



Peran Ketua Yayasan dalam Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Shidqia Islamic School Bekasi

Amelia¹, Sya'roni Ma'shum², Muhamad Taufik Bintang Kejora³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 1810631120122@student.unsika.ac.id¹, syaronimashum@gmail.com²,
muhamad.taufik@fai.unsika.ac.id³

Abstrak

Tenaga kependidikan ialah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Mereka adalah masyarakat yang mendedikasikan waktunya dan dipilih untuk membantu pelaksanaan pendidikan. Seorang administrator dasar diperlukan untuk mengawasi kinerja staf kependidikan. Secara khusus, yayasan berperan penting dalam mengembangkan pendidikan di madrasah yang mayoritas merupakan madrasah swasta. Yayasan ini dikelola oleh tim pelatih, administrator, dan pengawas. Seyogyanya, struktur manajemen memiliki kepala, yang dikenal sebagai ketua. Seorang ketua hadir di sebuah yayasan. Dalam mengontrol efektivitas tenaga pengajar di sekolah itu sendiri, kepala yayasan tidak diragukan lagi memiliki peran. kendalikan pendidikan Manajemen kinerja merupakan suatu proses manajerial mengenai perencanaan, evaluasi dan penilaian kinerja perangkat organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran ketua yayasan terhadap pengelolaan tenaga kependidikan di SMP Shidqia Islamic School. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu melalui metode wawancara. Analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ketua yayasan Shidqia Islamic School dalam penyelenggaraannya cukup baik walau belum sangat maksimal. Selain pembinaan, ketua yayasan juga membantu dalam penyelesaian konflik yang terjadi baik antar individu, maupun yayasan.

Kata kunci: *Ketua Yayasan, Pengelolaan Kinerja, Tenaga Kependidikan*

Abstract

Education personnel are people who participate in the implementation of education in the education unit. They are people who dedicate their time and are chosen to assist the implementation of education. A basic administrator is required to oversee the performance of the education staff. In particular, foundations play an important role in developing education in madrasahs which are private madrasahs. The foundation is managed by a team of coaches, administrators and supervisors. Ideally, the management structure has a head, who is known as the chairman. A chairman is present at a foundation. In controlling the effectiveness of the teaching staff in the school itself, the head of the foundation undoubtedly has a role. control education Performance management is a managerial process of planning, evaluating and evaluating organizational tools to realize organizational goals. This study aims to determine the role of the chairman of the foundation on the management of education personnel at Islamic Middle School Shidqia. This study uses an approach approach that is through the interview method. Data analysis used a qualitative descriptive technique. The results of

the study indicate that the level of the chairman of the Shidqia Islamic School Foundation in its implementation is quite good even though it is not very optimal. In addition to coaching, the chairman of the foundation also helps in resolving conflicts that occur between individuals and the foundation

Keywords : *Chair of the Foundation, Performance Management, Education Staff*

PENDAHULUAN

Dewasa ini bicara tentang arti seorang pemimpin tentunya memiliki peran yang sangat penting di setiap wadahnya baik dalam organisasi, lembaga ataupun instansi. Seorang pemimpin yang menduduki sebuah kepemimpinan tentunya memiliki cara atau ide tentang bagaimana cara mengatur, mengelola, dan merencanakan sesuatu yang ia pimpin. Tentunya semua itu tidak lepas dari proses manajemen. Hampir beberapa kajian manajemen, sulit menafikan pembahasan mengenai kepemimpinan. Dalam proses manajemen, kepemimpinan memegang posisi yang sangat penting untuk memberi arahan dan meyakinkan bawahan atau tenaga kependidikan agar secara dapat melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang sangat penting. Secara alami, pemimpin visioner mempertimbangkan relevansi internal ketika bekerja menuju tujuan sekolah. Relevansi internal meliputi pemeliharaan kualifikasi dan standar guru, penetapan standar kompetensi lulusan yang minimal setara dengan yang ditetapkan oleh pemerintah atau lebih tinggi, peningkatan layanan belajar dan pembelajaran, memastikan layanan perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas lainnya terus ditingkatkan, dan membina kemitraan dengan pemangku kepentingan untuk kepentingan bersama dan kemajuan sekolah.

Menurut Hasibuan, (2016:13) menjelaskan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kekuatan untuk mengarahkan orang dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan bimbingan. Setiap keraguan pemimpin memiliki sifat, karakter, dan kepribadian unik yang dibentuk oleh lingkungan tempat mereka bekerja serta genetik atau sifat alami mereka sejak lahir. Gaya kepemimpinan adalah banyak ciri dan ciri pemimpin. Teori gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif digunakan untuk memandu analisis perilaku kepemimpinan dalam studi ini. (Hasibuan, 2016: 172). Seorang pemimpin adalah pusat dari semua keputusan dan kebijakan di bawah gaya kepemimpinan otoriter. Hal itu menunjukkan bahwa seorang bawahan atau pekerja semata-mata menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh seorang pemimpin.

Masyarakat, pemerintah, serta yayasan pendidikan memiliki peran dan kepentingan yang terlibat dalam pendidikan. Fondasi pendidikan sangat penting untuk pendidikan. Landasan pendidikan tidak hanya diperlukan tetapi juga vital dalam lingkungan belajar. Sebuah lembaga pendidikan dapat diwujudkan menjadi lembaga yang diakui keberadaannya dengan bantuan tujuan dan peran yayasan pendidikan. terciptanya landasan pendidikan, khususnya untuk mencapai tujuan pendidikan dalam mendidik generasi penerus untuk berpikir lebih kritis dan tidak ketinggalan dalam memperoleh ilmu pengetahuan.

Hakikatnya, setiap yayasan memiliki ketua yayasan yang mengawasi operasi dan bertanggung jawab atas pendirian yayasan. Dalam mengendalikan efektifitas tenaga pengajar di sekolah, ketua yayasan memegang peranan penting. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, penting untuk memiliki pemahaman tentang manajemen kinerja ketika mengelola kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan fungsi manajemen, mengendalikan staf akademik di sekolah sama dengan mengelola semua siswa di sana. Manajemen kinerja didasarkan pada premis bahwa orang tidak relevan dan penting bagi keberhasilan semua jenis kegiatan manajemen di sekolah. Manajemen kinerja

berhubungan dengan pemberdayaan, pengendalian, dan penggalian yang dimiliki oleh stakeholder sekolah semata-mata guna mencapai tujuan dari SMP Shidqia *Islamic School*.

METODE

Penelitian ini menggunakan prosedur penelitian deskriptif kualitatif (Moleong, 2018). Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata atau kalimat tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada suatu penelitian harus dijelaskan sumber data-data yang diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari pihak internal maupun eksternal sekolah yang dapat dilihat dari dokumentasi sebagai obyek pendukung serta informasi lainnya yang mendukung penelitian ini. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Karena sumber data yang diperoleh sekunder, peneliti hanya dapat memperoleh data dengan metode wawancara melalui pesan whatsapp dan mendapat dokumentasi berupa gambar sekolah serta foto narasumber, Sedangkan Sumber data primer yang didapat dengan wawancara yang mendalam adalah wakil kepala sekolah SMP Shidqia *Islamic School*. Teknik pengumpulan data melalui 3 tahap yaitu. (1). Observasi ,yaitu mengamati suatu objek dengan mendatanginya secara langsung,(2).Wawancara, Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk menemukan suatu informasi dan ide melalui Tanya jawab antara narasumber ,dan pewawancara, dan dibatasi dengan topik dari permasalahan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah yayasan di kota Bekasi yang bernama Yayasan Shidqia Islamic School merupakan rumah bagi sejumlah lembaga pendidikan umum dan Islam (madrasah). Sebuah masyarakat yang sangat membutuhkan pendekatan baru terhadap pendidikan Islam adalah tempat Sekolah Islam Shidqia. Dengan mengintegrasikan kebenaran Islam ke dalam fondasi kebijakan, kurikulum, dan praktik pendidikan, ia menghilangkan bayang-bayang. Hal ini dimaksudkan agar Yayasan Shidqia Islamic School dapat menebar benih-benih cemerlang yang akan tumbuh menjadi masyarakat yang lebih Islami, taqwa, dan rukun. Dalam temuan penelitian, dikumpulkan informasi untuk dibahas terkait dengan SMP Islam Shidqia.

Selain memiliki visi, SMP Islam Shidqia juga memiliki misi, yang meliputi: (1) Mengembangkan kemampuan ilmiah dan keterampilan siswa serta mendorong kreativitas dan inovasi. (2) Meningkatkan pemahaman Islam dalam upaya mewujudkan pribadi yang taat, taat, tegak moral, dan membina silaturahmi. (3) Menjadikan ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai standar dan acuan utama. (4) Meningkatkan kemampuan membaca dan menghafal agar lebih memahami Al-Qur'an. (5) Meningkatkan pemahaman dasar-dasar teknologi informasi dan bahasa asing. (6) Menumbuhkan nilai-nilai keutamaan bersaing untuk meraih prestasi, berbuat baik, dan memiliki pola pikir peduli. (7)Membekali siswa dengan kecakapan hidup dan contoh budaya tertib beribadah (*Life Skills*) agar siswa agar mampu menghadapi tantangan hidup sehari-hari secara baik. (8) Menerapkan standar nasional Pendidikan dengan fasilitas Pendidikan yang paripurna.

Tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini ialah: (1) Memiliki kekuatan akidah yang shahih, ibadah yang benar, dan berakhlak mulia (*akhlaqul karimah*) berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah menurut pemahaman Salafusshalih adalah apa yang ingin sekolah mempersiapkan melalui pengembangan pendidikan ini, sesuai dengan visi dan misi sekolah serta tujuan umum pendidikan

dasar. (2) Mampu menghafal Al-Qur'an. (3) Memperoleh kefasihan dalam bahasa Arab dan Inggris dan menggunakannya dalam kontak reguler. (4) Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi kontemporer. (5) Mampu memahami dasar-dasar teknologi informasi dan komunikasi. (6) Keberhasilan profesional dan ekstrakurikuler. (7) Mampu berhasil menyesuaikan diri di masyarakat. (8) Meraih kesuksesan dalam pendidikan tinggi.

Tentu saja, setiap yayasan sangat mementingkan peran ketua dalam mengawasi kinerja staf tenaga kependidikan. Visi dan misi yayasan harus dituangkan dalam program kerja jika ingin dicapai. Salah satunya adalah tindakan sementara. Sejumlah program jangka pendek ditawarkan di SMP Shidqia Islamic School, antara lain rapat anggaran yayasan, rapat kerja seluruh pembina, pengurus, dan pengawas di awal tahun ajaran, rapat kerja dengan pengelola sekolah, rapat koordinasi, dan evaluasi sekolah.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik lembaga ataupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Teori tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan Subandi, bahwa tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsure utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, tanpa peran aktif SDM tidak berate apa-apa.

Tanggung jawab dan wewenang pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berada pada manajemen yayasan, yang meliputi: (1) Perencanaan kepegawaian, suatu proses untuk mengidentifikasi kebutuhan kuantitatif dan kualitatif pegawai untuk masa kini dan masa depan. Yayasan meminta informasi dari kepala madrasah mengenai kebutuhan staf, termasuk instruktur dan tenaga kependidikan lainnya seperti TU, satpam, dan lain-lain sesuai kebutuhan, untuk perencanaan pegawai. Sebelum dimulainya tahun ajaran baru, disampaikan informasi mengenai persyaratan pegawai; (2) perekrutan karyawan. Landasan tersebut merupakan standar kualifikasi dan kompetensi dalam memuaskan pendidik dan tenaga kependidikan, tidak hanya berkaitan dengan linieritas jurusan pendidikan tetapi juga dengan muatan kepribadian dan orientasi Ahlussunnannah Waljama'ah. (3) Pembinaan dan pengembangan pegawai berperan penting dalam membantu tenaga kependidikan mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Biasanya, yayasan menawarkan pelatihan internal dan eksternal untuk pendidik dan staf. Pelatihan internal seperti kurikulum 2013 yang dilakukan dengan mengambil instruktur pada layanan lembaga. Adapun pelatihan eksternal melalui Kemenag kota atau pusat. (4) Promosi dan relokasi Yayasan memberikan apresiasi kepada tenaga kependidikan yang luar biasa dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mencalonkan diri sebagai kepala madrasah dan wakil kepala madrasah. Diharuskan memiliki psikologi yang baik untuk memenuhi standar sertifikasi guru, dan memenuhi prasyarat lainnya. (5) Pemecatan terhadap pekerja yang melapor kepada pengurus yayasan dan ketergantungan pada pekerja, kecuali kepala PNS/DPK yang diangkat dan dipecat secara sistematis oleh Kementerian Agama. Guru dan pekerja lainnya tentu saja dibayar dalam bentuk gaji dan honorarium yang sesuai dengan profesinya masing-masing. (7) Evaluasi pegawai adalah kegiatan manajemen yayasan, ketika pimpinan yayasan mengevaluasi kinerja staf pengajar secara keseluruhan.

Ketua yayasan sangat inovatif dan proaktif dalam memajukan sekolah dengan mengawasi kinerja staf. Dia melakukan studi pengawasan dan memeriksa kinerja berbagai bagian stafnya dengan bantuan staf pendidikan. mulai dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kurikulum, TU, tata usaha, dan lain-lain. Kurikulum SMP Shidqia Islamic School terdapat 13 mata pelajaran, yang dipecah

menjadi kelompok A, kelompok B, dan Muatan Lokal.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu perlu adanya lingkup yang lebih luas di masyarakat, kebiasaan seperti agama, kejujuran, disiplin, toleransi, usaha keras, cinta damai, tanggung jawab, dan lain-lain harus dimulai dari lingkungan terkecil, seperti keluarga. Agar semuanya dapat berfungsi dengan baik dengan itu adanya prinsip-prinsip tersebut harus ditetapkan dalam kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Shidqia. Nilai-nilai tersebut pada akhirnya dapat membentuk karakter siswa itu sendiri, yang kemudian menjadi cerminan kehidupan bangsa yang besar. Secara tegas Visi sekolah dikembangkan dengan analisis kemungkinan masukan dari siswa baru, kompetensi pendidik, tenaga kependidikan, lingkungan sekolah, keterlibatan masyarakat, komunikasi yang erat, dan kolaborasi antara sekolah dengan warga sekolah dan pemangku kepentingan. Pernyataan misi sekolah adalah "Menjadi lembaga Pendidikan Yang Berkualitas dan Mampu Menghasilkan Lulusan yang Berilmu, Berakhlak, Terampil, dilandasi IMTAQ dan IPTEK".

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan mengenai IPTEK, diantaranya dalam Qur'an surah (Al-Annabiyya : 30) yang berbunyi Artinya : "Dan Apakah orang-orang yang kafir tidak mengetahui bahwasanya langit dan bumi itu keduanya dahulu adalah suatu yang padu, kemudian Kami pisahkan antara keduanya. dan dari air Kami jadikan segala sesuatu yang hidup. Maka Mengapakah mereka tiada juga beriman?" Sebuah lembaga sekolah dapat berjalan karena adanya konsep manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan berkaitan dengan administrasi pendidikan. Pencapaian tujuan pendidikan itu diorganisasikan, dikoordinasi, dan diintegrasikan secara efektif dan semua materi yang diperlukan dapat dimanfaatkan secara efisien.

SIMPULAN

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa salah satu unsur penting dalam pembangunan pendidikan adalah landasan pendidikan. Agar suatu proses pendidikan dapat berlangsung, diperlukan landasan pendidikan. Tentu saja, setiap yayasan sangat mementingkan peran ketua dalam mengawasi kinerja tenaga kependidikan. Visi dan misi yayasan harus dituangkan dalam program kerja jika ingin dicapai. Sekolah dapat menciptakan budaya belajar dengan terlibat dalam berbagai kegiatan perencanaan, pelaksanaan pembelajaran yang lebih berpusat pada siswa, dan melakukan penilaian menyeluruh terhadap perencanaan tingkat sekolah, yang pada dasarnya memperkuat persiapan di tingkat SMP Pesantren Shidqia dengan mendirikan tujuan, misi, dan pernyataan visi.

Struktur kurikulum, pembuatan kalender dan silabus akademik, dan perencanaan sekolah umum merupakan kemampuan untuk membuat program pendidikan yang lebih khusus yang tidak hanya meningkatkan bidang pengetahuan dan keterampilan tetapi juga sikap perilaku yang pada akhirnya dapat membentuk moral dan akhlak yang baik. Untuk menghasilkan madrasah yang baik dan berkualitas tinggi, maka perlu adanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas pula. Maka dari itu, perlu adanya peran dari ketua yayasan untuk memantau dan mengawasi kinerja dari para tenaga kependidikan agar benar-benar bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Faisal, 2016. Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi. Jakarta: Mitra Wacana Media. Hal 36
- Fajrin, Istiqomah dan Susilo, Heru. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.61, hal 118
- Hasibuan, Malayu. S. P . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. H.9
- Ibid. 172

- Moekijat. 2008. Analisis Jabatan. Bandung: Mandar Maju, h.22
- Moeleong, L. J. 2018. Metodeologi Penelitian Kualitatif [Qualitative Research Methodology]. PT Remaja Rosdakarya
- Sumarni. 2018. Peran dan Fungsi Yayasan dalam Pengelolaan Pendidikan. Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan. Hal 222-225
- Wahyudin, U. R. & Bk, M. T. 2022. Sustainable Professional Developmenet Skills and Needs for Scientific Publication Training for Elementary School Teachers. 11(1), 142-153
- Toto, Susilo dan Nafisah, Durrotun. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol.3 No.2 Hal.70
- Subandi dan Ahmad Fauzan, Manajemen Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil Dan Menengah Berbasis Sumber Daya Manusia, Jurnal Akademika Vol.23 No. 01 JanuariJuni 2018, h.182-18