

Penerapan Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik (Studi di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur)

Hamdi Rahman*, Yudin Citriadin, Muhammad Thohri

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: hamdirahman29@gmail.com

Article History

Received : Desember 18th, 2024

Revised : January 17th, 2025

Accepted : January 28th, 2025

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mengetahui implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik dan keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap yaitu reduksi data, *display data* dan *conclusion drawing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan cara melakukan perencanaan, melakukan pengorganisasian, menggerakkan (*actuating*), dan melakukan pengawasann. Selain itu juga difokuskan pada empat kompetensi guru sebagai indikator mutu tenaga pendidik diantaranya kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian (personal) kompetensi social guru. Keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik diantaranya keterlibatan *stakeholder* dalam memberikan gagasan (ide, pikiran dan pendapat), keterlibatan *stakeholder* dalam pengambilan keputusan keterlibatan *stakeholder* dalam memberikan motivasi dan keterlibatan *stakeholder* dalam finansial/materi.

Keywords: Manajemen, Mutu, Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Pentingnya mutu tenaga pendidik tidak lepas dari beberapa indikator mutu pendidik itu sendiri yang mencakup beberapa kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pendidik seperti kompetensi kepemimpinan, religius, profesional dan lainnya, dimana dalam aplikasinya kompetensi tersebut harus bersifat holistic dan integratif. Dalam aspek Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Syarnubi, 2019). Manajemen lembaga pendidikan juga merupakan proses pengintegrasian, pengkoordinasian dan pemanfaatan semua sumber daya yang ada di lingkungan madrasah dengan melibatkan secara menyeluruh elemen-elemen yang ada di madrasah untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien khususnya di madrasah itu sendiri (Pasaribu, 2017).

Upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui manajemen pendidikan ini dapat dilakukan secara optimal apabila semua unsur yang ada baik internal maupun eksternal terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik

serta rasa kepuasan atas apa yang sudah dilakukan dalam lembaga pendidikan madrasah itu sendiri. Dengan demikian, mutu merupakan suatu keharusan untuk dimiliki dan dilaksanakan guna untuk memberikan fungsi dengan baik semua sumber daya yang ada di madrasah (Susanto, 2016). Mutu tenaga pendidik juga tidak saja ditentukan oleh sekolah/madrasah sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Sehingga penilaian masyarakat tentang mutu lulusan pondok pesantren dapat dirasakan oleh warga madrasah dan masyarakat yang lebih luas (Ekawati, 2018).

Penerapan manajemen mutu tenaga pendidik di SMP Negeri dan MTs juga tidak lepas dari prinsip dasar ajaran Islami yang harus diperhatikan yaitu etos kerja yang dilandasi oleh akhlak (budi pekerti yang luhur) yaitu kualitas esensial seseorang atau karakter dan sikap, perilaku serta kebiasaan pada diri seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja (Muhaimin, 2015). Nilai-nilai akhlak ini akan menjadi barometer keberhasilan manajemen lembaga pendidikan, sebab dengan hal tersebut akan melahirkan paradigma yang memiliki integrasi

kepribadian yang unggul, tangguh dan utuh. Bahkan peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen lembaga pendidikan yang dilandasi oleh prinsip dan nilai-nilai dasar al-Qur'an dan al-hadist sudah semestinya menjadi pedoman dalam melakukan manajemen dengan sebaik-baiknya yaitu dilakukan secara sadar, logis, terencana dan sistematis sehingga dapat menghasilkan luaran (output) yang berkualitas dan berdaya saing khususnya di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri 1 Pringgabaya menunjukkan bahwa penerapan manajemen dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik ini masih belum maksimal. Manajemen mutu tenaga pendidik SMP Negeri 1 Pringgabaya masih lebih banyak menekankan pada kompetensi profesional (penguasaan materi sesuai bidang keilmuan) dan masih minim pada kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, kepemimpinan dan religius. Manajemen mutu pendidikan pada pendidikan menengah pertama juga dilakukan selama ini mengikuti fungsi manajemen yaitu dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol atau evaluasi. Tetapi dalam aplikasinya masih jauh dari fungsi manajemen itu sendiri, seperti penguasaan kompetensi tenaga pendidik dan keterampilan dasar mengajar pada pendidik termasuk pengorganisasian terutama alur kerja dan tugas tenaga pendidik dan kependidikan masih ada yang belum sesuai dengan bidang keahliannya termasuk kontrolan yang kurang ketat dan kurang disiplin dalam melaksanakan program di sekolah/madrasah. Meskipun demikian, berbagai usaha pun terus dilakukan secara terus menerus guna meningkatkan mutu tenaga pendidik yang lebih baik.

Selain itu, manajemen mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya juga dilakukan pembenahan terhadap semua komponen yang ada baik kegiatan belajar mengajar termasuk berbagai kompetensi tenaga pendidik itu sendiri. Tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya memiliki komitmen terhadap kemajuan pendidikan, dimana dari segi tingkat pendidikan para tenaga pendidik sebagian sudah bergelar sarjana (S1) dan magister (S2). Hal ini dapat menjadi teladan dan pendorong bagi semua tenaga pendidik serta menjadi inspirasi bagi semua siswa dan kemajuan sekolah.

Sedangkan hasil observasi awal yang dilakukan di MTs Negeri 3 Lombok Timur menunjukkan bahwa penerapan manajemen dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik ini juga masih belum maksimal dimana kompetensi guru baik kompetensi kepemimpinan, religius, profesional kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional masih belum optimal dalam aplikasinya. Oleh karenanya diharapkan semua sumber daya yang ada dapat di fungsikan secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan karena manajemen mutu tenaga pendidik ini tidak semudah yang dibayangkan, sebab dalam prosesnya melibatkan semua unsur yang ada secara maksimal terutama dalam mengelola dan memanfaatkan dan memfungsikan semua unsur yang ada sesuai dengan fungsinya masing-masing guna memperoleh hasil pendidikan dan pembelajaran yang bermutu.

Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut, maka harus diimbangi dengan kemampuan manajemen yang memadai, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun dalam kontrolan atau pengawasannya termasuk program-program prioritas sekolah/madrasah serta program lainnya yang menunjang keberhasilan pendidikan yang ada di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur. Tenaga pendidik MTs ini juga memiliki komitmen terhadap kemajuan pendidikan, dimana dari segi tingkat pendidikan para tenaga pendidik sebagian sudah bergelar sarjana (S1) dan magister (S2). Hal ini dapat menjadi teladan dan pendorong bagi semua tenaga pendidik serta menjadi inspirasi bagi semua siswa dan kemajuan sekolah.

Oleh sebab itu peran pendidik dan kependidikan sangatlah penting dalam kemajuan sebuah sekolah/madrasah. Bagi sekolah yang dikelola dengan manajemen yang baik dan profesional seperti pengembangan kemampuan peserta didik dan kependidikan, melakukan perorganisasian, menggerakkan dan melakukan pengawasan serta evaluasi dengan baik sehingga dapat menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengoptimalkan perannya dengan baik. Sebaliknya, sekolah yang tidak dikelola dengan profesional dapat menjadi kendala dan hambatan dalam memenuhi tuntutan dan harapan stakeholder yang pada akhirnya ditinggal oleh masyarakat. Lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut

harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga termasuk peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur. Dari pembahasa di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti masalah tersebut dengan judul “Penerapan Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena yang terjadi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Bogdan dan Taylor dalam buku Moleong mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2016). Penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur. Adapun subjek penelitian di MTs Negeri 3 Lombok Timur adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, para guru, komite madrasah, wali siswa, tokoh agama dan tokoh masyarakat serta mitra atau *stakeholder* dan pihak terkait di sekitar MTs Negeri 3 Lombok Timur. Sedangkan di SMP Negeri 1 Pringgabaya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, para guru, komite dekolah, wali siswa, tokoh agama dan tokoh masyarakat serta *stakeholder* atau pihak terkait di sekitar SMP Negeri 1 Pringgabaya. Penelitian ini fokus pada masalah sebagai berikut : a) Implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur dan b) Keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik sebagai wujud penerapan manajemen sekolah di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, *display data* dan *conclusion drawing*. (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Manajemen Peningkatan

Mutu Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur

Manajemen merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur dan mengelola semua sumber daya yang ada mulai dari *planning, organizing, actuating dan controlling* secara efektif dan efisien. Dalam implementasinya, manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur diharapkan mampu dilakukan dengan baik, dengan memanfaatkan semua unsur yang ada secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan hasil atau output yang bermutu atau berkualitas baik pada guru, staf, siswa maupun unsur lainnya. Selain itu juga mampu memberikan perubahan sikap dan perilaku serta pola pikir pada diri tenaga pendidik di sekolah atau madrasah. Implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik tersebut seperti pengelolaan tenaga pendidik (guru) dan unsur lainnya baik kurikulum, siswa, sarana, media dan lainnya.

Manajemen yang baik dilakukan dengan memanfaatkan semua unsur yang ada secara efektif dan efisien serta memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yang dilandasi oleh nilai-nilai ajaran Islam, sehingga mampu memberikan perubahan sikap dan perilaku serta pola pikir pada diri siswa dan tenaga pendidik kearah yang lebih baik (Abidin, 2021).

Lembaga pendidikan yang bermutu tentu tidak lepas dari manajemen atau tata kelola sumber daya manusia yang baik, sebab manajemen merupakan salah satu seni dan kemampuan seseorang dalam mengatur dan mengelola semua sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia seperti tenaga pendidik. Manajemen juga merupakan suatu proses yang dilakukan secara terencana baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yang dimulai dari *planning, organizing, actuating dan controlling* secara efektif dan efisien (Nurlindah et al., 2020). Dalam manajemen mutu tenaga pendidik di sekolah atau madrasah juga tidak lepas dari fungsi manajemen secara umum di atas. Sebab setiap manajemen tentu sebelumnya dilakukan dengan perencanaan yang matang dan tepat kemudian dilanjutkan dengan pengorganisasian yang baik dan pelaksanaan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta kontrol guna mencapai hasil yang baik dan bermutu (Wijayanti & Wicaksana, 2023).

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur difokuskan pada beberapa kompetensi guru seperti kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Selain itu, juga dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi seperti melanjutkan jenjang pendidikan S2. Selain itu, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, pelatihan dan workshop, webinar, lomba karya tulis ilmiah, PPG, TOT dan kegiatan ilmiah lainnya. Hal ini dilakukan dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur.

Kaitannya dengan manajemen tenaga pendidik ini dijelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan dengan cara mensiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien (Qomar, 2016). Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan baik di sekolah dan madrasah tidak dapat dilepaskan dari kemampuan dalam mengelola dan memberdayakan serta memanfaatkan semua sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien.

Manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur merupakan kemampuan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan semua komponen yang ada khususnya guru sebagai tenaga pendidik secara efektif dan efisien serta dilakukan dengan tetap mengacu pada nilai-nilai dasar ajaran Islam. Dalam implementasi dilakukan dengan memperhatikan fungsi manajemen yang di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrolan. Manajemen tenaga pendidik yang baik, tentu dapat meningkatkan hasil yang baik. Begitu sebaliknya manajemen pendidikan yang tidak baik juga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan dan hasil pendidikan yang berkualitas di madrasah.

Terwujudnya implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik ini, tentu harus dilakukan dengan manajemen yang baik dan juga dilakukan secara logis, sistematis, terencana dan bertanggungjawab yaitu dimuali

dengan perencanaan yang matang, pengorganisasian sesuai dengan bidang keahlian, pelaksanaan yang efektif dan efisien dan pengawasan guna meluruskan yang tidak baik menjadi lebih baik sehingga apa yang menjadi tujuan dan harapan semua pihak dapat dicapai secara maksimal.

a. Menerapkan Fungsi Manajemen

Penerapan fungsi manajemen dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah/madrasah ini dilakukan dengan beberapa kegiatan yang meliputi:

1) Melakukan Perencanaan

Yaitu langkah awal yang dilakukan dalam implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik seperti penyusunan program pendidikan madrasah setiap jangka waktu 1 Tahun (dua semester) setiap tahun pembelajaran, merumuskan tujuan yang ingin hendak dicapai, merumuskan program sekolah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan sekolah/madrasah dan juga masyarakat.

Dalam melakukan perencanaan menentukan prioritas merupakan langkah awal yang sangat penting dilakukan dalam perencanaan. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa perencanaan dalam manajemen ini dilakukan dengan cara merumuskan prioritas program utama dengan tujuan agar pelaksanaan manajemen pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien. Selain itu, merumuskan prioritas program utama juga dapat mempermudah dalam melakukan manajemen pendidikan serta target yang ingin dicapai dapat diperoleh secara optimal. Perumusan atau penentuan prioritas program atau kegiatan tersebut meliputi pemenuhan standar isi dan standar kompetensi lulusan, pemenuhan standar proses, pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan, pemenuhan standar sarana dan prasarana, pemenuhan standar pengelolaan, pemenuhan standar keuangan atau pembiayaan, pemenuhan standar penilaian dan peningkatan dukungan internal dan eksternal.

Kaitannya dengan perencanaan ini dijelaskan perencanaan dalam manajemen pendidikan merupakan langkah pertama yang benar-benar harus diperhatikan oleh seorang manajer dan para pengelola pendidikan Islam, sebab perencanaan meliputi penentuan tujuan, sasaran dan target pendidikan yang harus didasarkan pada situasi dan kondisi sumber belajar yang dimiliki (Suwatah, 2017).

Perencanaan yang dilakukan dalam implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik ini dilakukan dengan cara menentukan prioritas program/kegiatan utama dengan tujuan agar pelaksanaan manajemen pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien seperti pemenuhan standar isi dan standar kompetensi lulusan, pemenuhan standar proses, pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan, pemenuhan standar sarana dan prasarana, pemenuhan standar pengelolaan, pemenuhan standar keuangan atau pembiayaan, pemenuhan standar penilaian dan peningkatan dukungan internal dan eksternal (Mubarok, 2019).

Selain itu juga, merumuskan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini harus jelas dan berorientasi pada siswa sehingga dapat merubah sikap dan tingkah laku serta pola pikir pada diri siswa itu sendiri serta memiliki budi pekerti yang luhur. Kaitannya dengan tujuan ini dijelaskan bahwa tujuan adalah suatu cita-cita yang ingin dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan. Tidak ada suatu kegiatan yang diprogramkan tanpa tujuan, karena hal itu adalah suatu hal yang tidak memiliki kepastian dalam menentukan ke arah mana kegiatan itu akan dibawa (Yunanto & Kasanova, 2023).

Dalam perencanaan ini juga dilakukan dengan menyesuaikan program dengan kebutuhan siswa seperti peningkatan kemampuan tenaga kependidikan, pengembangan kurikulum, pengembangan sarana dan sumber belajar sekolah, termasuk pembinaan keagamaan di sekolah dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya sesuai dengan kebutuhan siswa dan masyarakat. Kaitannya dengan visi dan misi ini dijelaskan bahwa visi dan misi merupakan pandangan untuk menatap kedepan tentang masa depan madrasah atau impian (harapan) dan cita-cita yang harus direncanakan secara jelas dan mewujudkannya melalui kegiatan-kegiatan real dalam kehidupan sehari-hari (Muhaimin, 2015).

Dalam perencanaan, program disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan madrasah dilakukan dengan tujuan agar program yang dilakukan dapat bermakna dan bermanfaat bagi semua warga madrasah seperti tenaga kependidikan yang berkualitas, pengembangan kurikulum, pengembangan sarana dan sumber belajar madrasah yang memadai bagi siswa, tenaga pendidik maupun pihak lainnya.

2) Melakukan Pengorganisasian

Yaitu membuat mekanisme kerja atau alur kerja sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar semua unsur dapat bekerja dengan terarah, efektif dan efisien. Pengorganisasian juga dilakukan untuk membuat alur kerja dan tugas kepada guru dan pegawai sesuai dengan bidang keahlian mereka masing-masing. Hal ini tampak ilmu agama yang diajarkan oleh guru madrasah, dimana guru jurusan agama mengajarkan bidang studi atau mata pelajaran agama. Begitu pula dengan tugas kepala sekolah yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menggerakkan semua potensi yang ada dan wakil kepala madrasah yang membantu kepala madrasah dalam pelaksanaan program dan kebijakan yang diterapkan di madrasah (Jaelani, 2021).

Kaitannya dengan pengorganisasian ini dijelaskan bahwa pengorganisasian adalah suatu mekanisme atau suatu struktur, yang dengan struktur itu semua objek, perangkat lunak perangkat keras yang kesemuanya dapat bekerja secara efektif, dan dapat dimanfaatkan menurut fungsi dan profesinya masing-masing (Wijayanti & Wicaksana, 2023). Pengorganisasian ini dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan, jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain organisasi itu sendiri seperti kejujuran, keterbukaan, keadilan, musyawarah mufakat dan dilandasi oleh nilai-nilai akhlak yang mulia (Syarnubi, 2019).

3) Menggerakkan (*Actuating*)

Yaitu menggerakkan semua unsur yang ada secara efektif dan efisien termasuk mampu mengelola dan memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain terdorong dan mampu mendukung dan bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. *Actuating* dalam implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur dilakukan dengan mengacu pada visi dan misi yang dimiliki serta tujuan yang ingin dicapai. Selain itu juga dilakukan bimbingan belajar dan remedial serta menciptakan suasana belajar yang kondusif, aman dan nyaman dalam melakukan interaksi belajar mengajar di kelas. Program atau kegiatan yang dilaksanakan dalam implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik ini diantaranya yaitu pemenuhan standar isi dan standar kompetensi lulusan, pemenuhan standar proses, pemenuhan standar pendidik dan tenaga

kependidikan, pemenuhan standar sarana dan prasarana, pemenuhan standar pengelolaan, pemenuhan standar pembiayaan, pemenuhan standar penilaian dan, peningkatan dukungan internal dan eksternal.

Dalam *actuating*, semua unsur atau sumber daya yang ada dimanfaatkan dan diberdayakan sesuai dengan tugas dan fungsinya seperti bagian pengembangan kurikulum bertanggung jawab dan memiliki tugas untuk mengembangkan kurikulum pendidikan sesuai dengan tuntutan kebutuhan. Bagian pengembangan sarana memiliki tugas dan tanggung jawab menyiapkan segala sarana dan fasilitas demi berlangsungnya kegiatan pendidikan dengan baik. Bagian keuangan bertugas dan bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengendalikan anggaran dan belanja seluruh kegiatan sekolah, dan bagian sistem informasi dan administrasi memiliki tugas dan tanggung jawab mendukung tertibnya segala proses manajemen sekolah baik dalam sisi administrasi akademik maupun non akademik (Anggal et al., 2020).

Terkait dengan *actuating* ini dijelaskan bahwa *actuating* adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengelola dan memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mampu mendukung dan bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat digerakkan dengan sukarela serta dapat merasakannya bahwa pekerjaan itu adalah kewajibannya yang harus dikerjakan dengan sukarela seperti pekerjaannya sendiri (Qomar, 2016).

Lebih jauh dijelaskan *actuating* merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan dan memiliki ruang lingkup yang cukup luas serta sangat berhubungan dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya berpusat pada aktivitas manajemen dengan menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien atau kemampuan seseorang untuk memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mampu mendukung dan bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan Islam sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Nurlindah et al., 2020).

4) Melakukan Pengawasan

Yaitu melakukan evaluasi dan penilaian terhadap semua unsur yang ada dan juga semua program yang sudah dilakukan. Pengawasan pelaksanaan program sekolah/madrasah ini dilakukan dengan melakukan evaluasi secara bertahap yaitu evaluasi pelaksanaan program jangka pendek seperti evaluasi pada setiap akhir semester dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan program secara bertahap (Wahib, 2021). Bilamana pada satu semester dinilai adanya faktor-faktor yang tidak mendukung, maka harus dapat memperbaiki pelaksanaan program peningkatan mutu pada semester berikutnya. Kemudian evaluasi pelaksanaan program jangka menengah seperti evaluasi pada setiap akhir tahun, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh program peningkatan mutu telah mencapai sasaran-sasaran mutu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan bahwa dalam implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur, selain melakukan pengontrolan, juga dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program madrasah. Tujuan evaluasi tersebut adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan, efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan program pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan seperti pelaksanaan kurikulum yang digunakan dan penilaian kinerja sekolah sebagai satu sistem atau satu kesatuan yang menyeluruh. Dengan melakukan pengawasan ini diketahui kekuatan dan kelemahan program untuk diperbaiki program pada tahun-tahun berikutnya. Pengawasan dan evaluasi sangat penting dilakukan dalam upaya untuk menilai sejauh mana program atau kegiatan tersebut sudah dilakukan serta untuk menilai apakah tujuan dan target yang ingin dicapai sudah diperoleh secara maksimal atau tidak terutama dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik itu sendiri (Thoif, 2024).

Terkait dengan *controlling* (pengawasan) ini dijelaskan *controlling* adalah suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang akan telah dilaksanakan dimana pengawasan berorientasi pada obyek yang dituju (pendidikan Islam) dan merupakan alat untuk menyuruh orang bekerja menuju sasaran yang ingin dicapai, atau merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana, serta terwujud secara efektif dan efisien (Thoif, 2024).

Jenis pengawasan ini seperti pengawasan internal yaitu dilakukan oleh kepala sekolah itu sendiri sebagai pemimpin satuan pendidikan. Kemudian pengawasan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh dinas pendidikan atau pengawasan pendidikan setempat atau oleh dinas pendidikan ditingkat kabupaten. Selain itu juga ada pengawasan preventif ialah lebih dimaksudkan sebagai suatu pengawasan yang dilakukan pada kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya kegiatan yang menyimpang oleh pemerintah seperti penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang merugikan negara. Sedangkan pengawasan represif ialah suatu pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan tersebut sudah dilaksanakan atau dilakukan. Misalnya pengawasan represif dilakukan pada akhir tahun anggaran yang dimana anggaran yang telah ditentukan lalu disampaikan laporannya (Amon & Harliansyah, 2022).

Jadi, dalam melaksanakan pengawasan (kontrolan) dan evaluasi, semua unsur yang ada termasuk kepala sekolah/madrasah melibatkan semua komponen dalam program tersebut seperti guru, pegawai dan tenaga lainnya (sebagai pihak internal) sehingga mereka dapat menjiwai setiap penilaian yang dilakukan dan memberikan alternatif pemecahan. Begitu pula dengan komite sekolah/madrasah, orang tua siswa dan masyarakat sebagai pihak eksternal juga dilibatkan untuk menilai keberhasilan program yang telah dilaksanakan sekolah atau madrasah.

b. Kompetensi Guru sebagai Indikator Mutu Guru

Manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur, dalam implementasinya juga difokuskan pada empat kompetensi guru sebagai indikator mutu guru yaitu kompetensi profesional, kepribadian (personal) sosial dan pedagogik.

1) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru sebagai pendidik yaitu kemampuan guru sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki (Ikhwan et al., 2024). Kompetensi profesionalisme guru sebagai indikator mutu tenaga pendidik ini, tidak hanya menekankan pada penguasaan materi pelajaran, tetapi juga penguasaan metodologi pengajaran, mampu menghubungkan konsep dengan mata pelajaran lainnya, mampu mengintegrasikan

keilmuan yang dimiliki dengan pengetahuan lainnya serta mampu memahami karakteristik materi pelajaran yang diajarkan dan juga karakter siswa sebagai peserta didik termasuk situasi dan kondisi kondusif dan menyenangkan bagi peserta didik (Ikbal, 2018).

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan profesionalisme sebagai indikator dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur tampak dari beberapa kemampuan guru dalam menguasai keterampilan dasar mengajar di dalam kelas seperti guru mampu menguasai keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan menjelaskan, keterampilan dalam mengelola kelas, keterampilan bertanya, keterampilan dalam memberikan penguatan, keterampilan memberi variasi dan keterampilan membimbing diskusi kelompok.

Selain itu kompetensi profesional guru ini juga tampak dalam aktivitas guru dalam merancang dan merencanakan program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menggunakan metode bervariasi atau melakukan variasi gaya mengajar di dalam kelas, memanfaatkan media pembelajaran, mendiagnosis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran dan melakukan evaluasi atau penilaian proses dan hasil pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas (Ikhwan & Rabbani, 2024).

Lebih jauh hasil observasi yang dilakukan menunjukkan guru dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi mata pelajaran yang diberikan, dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi, guru dapat membangkitkan semangat, gairah dan minat peserta didik untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan yang diperlukannya, guru dapat membuat urutan dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.

Selain itu, guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas, menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya dan dikaitkan dengan kondisi realita kesehariannya dan guru dapat mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas dalam

lingkungan sekolah dan di lingkungan sosialnya serta guru juga mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mengetahui prestasi dan kemajuan siswa serta dapat melakukan perbaikan dan pengembangan.

Jadi, dapat disimpulkan kompetensi profesionalisme guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidangnya sehingga ia mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru dengan hasil yang baik dan mampu dipertanggungjawabkan pada publik, siswa, wali murid, pemerintah dan terutama pada dunia kerja.

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik guru sebagai pendidik yaitu merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran atau kemampuan guru dalam membelajarkan siswa dan penguasaan strategi dalam pembelajaran. Dalam kompetensi ini guru sebagai tenaga pendidik menguasai keterampilan dasar mengajar guru seperti mampu menguasai bahan pelajaran yang disajikan, mampu mengelola program belajar mengajar, mampu mengelola kelas dengan baik, mampu menggunakan dan memanfaatkan media pembelajaran dan sumber belajar seperti perpustakaan, mampu menguasai dasar atau landasan pendidikan, dan mengelola intraksi belajar mengajar, dan membuat gaya dan variasi mengajar serta guru membimbing diskusi kelompok siswa di kelas (Arifin & Hanif, 2024).

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru ini tampak dari aktivitas guru dalam membuat atau menyusun silabus berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, merancang pengelolaan pembelajaran, melakukan manajemen kelas, menerapkan pembelajaran yang FAIKEMBI (pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, bermakna dan islami, termasuk guru menilai hasil belajar siswa, membimbing dan mengarahkan bakat dan minat siswa di sekolah atau di madrasah.

Jadi, dalam kompetensi pedagogik guru sebagai tenaga pendidik diharapkan dapat menguasai keterampilan dasar mengajar guru seperti mampu menguasai bahan pelajaran yang disajikan, mampu mengelola program belajar mengajar, mampu mengelola kelas dengan baik, mampu menggunakan dan memanfaatkan media pembelajaran dan sumber belajar seperti perpustakaan, mampu menguasai dasar atau

landasan pendidikan, dan mengelola intraksi belajar mengajar, dan membuat gaya dan variasi mengajar serta guru membimbing diskusi kelompok siswa di kelas.

3) Kompetensi Kepribadian (*Personal*)

Kompetensi kepribadian (*personal*) yaitu kemampuan guru yang berkaitan dengan budi pekerti atau akhlak mulia guru yang ditampilkan dalam bentuk sikap, perilaku, tutur kata, sopan santun, keteladanan dan pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari (DINI, 2022). Kompetensi kepribadian guru mencakup perilaku manusia guru secara individu yang dibatasi oleh norma-norma yang berlaku bersumber dari ajaran agama, norma-norma yang berlaku di masyarakat dan nilai-nilai falsafah hidup bangsa yaitu Pancasila, memiliki kepribadian yang mantap dan stabil seperti bertindak sesuai dengan norma yang berlaku, bangga menjadi guru, konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma (Jamil, 2022).

Hasil observasi yang dilakukan bahwa kompetensi kepribadian guru ini tampak dari sikap dan perilaku guru yang menjunjung tinggi dan mentaati kode etik sekolah/madrasah dan norma-norma yang berlaku di masyarakat, menjaga tata krama dan sopan santun, menjaga, merawat dan melestarikan tradisi sekolah/madrasah yang baik, menjaga nilai-nilai estetika, saling menghargai dan menghormati atas perbedaan, toleran dan inklusif. Selain itu, juga tidak mudah menyalahkan orang lain, menganggap dirinya atau kelompoknya paling benar, menghargai keragaman dan kemajmukan dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan demikian, kompetensi kepribadian mencakup semua unsur, baik psikis maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang. Apabila nilai kepribadian seseorang naik, maka akan naik pula kewibawaan orang tersebut. Tentu dasarnya adalah ilmu pengetahuan dan moral yang dimilikinya. Kepribadian akan turut menentukan apakah para guru dapat disebut sebagai pendidik yang baik atau sebaliknya, justru menjadi perusak anak didiknya.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas, peran dan fungsinya baik sebagai anggota masyarakat maupun warga negara dalam kehidupan sehari-hari (Rosni, 2021). Guru

sebagai seorang pendidik diharapkan mampu memahami dan mengaktualisasikan kompetensi sosial yang dimiliki terutama dalam melaksanakan pembelajaran, sebab dengan kompetensi sosial ini interaksi dan komunikasi guru dengan siswa, guru dengan guru, maupun guru dengan orang tua siswa dan juga masyarakat dapat terjalin dengan baik (Jamil, 2022).

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi sosial guru sebagai indikator dalam manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik ini tampak dari interaksi antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan atasan dan guru dengan semua warga sekolah, termasuk kerjasama guru di lingkungan sekolah. Selain itu, interaksi guru di dalam kelas juga tampak bahwa guru sangat bersahabat dan dekat dengan siswa, memberikan perhatian kepada semua siswa tanpa membedakan antara yang satu dengan yang lainnya, lebih aktif memberikan semangat kepada siswa, pembelajaran lebih berpusat pada siswa, menggunakan pola interaksi multi arah, menggunakan metode bervariasi dan pengelolaan kelas yang baik. Namun demikian, hasil observasi lain juga menunjukkan bahwa adanya sebagian guru yang kurang bersahabat dan kurang perhatian terhadap siswanya. Seperti saat berpapasan guru tersebut diam saja, guru tidak senyum apabila bertemu dengan siswanya, ketika masuk kelas guru juga langsung meminta siswanya untuk membuka buku lalu mengerjakan soal yang padahal soal itu belum sempat dijelaskan atau dibelajarkan sedangkan dia sibuk sendiri dengan sesekali bermain hand phone. Jadi, dalam kompetensi sosial ini guru tidak hanya sekedar transfer of *knowledge* (memindai ilmu pengetahuan) dari sisi luarnya, tetapi juga transfer of *value* (memindai nilai) dari sisi dalamnya.

2. Keterlibatan Stakeholder dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik sebagai Wujud Penerapan Manajemen Sekolah di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur

Tercapainya tujuan pendidikan di sekolah atau madrasah sangat ditentukan oleh komponen internal dan eksternal di dalamnya serta pihak yang berkepentingan baik secara langsung atau tidak langsung dalam lembaga pendidikan baik di sekolah maupun madrasah untuk dapat bekerja sama dan kolaborasi dengan baik. Sebab dengan kerjasama tersebut dapat meningkatkan mutu

tenaga pendidik sebagai wujud penerapan manajemen sekolah di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur.

Stakeholder internal memiliki keterlibatan yang banyak diantaranya seperti: a) kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab dalam memimpin dan mengelola sekolah/madrasah, memfasilitasi pengembangan profesional guru, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar, b) guru memiliki peran utama dalam memberikan pengajaran yang berkualitas, mengembangkan kurikulum yang relevan, serta mengelola pembelajaran yang efektif dan inovatif, c) staf administrasi berperan dalam mendukung kelancaran proses administrasi dan manajemen sekolah. Guru bekerja sama dengan kepala sekolah dan staf administrasi dalam pengembangan program sekolah, melaksanakan, pemantauan dan mengevaluasi pembelajaran, serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan mutu (Andi Sadriani et al., 2023).

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik sebagai wujud penerapan manajemen sekolah di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur tampak cukup aktif terlibat atau dilibatkan dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan. Hal ini tampak dari partisipasi aktif dan pemberdayaan komite sekolah telah dilaksanakan secara optimal, termasuk dalam mengawasi penggunaan keuangan, transparansi alokasi dana pendidikan sehingga lebih dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu juga tampak partisipasi atau keterlibatan orang tua siswa dan juga masyarakat dalam kegiatan sekolah/madrasah seperti mengikuti rapat sekolah, musyawarah mufakat dalam pengambilan keputusan dan pertemuan lainnya. Keterlibatan *stakeholder* ini memberikan dampak positif pada pengembangan pendidikan secara lebih inovatif terkhusus dalam pembelajaran dan juga ide-ide cemerlang, dan kreatif semua pihak terkait *stakeholder* pendidikan dalam pengembangan dan peningkatan mutu tenaga pendidik itu sendiri.

Komite sekolah adalah lembaga mandiri yang memawadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan (Sunardi & Muallil, 2023). Dapat dikatakan bahwa pemberdayaan komite sekolah adalah

suatu pengaturan atau pemanfaatan potensi yang ada pada badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan.

Dalam konteks sekolah, stakeholder adalah masyarakat sekolah yang merupakan warga atau individu yang berada di sekolah dan di sekitar sekolah yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung terhadap manajemen atau pengelolaan sekolah/madrasah, memiliki kesadaran sosial dan mempunyai pengaruh terhadap sekolah (Sunardi & Muallil, 2023).

Stakeholder pendidikan dapat di kelompokkan menjadi dua bagian, yaitu stakeholder internal dan stakeholder eksternal (Sintasari & Fitria, 2021). Stakeholder Internal misalnya seperti kepala sekolah, guru, siswa, tata usaha dan lain-lain yang berada di dalam lingkungan suatu sekolah. Sedangkan stakeholder eksternal adalah masyarakat yang ada di sekitar sekolah yang memberi dukungan terhadap lembaga pendidikan, misalnya seperti komite sekolah, orang tua murid, pengawas, dan lain-lain (Sintasari & Fitria, 2021). Keterlibatan stakeholder dalam peningkatan mutu tenaga pendidik merupakan sesuatu yang sepatutnya, karena pendidikan merupakan bagian dari esensi kehidupan masyarakat. Sehingga peran stakeholder dalam peningkatan mutu tenaga pendidik sangat diperlukan agar sekolah dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas (Sunardi & Muallil, 2023).

Keterlibatan stakeholder ini tidak muncul dengan sendirinya, tetapi sebagai bukti kepemimpinan yang baik dalam pengelolaan sekolah/madrasah baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan serta kerjasama yang baik dn engan stakeholder terutama untuk memberikan dukungan dan pengawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti mutu guru, pengelolaan keuangan penggunaan dana bantuan operasional sekolah termasuk keterlibatan dalam memberikan masukan, ide, pikiran, gagasan maupun sumbangan dalam bentuk materi. Keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik tidak hanya sebagai wujud implementasi manajemen sekolah/madrasah yang baik, tetapi juga merupakan salah satu bentuk akuntabilitas dari pengelolaan dan kepemimpinan di sekolah/madrasah (Jaenudin, 2024).

a. Keterlibatan *stakeholder* dalam Memberikan Ide, Pikiran, Pendapat dan Gagasan

Keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur sangat penting untuk dilakukan. Hasil observasi yang dilakukan bahwa keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ini dilakukan dengan cara seperti memberikan ide, pikiran, pendapat dan gagasan baik dalam pemberdayaan maupun pengembanagan mutu guru sebagai pendidik di sekolah/madrasah. Berbagai masukan dari komite sekolah, masyarakat dan orang tua siswa menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah/madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik terutama dalam membelajarkan siswa.

Keterlibatan *stakeholder* sebagai mitra sekolah atau madrasah juga dilakukan secara periodik yaitu kami diundang paling sedikit dalam satu tahun dilakukan pertemuan 2 sampai 3 kali atau lebih dari itu sesuai dengan kebutuhan dengan membahas berbagai persoalan yang dihadapi termasuk masalah mutu guru sebagai pendidik dalam membelajarkan siswa di sekolah/madrasah.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keterlibatan *stakeholder* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik sebagai wujud penerapan manajemen sekolah di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur ini tidak dapat dikesampingkan. Sebab berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan tidak lepas dari peran serta atau keterlibatan *stakeholder* sebagai mitra setia sekolah/madrasah baik dalam peningkatan mutu tenaga pendidik maupun hasil luaran yang dicapai.

b. Keterlibatan *stakeholder* dalam Pengambilan Keputusan

Keterlibatan *stakeholder* sebagai mitra sekolah/madrasah juga dilakukan dalam pengambilan keputusan (Jaenudin, 2024). Keterlibatan ini dilakukan agar *stakeholder* dapat merasakan manfaat dari keikutsertaannya dalam program sekolah/madrasah. Manfaat dapat diartikan luas, termasuk rasa diperhatikan dan rasa puas karena dapat menyumbangkan kemampuannya bagi kepentingan sekolah/madrasah (Sunardi & Muallil, 2023).

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan bahwa keterlibatan *stakeholder*

sebagai mitra sekolah/madrasah dalam pengambilan keputusan ini dilakukan dengan cara mengundang para stakeholder dalam pertemuan sekolah baik dalam rapat, musyawarah maupun pertemuan lainnya. Termasuk melibatkan stakeholder dalam penyusunan anggaran, penggunaan alokasi anggaran, penguyunan prgram sekolah/madrasah, melakukan kontrol dan pengawasan dalam penggunaan dana operasional sekolah/madrasah serta pengelolaan tenaga pendidik sebagai salah satu komponen penting dalam pendidikan dan pembelajaran di sekolah/madrasah.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keterlibatan stakeholder sebagai mitra dalam pengambilan keputusan dilakukan oleh SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur dengan cara melibatkan stakeholder dalam setiap pertemuan rapat ataupun musyawarah baik dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, kurikulum, sarana maupun kegiatan sekolah/madrasah lainnya.

c. Keterlibatan stakeholder dalam Memberikan Motivasi

Keterlibatan stakeholder dalam peningkatan mutu tenaga pendidik juga dilakukan dengan cara memberikan dorongan dan semangat kepada guru sebagai tenaga pendidik dalam membelajarkan siswa agar menjadi anak didik yang tidak hanya cerdas intelektual, tetapi juga cerdas sosial dan cerdas moral atau berakhlak mulia (Jaenudin, 2024).

Keterlibatan stakeholder dalam memberikan motivasi kepada guru sebagai tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur sangat penting dilakukan, sebab dengan memberikan semangat, dorongan perhatian, pujian dan punishment dapat berdampak positif dalam upaya peningkatan kualitas guru agar lebih kompeten dan profesional dan melaksanakan pembelajaran di sekolah/madrasah.

d. Keterlibatan stakeholder dalam Finansial/Materi

Keterlibatan stakeholder dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur juga dilakukan dalam bentuk materi atau finansial seperti memberi sumbangan berupa uang secara suka rela demi kemajuan sekolah/madrasah. Masyarakat dan orang tua juga ikut berperan menyukseskan kegiatan zakat di sekolah, kegiatan ulang tahun sekolah,

kepengurusan beasiswa sekolah, kegiatan keagamaan misalnya pengadaan hewan qurban, rekreasi sekolah, pengadaan sarana prasarana sekolah seperti pot bunga, bibit tanaman dan sebagainya.

Hasil observasi yang dilakukandi SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur menunjukkan bahwa keterlibatan stakeholder dalam finansial/materi ini berupa pemberian sumbangan kepada sekolah/madrasah secara ikhlas atau sukrela berupa materi seperti uang dan tenaga. Hal ini tampak dari adanya sumbangan baik berupa zakat, infaq dan sadaqah secara sukarela yang dilakukan oleh masyarakat dan orang tua siswa seperti menyumbang 5.000, 10.000, 20.000 sampai 50.000 bahkan lebih dari jumlah tersebut. Sumbangan tersebut digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru terutama guru honorer dan juga pembangunan sarana sekolah lainnya. Selain itu, juga dilakukan dalam bentuk tenaga atau kerja sukrela oleh masyarakat dan orang tua siswa atau bergotong royong membantu sekolah/madrasah dalam pembangunan sarana atau gedung sekolah/madrasah sehingga cepat di terselesaikan.

Kaitannya dengan keterlibatan stakeholder sebagai mitra bagi sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dijelaskan bahwa stakeholder adalah warga sekolah atau orang yang menjadi pemegang dan sekaligus pemberi support terhadap pendidikan atau lembaga pendidikan. Fungsinya tidak lain adalah sebagai sarana pembangun dunia pendidikan. Stakeholder dalam pendidikan tentunya pemangku kebijakan yang terkait dengan pola pendidikan khas masyarakat (Siswopranoto & Fitri, 2023).

Dalam lembaga pendidikan, keterlibatan stakeholder tidak dapat dikesampingkan, sebab tanpa perannya pendidikan dan pembelajaran tidak dapat berjalan lancar. Keberlangsungan sekolah/madrasah juga tidak hanya dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai lidership, namun juga dari para pemangku kepentingan lainnya (stakeholder) dengan ide-ide ke kreatifan serta dalam wawasan yang luas. Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberikan pelajaran (Jaenudin, 2024). Sekolah merupakan lembaga pembantu pendidikan keluarga. Sekolah membantu orang tua pada bidang yang tidak dapat ditangani oleh orang tua secara sendiri, yakni pengajaran. Pada saat di sekolah maka peran orang tua hanya sebagai

figuran dan pembantu. Sedangkan guru menjadi pemain utama dalam proses pendidikan.

Keberhasilan dan tanggung jawab pendidikan bukan hanya tugas pemerintah pusat saja tetapi juga menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dan para stakeholder pendidikan. Pemerintah bertanggung jawab dengan mengeluarkan regulasi atau aturan yang dibutuhkan untuk menjadi pedoman pelaksanaan pendidikan, selanjutnya pendidikan juga menjadi tanggung jawab para stakeholder baik internal maupun eksternal pihak sekolah, orang tua, dan masyarakat atau instansi intansi terkait yang berkepentingan (Jaenudin, 2024).

KESIMPULAN

Implementasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur dilakukan melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efektif, penggerakan sumber daya yang optimal, serta pengawasan yang ketat. Fokus utama pada peningkatan kompetensi guru meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial yang dijadikan sebagai indikator kualitas tenaga pendidik. Semua ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, nyaman, dan menyenangkan bagi siswa, sekaligus meningkatkan kualitas interaksi antara guru dan siswa. Keterlibatan stakeholder dalam proses peningkatan mutu tenaga pendidik sangat penting, terutama dalam memberikan ide, masukan, motivasi, dan dukungan finansial. Komite sekolah, orang tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya berperan aktif dalam menyusun program pendidikan, memberikan evaluasi, serta mendukung pengembangan kualitas guru. Kolaborasi yang baik antara sekolah dan stakeholder ini menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan tenaga pendidik yang lebih kompeten di SMP Negeri 1 Pringgabaya dan MTs Negeri 3 Lombok Timur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang sudah membantu baik dengan do'a, bimbingan, semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat-ganda dari Allah SWT dan

semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi semesta. Amin.

REFERENSI

- Abidin, Z. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*.
- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147–162.
- Andi Sadriani, M. Ridwan Said Ahmad, & Ibrahim Arifin. (2023). Peran Guru Dalam Perkembangan Teknologi Pendidikan di Era Digital. *Seminar Nasional Dies Natalis 62, 1, 32–37*. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.431>
- Anggal, N., Yuda, Y., & Amon, L. (2020). *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. CV. Gunawana Lestari.
- Arifin, J., & Hanif, M. (2024). Manajemen Program Komunitas Belajar Sekolah untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1421–1432.
- DINI, R. A. (2022). *PERAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER SISWA DI SDIT AL AMBARI BUMIAYU*. UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139.
- Ikkbal, P. A. M. (2018). Manajemen pengembangan kompetensi profesional guru. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1).
- Ikhwan, M. S., & Rabbani, S. A. (2024). Principal Supervision Strategies in Improving Teacher Professionalism. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 211–215.
- Ikhwan, M. S., Rabbani, S. A., Mawardah, S. M., Sari, Y., & Putri, G. M. (2024). Urgensi Supervisi Kepala Sekolah dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru di MTs NW Dames. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 367–374.
- Jaelani, A. (2021). Organisasi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Hikam*, 2(2), 1–16.
- Jaenudin, J. (2024). Analisis Peran Stakeholder dalam Pengambilan Keputusan Manajemen Sekolah: Perspektif Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 939–944.
- Jamil, J. (2022). *Etika Profesi Guru*. CV. Azka Pustaka.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook. 3rd*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi)*.
- Mubarok, R. (2019). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(01), 27–44.
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Idaarah*, 4(1), 40–51.
- Pasaribu, A. (2017). Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional di madrasah. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Qomar, M. (2016). *Manajemen pendidikan islam*.
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113–124.
- Sintasari, B., & Fitria, N. (2021). Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah Di MTs Bahrul Ulum Gadingmangu Perak Jombang. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 10(2), 203–227.
- Siswopranoto, M. F., & Fitri, A. Z. (2023). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Life Skill (Kecakapan Hidup) Di MTs Diponegoro Plandaan Jombang. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 12(1), 22–37.
- Sunardi, S., & Muallil, M. (2023). Peran Stakeholder Internal Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Wonosalam Jombang. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(2), 160–174.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Suwatah, S. (2017). Prinsip-prinsip manajemen Islam. *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 1–12.
- Syarnubi, S. (2019). Guru yang bermoral dalam konteks sosial, budaya, ekonomi, hukum dan agama (Kajian terhadap UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen). *Jurnal PAI Raden Fatah*, 1(1), 21–40.
- Thoif, M. (2024). BAB 15 PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN EVALUASI. *Evaluasi Pembelajaran*, 238.
- Wahib, A. (2021). Manajemen evaluasi program supervisi pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 91–104.
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. A. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 30–43.
- Yunanto, F., & Kasanova, R. (2023). Membangun Karakter Mahasiswa Indonesia Melalui Pendidikan Karakter. *Journal On Education*, 5(4), 12401–12411.