

Gaya Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Pembiayaan Pada Lembaga Pendidikan Islam Swasta (Gaya Kepemimpinan Visioner)

Suci Hartati¹, Ismun Ali², Nurul Hidayati Murtafiah³

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

Email: suchihartati20@gmail.com¹, issmunali12@gmail.com², nurulhm@an-nur.ac.id³

Abstrak

Karena tidak mungkin sebuah madrasah dapat berfungsi secara efektif dan menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas tanpa adanya pengawas profesional yang terampil, peran pengawas madrasah dengan gaya kepemimpinan visioner sangat mendukung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kontribusi pengawas madrasah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia madrasah. Metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, wawancara, dan observasi sebagai metode pengumpulan data. Pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan adalah bagian dari analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran pengawasan telah efektif digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia madrasah, seperti melakukan penilaian kinerja guru di bawah pengawasan langsung Kepala Madrasah dan melakukan penilaian tahunan. Kepala masjid. Peran pengawas madrasah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia madrasah adalah menjaga dan membimbing guru melalui supervisi akademik atau manajerial madrasah. Peran drasa yang paling penting adalah meningkatkan profesionalisme guru dengan membina dan mengembangkan sumber daya guru sendiri dan meningkatkan pembelajaran di kelas yang berkualitas. Ketaatan guru dan kepala madrasah, serta adanya program kerja madrasah dengan kegiatan supervisi merupakan faktor pendukung supervisi. Faktor Penghambat Pengawasan Pengawasan Banyaknya kegiatan yang menumpuk berlebihan saat membuat program kerja Madrasahdrasah Aliyah. Oleh karena itu, ketika tiba waktunya pengawas untuk mengawasi madrasah, banyak yang disibukkan dengan kegiatan.

Kata Kunci: *Visioner, Kepemimpinan, Lembaga*

Abstract

Since it is impossible for a madrasa to function effectively and provide quality education without skilled professional supervisors, the role of madrasa supervisors with a visionary leadership style is very supportive. The purpose of this research is to find out how the contribution of madrasah supervisors is in improving the quality of madrasah human resources. Qualitative research methods in this study used documentation, interviews, and observation as data collection methods. Data collection, data reduction, and drawing conclusions are part of data analysis. The research findings show that the supervisory role has been effectively used to improve the quality of madrasah human resources, such as conducting teacher performance assessments under the direct supervision of the Madrasah Head and conducting annual assessments. Head of the mosque. The role of the madrasa supervisor in improving the quality of madrasa human resources is to look after and guide teachers through academic or managerial supervision of the madrasa. The most important role of Drasa is to increase teacher professionalism by fostering and developing teachers' own resources and improving quality classroom learning. Obedience of teachers and heads of madrasahs, as well as the existence of madrasa work programs with supervision activities are supporting factors for supervision. Factors Inhibiting Supervision Oversight The number of activities that accumulate excessively when making Madrasahdrasah Aliyah work programs. Therefore, when it came time for supervisors to supervise madrasahs, many were preoccupied with activities.

Keywords: *Visionary, Leadership, Institution* .

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya terhubung dengan berbagai aspek individu dan sosial kehidupan manusia. Pendidikan lebih dari sekedar mengajarkan anak untuk menjadi pintar atau membebaskan mereka dari kebodohan. Ada lebih untuk pendidikan dari itu. Oleh karena itu, pendidikan mampu mewujudkan fungsi sosial dan gagasan pencerahan bagi masyarakat agar terdidik dan beradab, siap menghadapi tantangan globalisasi (Choirul, 2017), serta melibatkan partisipasi dari berbagai pihak. Pendidikan formal dimulai pada jenjang Raudhatul Atfhal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah dan berlangsung secara bertahap berdasarkan usia. Tidak selalu dapat dijamin bahwa semua kegiatan akan berlangsung sesuai dengan rencana, sehingga diperlukan pengawasan pada saat perencanaan pendidikan dilaksanakan, struktur organisasi madrasah dibangun untuk memudahkan terwujudnya dan tujuan pendidikan, dan anggota organisasi, pegawai, atau karyawan dipimpin dan dimotivasi untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan (Widyastuti 2020). Menurut Mulyasa (2004), supervisi dapat didefinisikan sebagai proses pemantauan kegiatan untuk memastikan bahwa semua kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan rencana dan, pada saat yang sama, kegiatan untuk memperbaiki dan memperbaiki jika ditemukan penyimpangan yang akan menghambat pencapaian tujuan. Selain itu, pengawasan adalah fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit organisasi untuk mengidentifikasi kemajuan ke arah yang diinginkan. Salah satu tenaga kependidikan adalah pengawas, dan menjadi tanggung jawab mereka untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan—kepala madrasah, guru, dan siswa di madrasah—dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Priansa (2014), pengawas diberikan kewenangan penuh untuk memberikan penilaian dan pembinaan dari segi teknis dan administrasi pendidikan pada satuan pendidikan.

Posisi pengawas sangat strategis dan akan berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Di lingkungan madrasah, pengawas berperan fungsional dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, pendidikan, dan bimbingan pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Fungsinya yang strategis akan dapat meningkatkan proses pembelajaran dan bimbingan guru, menjamin kelancaran proses pendidikan, khususnya di lingkungan pendidikan (Purwanto, 1987). Dari Raudhatul Atfhal sampai Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah, pengawas pendidikan bertugas melakukan pengawasan, evaluasi, dan pembinaan lembaga pendidikan. serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sejak dini, baik sebagai individu maupun organisasi untuk mencerdaskan anak bangsa sebagai modal dasar pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Kepala madrasah telah melaksanakan program penggunaan pengawas fungsional madrasah untuk meningkatkan mutu madrasah dalam upaya implementasi kebijakan tersebut. Akibat pentingnya pengawas madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan, maka diperlukan tenaga pengawas yang memiliki kemampuan pengawasan. karena adanya pengawas yang mampu memfasilitasi upaya peningkatan standar pendidikan. Dalam bidang pendidikan, peran pengawas (madrasah supervisor) sangat membantu karena sebuah madrasah tidak dapat berjalan dengan baik dan baik tanpa adanya pengawas yang profesional. Guru profesional, kepala madrasah profesional, dan pengawas profesional sebagian besar bertanggung jawab untuk menentukan salah satu kualitas pendidikan (madrasah). Pendidikan berkualitas tinggi akan dihasilkan dari ini (Arikunto, 2014).

Dalam bidang pendidikan, diperlukan guru yang berkualitas. Guru yang memiliki lisensi atau sertifikat dari negara, kompetensi akademik yang sesuai dengan bidangnya, dan kualifikasi tingkat sarjana dianggap memenuhi syarat. Menurut UU Sisdiknas, guru yang berkualitas harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran dengan berbagai cara agar tujuan pendidikan tercapai dan peserta didik memperoleh pendidikan yang bermutu (M.Pd. 2016)

Berdasarkan pemikiran di atas, maka langkah utama dan awal yang harus dilakukan adalah upaya peningkatan kualitas guru dan penyiapan guru. Sebagai kepala lembaga pendidikan formal, kepala madrasah merupakan penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan madrasah dan pendidikan secara umum dapat diwujudkan, termasuk peningkatan kualitas guru. Sebagaimana dinyatakan dalam ayat 1 pasal 12 PP 28 Tahun 1990, "Menurut Moubarak (2015), kepala madrasah bertugas "menyelenggarakan pendidikan, menyelenggarakan madrasah, mengembangkan tenaga kependidikan tambahan, serta memanfaatkan dan memelihara fasilitas dan infrastruktur." Menurut Warisno (2019), salah satu faktor penentu kualitas guru adalah bagaimana kepala madrasah mampu mengelola sumber daya manusia di madrasah yang dipimpinnya. kualitas pendidikannya, khususnya guru.

Sebagai kepala madrasah di setiap lembaga pendidikan, ia harus mengetahui cara-cara untuk meningkatkan kualitas guru di bawah pengawasannya ke tingkat yang diinginkan. Menurut Ni'mah, Mujiyatun, dan Muslihatuzzahro 202, tugas penting kepala madrasah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator diharapkan menghasilkan peningkatan kualitas guru melalui analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, dan kompensasi.

Hasil pemetaan kualitas guru yang jelas, penguasaan teknologi informasi guru, dan metode pembelajaran terkini selaras dengan holistik. Mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, kepala madrasah harus terus meningkatkan kualitas tersebut. (Pendidikan, Hartati, & Fernadi, 2021) Seperti telah dikemukakan sebelumnya, strategi pengembangan madrasah dimulai dari input, proses, dan output. Madrasah harus memiliki strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Madrasah unggul memiliki karakter dan karakteristik adaptif tersendiri, termasuk kurikulum yang inovatif dan harapan yang tinggi akan keunggulan, menjadikannya cukup relevan untuk mengatasi segala tantangan madrasah (Hartati 2022). Integritas—karakter, kejujuran, dan kemandirian—harus dijunjung tinggi oleh setiap guru. Dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik, setiap guru wajib menjaga rasa saling percaya terhadap rekan sejawatnya. Untuk menciptakan kondisi yang diperlukan bagi terselenggaranya tertib administrasi, setiap guru wajib memelihara dan membudayakan budaya organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut maka dari itu peneliti minat untuk meneliti lebih lanjut tentang Gaya Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Pembiayaan Pada Lembaga Pendidikan Islam Swasta (Gaya Kepemimpinan Visioner).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau disebut juga penelitian kepustakaan. Metode kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan cara membaca buku atau majalah dan menggunakan sumber data lain. Sebelum memasukkan karya sastra yang relevan dalam kerangka teoretis yang lebih luas, penelitian sastra yang dilakukan dengan metode sastra perlu mencatatnya. Agar penulis dapat mengkaji perbedaan dan/atau kesamaan antara teori dan praktik secara lebih efektif, strategi ini digunakan untuk memperkuat fakta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Kementerian Pendidikan Nasional RI menyatakan bahwa tujuan utama Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan model Multi-Partner, Multi-Benefit Management (MPMBM) adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mendorong dan mendukung otonomi dan inisiatif sekolah dalam administrasi sumber daya yang tersedia. Kedua, melalui pengambilan keputusan kolaboratif, meningkatkan keterlibatan warga sekolah dan masyarakat luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Kesimpulannya, ketiga, peran kepala sekolah di dalam sekolah harus diperluas. Keempat, mendorong sekolah untuk saling bersaing secara positif untuk meningkatkan hasil pendidikan. Lebih lanjut, Nurkolis (2003: 27) berpendapat bahwa MBS berpotensi meningkatkan prestasi siswa karena kemampuannya untuk memanfaatkan sumber daya dan personel dengan lebih baik, meningkatkan profesionalisme guru, melaksanakan reformasi kurikulum, dan melibatkan lebih banyak orang di masyarakat untuk terlibat dalam sekolah.

Namun, Mulyasa (2004: 13) berpendapat bahwa tujuan utama MBS adalah untuk meningkatkan hasil pendidikan seperti efisiensi, kualitas, dan pemerataan. Fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya, keterlibatan masyarakat, dan perampingan administrasi semuanya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Keterlibatan orang tua, kelonggaran administratif, peningkatan profesionalisme guru, adanya penghargaan dan konsekuensi sebagai kontrol, dan faktor-faktor lain yang mendorong lingkungan belajar yang positif semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas. Pemerintah akan bertanggung jawab atas mereka yang kurang kompeten, sementara keadilan pendidikan akan membantu mendorong keterlibatan masyarakat di antara mereka yang mampu dan peduli. Mengingat filosofi di atas, jelas bahwa tujuan manajemen berbasis sekolah adalah untuk meningkatkan efektivitas pendidikan melalui otonomi dan kemampuan beradaptasi dalam administrasi sumber daya saat ini.

Prinsip Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Dalam MBS, ada empat prinsip yang harus diingat, seperti yang digariskan oleh Nurkolis (2003: 52):

a. Prinsip Kesetaraan

Prinsip ini didasarkan pada filosofi manajemen kontemporer, yang mengajukan beberapa jalan menuju solusi. Karena pentingnya adaptasi dalam MBS, adalah tanggung jawab warga sekolah untuk menjalankan sekolah sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan mereka. Sekolah tidak dapat dikelola dengan kerangka yang seragam di seluruh kota, provinsi, atau negara karena keragaman latar belakang akademik dan sosial siswa, serta kompleksitas praktik pedagogis saat ini. Masalah yang muncul di lembaga pendidikan harus ditangani secara tepat waktu dan sesuai. Sementara beberapa lembaga pendidikan menghadapi tantangan yang sama, tanggapan mereka sangat bervariasi.

b. Prinsip Desentralisasi

Modernisasi administrasi sekolah telah disertai dengan kecenderungan luas menuju desentralisasi. Ide desentralisasi sejalan dengan gagasan keadilan. Filosofi dasar di balik desentralisasi adalah keyakinan bahwa masalah dan tantangan adalah bagian tak terelakkan dari pengelolaan dan pengajaran di sekolah mana pun. Karena kompleksitas yang melekat, pendidikan adalah masalah yang paling baik ditangani melalui pendekatan desentralisasi.

c. Prinsip Sistem Pengelolaan Mandiri

Prinsip ini terkait dengan prinsip kesetaraan dan desentralisasi yang telah ada sebelumnya. Masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan memerlukan pendekatan individual untuk pemecahan masalah. Jika otoritas telah didelegasikan ke sekolah dari tingkat pemerintahan yang lebih tinggi, maka sekolah dapat mengatasi masalah tersebut. Sekolah dapat menerapkan sistem manajemennya sendiri sekarang karena ia memiliki hak untuk melakukannya.

d. Prinsip Inisiatif Manusia

Pada dasarnya, ide ini mengakui bahwa orang bukanlah aset tetap, melainkan aset yang cair. Oleh karena itu, sangat penting untuk terus-menerus menyelidiki, mengungkap, dan mengolah potensi sumber daya manusia. Institusi pendidikan yang lebih besar tidak bisa lagi menggunakan frase "staffing", yang berkonotasi hanya objek lembam. Manusia di lembaga pendidikan harus dipandang sebagai aset berharga yang dapat dikembangkan lebih lanjut, oleh karena itu diperlukan strategi HRD yang berkonotasi dinamis. Keberhasilan upaya instruksional, administrasinya sangat penting, yaitu:

- Kegiatan perencanaan
- Kegiatan implementasi
- Kegiatan penilaian

Pendidik sangat penting bagi keberhasilan sekolah karena merekalah yang bertanggung jawab untuk membawa perubahan positif dalam kehidupan siswa mereka melalui kombinasi pengajaran, pendampingan, dan penilaian.

Istilah "manajemen siswa" mengacu pada setiap upaya yang dilakukan untuk mengendalikan anak-anak sejak mereka pertama kali mendaftar di sekolah hingga saat mereka meninggalkannya. Manajemen siswa, sebagaimana didefinisikan oleh Knezevis dalam Bambang, adalah layanan yang berfokus pada pengelolaan, pengawasan, dan layanan siswa baik di dalam maupun di luar kelas, mulai dari pengenalan awal dan pendaftaran hingga bantuan individual dengan hal-hal seperti pengembangan keterampilan dan perencanaan karir.

Keberhasilan atau kegagalan upaya pendidikan sebagian besar tergantung pada pengelolaan keuangan lembaga. Operasi pengelolaan keuangan dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian, seperti halnya lembaga pengelola pendidikan pada umumnya.

Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan

Sekolah dan lembaga pendidikan lainnya mengandalkan fasilitas infrastruktur untuk membantu mereka berjalan dengan lancar. Namun, proses pengelolaan infrastruktur jauh lebih penting. Kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan suatu proses kegiatan dapat dipengaruhi oleh proses manajemen "*Untuk kelancaran kinerja organisasi bersangkutan*". Setiap karyawan harus memiliki pemahaman yang kuat tentang infrastruktur dan bagaimana hal itu berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus mereka karena manajemen infrastruktur sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun.

Untuk memenuhi misi mereka sebagai lembaga yang dikelola dan dimiliki oleh masyarakat, sekolah harus memenuhi keinginan dan kebutuhan siswa dan penduduk setempat. Masyarakat memiliki hak untuk mengetahui apa yang sedang dikerjakan sekolah, program apa yang ada, sumber daya apa yang tersedia, dan sebagainya. Demikian pula, sekolah memiliki kewajiban untuk memahami harapan, permintaan, dan kekhawatiran masyarakat.

Menurut Mulyasa (2004: 39), manajemen pelayanan khusus di sekolah dikembangkan dan diatur untuk mendukung atau membantu pembelajaran dan dapat memenuhi kebutuhan khusus siswa. Layanan termasuk konseling dan saran, perpustakaan dan perawatan kesehatan, manajemen asrama dan kafetaria termasuk dalam kategori ini. Agar sekolah berhasil, sangat penting bahwa layanan ini ditangani secara efektif.

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Secara konseptual, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) akan berdampak pada peningkatan kinerja sekolah dalam hal kualitas, efisiensi pengelolaan keuangan, dan pemerataan melalui perubahan kebijakan desentralisasi di bidang-bidang seperti anggaran politik, pendidikan, administrasi, dan pendidikan (Fatah, 2004: 26). MBS bertujuan untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran serta tujuan politik seperti membangun lingkungan yang lebih demokratis di kelas. Nanang Fattah menekankan

Komponen Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Setiap upaya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) harus berhasil mengelola banyak komponen. Dalam kerangka MBS, setidaknya ada tujuh aspek sekolah yang perlu dikelola dengan baik.

a. Manajemen kurikulum dan program pengajaran

Peningkatan hasil pendidikan dapat dicapai dengan pendekatan sistematis yang dikenal sebagai "manajemen kurikulum." Karena kurikulum merupakan satu-satunya faktor yang paling penting dalam menentukan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja sekolah. Fattah mengatakan MBS telah berhasil di Spanyol dalam meningkatkan keinginan dan kompetensi kepala sekolah untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Di tingkat kampus, mahasiswa dapat melihat demokrasi beraksi.

Strategi Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Untuk sebagian besar, tidak ada metode yang terbukti benar yang dapat memastikan pengenalan MBS yang lancar di mana saja dan dalam setiap keadaan. Oleh karena itu, pendekatan yang diambil untuk memperkenalkan MBS mungkin berbeda dari satu negara ke negara lain, daerah ke daerah, dan bahkan sekolah ke sekolah di daerah yang sama. Karena pelaksanaan MBS merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang mencakup seluruh komponen yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan di sekolah, maka ditempuh pemecahan sebagai berikut, sebagaimana dikemukakan oleh Slamet PH (2001) dalam Nurkolis (2003:132).

1. Kita harus terlebih dahulu memperkenalkan ide MBS kepada semua orang yang tinggal di komunitas sekolah dengan mengadakan seminar, mengadakan debat, mengadakan forum ilmiah, dan menggunakan media.
2. Dalam transisi dari administrasi top-down ke manajemen berbasis sekolah adalah memeriksa konteks sekolah dan masyarakat sekitarnya.
3. Membuat eksplisit hasil yang diinginkan dari implementasi MBS mengingat kesulitan yang sebenarnya harus diatasi.
4. Mengetahui departemen dan layanan apa yang harus bekerja sama untuk mencapai tujuan dari keadaan saat ini dan departemen dan layanan mana yang masih perlu diperiksa kesiapannya. Pengembangan kurikulum, tenaga
5. kependidikan dan non kependidikan, siswa, suasana akademik, hubungan sekolah, interaksi sekolah-masyarakat, fasilitas, dan fungsi lainnya semuanya berperan di sini.
6. Melakukan analisis SWOT untuk menilai status kesiapan masing-masing fungsi dan unsur-unsur penyumbangannya.
7. Memutuskan langkah-langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan masalah, dalam hal ini langkah-langkah yang diperlukan untuk membuat fungsi yang belum siap menjadi siap.

8. Perlu membuat rencana dan program untuk mengimplementasikannya untuk jangka pendek, menengah, dan panjang.
9. Melakukan langkah-langkah untuk mewujudkan strategi sementara MBS.

9. Perhatikan bagaimana MBS berjalan dan bagaimana hasilnya.

Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Menurut Levacic, sebagaimana dikutip Ibrahim Bafandhal, ada tiga ciri pembeda Manajemen Berbasis Sekolah yang membedakannya dengan bentuk-bentuk manajemen lainnya.

- a) Pemangku kepentingan di sekolah diberikan lebih banyak suara dalam keputusan kebijakan yang mempengaruhi belajar siswa.
- b) Manajemen Mutu Pendidikan, yang membahas semua aspek peningkatan kualitas pendidikan, termasuk kurikulum, fakultas, pendanaan, fasilitas, penerimaan siswa, dan pendaftaran.
- c) Sementara sekolah telah diberi tanggung jawab lebih untuk meningkatkan pendidikan secara keseluruhan, kontrol pusat atas bagaimana kewajiban itu dilakukan tetap berada dalam yurisdiksi pemerintah, sehingga hal ini harus diatur.

Menurut Suryosubroto (2004: 197) mengutip Edmon, yang terakhir “berusaha memberikan banyak indikator yang menunjukkan ciri-ciri gagasan Manajemen Berbasis Sekolah” (MBS), seperti:

- a) Suasana ketentraman dan ketertiban di dalam kelas.
- b) Lembaga ini memiliki misi yang jelas dan harapan yang tinggi bagi mahasiswanya.
- c) Ada administrasi yang solid di institusi.
- d) Siswa, instruktur, dan administrator sama-sama memiliki standar kinerja yang sangat tinggi di kelas.
- e) Memastikan bahwa guru memiliki pelatihan yang mereka butuhkan untuk memenuhi tantangan yang ditimbulkan oleh teknologi baru.
- f) Aspek akademik dan administrasi yang berbeda secara teratur dinilai, dengan temuan yang dimanfaatkan dengan baik dalam upaya untuk meningkatkan kualitas.
- g) Orang tua dan masyarakat sangat terlibat dan mendukung satu sama lain.

Menurut Saud, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2004: 14), karakteristik dasar Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah: memberikan kebebasan yang besar kepada sekolah, mengundang anggota masyarakat dan orang tua siswa berprestasi untuk terlibat, memiliki administrasi sekolah yang demokratis dan dijalankan oleh para profesional terlatih, dan memiliki budaya kerja sama tim yang berkualitas tinggi Akibatnya, penjelasan selanjutnya akan dimulai dengan hasil, turun satu tingkat ke proses, lalu turun dua tingkat ke input, dengan output yang paling signifikan.

Keluaran yang diharapkan

Prestasi sekolah adalah outputnya. Prestasi sekolah merupakan prestasi yang dibawa oleh proses pendidikan. Kualitas, produktivitas, kemandirian, inovasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan moral sekolah digunakan untuk mengukur kinerjanya. Prestasi akademik dan prestasi nonakademik adalah dua kategori besar di mana output secara umum dapat dibagi. Misalnya, produksi keberhasilan akademik menaikkan NEM dari rata-rata tujuh menjadi delapan untuk tahun depan. Misalnya, hasil non-akademik mengangkat atletik dari keenam menjadi yang pertama di distriknya selama dua tahun berikutnya.

Proses

Sekolah yang efektif umumnya memiliki karakteristik proses sebagai berikut:

1) Proses belajar mengajar memiliki efektivitas yang tinggi

Di sekolah yang menerapkan MBS, sifat proses belajar mengajar yang menitikberatkan pada pemberdayaan siswa menunjukkan bahwa proses pembelajaran sangat berhasil. Alih-alih hanya memperoleh pengetahuan tentang apa yang diajarkan (logos), proses pembelajaran lebih menekankan pada internalisasi apa yang seharusnya diajarkan sehingga menjadi tertanam dan bertindak sebagai hati nurani dalam kehidupan siswa (etika). Selain itu, ini menempatkan penekanan yang lebih besar pada bagaimana siswa dapat belajar bagaimana belajar.

2). Kepemimpinan yang kuat di sekolah Kepala sekolah bertugas mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan seluruh sumber daya sekolah. Melalui program yang dirancang dan dilaksanakan dengan cermat,

kemampuan sekolah untuk mencapai visi, maksud, tujuan, dan sasarannya sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, untuk dapat mengambil keputusan proaktif yang meningkatkan standar pendidikan, kepala sekolah memerlukan keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang kuat.

3) Lingkungan sekolah yang aman dan tertib

Agar proses belajar mengajar berlangsung santai (*enjoyable learning*), lembaga pendidikan menyediakan ruang yang aman dan tertata dengan baik. Dengan demikian, sekolah yang sukses secara konsisten mencari elemen yang berkontribusi pada suasana sekolah yang positif, seperti yang membuat kampus tampak aman, menyenangkan, dan rapi. Prinsip memainkan peran penting dalam skenario ini.

4) Manajemen staf pendidikan yang efektif

Tanpa anggota staf pendidikan yang berdedikasi dan bersemangat, terutama guru, ruang kelas tidak lebih dari sebuah bangunan. Akibatnya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola segala sesuatu dari penilaian pertama kebutuhan siswa melalui iterasi berikutnya dari perencanaan, pengembangan, evaluasi, kinerja, dan pembinaan hubungan kerja. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan kecepatan yang memusingkan, sangat penting bahwa upaya untuk melatih dan mendidik guru terus berjalan. Dalam hal pendidikan, keberhasilan MBS sangat bergantung pada upaya stafnya.

5) Sekolah memiliki budaya mutu

Setiap orang yang tinggal di sekolah berbagi komitmen terhadap kualitas, memastikan bahwa semua tindakan didasarkan pada profesionalisme setiap saat. Contoh fitur budaya termasuk yang tercantum di bawah ini:

- (1) informasi kualitas digunakan untuk perbaikan daripada penilaian atau kontrol;
- (2) kewenangan terbatas pada tanggung jawab;
- (3) diikuti dengan penghargaan atau hukuman;
- (4) kerjasama didasarkan pada kolaborasi dan sinergi daripada kompetisi;
- (5) keluarga sekolah merasa aman dalam bekerja; (6) suasana keadilan ditanamkan;
- (7) upah yang sepadan dengan nilai pekerjaannya; (8) warga sekolah merasa memiliki sekolah.
- (8) Sekolah memiliki kerja sama tim yang kompak, cerdas, dan dinamis

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menekankan pentingnya kerjasama di dalam kelas karena prestasi siswa adalah produk dari upaya semua orang daripada satu orang. Akibatnya, sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi, persatuan, dan kerja tim di kelas. Sekolah memiliki kemandirian atau otoritas Untuk memiliki otonomi atau kewenangan melakukan yang terbaik bagi sekolah, tanpa harus bergantung pada kepala sekolah atau figur otoritas lainnya, sekolah harus mandiri dalam hal sumber daya dan personalnya. Semua tanggung jawab sekolah tidak dapat dipenuhi tanpa pendanaan yang memadai.

Partisipasi sekolah dan masyarakat

Semua warga sekolah dan masyarakat sekitar harus merasa diterima untuk terlibat dalam kegiatan sekolah. Sekolah memiliki transparansi manajemen

Pihak-pihak yang terlibat selalu menjadi penanggung jawab ketika ada keterbukaan atau transparansi dalam bentuk pengambilan keputusan, penggunaan dana, dll.

Sekolah memiliki keinginan untuk berubah (psikologis dan fisik)

Semua anggota komunitas sekolah harus menyambut perubahan dengan tangan terbuka, asalkan transformasi yang dibawa adalah peningkatan status quo, dan terutama jika itu meningkatkan standar pengalaman pendidikan anak-anak. Dalam situasi ini, sekolah melakukan tinjauan komprehensif terhadap sistem pendidikan secara keseluruhan, dengan memperhatikan tidak hanya hasil dari proses pendidikan tetapi juga metode yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Tujuannya di sini adalah untuk membidik pada area di mana sekolah kurang sehingga mereka dapat diatasi dalam putaran pengembangan berikutnya.

Jika sebuah sekolah ingin menanggapi berbagai dan beragam tujuan peningkatan kualitas yang muncul pada tahun tertentu, ia harus dapat memahami lingkungannya dan berhasil menavigasinya.

Sekolah memiliki akuntabilitas Agar program yang dipilih menjadi efektif, sekolah harus memenuhi jenis akuntabilitas tertentu. Laporan kinerja diberikan kepada masyarakat, pemerintah, dan orang tua siswa sebagai bagian dari akuntabilitas ini. Sekolah yang efektif dapat terus eksis (berkelanjutan), baik dari segi keuangan maupun programnya. Umur panjang dari program sebelumnya dapat digunakan untuk menentukan keberlanjutan suatu program. Kemampuan sekolah untuk menjaga jumlah dana yang dimiliki dan bahkan lebih banyak lagi merupakan tanda dari pendanaan yang berkelanjutan.

Gaya Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Pembiayaan Pada Lembaga Pendidikan Islam Swasta (Gaya Kepemimpinan Visioner)

Dalam melaksanakan tugas pengawasan, termasuk pengawasan manajerial dan akademik, pengawas madrasah melakukan penilaian dan memberikan pembinaan. Pengawas Madrasah bertanggung jawab atas setidaknya dua kegiatan di samping tanggung jawab utama tersebut di atas:

1. memberikan arahan terkait peningkatan mutu madrasah, kinerja kepala madrasah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf.
2. mengevaluasi dan mengawasi perkembangan dan pelaksanaan program sekolah.

Baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial disebutkan dalam tugas pokok pertama. Mulai dari perencanaan program hingga proses hingga luaran, supervisi manajerial pada dasarnya memberikan bimbingan, penilaian, dan pendampingan/bimbingan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja madrasah, kepala madrasah dan seluruh jajarannya mendapat pembinaan dan pendampingan dalam mengelola madrasah atau melaksanakan pendidikan di madrasah. Pengawas akademik berkepentingan untuk mendorong dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan serta kualitas hasil belajar bagi siswa. Dr. Syahrul Ar, M.Pfis yang menjabat sebagai pembimbing menyatakan bahwa: Di MA kami menggunakan delapan standar acuan untuk melakukan penilaian dalam pengawasan kami: standar akademik, standar manajemen, standar isi, standar kelulusan, standar proses, penilaian standar, standar biaya, standar sarana dan prasarana, dan Dari hasil wawancara tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Supervisor menjalankan perannya dengan baik. Dia menggunakan standar yang telah ditentukan untuk melakukan penilaian..

Pengawas Sebagai Manajerial

Manajemen pengawasan adalah salah satu tanggung jawab pengawas. Kegiatan pengawasan terhadap madrasah yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga pendidikan disebut pengawasan manajerial. Pengawas madrasah adalah orang yang bertugas melakukan pengawasan manajerial. Madrasah ini dijalankan oleh seorang pengawas bernama Dr. Syahrul Ar, M.Pfis yang merupakan pengawas madrasah di wilayah Lampung Selatan sejak tahun 2015 dan saat ini menjadi penanggung jawabnya. Madrasah tersebut dikelola oleh Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Salah satu tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas lembaga pendidikan yang menaungi seluruh Madrasah Aliyah (MA) di Kecamatan Jati Agung adalah melakukan pengawasan manajerial. Oleh karena itu, seorang pengawas madrasah berkewajiban untuk mendukung dan meningkatkan kemampuan profesional kepala madrasah, guru, dan siswa agar dapat secara efektif menjalankan tanggung jawab dan fungsinya dalam rangka meningkatkan mutu sekolah sarannya. Dalam wawancara yang peneliti lakukan, pengawas Madrasah Aliyah (MA) memberikan penjelasan mengenai hal tersebut. Beliau menyatakan, "Tanggung jawab saya sebagai pengawas madrasah tidak hanya meliputi pengawasan akademik tetapi juga pengawasan manajerial, yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah dan tanggung jawab kepala madrasah, guru, dan siswa.

Terhadap tenaga kependidikan kepala madrasah, guru, dan peserta didik yang dibinanya, Pengawas Madrasah melakukan tugas pengawasan di MA. Seperti yang beliau nyatakan: Dalam hal pengawasan, yang saya lakukan adalah mengawasi kepala madrasah, guru, siswa, dan perkembangan madrasah aliyah di Kecamatan Jati Agung meliputi delapan standar pendidikan yang ditetapkan pemerintah.

Dalam proses pengawasan, faktor pendukung dan penghambat merupakan dua sisi yang tidak dapat dipisahkan karena berlawanan dalam suatu hubungan timbal balik. Oleh karena itu, aspek yang menjadi faktor pendukung bisa juga menjadi faktor penghambat; jika aspek tersebut lebih dominan sebagai faktor pendukung, maka perannya sebagai faktor penghambat akan terbatas, begitu pula sebaliknya. Kedua skenario ini dimungkinkan. Semua aspek supervisi pendidikan yang menyangkut manusia dan materi bersifat mendukung dan menghambat keberhasilan supervisi. Pengawas, kepala Madrasah, dan guru semuanya terkait dengan supervisi pendidikan, sedangkan semua sarana prasarana yang terkait dengan supervisi pendidikan dan kegiatan pembelajaran merupakan unsur materil. Dalam wawancara yang peneliti lakukan, pembimbing Madrasah Aliyah (MA) memberikan penjelasan mengenai hal tersebut.

“Sikap guru-guru yang sangat tanggap terhadap supervisi yang saya laksanakan mendukung supervisi para pengawas ini,” ujar kepala madrasah. “Selain itu, sikap ramah yang mereka berikan kepada saya menciptakan rasa kekeluargaan yang erat antara pengawas dengan seluruh guru, siswa, dan kepala madrasah.” Faktor pendukung dan penghambat mempengaruhi Pengawas Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Gandusari dalam proses pengawasan. Berikut penjelasan dari keduanya:

1. Berikut faktor pendorong Pengawas Madrasah Aliyah (MA):

a. Kepatuhan guru dan kepala madrasah, seperti selalu mengerjakan perangkat pembelajaran dan memiliki program kerja dengan kegiatan untuk pengawasan.

b. Guru dan kepala madrasah bersinergi membuat perangkat pembelajaran, dan jika guru membutuhkan bantuan ditangani bersama. Dalam wawancara yang peneliti lakukan, pembimbing Madrasah Aliyah memberikan penjelasan mengenai hal tersebut.

Dia mengklaim bahwa: Rasa kekeluargaan yang erat terjalin antara pengawas dan semua guru, siswa, dan kepala madrasah sebagai hasil dari penerimaan guru terhadap pengawasan saya dan sikap ramah mereka.

2. Pengawas Madrasah (MA) menghadapi tantangan sebagai berikut:

a. Jumlah kegiatan bertambah karena terlalu banyak hal yang harus dilakukan saat membuat program kerja Madrasah Aliyah (MA). Alhasil, ketika tiba saatnya pengawas melakukan pengawasan, masih banyak orang yang sibuk mengurus kegiatan.

b. Beberapa guru memerlukan pembinaan individu karena mereka tidak mampu menciptakan sumber belajar sendiri.

Faktor-faktor yang menghambat kemajuan adalah faktor-faktor yang harus diatasi dari faktor-faktor tersebut di atas. Tindakan terbaik bagi pendidik adalah mematuhi pedoman yang ditetapkan oleh Pengawas Pengawas, seperti terus berkontribusi pada pengembangan sumber belajar dan sistem pengajaran secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa peran pengawas di MA telah berhasil meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan arahan dan evaluasi kinerja Kepala Madrasah. Ada delapan standar nasional yang perlu dievaluasi, dan penilaian kinerja Guru Madrasah perlu dicocokkan dengan hasilnya. Selain itu, faktor pendukungnya antara lain:

1) Guru terbuka, artinya mereka mengharapkan pengawas membantu mereka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. 2) Selain rasa ingin tahu dan kemampuan guru untuk mengajar dengan benar, kepatuhan guru kepada kepala madrasah yang selalu aktif membuat perangkat pembelajaran, dan madrasah memiliki program kerja dengan kegiatan untuk supervisi. Sementara faktor-faktor berikut membatasi:

1) Belum semua guru berpikiran terbuka, dan masih banyak guru Madrasah Aliyah yang belum memahami bagaimana pelaksanaan supervisi berkelanjutan; 2) ada kendala waktu, dan terlalu banyak kegiatan karena pembuatan program kerja Madrasah Aliyah memakan waktu terlalu lama; 3) sebagian guru belum bisa membuat alat belajar sendiri dan perlu mendapatkan pembinaan sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Choirul, Anwar. 2017. *Teori-teori pendidikan klasik hingga kontemporer*. Yogyakarta: Diva Press.
- Hartati, Suci. 2022. “SYSTEMATISASI PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH.” *Journal of Islamic Education and Learning* 2 (1): 37–48.
- M.Pd, Elfrianto. 2016. “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan.” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2 (2). <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>.
- Mubarak, Faisal. 2015. “FAKTOR DAN INDIKATOR MUTU PENDIDIKAN ISLAM.” *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (1). <https://doi.org/10.18592/moe.v1i1.342>.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni'mah, Roudhotun, Mujiyatun Mujiyatun, dan Finy Muslihatuzzahro. 2021. “Meningkatkan Mutu Membaca Al-Qur'an Melalui Metode Yanbu'a Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021.” *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman* 7 (02): 27–38.

- Pendidikan, J., Hartati, S., & Fernadi, M. F. (2021). *Difficulties And Opportunities Facing Islamic Schools In The Age Of Digital Media*. 3.
- Priansa, Donni Junidan Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. Ngalim. 1987. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Warisno, Andi. 2019. "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGAPENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN." *Riyah : Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3 (02): 99–113.
- Widyastuti, Ana. 2020. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi &Perencanaan*. Yayasan Kita Menulis.