



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA AL-AZHAR

Winda Nofri Astuti¹, Dewiyanti², Mansur³

^{1,2,3}Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : windanofriastuti@gmail.com, yantidewi040@gmail.com , mansur.min20@gmail.com

Abstract: *Generally, in madrasa development, the steps include the formulation of vision, mission, goals and implementation strategies. Danger, madrasah operational plans usually include eliminating targets (situational goals), selecting the functions needed to achieve these goals, SWOT analysis, problem solving steps, as well as preparing annual work plans and programs. This research is included in the evaluation category and uses qualitative research methods. According to Sugiyono, evaluation research aims to compare events, activities and products with standards and programs that have been established to explain phenomena. Based on the results of interviews, observations and documentation regarding the implementation of madrasa-based management to improve the quality of Aqidah Akhlak learning at MA Al-Azhar. The results of the research stated that the planning stage was quite good. In general, the implementation of madrasa-based management in improving the quality of Aqidah Akhlak learning at MA Al-Azhar includes: Curriculum management and teaching programs, management of educational personnel, student management, financial management, management of facilities and infrastructure and management of madrasah relations with the community. Basically, the implementation of madrasa-based management in various fields has been going well. Supporting factors for the implementation of madrasa-based management in improving the quality of moral aqidah learning at MA Al-Azhar include: Experienced madrasa head, teacher academic qualifications in accordance with the subject area Teaching, and teachers already have professional abilities.*

Keywords: *Implementation of Management, Improving Quality*

Abstrak: Umumnya, dalam pengembangan madrasah, langkah-langkah mencakup formulasi visi, misi, tujuan, dan strategi pelaksanaan. Sebaliknya, rencana operasional madrasah biasanya mencakup identifikasi sasaran (tujuan situasional), pemilihan fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut, analisis SWOT, langkah-langkah penyelesaian masalah, serta penyusunan rencana dan program kerja tahunan. Penelitian ini termasuk dalam kategori evaluasi dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, penelitian evaluasi bertujuan membandingkan kejadian, kegiatan, dan produk dengan standar dan program yang telah ditetapkan untuk menjelaskan fenomena. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi tentang implementasi manajemen berbasis madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran Aqidah Akhlak di MA Al-Azhar. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pada tahap perencanaan cukup baik. Secara umum implementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran Aqidah Akhlak di MA Al-Azhar 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. Faktor-faktor

pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran aqidah akhlak di MA Al-Azhar antara lain: Kepala madrasah yang berpengalaman, kualifikasi akademik guru sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan guru sudah memiliki kemampuan profesional.

Kata Kunci: Penerapan Manajemen, Meningkatkan Mutu

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu belajar dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (peserta didik), karena pendidikan merupakan proses sirkuler yang saling mempengaruhi dan berkelanjutan. Tidak terkecuali dunia pendidikan termasuk Sekolah merasakan tuntutan kondisi tersebut. Banyak perubahan yang harus dilakukan khususnya menyangkut pola-pola manajemen Sekolah selama ini. Oleh karena itu Sekolah dituntut untuk senantiasa merevitalisasi strateginya, guna menjamin kesesuaian tuntutan lingkungan dan persaingan dengan kekuatan internal yang dimilikinya (SA'IDU, 2021). Ketidak mampuan suatu Sekolah dalam merespon peluang dan ancaman eksternal, akan mengakibatkan menurunnya daya saing atau terhambatnya pencapaian kinerja Sekolah. Jika hal ini dibiarkan, maka akan mengancam kelangsungan satuan pendidikan yang bersangkutan. Pada umumnya Sekolah memiliki tujuan, dan untuk mencapainya memerlukan strategi (Rahwati, 2019).

Usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan perencanaan strategis atau *Strategic planning*. "*Strategic planning* merujuk pada adanya keterkaitan antara *internal strengths* dengan *external needs*. Dalam hal ini strategi mengandung unsure analisis kebutuhan, proyeksi, peramalan, pertimbangan ekonomis dan finansial, serta analisis terhadap rencana tindakan yang lebih rinci" (Mulyasa, 2022). Dengan implikasi perencanaan yang benar, maka langkah awal dari sebuah tatanan proses manajemen sudah terumus dan terarah dengan baik. Perumusan dan arah yang benar merupakan bagian yang terbesar jaminan tercapainya tujuan. Aplikasi kebutuhan perencanaan strategis dalam pendidikan memang diperlukan (Karnati, 2017). 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, Warisno and Hidayah, 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 and 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, Mansur and Wiyono, 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 mencapai tujuan tersebut, peran guru sangat penting. Oleh karena itu, dibutuhkan guru-guru yang memiliki kompetensi unggul baik dalam hal keilmuan (kompetensi profesional) maupun dalam proses pembelajaran (kompetensi pedagogik). Kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki peran yang signifikan dalam upaya meningkatkan kompetensi-kompetensi tersebut. Faktanya, guru memiliki peran kunci dalam menentukan kesuksesan pendidikan seorang siswa. Dalam konteks pembangunan bangsa dan negara, guru memiliki tanggung jawab dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Mereka adalah figur kedua yang paling berpengaruh dalam kehidupan seorang anak setelah orang tua, karena mereka bertanggung jawab dalam mendidik dan membimbing anak-anak menuju tujuan pendidikan dan kehidupan yang lebih baik. Dengan pengaruhnya terhadap kinerja siswa, seorang guru harus memiliki dedikasi yang tinggi, dan profesinya bukanlah sekadar pekerjaan sampingan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran krusial dalam proses pendidikan. (Harapan et al., 2022). 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

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. (Moleong, 2002). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah suatu benda, hal atau orang tempat data variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Anggito and Setiawan, 2018). Teknik sampling adalah cara pengambilan sampel dari suatu populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (Nurdin and Hartati, 2019). Penelitian dilaksanakan di MA Al-Azhar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian

kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi) (Miles and Huberman, 2007).

PEMBAHASAN

A. Penerapan Manajemen Berbasis Madrasah di MA Al-Azhar

1. Manajemen Kurikulum dan Program Pengajaran

Kurikulum yang digunakan di MA Al-Azhar adalah kurikulum Standar Nasional yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Namun, dalam konteks madrasah pada umumnya, terdapat variasi dalam penggunaan kurikulum muatan lokal. Oleh karena itu, madrasah memiliki kebebasan untuk mengembangkan kurikulum tersebut, dengan memperdalam, memperkaya, dan memodifikasi sesuai dengan kebutuhan, tanpa mengurangi substansi kurikulum nasional. Madrasah diperbolehkan untuk memperdalam kurikulum, yang berarti mereka dapat mengasah materi secara lebih mendalam dengan menggunakan beragam aplikasi. Mereka juga dapat memperkaya kurikulum dengan memperluas materi yang diajarkan di luar yang sudah ditetapkan. Selain itu, modifikasi kurikulum juga diperbolehkan, yang mengizinkan madrasah untuk mengembangkan materi pembelajaran agar lebih sesuai dengan konteks dan karakteristik peserta didik. Proses pembelajaran merupakan kegiatan utama di MA Al-Azhar, dan madrasah memiliki kebebasan untuk memilih pendekatan, model, strategi, metode, teknik, dan taktik pembelajaran yang dianggap paling efektif. Pemilihan ini harus sesuai dengan karakteristik siswa, guru, dan sumber daya yang tersedia di madrasah.

Secara umum, pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa lebih diutamakan, yang menekankan pada keterlibatan aktif siswa dalam pembelajaran, bukan hanya keterlibatan guru dalam mengajar. Oleh karena itu, pendekatan seperti pembelajaran aktif, pembelajaran kerja sama, dan pembelajaran sesuai dengan 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 MA Al-Azhar dilakukan dua kali dalam tiap-tiap semester. Evaluasi ini dilakukan untuk melihat target yang diharapkan. Kurikulum tingkat satuan pendidikan MA Al-Azhar disesuaikan dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah,

sosial budaya masyarakat setempat, dan peserta didik. Di MA Al-Azhar 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 Sejarah Kebudayaan Islam. Proses pembelajaran pada mata pembelajaran ini masih kurang membangkitkan kreatifitas dan aktifitas murid, sehingga sering anak merasa bosan dan jenuh.

2. Manajemen Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai kegiatan seperti mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan teknis di bidang pendidikan. Di MA Al-Azhar, tenaga kependidikan meliputi guru, pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laporan, dan teknisi sumber belajar. Manajemen tenaga kependidikan melibatkan kegiatan seperti inventarisasi pegawai, pengusulan formasi pegawai, pengusulan pengangkatan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan mutasi. Selain itu, manajemen tenaga kependidikan juga mencakup pengaturan upaya kesejahteraan dan pembagian tugas. Penciptaan manajemen ketenagaan pendidikan yang efektif menjadi tanggung jawab seluruh elemen di MA Al-Azhar, termasuk tenaga pendidik, tenaga administratif, dan terutama kepala madrasah. Untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan menjadi handal dan efektif, diperlukan kepemimpinan yang juga handal dan efektif. Manajemen ketenagaan di MA Al-Azhar mencakup berbagai tahapan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian hadiah dan sanksi, hubungan kerja, hingga evaluasi kinerja tenaga kerja madrasah. Namun, beberapa aspek seperti pengupahan/imbal jasa dan rekrutmen guru pegawai negeri sipil masih ditangani oleh birokrasi di atasnya.

a. Kepala Madrasah

Kepala MA Al-Azhar Merauke saat ini dijabat oleh Bapak Rasto, S.Pd pendidikan terakhir sarjana Strata 1, 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 i, tujuan dan sasaran dan implementasi visi (perencanaan dan palaksanaan).

b. Guru

Pada tahun 2024, MA Al-Azhar mempunyai guru sebanyak 16 orang dan termasuk guru tetap di MA Al-Azhar. Proses berlangsungnya manajemen berbasis madrasah intinya adalah berlangsungnya pembelajaran yaitu terjadinya interaksi antara siswa dengan guru yang di dukung perangkat lain sebagai bagian dari keberhasilan proses pembelajaran, sehingga guru adalah hal penting dalam proses pembelajara. Oleh karena itu dituntut untuk menjadi profesional. Sebelum mengajar guru MA Al-Azhar mempersiapkan administrasi

mengajar seperti program tahunan /semester, satuan pelajar, rencana pembelajaran, soal dan latihan. Media pembelajaran menggunakan: Lembar Kerja Siswa (LKS), gambar, kaset atau menggunakan alat bantu laboratorium. Metode mengajar yang digunakan bervariasi seperti ceramah, diskusi, bermain peran, demonstrasi, penugasan /pelatihan dan experiment, disesuaikan dengan materi dan media pembelajar an yang tersedia sehingga proses pembelajaran tidak membosankan.

Selain itu dalam proses pembelajaran, pendidik di MA Al-Azhar 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 diuntut harus memiliki akhlak yang baik seperti di ajarkan oleh Rasulullah SAW. Rasto, S.Pd 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 dala staf administrasi (pegawai tata usaha/TU), staf perpustakaan, laboratorium, penjaga atau satuan keamanan danpesuruh mengalami peningkatan jumlah karyawan 4orang yaitu kepala TU 1 orang, Staf TU 1 orang, dansatpam 2 orang, tingkat pendidik masing-masing S1. Perekrutan ketenagaankependidikan 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.

2. Manajemen Kesiswaan

Manajemen bidang kesiswaan bertujuan untuk mengatur rangkaian kegiatan kesiswaan sehingga proses pembelajaran di sekolah dapat berlangsung dengan tertib, teratur, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Di MA Al-Azhar, manajemen bidang kesiswaan meliputi beberapa aspek, antara lain: penerimaan siswa baru, program bimbingan dan penyuluhan, pengelompokan belajar siswa, pemantauan kehadiran siswa, pengaturan pemilihan siswa teladan, seleksi penerimaan beasiswa, serta pengelolaan program organisasi siswa (OSIS). Pelayanan kepada siswa di MA Al-Azhar mencakup berbagai tahapan, mulai dari penerimaan siswa baru, pengembangan, pembinaan, hingga penempatan untuk melanjutkan pendidikan atau memasuki dunia kerja, serta pengurusan alumni. Meskipun telah terjadi desentralisasi sejak dulu, namun perlu ditingkatkan intensitas dan ekstensitasnya guna meningkatkan efektivitas manajemen bidang kesiswaan.

a. Penerimaan Siswa

Siswa yang diterima berdasarkan nilai Tes masuk penerimaan murid baru.penerimaan siswa baru yang dikoordinir oleh panitia penyelenggara madrasah. Tahun ini yang diterima siswa sebanyak 38 siswa. Pengembangan, pembinaan dan Bimbingan Dalam rangka bimbingan dan pembinaan siswa 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.

3. 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 MTs Al-Hikmah Meraukedilakukan 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 alatlaboratorium/ manajemen ketenaga pendidikan
- e. Peningkatan administrasi/ manajemen layanan khusus kelembagaan
- f. Kerumah tanggaan madrasah/ manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat.

Komponen keuangan madrasah merupakan bagian dari proses produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan belajar-mengajar bersama dengan komponen lainnya. Dengan kata lain, setiap kegiatan yang dilakukan oleh madrasah membutuhkan dana. Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan, dana khusus perlu dialokasikan untuk berbagai keperluan, seperti identifikasi input siswa, penyesuaian kurikulum, memberikan insentif bagi tenaga kependidikan yang terlibat, pengadaan sarana dan prasarana, pemberdayaan partisipasi masyarakat, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dalam prakteknya, manajemen keuangan di MA Al-Azhar mengadopsi prinsip pembagian tugas antara fungsi-fungsi tertentu. Fungsi-fungsi tersebut meliputi Otorisator, Ordonator, dan Bendaharawan. Otorisator adalah pejabat yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan yang berdampak pada penerimaan dan pengeluaran anggaran. Ordonator adalah pejabat yang berwenang untuk melakukan pengujian dan menyetujui pembayaran atas segala keputusan yang diambil berdasarkan otorisasi yang telah ditetapkan. Sementara itu, Bendaharawan adalah pejabat yang bertanggung jawab untuk

membuat perhitungan dan pertanggungjawaban terkait dengan dana yang digunakan. Biaya personal MA Al-Azhar meliputi biaya pendidikan yang harus dilakukan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi MA Al-Azhar 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, MA Al-Azhar memiliki 1 ruang kepala madrasah, 1 ruang TU, 1 ruang guru, 14 ruang kelas, 1 ruang 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 buku perpustakaan yang dinyatakan dalam jumlah judul dan jenis buku di perpustakaan suatu pendidikan. Setandar jumlah buku teks pelajaran di perpustakaan dinyatakan dalam rasio minimal jumlah buku teks pelajaran untuk masing-masing mata pelajaran di perpustakaan satuan pendidikan untuk stiap peserta didik. Kelayakan isi, bahasa, penyajian dan kegrafikaan buku teks pelajaran dinilai oleh BSNP dan ditetapkan dengan praturan menteri. Standar sumber belajar lainnya untuk setiapsatuan pendidikan dinyatakan dalam rasio sumber belajar lainnya untuk setiap satuan pendidikan dinyatakan dalam rasio jumlah sumber belajar terhadap peserta didik sesuai dengan jenis sumber belajar dan karakteristik satuan pendidikan.

MA Al-Azhar sebagai satuan pendidikan yang memiliki peserta didik, pendidik, dan atau tenaga kependidikan yang memerlukan layanan khusus wajib menyediakan akses kesarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan di MA Al-Azhar menjadi tanggung jawab. Pemeliharaan dilakukan secara berkala dan berkesinambungan dengan memperhatikan masa pakai. Pengaturan tentang masa pakai sebagai mana dimaksud ditetapkan dengan peraturan menteri.

4. Manajemen Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus di MA Al-Azhar 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 sepak bola, bola voli, badminton dan tenis meja. Diselenggarakan program ekstra kurikuler 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 1 orang Satpam yang bertugas menjaga keamanan lingkungan madrasah.

5. Manajemen Hubungan Madrasah dan Masyarakat.

Inti dari hubungan antara madrasah dan masyarakat adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan, dan dukungan dari masyarakat, terutama dalam bentuk dukungan moral dan finansial. Secara historis, hubungan antara madrasah dan masyarakat telah didelegasikan ke tingkat lokal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan baik dalam intensitas maupun luasnya hubungan antara madrasah dan masyarakat. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui keterlibatan Badan Pelaksana Penyelenggara Pendidikan (BP3) atau komite madrasah, serta melalui pertemuan bersama dan konsultasi. Hubungan antara madrasah dan masyarakat biasanya berjalan dengan baik dengan adanya partisipasi dan kerjasama yang erat, yang tercermin dalam harapan positif masyarakat terhadap keberadaan MA Al-Azhar. Madrasah, sebagai bagian integral dari sistem sosial yang lebih luas, yaitu masyarakat, juga memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Namun, kemajuan atau kemunduran SDM di suatu daerah tidak hanya tergantung pada upaya madrasah semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi masyarakat terhadap pendidikan. Semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat terhadap pendidikan di suatu daerah, maka SDM di daerah tersebut akan berkembang. Sebaliknya, semakin rendah partisipasi masyarakat terhadap pendidikan, maka SDM di daerah tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, masyarakat hendaknya selalu dilibatkan dalam pembangunan pendidikan di daerah. Di dalam masyarakat hendaknya ditumbuhkan "rasa ikut memiliki" madrasah di daerah sekitarnya. Maju mundurnya suatu madrasah dilingkungannya juga merupakan tanggung jawab bersama masyarakat setempat. Sehingga bukan hanya kepala madrasah dan dewan guru yang memikirkan maju mundurnya madrasah, tetapi masyarakat setempat terlibat pula memikirkannya.

B. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Manajemen Berbasis Madrasah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Akidah Akhlak di MA Al-Azhar.

1. Faktor pendukung

Penerapan manajemen berbasis madrasah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan agama islam di MA Al-Azhar: Melihat kondisi obyek di lapangan penulis menemukan beberapa faktor pendukung dilaksanakannya implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya

peningkatan mutu pembelajaran Akidah Akhlak, antara lain :

a. Kepemimpinan kepala madrasah yang berpengalaman.

Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan sentral dalam pencapaian tujuan institusi pendidikan. Oleh karena itu, dikatakan bahwa keberhasilan sebuah madrasah sangat bergantung pada kepala madrasah yang efektif. Pemimpin madrasah harus memiliki harapan yang tinggi terhadap staf dan siswa, memahami tugas-tugas mereka dengan baik, dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk madrasah mereka. Berdasarkan hasil studi ini, pentingnya kualitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, khususnya dalam mata pelajaran Akidah Akhlak, untuk mencapai keberhasilan madrasah telah ditegaskan. Kepemimpinan kepala madrasah sering kali dianggap kunci keberhasilan bagi sebuah madrasah yang berhasil. Penguasaan teori dan pengetahuan tentang kepemimpinan memiliki kontribusi besar bagi para kepala madrasah. Studi historis tentang berbagai pendekatan dalam analisis kepemimpinan, seperti pendekatan psikologis, situasional, perilaku, dan kontingensi, perlu ditanamkan kepada para kepala madrasah agar mereka dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka yang dianggap sangat penting demi keberhasilan madrasah yang dipimpinnya.

b. Kualifikasi akademik guru sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Guru di MA Al-Azhar memiliki kualifikasi pendidikan minimal D-IV atau Sarjana Strata (S1) dan memiliki akta mengajar sesuai dengan bidangnya. Bahkan beberapa mata pelajaran sudah ada yang mempunyai gelar Magister yang juga relevan dengan bidang yang diajarkan. Hal ini tentu sejalan dengan pendapat Wina Sanjaya, bahwa agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang keahliannya, diperlukan tingkat pendidikan yang memadai.

c. Guru sudah memiliki kompetensi profesional

Dengan pendidikan guru yang memadai, guru diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi. Menurut Wina, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.

d. Sarana Belajar yang memadai

Pengelolaan (manajemen) perlengkapan/ sarana dan prasarana merupakan proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pemeliharaan, penghapusan dan pengendalian logistik atau perlengkapan. Dari definisi tersebut, kita memahami bahwa manajemen perlengkapan sarana dan prasarana pada dasarnya menuju kepada siklus kegiatan perlengkapan : perencanaan dan penentuan kebutuhan, penetapan anggaran, pengadaan, penyimpanan, pengeluaran, pemeliharaan dan penghapusan. Istilah

pelengkapan (logistik) itu sendiri telah mengandung konotasi suatu pengetahuan, seperti terlihat dari definisi berikut : logistik adalah seni berhitung, seni mengkalkulasi. Logis adalah ilmu, seni, teknik perencanaan dan implementasi produksi, pergudangan, transportasi, distribusi, pandangan, pemindahan persediaan dariperalatan seperti halnya bangunan, dan fasilitas pendukung logistik untuk penentuan operasional yang efisien. Dari uraian diatas, maka fungsi manajemen sarana dan prasarana/logistik pada umumnya meliputi :

- 1) Fungsi perencanaan dan penentuan kebutuhan
- 2) Fungsi pengagaran
- 3) Fungsi pengadaan
- 4) Fungsi penyimpanan dan penyaluran
- 5) Fungsi pemeliharaan
- 6) Fungsi penghapusan
- 7) Fungsi pengendalian

2. Faktor-faktor yang menghambat

Penerapan implementasi manajemen berbasis madrasah dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran.

a. Jumlah jam pembelajaran masih kurang.

Khususnya mata pelajaran Pendidikan Agama Islam yang meliputi AL-Qur'an hadist, akidah akhlak, fiqih dan sejarah kebudayaan islam. untuk menerapkan suatu Metode pembelajaran seperti *inquiri*, *role playing* maupun *Contextual Teaching Learning* (CTL) dibutuhkan waktubelajar yang agak panjang.

b. Kurangnya perhatian siswa terhadap materi pembelajaran.

Tidak adanya atau kurangnya perhatian siswa terhadap materi pelajaran yang sedang dibahas merupakan salah satu perilaku yang dapat mengganggu proses pembelajaran. Kejadian-kejadian semacam ini merupakan awal dari terjadinya proses pembelajaran yang tidak kondusif. Perilaku yang ditunjukkan oleh siswa tersebut, bersumber dari kurangnya motifasi belajar siswa yang dapat didorong oleh :

- 1) Siswa menganggap tidak penting terhadap materi pelajaran yang sedang dibahas.
- 2) Siswa merasa telah memiliki kemampuan dan pemahaman akan materi pelajaran yang sedang di bahas.
- 3) Siswa merasa bosan atau tidak sesuai dengan pola mengajar yang diterapkan guru.
- 4) Siswa memandang guru kurang menguasai bahan pelajaran yang sedang disajikan.

Apabila siswa baik secara individual maupun kelompok memiliki perasaan-perasaan seperti itu, maka dapat dipastikan siswa akan kurang serius terhadap materi pelajaran, seperti Munculnya perilaku-perilaku yang mengganggu proses pembelajaran dan guru kurang menguasai teknik pengelolaan kelas.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Secara keseluruhan, implementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran aqidah akhlak di MA Al-Azhar mencakup berbagai aspek seperti manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen tenaga pendidikan, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemen sarana dan prasarana, serta manajemen hubungan madrasah dengan masyarakat. Implementasi manajemen berbasis madrasah dalam berbagai bidang tersebut pada dasarnya telah berjalan dengan baik. 2) Faktor-faktor pendukung implementasi manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran aqidah akhlak di MA Al-Azhar antara lain adalah kepala madrasah yang memiliki pengalaman, kualifikasi akademik guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan guru-guru yang memiliki kemampuan profesional yang baik. 3) Namun, terdapat beberapa faktor penghambat, di antaranya masih terlibatnya birokrasi dalam proses evaluasi di MA Al-Azhar, yang terlihat dari adanya ujian semester bersama dan ujian nasional, padahal dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) telah dilakukan penilaian ketuntasan kompetensi dasar oleh guru mata pelajaran masing-masing. Selain itu, kurangnya kreativitas guru dalam memilih pendekatan, model, metode, dan strategi pembelajaran juga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers.
- Karnati, N. (2017). Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dasar di kota bekasi. *Parameter*, 29(2), 185–191.
- 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 Mubtadiin*, 7(02), 70–81.
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- 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.
- 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.
- Octavia, S. A. (2020) *Model-model pembelajaran*. Deepublish.

- 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.
- Rahwati, D. (2019). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 3(1), 13–24.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- SA'IDU, N. U. R. (2021). Persepsi Kepuasan Masyarakat Terhadap Kualitas Layanan Pendidikan Madrasah Binaan Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang Tahun 2021. *EDUCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 1(3), 169–177.
- 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.