

MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU MADRASAH DI PONDOK
PESANTREN NURMADANI NW MONTONG LISUNGPurna Wirawan¹, Muhammad Thohri², Yudin Citriadin³

UIN Mataram

purnawirawan2020@gmail.com

Abstract

The low quality of education in Indonesia is actually a discussion that has existed for a long time, but until now the problem of education quality has not been resolved. Quality education is the hope and demand of all education stakeholders. Everyone will certainly prefer to study at institutions that have good quality. On this basis, madrasahs/educational institutions must be able to provide good service and quality so that they are not left behind and are able to compete with other institutions. This study used a qualitative approach, data were collected by interviews and observations with documentation. Data were analyzed using data reduction, data condensation, data presentation and data verification. This research resulted in (1) Quality improvement management planning at the Nurmadani NW Montong Lisung Islamic Boarding School based on national education standards, but in this study it only examined one of these national education standards, namely education staff standards. (2) The organization of quality improvement management at the Nurmadani NW Montong Lisung Islamic Boarding School is in accordance with the organizational structure because each administrator works according to their respective duties and functions. (3) Motivation in carrying out quality improvement management at the Nurmadani NW Montong Lisung Islamic Boarding School by fostering mastery of the material, mastering the media, improving teacher quality, and providing media is a form of motivational encouragement carried out by the head of the madrasa to his teachers and giving rewards or awards to principals and teachers who carry out their duties properly. (4) the valuation at the Nurmadani NW Montong Lisung Islamic Boarding School is carried out through work meetings or deliberations which are held every 6 months and at the end of the school year involving all concerned at the Islamic boarding school.

Keywords : *Management; Quality; Improvement*

Abstrak : Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia sebenarnya merupakan diskusi yang telah lama ada, namun hingga saat ini permasalahan mutu pendidikan tidak juga kunjung selesai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini agar maka madrasah / lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif data dikumpulkan dengan wawancara dan observasi dilengkapi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan reduksi data, kondensasi data, penyajian data dan verifikasi data.

Volume 5, Nomor 2, Agustus 2023; 582-606

<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim>

Penelitian ini menghasilkan (1) Perencanaan manajemen peningkatan mutu di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung berdasarkan standar nasional pendidikan, namun dalam penelitian ini hanya meneliti dari salah satu diantara standar nasional pendidikan tersebut yaitu standar tenaga kependidikan. (2) Pengorganisasian manajemen peningkatan mutu di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sesuai dengan struktur organisasi karena setiap pengurus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. (3) Motivasi dalam menjalankan manajemen peningkatan mutu di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung dengan cara pembinaan penguasaan materi, penguasaan media, peningkatan mutu guru, serta menyediakan media merupakan bentuk dorongan motivasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru-gurunya dan memberikan reward atau penghargaan kepada kepala madrasah dan guru yang menjalankan tugas dengan baik. (4) valuasi di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, dilakukan dengan melalui rapat kerja atau musyawarah yang dilakukan pada 6 bulan sekali dan pada akhir tahun pelajaran dengan melibatkan semua yang bersangkutan di pondok pesantren.

Kata Kunci : Manajemen; Mutu; Peningkatan

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas merupakan cita-cita masyarakat, bangsa dan negara. Namun, saat ini sektor pendidikan di Indonesia belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Fenomena ini ditandai dengan kualitas lulusan yang kurang memuaskan, pemrosesan tugas pendidikan yang lebih berorientasi proyek yang tidak lengkap atau agak tidak lengkap. akibatnya, hasil pendidikan sering mengecewakan masyarakat. Kualitas lulusan tidak memenuhi kebutuhan pasar kerja dan pembangunan, baik di industri, perbankan, telekomunikasi dan sektor lainnya yang cenderung menantang keberadaan sekolah. Bahkan generasi penerus sumber daya manusia (SDM) terdidik belum cukup memuaskan dari segi moralitas, moralitas dan jati diri bangsa dalam keragaman budaya. (Misriani, 2011)

Kondisi ini membuat sebagian masyarakat pesimis terhadap sekolah. Kami percaya bahwa pendidikan tidak lagi dapat menciptakan mobilitas sosial vertikal bagi mereka karena sekolah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak. Sekolah tidak menjamin masa depan anak lebih baik. Seperti telah disinggung sebelumnya, mengubah paradigma pendidikan baru menjadi paradigma yang bermutu tinggi (berorientasi pada mutu) merupakan salah satu strategi untuk mengembangkan keunggulan pribadi anak. (Misriani, 2011)

Sesungguhnya permasalahan yang terkait dengan masalah pendidikan tidak terlepas dari Masalah sumber daya manusia dan pendanaan yang dirasakan masih sangat terbatas, baik dari segi pengetahuan maupun dari kemampuan teknis terhadap pengelolaan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika selalu timbul

pertanyaan mengapa input yang begitu banyak dan berharga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produk pendidikan, khususnya di Indonesia? Mungkin sudah dapat diduga, bahwa sumber penyebab rendahnya kualitas pendidikan tersebut adalah bersumber dari aspek pengelolaan atau manajemen madrasah.

Implementasi manajemen mutu dalam pendidikan tidaklah mudah, karena membutuhkan komitmen dan kerjasama yang baik antara departemen terkait, yaitu. antara siswa dan kepala sekolah, antara guru dan kepala sekolah, singkatnya: kebebasan berekspresi dan keterbukaan di antara semua. anggota sekolah. Selain kebebasan berekspresi, juga harus ada kebebasan berkomunikasi. Harus ada informasi yang jelas tentang arah organisasi sekolah baik secara internal maupun nasional. Secara internal, administrasi sekolah harus memberikan informasi sebanyak mungkin kepada siswa. Program dan kondisi keuangan dimasukkan dalam pedoman organisasi. Pelaksanaan manajemen mutu dalam pendidikan berarti bahwa semua warga sekolah, seperti misalnya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf guru dan dewan siswa, dan masyarakat, bertanggung jawab atas mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas seluruh manusia Indonesia melalui hati, pikiran, sentuhan dan olah raga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia yang terpenting dalam usahanya mempertahankan hidup dan mengembangkan dirinya dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. (Sastrawan, 2019) Maju dan berkembangnya suatu negara bergantung dari kualitas pendidikannya, sebab melalui pendidikan manusia akan terbebas dari kemiskinan. Dengan pendidikan yang berkualitas akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula, sehingga mampu mengembangkan kemampuan berpikir agar ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK) serta mampu mengikuti dan memanfaatkan perkembangannya.

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas seperti pengawas madrasah, direktur madrasah, dewan fakultas, siswa, orang tua, komite madrasah dan pengawas pendidikan. Semua ini harus bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan pelatihan Anda. Kualitas pendidikan merupakan salah satu pilar pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi pembangunan negara. Bahkan dapat dikatakan bahwa masa depan negara saat ini terletak pada adanya pendidikan yang

berkualitas, pendidikan yang berkualitas hanya akan tumbuh jika ada lembaga pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Salah satu masalah pendidikan yang sangat penting di negeri ini saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Banyak pihak menilai rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor penghambat penyediaan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan pembangunan bangsa di berbagai sektor. Manajemen pendidikan yang terpusat menyebabkan lembaga dan madrasah hanya menghasilkan robot manusia yang tidak dapat mengembangkan kreativitas, sehingga lembaga madrasah mengarah pada manusia dengan inisiatif dan kebebasan berpikir yang terbatas. Lembaga ini terpisah dan sepenuhnya berada di bawah kendali pemerintah pusat. Di sisi lain, masyarakat tidak memiliki kekuatan langsung untuk mengontrol penyelenggaraan pendidikan publik. Jenis manajemen pendidikan ini membawa pendidikan ke dalam kubangan lumpur hitam, memaksa penyesuaian segera ke habitat sebenarnya dari sistem pendidikan untuk memisahkannya dari pengucilan kebebasan sipil yang sangat menindas.

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung adalah salah satu Pondok Pesantren swasta yang terdapat di desa semoyang Kecamatan Praya Timur. Pondok Pesantren tersebut merupakan salah satu amal usaha dari masyarakat montong lisung. Beberapa tahun terakhir Madrasah tersebut memperlihatkan perubahan yang cukup signifikan, hal ini dapat dilihat dari beberapa perlombaan Pondok Pesantren banyak memperoleh prestasi diberbagai bidang, diantaranya beberapa kali mendapatkan juara lomba pidato, tahfiz tingkat kecamatan maupun di tingkat kabupaten. Tentunya hal ini tidak terlepas dari penerapan Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah. Terkait dengan hal itu peneliti menawarkan kegiatan-kegiatan yang biasa meningkatkan mutu seperti kegiatan ekstrakurikuler bahasa inggris, bahasa arab, kajian kitab kuning dan metode tahfiz.

Seiring dengan hal tersebut masyarakat menilai akan mampu memberikan perubahan terhadap siswa sehingga banyak masyarakat memasukan anaknya kemadrasah tersebut walaupun ada madrasah yang lebih dekat di tempat mereka. Salah satu bukti bahwa madrasah Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung selalu lebih banyak siswanya dibandingkan Sekolah Dasar Negeri Sosak, Madrasah Tsanawiyah NW Repok Buwuh kerana memang Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung selalu

melibatkan masyarakat dalam musyawarah untuk perencanaan, pengorganisasian, dan memberikan motivasi demi peningkatan mutu madrasah.

Namun pada implementasi peningkatan mutu madrasah dirasakan rendah hal ini dilihat dari sarana prasarana masih kurang lengkap, tenaga pendidik masih banyak yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kedisiplinan masih kurang karena masih ada tenaga pendidik yang datang tidak tepat waktu.

Oleh karena itu, pimpinan madrasah diharapkan mampu meningkatkan mutu pengajaran dengan efek pembelajaran yang demokratis dan senantiasa memberikan keteladanan baik dalam pembinaan guru maupun di masyarakat sekitar madrasah.

Penelitian ini dilakukan atas dasar bahwa Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah merupakan isu yang menarik untuk diteliti karena Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah merupakan pilar dan arah yang sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan Madrasah. Hal ini menarik perhatian para peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah “Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung”.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui perencanaan manajemen peningkatan mutu madrasah di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, (2) untuk mengetahui pengorganisasian manajemen peningkatan mutu madrasah di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, (3) untuk mengetahui motivasi dalam menjalankan manajemen peningkatan mutu madrasah di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, dan (4) untuk mengetahui evaluasi manajemen peningkatan mutu madrasah di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang sering disebut dengan penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi alam (natural environment). Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang suatu proses, peristiwa atau perkembangan yang datanya dikumpulkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan kualitatif, yang hasilnya tidak dijadikan generalisasi sebagaimana dalam penelitian kuantitatif. (Rusdin Pohan, 2007)

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu Penelitian yang bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi atau kejadian-kejadian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menghasilkan gambaran yang

sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta dan ciri atau karakteristik populasi tertentu. (Syahza & Riau, 2021)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. (Sugiyono, 2021) Analisis data menggunakan display data, kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan. Adapun keabsahan data menggunakan kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas (Citriadin, 2020).

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung yang beralamat di Jalan Tibu Leping, Motong Lisung, Kecamatan Praya Timur, Kabupaten Lombok Tengah, NTB. Permohonan izin penelitian berawal dari surat rekomendasi penelitian ke KEPALA KESBANGPOL Provinsi NTB yang dikeluarkan oleh kampus Universitas Islam Negeri Mataram dengan nomor B. 1035/Un.12/PP.00.9/PS/MPI/11/2022 tertanggal Mataram, 11 November 2022. Kemudian dilanjutkan dengan surat izin dari BRIDA dengan nomor 070/2249/II/X-BRIDA/XI/2022 tertanggal 21 November 2022. Observasi awal penelitian dimulai pada bulan November 2022.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari jawaban informan melalui wawancara yaitu pengurus yayasan, kepala madrasah, Guru dan TU untuk mendapatkan gambaran umum tentang Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung.

HASIL

A. Perencanaan Manajemen Peningkatan Mutu

Berdasarkan standar nasional pendidikan dalam peningkatan mutu ada 8 standar Yaitu Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian Pendidikan, Standar Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, dan Standar Pembiayaan. Tetapi dalam penelitian ini saya meneliti tentang Standar Tenaga Kependidikan, standar yang lain untuk penelitian berikutnya.

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru

Guru harus memiliki kompetensi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi akademik sendiri adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan

dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Agar kemampuan guru semakin meningkat Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, misalnya; mengikutsertakan guru dalam wrokshop, pelatihan perangkat pembelajaran, kurikulum dan kegiatan yang terkait dengan kompetensi guru. Mengacu pada temuan diatas bahwa training atau pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru agar guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan kegiatan belajar mengajar dikelas.

Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung selalu mengikutsertakan guru-guru dalam kelompok kerja guru (KKG), MGMP, PPG dengan harapan guru-guru di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung ini mendapatkan pengetahuan yang baru dan bisa memperbaiki kompetensi yang dimilikinya.

Peneliti juga dapat memahami bahwasanya Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sudah baik dalam melakukan peningkatan profesional kepada guru meskipun belum sempurna. Upaya terhadap performa guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini untuk meningkatkan pengajaran guru dikelas, membantu guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar, untuk perbaikan program serta meningkatkan kompetensi guru.

Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung dalam rangka memenuhi program peningkatan kompetensi guru dialokasikan dari dana dana BOS. Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung saat ini hanya memiliki sumber pendanaan dari pemerintah itu Dana BOS dan Dana sumbangan dari wali murid.

2. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah

Kepala madrasah mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Dalam konteks mengemukakan bahwa kepala madrasah

sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepala madrasah mengikuti pelatihan-pelatihan dalam bidang IT baik itu pelatihan-pelatihan secara online atau offline, mengikuti kegiatan manajerial kompetensi kepemimpinan yang dia adakan oleh kemenag, telah mengikuti study banding tentang kepemimpinan yang di adakan oleh Pondok Pesantren Hidayatullah malang, study banding ke madrasah-madrasah negeri.

Kepala madrasah mengikuti diklat dalam meningkatkan kompetensi yang bagus dalam rangka mengelola madrasah di bidang manajerial, supervise kepada guru dan tenaga kependidikan, serta melaksanakan tugas pada pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru di madrasah.melaksanakan evaluasi diri madrasah (EDM) untuk mengukur kemampuan dan kapasitas dilembaganya masing-masing,

Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung memilih kepala madrasah yang sudah memiliki sertifikat pendidik sesuai dengan keputusan kementrian agama tahun 2021, diadakan penilaian kepala madrasah oleh pengawas madrasah.

3. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Tenaga Administrasi

Peningkatan kompetensi tenaga administrasi kepala madrasah melakukan berbagai cara diantaranya meminta pendampingan kepada ahlinya terhadap tenaga administrasi, membiayai pelatihan-pelatihan terhadap tenaga administrasi dan tenaga administrasi di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung minimal S1 IT.

Meningkatkan kompetensi mereka mengikuti pelatihan melalui E-RPOM kementrian agama tentang Microsoft word. Peningkatan kompetensi Tenaga Administrasi ada di madrasah ini, yang pertama dalam bentuk pembinaan secara internal dimadrasah, yang kedua pembinaan atau mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada.

Pengurus yayasan memberikan motivasi kepada tenaga administrasi dengan kata-kata pujian dan bantuan, kemudian mengikutsertakan tenaga administrasi

untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, lebih-lebih tenaga administrasi yang masih kurang paham terhadap TIK baik yang diadakan dari madrasah maupun dari dinas.

4. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Tenaga Perpustakaan

Kompetensi yang dimiliki tenaga perpustakaan tidak akan mengalami peningkatan jika tidak ada dukungan serta perhatian dari atasan atau lembaga tempat mereka berada. Di perpustakaan orang yang dibutuhkan dalam memberikan dukungan dan perhatian untuk seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga perpustakaan ialah kepala madrasah. Dukungan dan perhatian tersebut dapat berbentuk kebijakan yang diberikan kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi tenaga perpustakaan.

Adanya tenaga perpustakaan yang berkompeten di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung maka tata kelola perpustakaan akan terasa mudah dan terselenggaran secara efektif dan efisien.

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung terdapat kebijakan yang dibuat kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi pengelola perpustakaan yaitu mengikutsertakan tenaga perpustakaan dalam kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan tentang perpustakaan setiap tahunnya.

Perencanaan peningkatan kompetensi tenaga perpustakaan di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung memberikan bimbingan tentang tata kelola, pengarsipan dan penginventarisan buku kemudian ditindak lanjut dengan mensupervisi setiap 6 bulan.

B. Pengorganisasian Manajemen Peningkatan Mutu

1. Struktur Organisasi

Kemajuan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung bergantung pada peran kerja para pengurusnya atau elemen-elemen yang ada dalam Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung. Kerja sama yang dibangun oleh para Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung mempunyai tujuan yang mana tujuan kerja sama ini tidak lain dari tujuan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang

berkecimpung didalamnya, yaitu membuat Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung menjadi lebih maju dan bermutu.

Para pengurus Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung dalam kerja samanya tidak lepas dari sistem pengorganisasian yang baik. Dan kesolidan semua pengurus Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung merupakan pegangan dalam pengorganisasian. Maju atau tidaknya sebuah lembaga bergantung pada pengorganisasian yang di terapkan pada lembaga tersebut.

Pengorganisasian Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung dalam pembagian tugas atau pekerjaan kepada para pengurus Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sudah berjalan dengan memberikan tugas kepengurusan sesuai dengan kemampuan, serta keahliannya pada bagian masing-masing.

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung melakukan pengelompokan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. setiap bidang kepengurusannya didasari dari komitmen dan tanggung jawab dan tidak mengandalkan dari besaran honor yang diberikan oleh Yayasan. Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung juga kuat dengan misi yang diembannya yaitu sebuah pembelajaran atau tolakul ilmi.

Setiap kepengurusan dibuat batasan kewenangan dalam pekerjaan masing-masing. Dengan demikian setiap bagian kepengurusan mempertanggung jawabkan tugas yang diamanahkan langsung dengan pengasuh atau pimpinan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung. Dan secara langsung hal tersebut menunjukkan hubungan formal antara atasan dan bawahan atau setiap bidang kepengurusan dengan pimpinan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung.

Koordinasi yang dijalankan pada Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sendiri memberikan sipat kontroling kepada atasan dan bawahan, atau kepada setiap bidang kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren atau bisa dikatakan mempunyai hubungan yang baik. artinya tidak ada batasan dalam menjalin hubungan baik antar bagian kepengurusan, mulai dari Pengurus Yayasan, Kepala Madrasah, Guru, Staf atau pendidik Yayasan Pondok Pesantren hingga para santrinya. Setiap bidang kepengurusan dari atasan hingga bawahan Pondok

Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung menjalin komunikasi yang baik, karena dengan adanya keterbukaan komunikasi.

C. Motivasi Dalam Menjalankan Manajemen Peningkatan Mutu

Pembinaan penguasaan materi, penguasaan media, peningkatan mutu guru, serta penyediaan media merupakan bentuk dorongan motivasi yang dilakukan kepala Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung kepada guru-gurunya. Bentuk dorongan motivasi lainnya yang dilakukan kepala madrasah Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung adalah mengucapkan terima kasih kepada guru yang berprestasi. Dengan adanya hal tersebut guru-guru akan semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Ketua Yayasan dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja kepala madrasah dan guru dengan berbagai cara. Motivasi dilakukan untuk dapat menumbuhkan semangat kepala madrasah dan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar dapat berjalan dengan efektif. Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sudah memberikan peningkatan motivasi yang baik kepada kepala madrasah, guru dan staf yang lain, dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada kepala madrasah dan guru yang menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung juga melakukan motivasi dengan bermacam-macam cara, diantaranya memberikan penghargaan minimal ucapan terimakasih kepada kepala madrasah atau guru yang sudah bekerja dengan baik.

Kepala madrasah tidak hanya sebagai seorang pemimpin saja melainkan juga sebagai tenaga fasilitator dan motivator untuk guru-guru. Kepala madrasah tugasnya memang sebagai seorang pemimpin untun lembaga yang dimaunginya tetapi kepala madrasah juga memiliki tugas dan peran yang lain untuk bisa mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

D. Evaluasi Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa evaluasi mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, dilakukan dengan melalui rapat

kerja yang dilakukan pada pertengahan semester dan pada akhir semester. Jadi dalam satu tahun melakukan evaluasi mutu pembelajaran sebanyak 4 kali evaluasi. Evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi proses guna menemukan kendala-kendala yang dihadapi guru selama proses pembelajaran berlangsung, ketercapaian kompetensi inti dan kompetensi dasar oleh peserta didik dan terkait dengan sarana dan prasarana yang belum terpenuhi. Solusi yang diberikan adalah menyelesaikan permasalahan dengan skala prioritas. Artinya permasalahan yang utama dan segera maka diselesaikan terlebih dahulu.

Kepala madrasah sudah melakukan kegiatan evaluasi terhadap pelaksanaan mutu pembelajaran dengan melihat kembali atau membandingkan antara ketercapaian pembelajaran dengan perencanaan pembelajaran.

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa evaluasi terhadap peningkatan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, adalah kepala madrasah melihat kembali apakah silabus dan RPP sudah benar-benar dibuat oleh guru atau belum, dalam pelaksanaan di kelas apakah proses pembelajaran sudah sesuai dengan perencanaan atau belum, kemudian kepala madrasah juga menyampaikan hasil temuannya pada saat pengawasan proses pembelajaran dengan memberikan saran untuk perbaikan dalam melakukan proses pembelajaran selanjutnya.

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung mengadakan evaluasi 6 bulan sekali dan setiap akhir akhir tahun pelajaran dengan cara rapat atau musyawarah. Dalam melaksanakan evaluasi selalu melibatkan semua aliansi yang terlibat dalam Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung seperti Pembina yayasan, pengurus yayasan, komite madrasah, kepala madrasah, guru-guru bahkan masyarakat juga.

PEMBAHASAN

A. Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap

peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. (Tabi'in, 2016)

Menurut Farida Sarimaya, Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. (Tabi'in, 2016)

Kompetensi guru sangat penting dalam rangka penyusunan kurikulum. Ini dikarenakan kurikulum pendidikan haruslah disusun berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya, hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin. (Ramaliya, 2018)

Berusaha terus menerus dan memulai sesuatu yang baru memang selalu tidak mudah, sekali memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mendasarinya. Proses mengubah konsep ke dalam bentuk aksi memerlukan proses dan waktu. Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung selalu berupaya membina para guru yang mana pembinaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Guru yang berkualitas adalah seorang guru yang mempunyai banyak kemampuan khususnya dalam bidang mengajar. Maka guru perlu mengasah kemampuannya agar kemampuan tersebut semakin meningkat. Agar kemampuan guru semakin meningkat Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, misalnya; mengikutsertakan guru dalam workshop, pelatihan perangkat pembelajaran, kurikulum dan kegiatan yang terkait dengan kompetensi guru. Mengacu pada temuan di atas bahwa training atau pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru agar guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan kegiatan belajar mengajar dikelas.

2. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi kepala madrasah sangat penting agar apa yang dicita-citakan bisa terwujud. Kecakapan kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah adalah

kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi social.(Hidayat et al., 2019)

Kompetensi kepala madrasah ditinjau dari aspek kompetensi kepribadian melalui sub aspek berakhlak mulia, memiliki integritas kepribadian, memiliki keinginan yang kuat, bersikap terbuka, mengendalikan diri, dan memiliki bakat serta minat sebagai pemimpin telah diimplementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Namun demikian ada sub aspek yang perlu ditingkatkan yaitu sub aspek bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.(Yuliawati & Enas, 2018)

Kompetensi kepala madrasah ditinjau dari kompetensi manajerial melalui sub aspek menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi, memimpin sekolah, mengelola perubahan, menciptakan budaya sekolah, mengelola guru dan staf, mengelola sarana-prasarana, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, mengelola peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum, mengelola keuangan, mengelola ketatausahaan, mengelola unit layanan khusus, mengelola sistem informasi, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi, dan melakukan monitoring serta evaluasi telah diimplementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Namun perlu ditingkatkan yaitu mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.(Yuliawati & Enas, 2018)

Peningkatan kompetensi kepala madrasah semakin terasa penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan dan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah terus menerus mengalami perubahan menuju kemajuan sehingga menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan profesional dalam hal manajerial sekolah.(Fauzan, 2018)

3. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Tenaga Administrasi

Tenaga administrasi merupakan personil yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan, peran tenaga administrasi

sebagai pendukung dan pelayan dalam proses administrasi sekolah. (Pandi, 2022) Karena itu, keterampilan tenaga administrasi merupakan faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan dalam pencapaian tujuan madrasah. Tenaga administrasi ini bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di madrasah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di madrasah. Dalam dunia pendidikan diperlukan tenaga administrasi yang kompeten atau mempunyai kompetensi untuk menunjang keberhasilan pembelajaran di sekolah. (Pandi, 2022)

Tenaga administrasi sekolah (TAS) merupakan ujung tombak pengelolaan administratif di sekolah. Tenaga administrasi di sekolah memiliki peran penting dalam pengelolaan sekolah, seperti tata persuratan sekolah, administrasi peserta didik, administrasi tenaga pendidik dan kependidikan, dan administrasi kurikulum. (Pandi, 2022)

Tenaga administrasi mempunyai peranan yang penting dalam membantu mengembangkan sekolah menjadi lebih maju dan berkualitas. Tenaga administrasi berfungsi sebagai juru kelola administrasi madrasah yang berkaitan dengan pengelolaan data siswa, data pendidik dan tenaga kependidikan, persuratan, arsip, administrasi sarana-prasarana, dan administrasi keuangan. Tenaga administrasi berperan aktif dalam memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh pihak yang berkepentingan.

Administrasi sekolah merupakan hal yang perlu dibenahi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah-sekolah. Administrasi ialah sebagai suatu kegiatan atau usaha yang membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian pengertian administrasi sekolah secara luas adalah seluruh rangkaian perbuatan atau kegiatan dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam suatu sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dari sekolah/madrasah tersebut. (Pandi, 2022)

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah non teaching staff yang bertugas di sekolah yang sering disebut dengan Tata Usaha (TU). (Prosser, 2012)

Ketersediaan tenaga administrasi merupakan modal sumber daya yang harus dikelola secara optimal oleh kepala madrasah. Sebagai seorang manajer, kepala madrasah harus mampu mengelola Tenaga administrasi dan ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah yang sudah ditetapkan.

4. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Tenaga Perpustakaan

Tenaga pengelola perpustakaan sekolah merupakan orang yang bertugas mengelola perpustakaan sekolah secara profesional sesuai dengan tujuan serta visi dan misi sekolah tersebut. Untuk mengelola perpustakaan agar berjalan dengan efektif dan efisien dibutuhkan tenaga pengelola yang memiliki kompetensi dalam bidangnya.

Kompetensi pengelola perpustakaan sekolah merupakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai perilaku serta karakteristik pengelola perpustakaan yang diperoleh dari pendidikan ataupun pelatihan kepengelolaan perpustakaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan. (Untuk et al., 2018)

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung mempunyai kebijakan yang dibuat kepala madrasah berserta pengurus yayasan dalam peningkatan kompetensi pengelola perpustakaan yaitu mengikutsertakan tenaga perpustakaan dalam kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan tentang perpustakaan setiap tahunnya atau setiap ada kegiatan-kegiatan yang sifatnya meningkatkan kompetensi tenaga perpustakaan.

B. Pengorganisasian Manajemen Peningkatan Mutu

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan cara suatu organisasi dalam mengatur sumber daya yang terlibat didalamnya. Struktur organisasi juga merupakan cara yang tepat dalam menempatkan sumber daya khususnya manusia sebagai bagian penting organisasi dalam suatu hubungan yang saling terkait dan berinteraksi dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai. (Susilowati, 2016)

Mempelajari struktur organisasi dapat mengetahui kemungkinan kegiatan-kegiatan apa yang ada dalam suatu organisasi, karena didalam suatu organisasi tergambar bagian-bagian (departemen) yang ada, nama dan posisi setiap personil, dimana garis penghubung didalamnya juga menunjukkan siapa atau bagian apa akan bertanggung jawab terhadap apa dan kepada siapa. (Susilowati, 2016)

Struktur organisasi pada hakikatnya adalah suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, demi mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan.

struktur organisasi adalah bagaimana tugas-tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokan, dan dikoordinasikan. Ketika seorang manager mengembangkan atau merubah struktur, tentu saja dia harus mendesain organisasi. (Mitrohardjono & Rosyidin, 2020)

Oleh sebab itu, sebuah struktur organisasi akan sangat penting dalam membantu manajer dalam melakukan pengambilan keputusan dan mengelola sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menyelaraskan dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Berkaitan dengan stuktur organisasi Riyono (2006) membagi struktur organisasi menjadi lima bagian berdasarkan perspektif tugas dan fungsinya, yaitu (1) *Strategic Apex* yang berfungsi sebagai koordinator keseluruhan aktivitas organisasi, (2) *Operating Core* yang bertugas untuk melakukan pekerjaan pokok dari organisasi, (3) *Middle Line* yang menjembatani strategik apex dan operating core, (4) *Thecnostructure* yang berfungsi sebagai analis dan penyusun standar serta (5) *Support Staff* yang berfungsi sebagai pendukung kehidupan organisasi. (Mitrohardjono & Rosyidin, 2020)

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung melakukan pengelompokan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. setiap bidang kepengurusannya didasari dari komitmen dan tanggung jawab dan tidak mengandalkan dari besaran honor yang diberikan oleh yayasan. Kemudian setiap kepengurusan dibuat batasan kewenangan dalam pekerjaan masing-masing.

Koordinasi yang dijalankan pada Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sendiri memberikan sipat controlling kepada atasan dan bawahan, atau kepada setiap bidang kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren atau bisa

dikatakan mempunyai hubungan yang baik. artinya tidak ada batasan dalam menjalin hubungan baik antar bagian kepengurusan, mulai dari Pengurus Yayasan, Kepala Madrasah, Guru, Staf atau pendidik Yayasan Pondok Pesantren hingga para santrinya. Setiap bidang kepengurusan dari atasan hingga bawahan Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung menjalin komunikasi yang baik, karena dengan adanya keterbukaan komunikasi.

C. Motivasi Dalam Menjalankan Manajemen Peningkatan Mutu

Motivasi merupakan suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai pendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, sebagai pengarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan sebagai penggerak dalam menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. (Syuhada Lubis, 2021)

Motivasi dimaknai sebagai dorongan yang didasari kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan pemotivasian dimaknai sebagai upaya untuk mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Seseorang akan termotivasi untuk berperilaku sedemikian rupa dikarenakan memiliki tujuan (kebutuhan, keinginan, harapan, dan lainnya). Motivasi sendiri akan tercipta bila ada kemauan, kemampuan dan kesempatan. Tujuan motivasi adalah untuk mendorong atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga akan dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. (Rumhadi, 2017)

Kepala madrasah memotivasi guru dengan cara menegakkan kedisiplinan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh guru. Karena terkadang motivasi itu timbul dari sebuah paksaan atau peraturan yang mengikat. Dalam menanamkan kedisiplinan kepada guru, kepala madrasah juga menjadikan dirinya sebagai tauladan bagi guru yaitu dimulai dari mencontohkan hal kecil seperti disiplin pada waktu masuk kesekolah. Kepala madrasah selalu datang kesekolah sebelum peserta didik hadir di sekolah/madrasah melakukan pendekatan kepada peserta didik dengan menyapa dan bersalaman di depan halaman sekolah/madrasah. Meskipun kepala madrasah mempunyai kegiatan lain di luar sekolah/madrasah, kepala madrasah selalu menyempatkan diri untuk hadir kesekolah sebelum peserta didik hadir. Dengan hal

tersebut para guru mengakui termotivasi untuk selalu datang kesekolah sebelum peserta didik hadir di sekolah.

Memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik. Kepala madrasah memberikan sesuatu pada guru secara perorangan atau kelompok yang mempunyai kinerja baik atau melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Penghargaan tersebut biasanya berupa sertifikat dan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang.

Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah dan sebagainya yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang baik. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

Dorongan dalam diri seseorang menghasilkan upaya untuk melakukan sesuatu. Upaya itu dilakukan bila seseorang merasa mampu dan begitu tujuan tercapai, maka motivasi akan menurun. Bila ada rintangan atau hambatan atas upaya pencapaian tujuan, terjadi 2 (dua) kemungkinan, yakni: seseorang akan makin terdorong dan berupaya untuk meraih tujuan atau seseorang akan berputus asa karena tidak mampu menghadapi halangan dan dorongan maupun upaya tidak timbul lagi. (Pramesti, 2017)

Reward adalah suatu yang berfungsi insentif, yaitu suatu yang penting bagi anak yang dapat membesarkan kemungkinan bertambah giatnya usaha untuk mempertinggi / memperbaiki prestasi, maka pemberian reward sangat penting untuk meningkatkan motivasi kegiatan yang produktif. Pemberian hadiah (Reward) bukanlah semata-mata karena hasil seorang anak melainkan dengan hasil yang telah dicapai anak itu. (Kurniawati Desyana Widhi, 2012)

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. (Saleh & Mardiana, 2021)

melakukan dorongan secara individual. Kepala madrasah memotivasi guru secara individual dengan memperhatikan masing-masing guru kemudian memberikan

motivasi sesuai kebutuhan. Bila dirasa ada salah satu guru yang mulai menurun kinerjanya. Maka kepala madrasah akan memanggil guru tersebut dan kemudian mengajaknya berdiskusi, menanyakan masalah yang sedang timbul sehingga guru dapat menceritakan keluh kesahnya kepada kepala madrasah dan masalah tersebut diharapkan dapat diatasi dengan mencari solusi bersama.

Seorang pemimpin pendidikan tentunya harus bisa menjadi penggerak di lembaganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekolah, penggerak disini dalam artian memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya dalam rangka memenuhi kebutuhan sekolah tersebut demi tercapainya tujuan sekolah. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

Penjelasan diatas dapat dipahami bahwa motivasi sangat diperlukan disetiap kegiatan atau pekerjaan. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi pada diri seseorang maka pekerjaan atau kegiatannya akan lebih terarah.

D. Evaluasi Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah

Evaluasi adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah subjek memenuhi kualifikasi sesuai kriteria yang telah ditetapkan.(Supriyadi, M.Pd, 2017) Prosedur tersebut dilakukan melalui langkah-langkah perencanaan, penyusunan perangkat, pengumpulan informasi melalui sejumlah bukti yang terkait dengan tujuan evaluasi, pengolahan, dan penggunaan informasi tentang hasil evaluasi.

Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuannya.” Berkaitan dengan evaluasi pendidikan menurut Ralph Tyler bahwa definisi ”evaluasi ialah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai.(Zuhri, 2014) Evaluasi

adalah suatu kegiatan sistematis dan terencana untuk mengukur, menilai dan klasifikasi pelaksanaan dan keberhasilan program. (Tuala, 2016)

Evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu ketentuan, kegiatan, keputusan, unjukkerja, proses, orang, objek, dan lainnya berdasarkan nilai tertentu melalui penilaian. (Fatzuarni, 2022)

Peningkatan kualitas pembelajaran memerlukan upaya peningkatan kualitas program pembelajaran secara keseluruhan karena hakikat kualitas pembelajaran adalah merupakan kualitas implementasi dari program pembelajaran yang telah dirancang sebelumnya. Upaya peningkatan kualitas program pembelajaran memerlukan informasi hasil evaluasi terhadap kualitas program pembelajaran sebelumnya. Dengan demikian, untuk dapat melakukan pembaharuan program pendidikan, termasuk di dalamnya adalah program pembelajaran kegiatan evaluasi terhadap program yang sedang maupun telah berjalan sebelumnya perlu dilakukan dengan baik. Untuk dapat menyusun program yang lebih baik, hasil evaluasi program sebelumnya merupakan acuan yang tidak dapat ditinggalkan.

Pelaksanaan evaluasi pembelajaran adalah suatu cara untuk melaksanakan suatu evaluasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam perencanaan evaluasi. Semua yang berkaitan dengan evaluasi pembelajaran harus disiapkan dalam perencanaan yang akan diimplementasikan dalam proses pelaksanaan evaluasi ini. Apalagi pelaksanaan evaluasi ini sangat bergantung pada jenis evaluasi yang akan digunakan, sedangkan jenis evaluasi yang digunakan akan memengaruhi evaluator dalam menentukan prosedur, metode, instrumen, waktu pelaksanaan, sumber data, dan sebagainya. (Haryanto, 2020)

Evaluasi merupakan subsistem yang sangat penting dan sangat di butuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan seberapa jauh perkembangan atau kemajuan hasil pendidikan. Dengan evaluasi, maka maju dan mundurnya kualitas pendidikan dapat diketahui, dan dengan evaluasi pula, kita dapat mengetahui titik kelemahan serta mudah mencari jalan keluar untuk berubah menjadi lebih baik ke depan. Tanpa evaluasi, kita tidak bisa mengetahui seberapa jauh keberhasilan siswa, dan tanpa evaluasi pula kita tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik, maka dari itu secara umum evaluasi adalah suatu proses sistemik untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program. (Suarga, 2019)

Musyawarah/rapat merupakan suatu forum tukar menukar pikiran, gagasan atau ide, termasuk saran-saran yang diajukan dalam musyawarah merupakan suatu forum tukar menukar pikiran, gagasan atau ide, termasuk saran-saran yang diajukan dalam memecahkan suatu masalah sebelum tiba pada suatu pengambilan keputusan. Jadi musyawarah adalah pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan dan penyelesaian bersama untuk kepentingan bersama. (Pendidikan et al., 2003) Musyawarah berarti suatu proses membicarakan suatu persoalan, dengan maksud mencapai kesepakatan bersama. Kesepakatan yang telah disetujui semua peserta dalam musyawarah di sebut mufakat. (Rahman & Supriyadi, 2015)

Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung mengadakan evaluasi 6 bulan sekali dan setiap akhir akhir tahun pelajaran dengan cara rapat atau musyawarah. Dalam melaksanakan evaluasi selalu melibatkan semua aliansi yang terlibat dalam Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung seperti Pembina yayasan, pengurus yayasan, komite madrasah, kepala madrasah, guru-guru bahkan masyarakat juga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan manajemen peningkatan mutu di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung berdasarkan standar nasional pendidikan, namun dalam penelitian ini hanya meneliti dari salah satu diantara standar nasional pendidikan tersebut yaitu standar tenaga kependidikan. Dalam standar tenaga kependidikan ini terdapat beberapa perencanaan peningkatan kompetensi diantaranya yaitu :
 - a. Perencanaan peningkatan kompetensi guru
 - b. Perencanaan peningkatan kompetensi kepala madrasah
 - c. Perencanaan peningkatan kompetensi tenaga administrasi
 - d. Perencanaan peningkatan kompetensi tenaga perpustakaan
 - e. Perencanaan peningkatan kompetensi tenaga laboratorium
2. Pengorganisasian manajemen peningkatan mutu di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung sesuai dengan struktur organisasi karena setiap pengurus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Begitu juga dalam pemberian tugas kepada

masing-masing guru sesuai dengan bidang masing sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing tidak merasa kesulitan.

3. Motivasi dalam menjalankan manajemen peningkatan mutu di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung dengan cara pembinaan penguasaan materi, penguasaan media, peningkatan mutu guru, serta menyediakan media merupakan bentuk dorongan motivasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru-gurunya. Begitu juga pengurus yayasan memberikan motivasi dengan cara yang berbeda seperti memberikan reward atau penghargaan kepada kepala madrasah dan guru yang menjalankan tugas dengan baik.
4. Evaluasi di Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung, dilakukan dengan melalui rapat kerja atau musyawarah yang dilakukan pada 6 bulan sekali dan pada akhir tahun pelajaran. Evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi proses guna menemukan kendala-kendala yang dihadapi guru selama proses pembelajaran berlangsung, ketercapaian kompetensi inti dan kompetensi dasar oleh peserta didik dan terkait dengan sarana dan prasarana yang belum terpenuhi atau membandingkan pencapaian dengan perencanaan. Dalam melaksanakan evaluasi selalu melibatkan semua aliansi yang terlibat dalam Pondok Pesantren Nurmadani NW Montong Lisung seperti Pembina yayasan, pengurus yayasan, komite madrasah, kepala madrasah, guru-guru bahkan masyarakat juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Citriadin, Y. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* cetakan: Sanabil.
- Fatzuarni, M. (2022). *Pentingnya Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran*. 1–10.
- Fauzan, A. S. (2018). Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *5(1)*
- Haryanto. (2020). Evaluasi pembelajaran; konsep dan manajemen. In *UNY Press*.
- Hidayat, R., Dyah M, V., & Ulya, H. (2019). Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah, 4(1)*
<https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394>
- Kurniawati Desyana Widhi. (2012). *Upaya Meningkatkan Motivasi Melalui Pemberian Hadiah (Reward) Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas V Sd Negeri 03 Pingit Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung Semester Ii Tahun Pelajaran 2011/2012*

- Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo Tesis Oleh : Misriani Nim : 09 Pedi 1529 Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri.* (2011).
- Mitrohardjono, M., & Rosyidin, D. (2020). Strategi Pengembangan Struktur Organisasi Sekolah Dasar (Studi Pada Sekolah Dasar Lab School Fip Umj). *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2.. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.5.2.69-80>
- Pandi, A. (2022). Peran Tenaga Administrasi dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi di MTs Hidayatul Muhsinin. *Mudir : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1) <https://doi.org/10.55352/mudir.v4i1.493>
- Pendidikan, D., Universitas, A., Bireuen, A., Islam, N., & Musyawarah, P. (2003). *Syarkawi*. 87–90.
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*,
- Prosser J. (2012). School Culture. *School Culture*. <https://doi.org/10.4135/9781446219362>
- Rahman, A., & Supriyadi, S. (2015). Pembentukan Sikap Demokratis melalui Fungsi Musyawarah pada Pengurus dan Anggota HMPS PPKn Universitas Ahmad Dahlan Periode 2013-2014. *Jurnal Citizenship: Media Publikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 4(2) <http://journal.uad.ac.id/index.php/Citizenship/article/view/6271>
- Rusdin Pohan, (2007) Metodologi Penelitian Pendidikan, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institute
- Ramaliya. (2018). Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1),
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1).
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1) <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sastrawan, K. B. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Perencanaan Mutu Strategis. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.763>
- Suarga, S. (2019). Hakikat, Tujuan Dan Fungsi Evaluasi Dalam Pengembangan Pembelajaran. *Inspiratif Pendidikan*, 8(1), <https://doi.org/10.24252/ip.v8i1.7844>
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Guppi Pisang Baru Kec. Bumi Agung Kab. Way Kanan skripsi. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Supriyadi, M.Pd, E. (2017). Pengembangan Model Evaluasi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Teknik Elektro. *Jurnal Edukasi Elektro*, 1(1) <https://doi.org/10.21831/jee.v1i1.13254>
- Susilowati, F. (2016). Pola Struktur Organisasi Manajemen Kualitas Pada Kontraktor Besar di Indonesia. *Orbith*, 12(1)
- Syahza, A., & Riau, U. (2021). *Buku Metodologi Penelitian , Edisi Revisi Tahun 2021 (Issue*

September).

Syuhada Lubis, M. T. (2021). *Volume 6 Nomor 1, Januari – Juni 2021*. 6(2)

Tabi'in, A. (2016). *195160-ID-kompetensi-guru-dalam-meningkatkan-motiv*. 1(2)

Tuala, R. P. (2016). Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah/ Madrasah (Studi Kasus di SMA Al Kausar Bandar Lampung Dan Madrasah Aliyah Negeri I (MAN Model Bandar Lampung). *Disertasi*,

Untuk, D., Salah, M., Persyaratan, S., Program, P., & Ilmu, S. (2018). *Indri yani nim*. 1554400046.

Yuliawati, Y., & Enas, E. (2018). Implementasi Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education ...*, 2(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/1930>

Zuhri, M. (2014). *Evaluasi program peningkatan mutu pendidikan*. 06(02).