



IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU AQIDAH AKHLAK

EKOWATI¹, FERIANSYAH², YULI HABIBAH IMAMAH³

¹Program Pascasarjana, Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

²Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

³Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

Email : ekowati1920@gmail.com

Received: 02-09-2022

Accepted: 07-09-2022

Published: 30-09- 2022

Abstract : The purpose of this study was to find out the implementation of madrasa-based management in each centralized function in an effort to improve the quality of learning for Aqidah Akhlak subjects at MTs Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo. This research was conducted at MTs Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo. This research is a qualitative descriptive field research or evaluates how to implement madrasa-based management in an effort to improve the quality of learning for Aqidah Akhlak subjects at MTs Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo. The results of this study are 1) curriculum and teaching program management, education staff management, student management, financial management, facilities and infrastructure management and madrasah relationship management with the community. Basically, the implementation of madrasa-based management in various fields has been going well. 2) Supporting and Inhibiting Factors, among others: The bureaucracy still interferes in the evaluation process at MTs Muhammadiyah Taman Fajar, Purbolinggo District, East Lampung Regency, it is proven that there are still joint semester exams and national exams. Whereas in the KTSP the basic competencies have been carried out by the respective subject teachers, the teacher's lack of creativity in choosing approaches, models, methods and learning strategies, the lack of teachers in making learning equipment, and the number of learning hours that are still lacking when the learning process will be applied. contextual methods (Contextual Teaching Learning)

Keywords: Manajemen Implementation, Teacher Performance.

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menemukan pelaksanaan implementasi manajemen berbasis madrasah pada setiap fungsi yang di disentralisasikan dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran mata pelajaran Aqidah Akhlak di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo. Penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo, 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Purbolinggo. 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur, 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, berakhhlak 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 berakhhlakul 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 akiif 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) dampa 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 masalahmasalah tidak terduga yang tiba-tiba muncul ketika bekerja dan menemukan cara-cara yang tepat untuk penyelesaiannya, mempelajari perubahanperubahan 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 madrasahnya maka akan dimutuskan atau diberhentikan dari jabatannya (Mukti et al., 2022). Oleh kerna itu, Kepala



Madrasah di tuntut 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 kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. 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 profesiannya 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo

1. Manajemen Kurikulum dan Program Pngajaran

Kurikulum yang dipakai di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 apapun 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo. 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 kaktifan mengajar guru. Oleh karena itu cara-cara belajar siswa aktif misalnya pembelajaran aktif, pembelajaran kerja samadankuantum 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-banar dapat mengungkap informasi yang sebenarnya. Evaluasi di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo dilakukan dua kali dalam tiap-tiap semester. Evaluasi ini dilakukan untuk melihat target yang diharapkan. Kurikulum tingkat satuan pendidikan MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo disesuaikan dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat, dan peserta didik. Di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo sudah menggunakan proses pembelajaran yang di selenggarakan secara intraktif, 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-Akhlaq dan Sjarah Kebudayaan Islam. Proses pembelajaran pada mata pembelajaran ini masih kurang membangkitkan kreatifitas dan aktifitas murid, sehingga sering anak merasa bosan dan jemu. Sebagian guru kurang mampu 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 pendidikan 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo meliputi tenaga pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laporan, dan teknisi sumber belajar. Manajemen tenaga kependidikan antara lain : (1) invertarisasi 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 madrasahnya. 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 ketenagaan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hadiah dan sangsi (*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 negri sipil, yang saat ini masih ditangani oleh birokrasi diatasnya.



a. Kepala Madrasah

Kepala MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 yang efektif sudah dimiliki kepala madrasah.. Hal ini adalah ciri-ciri yang ada dalam kepemimpinan visioner dan transformasional yaitu mempunyai, memahami visi dan MAS i, tujuan dan sasaran dan implementasi visi (perencanaan dan palaksanaan).

b. Guru

Pada tahun 2019, MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo mempunyai guru sebanyak 34 orang dan termasuk guru tetap di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo. Pendidik di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV)atau Sarjana (S1). Pendidik di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo mempunyai latar belakang pendidikan tinggi dengan prgram pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan. Yang mendapat sertifikat profesi guru untuk MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 di tuntut harus memiliki akhlak yang baik seperti di ajarkan 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 gerar-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 untuk 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 bea siswa dan (7) membina program osis. Pelayanan siswa MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 kelasatau bila perlu kepala madrasah memberikan layanan kepada siswa. Hasil dari pengamatan guru menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan siswa masih kurang.

4. Manajemen Pembiayaan/ kuangan

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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 uantuk manajemen kesiswaan
- d. Membeli alatlabolatorium/ manajemen ketenaga pendidikan
- e. Peningkatan administrasi/manajemen layanan khusus kelembagaan
- f. Kerumah tanggaan madrasah/manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat.

Kepala madrasah sebagai manajer berfungsi sebagai otorisator dan dilimpahi fungsi ordonator untuk merintahkan pembayaran. Namun tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan karena berkewajiban melakukan pengawasan kedalam. Sedangkan bendaharawan, disampinng 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 pndidikan yang harus dilakukan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutkan. Biaya operasi MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo mliputi :

- a. Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji.
- b. Bahan atau peralata 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 MAS mampu menndorong suasana pendidikan yang nyaman dan lingkungan yang kondusif, MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 kemuktahirannya, terutama fasilitas yang sangat erat



kaitannya secara langsung dengan proses pembelajaran. Standar sarana dan prasarana MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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. MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo memiliki prasarana yang terletak diatas tanah seluas 1089m².

6. Manajemen Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo 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 melalui 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 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo. 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo .

1. Faktor pendukung implemetasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan agama islam di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo :
 - 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur 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 implemetika manajemen berbasis madrasah di berbagai bidang tersebut sudah berjalan dengan baik; 2) Faktor-faktor pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah di MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur antara lain :Kepala madrasah yang berpengalaman, kualifikasi akademik guru sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan guru sudah memiliki kemampuan profesional. Namundisisi lain 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 MTs Muhammadiyah Taman Fajar Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur, ini terbukti masih adanya ujian semester bersama dan ujian nasional.

DAFTAR PUSTAKA

1. Journal

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).

Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *Jurnal Mubtadiin*, 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.

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.

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).

2. Book

Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

Karsono, K. (1996). Karsini Karsono, Pengantar Metodologi Riset Sosial,(Bandung: Alumni, 1996). Bandung: Alumni.



Moleong, L. J. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*.

Octavia, S. A. (2020). *Model-model pembelajaran*. Deepublish.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.