsip dasar yang di representasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. Pengertian kompetensi ini juga mencakup suatu profesi, misalnya guru atau tenaga pengajar, oleh karena itu kompetensi guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara benar, atau pada kemampuan dan wewenang seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru (Latiana, 2019).

Suka atau tidak, guru akan selalu memainkan peran kunci dalam menentukan baik atau tidaknya seorang siswa menerima pendidikan. Dalam ranah pembangunan bangsa dan negara, guru harus senantiasa berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang prospektif. Guru adalah orang terpenting kedua dalam kehidupan anak setelah orang tua dalam mendidik dan mengawasi mereka menuju tujuan pendidikan dan kehidupan mereka. Karena gurulah yang mempengaruhi kinerja siswa, seorang guru harus senantiasa memiliki dedikasi yang tinggi dan profesi yang dipilihnya bukanlah pekerjaan sampingan. Berdasarkan hal tersebut, kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam proses pendidikan (Harapan et al., 2022). Sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan yang mempunyai kewenangan penuh atas proses pendidikan, termasuk mengerahkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, khususnya guru, seperti yang dilakukan kepala sekolah. Menurut penilaian awal, SD 1 telah mengalami perubahan yang signifikan selama kepemimpinan. Kepala Sekolah saat ini, terbukti dari peningkatan fisik sekolah dan kinerja akademiknya. Begitu pula terhadap kemampuan pedagogik dan profesional guru yang meningkat. Sebab, dalam menyikapi persoalan eksistensi global, tugas dan tanggung jawab guru ke depan akan semakin rumit, memaksa guru untuk senantiasa meningkatkan dan mengubah pemahaman kompetensinya. Untuk mengembangkan proses pembelajaran, guru harus lebih dinamis dan inovatif. Di masa depan, pengajar memiliki informasi dan pengetahuan paling mutakhir dan akurat tentang berbagai informasi dan pengetahuan yang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di alam semesta ini.

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab atas maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang Kepala Madrasah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan madrasah maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya (Mukti et al., 2022). Oleh karena itu, Kepala Madrasah di tuntutan untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahannya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidikan sesuai peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro samapai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan tingkat sekolah. Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemenpendidikan. Sebagai pemimpin

di sebuah lembaga, ia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan kearah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Madrasah mampu memberdayakan guru, tenaga kependidikan dan seluruh warga sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.

Kepala Madrasah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya. Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, sebab salah satu diantara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan mutu guru. Berkaitan dengan Kepala Madrasah mempunyai peranan penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas Kepala Madrasah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas. Dalam meningkatkan profesionalisme guru Kepala Madrasah harus memiliki berbagai macam bentuk strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah (Murtafiah, 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau (*field research*) yaitu dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya (Karsono, 1996). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Secara metodologis diketahui bahwa penelitian kualitatif berakar pada latar belakang alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif analitis data secara induktif (Moleong, 2002). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: metode wawancara, metode observasi dan Metode dokumentasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Proses analisa data kualitatif menurut Mathew B. Miles dan A. Michael Huberman (dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi), melalui proses yaitu reduksi data , Display (penyajian data) dan verifikasi (Menarik Kesimpulan)(Masri Singarimbun, 1989).

HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah di SD N 135 OKU Bandar Agung**
 - 1. Manajemen Kurikulum dan Program Pngajaran**

Kurikulum yang dipakai di SD N 135 OKU Bandar Agung adalah kurikulum yang dibuat oleh pemerintah pusat yaitu kurikulum Standar yang berlaku secara Nasional. Sedangkan kurikulum muatan lokal yang dipakai untuk kondisi madrasah pada umumnya sangat beragam. Oleh karena itu dalam implementasinya, madrasah dapat mengembangkan (memperdalam, memperkaya dan memodifikasi, namun tidak mengurangi isi kurikulum yang berlaku secara nasional). Madrasah boleh memperdalam kurikulum, artinya apa yang dikerjakan boleh dipertajam dengan aplikasi yang bervariasi. Madrasah juga dibolehkan memperkaya apa yang dikerjakan, artinya apa yang diajarkan boleh diperluas dari yang harus dan seharusnya dan yang dapat diajarkan. Demikian juga madrasah boleh memodifikasi kurikulum, artinya apa yang diajarkan boleh dikembangkan agar lebih kontekstual dan selaras dengan karakteristik peserta didik. Selain itu madrasah juga diberikan kebebasan untuk mengembangkan kurikulum muatan lokal. Proses pembelajaran merupakan kegiatan utama SD N 135 OKU Bandar Agung. Madrasah diberikan kebebasan memilih pendekatan, model, strategi, metode, teknik dan taktik pembelajaran yang paling efektif, sesuai dengan karakteristik siswa, karakteristik guru, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di madrasah. Secara umum, pendekatan, model metode dan strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran yang menekankan pada keaktifan belajar siswa, bukan pada keaktifan mengajar guru. Oleh karena itu cara-cara belajar siswa aktif misalnya pembelajaran aktif, pembelajaran kerja sama dan *kuantum learning* (sesuai kemampuan anak) perlu diterapkan.

Madrasah diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, khususnya evaluasi yang dilakukan secara internal. Evaluasi internal ini dilakukan oleh madrasah untuk memantau proses melaksanakan dan untuk mengevaluasi hasil program-program yang telah dilaksanakan. Evaluasi semacam ini sering disebut evaluasi diri. Evaluasi diri harus jujur dan transparan agar benar-benar dapat mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Evaluasi di SD N 135 OKU Bandar Agung dilakukan dua kali dalam tiap-tiap semester. Evaluasi ini dilakukan untuk melihat target yang diharapkan. Kurikulum tingkat satuan pendidikan SD N 135 OKU Bandar Agung disesuaikan dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat, dan peserta didik. Di SD N 135 OKU Bandar Agung sudah menggunakan proses pembelajaran yang diselenggarakan secara interaktif, namun sebagian guru masih lebih menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran khususnya pada mata pembelajaran Pendidikan Agama Islam yang meliputi Fiqih, AL-Qu'ran Hadits, Aqidah-Akhlak dan Sejarah Kebudayaan Islam. Proses pembelajaran pada mata pembelajaran ini masih kurang membangkitkan kreatifitas dan aktifitas murid, sehingga sering anak merasa bosan dan jenuh. Sebagian guru kurang memotivasi didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Selain itu dalam proses pembelajaran pendidik juga sudah memberikan keteladanan.

2. Manajemen Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Tenaga kependidikan di SD N 135 OKU Bandar Agung meliputi tenaga pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laporan, dan teknisi sumber belajar. Manajemen tenaga kependidikan antara lain : (1) inventarisasi pegawai, (2) pengusulan formasi pegawai, (3) pengusulan pengangkatan, kenaikan tingkat, kenaikan berkala dan mutasi; (4) mengatur usaha kesejahteraan dan (5) mengatur pembagian tugas. Menciptakan manajemen ketenagaan pendidikan yang efektif merupakan tanggung jawab seluruh unsur madrasah, baik tenaga edukatif (guru), tenaga administratif dan lebih-lebih kepala madrasah. Untuk dapat mewujudkan tenaga kependidikan yang handal dan efektif dalam suatu lembaga pendidikan sehingga dipandang sebagai tenaga kependidikan yang profesional, dibutuhkan pemimpin yang juga handal dan juga efektif. Manajemen ketenaga, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hadiah dan sanksi (*reward and punishment*), hubungan kerja, sampai evaluasi kinerja tenaga kerja madrasah (guru, tenaga administrasi, laporan dan sebagainya) dapat dilakukan oleh madrasah kecuali yang menyangkut pengupahan/ imbal jasa dan rekrutmen guru pegawai negeri sipil, yang saat ini masih ditangani oleh birokrasi di atasnya.

a. Kepala Madrasah

Kepala SD N 135 OKU Bandar Agung saat ini dijabat oleh Bapak H. Ma'ruf Abidin, M.Si pendidikan terakhir sarjana Strata 2, Mempunyai karakter sifat kepala madrasah yang kuat, mampu mengordinasi manajemen dan sebagian karakter kepala madrasah yang efektif sudah dimiliki kepala madrasah.. Hal ini adalah ciri-ciri yang ada dalam kepemimpinan visioner dan transformasional yaitu mempunyai, memahami visi dan MASI, tujuan dan sasaran dan implementasi visi (perencanaan dan pelaksanaan).

b. Guru

Pada tahun 2022, SD N 135 OKU Bandar Agung mempunyai guru sebanyak 34 orang dan termasuk guru tetap di SD N 135 OKU Bandar Agung. Pendidik di SD N 135 OKU Bandar Agung memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1). Pendidik di SD N 135 OKU Bandar Agung mempunyai latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Yang mendapat sertifikat profesi guru untuk SD N 135 OKU Bandar Agung sudah ada 6 orang. Selain itu dalam proses pembelajaran, pendidik di MAS juga sudah memberikan keteladanan. Ukuran ideal seorang guru sangat tergantung pada kemampuan dan pengalaman intelektualitasnya. Guru harus memiliki "*Skill labour*" yaitu tenaga terdidik atau terlatih dengan kebiasaan baik, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan subjek didik. Guru merupakan figur dalam penyuksesan pendidikan bagi anak didik, bahkan guru dituntut harus memiliki akhlak yang baik seperti diajarkan oleh Rasulullah SAW.

Muhammad 'abd Qodir Ahmad menunturkan bahwa rasul sosok yang pendidik, para sahabat sebagai subjek didik kala itu menangkap teladan yang luhur pada dirinya, berakhlak baik, memiliki ilmu dan memiliki keutamaan dalam semua gerak-geriknya. Jika seorang pendidik mempunyai karakter seperti diatas, akan disenangi oleh peserta didik, dengan sendirinya akan disenangi ilmu yang akan di ajarkannya.

c. Staf

Manajemen ketenagaan MAS dala staf administrasi (pegawai tata usaha/TU), staf perpustakaan, laboratorium, penjaga atau satuan keamanan danpesuruh mengalami peningkatan jumlah karyawan 4 orang yaitu kepala TU 1 orang, Staf TU 1 orang, dansatpam 2 orang, tingkat pendidik masing-masing S1.

Perekrutan ketenagaan kependidikan MAS sesuai dengan kebutuhan yang ditargetkan. Dalam pengembangan profesi ketenagaan kependidikan juga diperhatikan, bisa di lihat ada kesempatan bimbingan uuntuk studi lanjutan pelatihan keprofesionalan. Ketenangan guru terutama menunjang dalam keberhasilan proses pembelajaran maka dalam hal ini hendaklah menjadi perhatian utama dalam peningkatkan mutu madrasah.

3. Manajemen Kesiswaan

Manajemen bidang kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan kesiswaan agar kegiatan belajar-mengajar di sekolah dapat berjalan dengan lancar, tertib, dan teratur, serta mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen bidang kesiswaan meliputi di SD N 135 OKU Bandar Agung meliputi: (1) penerimaan siswa baru, (2) program bimbingan dan penyuluhan, (3) pengelompokan belajar siswa, (4) kehadiran siswa,(5) meengatur pemilihan siswa teladan, (6) menyeleksi siswa yang diusulkan untuk beasiswa dan (7) membina program osis. Pelayanan siswa SD N 135 OKU Bandar Agung mulai dari penerimaan siswa baru, pengembangan/ pembinaan/ pembimbingan, dan penempatan untuk melanjutkan sekolah atau untuk memasuki dunia kerja, hingga sampai pada pengurusan alumni. Sebenarnya dari dahulu memang sudah di desentralisasikan. Oleh karena itu yang diperlukan adalah peningkatan intensitas dan ekstensitasnya.

a. Penerimaan Siswa

Siswa MAS yang diterima berdasarkan nilai Tes masuk penerimaan murid baru.penerimaan siswa baru yang dikoordinir oleh panitia penyelenggara madrasah. Tahun ini yang diterima siswa sebanyak 350 siswa. Standar yang dibakukan tiap kelas maksimal 30 orang.

b. Pengembangan, pembinaan dan Bimbingan

Dalam rangka bimbingan dan pembinaan siswa MAS dilakukan dengan mengembangkan secara pihak yang terkait dalam tugas ini, wali kelas atau bila perlu kepala madrasah memberikan layanan kepada siswa. Hasil dari pengamatan guru menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan siswa masih kurang.

4. Manajmen Pembiayaan/ keuangan

Pengelolaan keuangan, terutama pengalokasian atau penggunaan uang sudah sepantasnya dilakukan oleh madrasah. Hal ini juga didasari oleh kenyataan bahwa madrasah yang paling memahami kebutuhan sehingga desentralisasi pengalokasian dana sudah seharusnya dilimpahkan ke madrasah. Madrasah juga harus diberi kebebasan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang mendatangkan penghasilan (*income generating activities*), sehingga sumber keuangan tidak semata-mata tergantung pada pemerintah. Secara garis besar sumber dana madrasah dibagi dalam tiga, yaitu : bantuan pemerintah, orang tua murid/ BP3, dan masyarakat, dalam menyusun rencana anggaran SD N 135 OKU Bandar Agung dilakukan dengan anggaran riil. Anggaran program pengembangan fisik dan non fisik :

- a. Rehabilitasi ruang belajar/ manajemen sarana dan prasarana
- b. Pembangunan sekitar PSBB/ manajemen kurikulum
- c. Pengadaan untuk manajemen kesiswaan
- d. Membeli alatlaboratorium/ manajemen ketenaga pendidikan
- e. Peningkatan administrasi/ manajemen layanan khusus kelembagaan
- f. Kerumah tanggaan madrasah/ manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat.

Kepala madrasah sebagai manajer berfungsi sbagai otorisator dan dilimpahi fungsi ordonator untuk merintahkan pembayaran. Namun tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan karena berkewajiban melakukan pengawasan kedalam. Sedangkan bendaharawan, disamping mempunyai fungsi bendaharawan, juga dilimpahi fungsi ordonator untuk menguji hak atas pembayaran. Standar pembiayaan dalam pembiayaan pendidikan MAS terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi MAS meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal MAS meliputi biaya pendidikan yang harus dilakukan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi SD N 135 OKU Bandar Agung meliputi :

- a. Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji.
- b. Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai
- c. Biaya pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi dan lain sebagainya.

5. Manajemen Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan mampu menndorong suasana pendidikan yang nyaman dan lingkungan yang kondusif, SD N 135 OKU Bandar Agung memiliki 1 ruang kepala madrasah, 1 ruang TU, 1 ruang guru, 14 ruang kelas, 1ruang komputer dan perpustakaan, 1 ruang BK, 1 ruang pramuka, 1 ruang UKS , 1 Kamar Mandi, 1 ruang olahraga dan Gudang 1. Pengelolaan fasilitas atau sarana dan prasarana sudah dilakukan oleh madrasah, mulai dari pengadaan, pemeliharaan dan perbaikan hingga sampai pengembangan. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa madrasah yang paling mengetahui kebutuhan fasilitas, baik kecukupan, kesesuaian, maupun

kemukhtahirannya, terutama fasilitas yang sangat erat kaitannya secara langsung dengan proses pembelajaran. Standar sarana dan prasarana SD N 135 OKU Bandar Agung sudah memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. SD N 135 OKU Bandar Agung memiliki prasarana yang terletak diatas tanah seluas 1089m².

6. Manajemen Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus di SD N 135 OKU Bandar Agung meliputi layanan perpustakaan, layanan kesehatan dan layanan keamanan madrasah.

- a. Layanan perpustakaan
Perpustakaan mempunyai koleksi buku 458 judul. Dalam rangka melayani kebutuhan peserta didik untuk belajar mandiri. Dibuka setiap hari mulai jam 07. 15 sampai dengan 14.00 WIB kecuali hari jum'at sampai jam 11.00 WIB dengan 1 orang pengelola perpustakaan yang lulusan S1.
- b. Layanan kesehatan
Program pendidikan terkait dengan kurikulum seperti olah raga spak bola, bola voli, badminton dan tenis meja. Diselenggarakan program ekstra kulikuler seperti bela diri (karate dan silat), dan disediakan pula layanan kesehatan melalui palang merah remaja (PMR) dan UKS.
- c. Layanan Keamanan madrasah
Disediakan pelayanan keamanan mlalui patroli keamanan madrasah (PKM), disamping juga 2 orang Satpam yang bertugas menjaga keamanan lingkungan madrasah.

7. Manajemen Hubungan Madrasah dan Masyarakat.

Esensi hubungan madrasah dengan masyarakat adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan dan dukungan dari masyarakat terutama dukungan moral dan finansial. Dalam arti yang sebenarnya hubungan masyarakat dan madrasah dari dahulu sudah didesentralisasikan. Oleh karena itu, sekali lagi yang dibutuhkan adalah peningkatan intensitas dan ekstensitas hubungan madrasah dan masyarakat. Diantara jalinan madrasah dan masyarakat melalui organisasi Bp3/komite madrasah, melalui rapat bersama dan konsultasi. Hubungan yang terjadi antara MAS dan Masyarakat berjalan dengan partisipasi dan kerjasama yang baik dan ditandai dengan harapan baik masyarakat dengan keberadaan SD N 135 OKU Bandar Agung. Madrasah sebagai suatu sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar, yaitu masyarakat. Maju mundurnya sumber daya manusia (SDM) pada suatu daerah, tidak hanya bergantung pada upaya-upaya yang dilakukan madrasah, namun sangat bergantung kepada tingkat partisipasi masyarakat terhadap pendidikan. Semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat terhadap pendidikan di suatu daerah, akan semakin maju pula sumber daya manusia pada daerah tersebut. Sebaliknya, semakin rendah tingkat partisipasi masyarakat terhadap pendidikan di suatu daerah, akan semakin mundur pula sumber daya manusia pada daerah tersebut.

B. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Akidah Akhlak di SD N 135 OKU Bandar Agung .

1. Faktor pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan agama islam di SD N 135 OKU Bandar Agung :
 - a. Kepemimpinan kepala madrasah yang berpengalaman.
 - b. Kualifikasi akademik guru sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
 - c. Guru sudah memiliki kompetensi profesional
 - d. Sarana Belajar yang memadai
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran.
 - a. Jumlah jam pembelajaran masih kurang.
 - b. Kurangnya perhatian siswa terhadap materi pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Secara umum implementasi penerapan manajemen berbasis madrasah di SD N 135 OKU Bandar Agung meliputi: manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen tenaga pendidikan, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemen sarana dan prasarana dan manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat. Pada dasarnya implementasi manajemen berbasis madrasah di berbagai bidang tersebut sudah berjalan dengan baik; 2) Faktor-faktor pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah di SD N 135 OKU Bandar Agung antara lain :Kepala madrasah yang berpengalaman, kualifikasi akademik guru sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan guru sudah memiliki kemampuan profesional. Namun demikian masih terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan implementasi manajemen sehingga implementasi manajemen tersebut belum dapat meningkatkan mutu pelajaran khususnya mata pelajaran pendidikan agama islam secara optimal. Faktor-faktor penghambat tersebut antara lain: Masih ikut campurnya birokrasi dalam proses evaluasi di SD N 135 OKU Bandar Agung, ini terbukti masih adanya ujian semester bersama dan ujian nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antar pribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Khunaifi, A. Y., & Matlani, M. (2019). Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(2), 81-102.
- Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 13(1).

- Karsono, K. (1996). Karsini Karsono, Pengantar Metodologi Riset Sosial,(Bandung: Alumni, 1996). *Bandung: Alumni*.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *Jurnal Muftadiin*, 7(02), 70–81.
- Lolita, K. (2022). *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 13 Blitar*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Masri Singarimbun, M. (1989). Proses Penelitian, dalam Masri Singarimbun dan Sopian Effendi. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3S.
- Masruroh, M., Mansur, R., & Wiyono, D. F. (2022). MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMPN 03 JABUNG MALANG. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 83–94.
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29–40.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 5(1), 1–11.
- Murtafiah, N. H. (2022). ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Najirah, C., Fauzan, H., & Rustam, R. (2021). Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 35 Medan. *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 1(4).
- Ndepol, M. (2022). Peningkatan Kemampuan Menulis Surat Lamaran Pekerjaan Melalui Model Pembelajaran Think-Pair-Share Pada Siswa Kelas XII Babud2 SMAN1 Langke Rembong Tahun Pelajaran 2021/2022. *EDUNET-The Journal of Humanities and Applied Education*, 1(2), 340–352.
- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 44–68.
- Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Cecep, H., Simarmata, W. F., Tanjung, R., Harianja, J. K., Fahmi, A. I., Thahura, F., & Chamidah, D. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Octavia, S. A. (2020). *Model-model pembelajaran*. Deepublish.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Warisno, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan*

Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan.
UIN Raden Intan Lampung.

- Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), 29–45.
- Yusnidar, Y. (2014). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(2).