

Upaya Meningkatkan Mutu dan Prestasi Madrasah dengan Membentuk dan Menggerakkan Tim Pengembang

Etyk Nurhayati
MTs Negeri 5 Sleman

email:
etyknh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan mutu madrasah dengan membentuk dan menggerakkan tim pengembang, serta meningkatkan prestasi madrasah dengan membentuk dan menggerakkan tim pengembang. Penelitian dilakukan di MTs Negeri Piyungan Bantul. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Subjek penelitian guru, karyawan, dan siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tim pengembang MTs Negeri Piyungan dapat meningkatkan mutu madrasah. Hal ini dapat dilihat dari indikator – indikator peningkatan mutu yang telah dicapai. Seperti meningkatnya jumlah pendaftar dan nilai UN siswa baru pada penerimaan siswa baru tahun pelajaran 2016/2017 dan meningkatnya nilai out put yang dicapai siswa kelas IX. Selain itu juga tumbuhnya budaya mutu dengan melakukan perencanaan, koordinasi dan evaluasi serta pelaporan dalam setiap kegiatan. MTs Negeri Piyungan juga semakin dikenal masyarakat. 2) Tim pengembang MTs Negeri Piyungan berhasil mengemban tugas dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi madrasah. Hal ini dapat dilihat dari hasil capaian 6 tim yang dibentuk, yaitu tim giat prestasi yang berhasil meraih 50 penghargaan selama satu tahun masa kerja, tim publikasi madrasah dengan percaya diri dapat membuat rilis sehingga 15 pemberitaan tentang MTs Negeri Piyungan berhasil dimuat di surat kabar. Tim pembiasaan karakter berhasil menggalang pengadaan buku bacaan siswa, guru dan alumni yang terkumpul sebanyak 500 buku, mengadakan pojok buku pada setiap sudut madrasah dan pembiasaan membaca 2x seminggu, memperingati hari kunjung perpustakaan, memberi reward kepada siswa berprestasi, membiasakan bersalaman di gerbang setiap pagi dan membiasakan infaq setiap hari. Tim adiwiyata berhasil menjalankan program jumat bersih, tahfidz, dai dan pemberantasan buta huruf al-qur'an berhasil menggalang pengadaan Al-Qur'an dari guru dan pegawai, dan tim pengembangan riset berhasil menggerakkan empat guru melakukan penelitian tindakan kelas, bahkan lima tulisan guru MTs Negeri Piyungan yang berupa kajian riset di madrasah berhasil di muat di media masa.

Kata Kunci: Mutu Madrasah, Prestasi Madrasah, Pengembangan Madrasah

Pendahuluan

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu senantiasa berorientasi pada pencapaian proses dan hasil secara efektif dan efisien dengan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di madrasah serta di dukung dengan pengelolaan yang tepat. Sumber daya pendidikan berupa manusia, uang, sarana, prasarana dan sebagainya harus diorganisir, dikoordinasi, serta diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini dapat dicapai apabila kepala madrasah berkemauan dan mampu menjalankan fungsi manajemen (pengelolaan) pendidikan secara tepat.

Setelah menerima Surat Keputusan (SK) sebagai guru dengan tugas tambahan sebagai Kepala Madrasah di MTs Negeri Piyungan pada tanggal 8 September 2015, langkah pertama adalah melakukan observasi, pendalaman karakter sumber daya manusia baik guru, pegawai maupun siswa, pengawasan kegiatan belajar mengajar dan pengenalan lingkungan serta melakukan evaluasi diri madrasah. Dalam waktu dua minggu pertama, beberapa kondisi real dapat dijabarkan antara lain; 1) setiap hari ada jam KBM yang kosong (ditinggalkan oleh guru) dengan berbagai alasan non kedinasan; 2) sebagian besar bahkan hampir semua guru mengajar dengan metode konvensional; 3) prestasi akademik siswa tergolong rendah (dalam UN rata-rata peringkat 8-11 dari 23 madrasah negeri dan swasta se bantul); 4) prestasi non akademik siswa minim, hanya sekitar 2 – 5 setiap tahun; 5) prestasi guru sangat minim; 6) lingkungan madrasah kotor, budaya bersih dan sehat belum tertanam di kalangan siswa maupun guru dan pegawai; 7) budaya baca siswa sangat rendah; 8) lebih dari 35% siswa belum bisa membaca Al-Qur'an; 9) belum adanya budaya mutu; 10) pada waktu PPPDB jumlah pendaftar kurang dari kuota yang ditentukan; 11) banyak guru yang tidak mempunyai administrasi bahkan tidak mempunyai daftar hadir dan daftar nilai; 12) empat tahun terakhir tidak ada rapat kerja; 14) belum ada kesadaran bersama dalam menangani siswa; 15) tidak ada satu pun guru yang menyambut siswa di depan pintu gerbang ketika pagi hari; 16) keteladanan guru dalam hal shalat berjamaah kurang; 17) tidak punya lapangan olah raga, aula dan masjid; 18) kedisiplinan siswa masih rendah; 19) upacara hari senin belum diikuti semua guru dan pegawai; 20) banyak kegiatan belum sesuai tupoksinya; 21) kegiatan ekstrakurikuler siswa belum tertata dengan baik; 22) hampir tidak pernah ada koordinasi waka; 23) hampir tidak pernah ada brifing guru dan pegawai; 25) jarang mendapat kunjungan pejabat, baik pejabat kemenag maupun instansi lain; 26) tidak pernah ada kegiatan peningkatan mutu seperti workshop, lokakarya; 27) tidak punya branding madrasah; 28) administrasi tata usaha kurang tertib; 29) tidak ada rancangan

pengembangan atau target-target pengembangan madrasah kedepan (asal jalan); 30) tidak ada langkah-langkah publikasi madrasah; 31) masih banyak guru dan pegawai yang masih mempertahankan *mindset* lama.

Selain beberapa kondisi real di atas, MTs Negeri Piyungan mempunyai kelebihan yang luar biasa, yaitu; rasa kekeluargaan yang tinggi, sumber daya manusia yang handal dan cita-cita yang tinggi untuk memajukan madrasah. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan MTs Negeri Piyungan maka kepala madrasah berupaya meningkatkan prestasi dan mutu madrasah dengan menggerakkan sumber daya manusia melalui tim pengembang.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lunenburg dan Ornstein (2000: 114) mengemukakan bahwa "*Leadership is a relationship between two or more people in which influence and power are unevenly distributed*". Maksud pernyataan tersebut adalah kepemimpinan merupakan hubungan antara dua orang atau lebih dimana penengaruh dan kekuasaan didistribusikan tidak merata. Gibson, et al. (2003: 299) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu interaksi antar anggota dalam satu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, seseorang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada pengaruh orang lain yang mempengaruhi dia. Definisi ini menyaratkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan kekuatan dan semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga, karena didalam kepemimpinan ada proses mempengaruhi orang lain agar orang lain tersebut mengikuti dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Sebagaimana dikemukakan Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002: 165) bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Wahjosumidjo (2007: 81) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar disekolah itu, kehidupan di sekolah diatur dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan

unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Berdasarkan definisi kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staff, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi Kepala Sekolah

Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mensyaratkan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Slamet P.H. (dalam Kompri, 2015: 4) menyebutkan kompetensi yang wajib dimiliki seorang kepala sekolah untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sebagai berikut; kepala sekolah harus memiliki wawasan kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tata cara yang akan ditempuh (strategi), memiliki kemampuan mengoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang umumnya tidak terbatas, memiliki kemampuan pengambilan keputusan dengan terampil, memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah bawahannya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolahnya.

Davis dan Thomas (1989: 57) menyebutkan bahwa kepala sekolah yang baik menunjukkan ciri-ciri antara lain memiliki visi yang jelas, kepemimpinan yang kuat, dan memiliki harapan yang tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja guru. Sedangkan Scheerens dan Bosker (1997: 207) berpendapat bahwa yang membedakan antara sekolah yang kualitasnya baik dengan sekolah yang kualitasnya biasa adalah kepemimpinan kepala sekolahnya. Sergiovani dkk (1987: 293) mengidentifikasi lima ciri-ciri kepala sekolah yang berhasil, yaitu; 1) memiliki pemahaman yang luas terhadap sekolah yang dipimpin, 2) sulit mengatakan tidak untuk membantu para siswa dan guru agar tumbuh berkembang, 3) memiliki kemampuan mendengarkan, 4) senang bekerja sama dengan orang lain sehingga orang lain tersebut berhasil, dan 5) toleransi terhadap situasi dan memahami bahwa budaya sekolah terus berkembang sepanjang waktu.

Prestasi dan Mutu Sekolah

Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda *prestitie* yang artinya apa yang telah diciptakan atau hasil pekerjaan (Oemar Hamalik, 1993: 52). Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2012 :12) prestasi akademik adalah suatu hasil yang diperoleh, dimana hasil tersebut berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu berupa sebagai hasil akhir atau aktivitas belajar. Suryabrata (2006: 66) juga menambahkan bahwa prestasi akademik merupakan suatu penilaian hasil pendidikan, dimana untuk mengetahui pada waktu dilakukannya penilaian sejauh manakah anak didik setelah ia belajar dan berlatih dengan sengaja. Kompri (2015: 119) menyatakan bahwa sekolah berprestasi adalah sekolah yang berani melakukan inovasi dan kewirausahaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diinterpretasikan bahwa sekolah yang berprestasi adalah sekolah yang berani melakukan inovasi untuk mencapai hasil dalam bidang akademik dari proses belajar maupun non akademik yang merupakan kemampuan peserta didik dalam mengasah *soft skill* di luar kemampuan akademiknya serta potensi non akademik anak dikembangkan melalui kegiatan ekstra kurikuler yang diselenggarakan di luar jam pelajaran.

Mutu, menurut Suryosubroto (2004: 210), bahwa mutu dalam konteks hasil Pendidikan mengacu pada situasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu, apakah setiap akhir semester, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun. Prestasi yang dicapai atau hasil Pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (misal ulangan umum, ujian nasional), dapat pula berupa prestasi dibidang lain seperti prestasi di suatu cabang olahraga, seni, atau keterampilan tambahan. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*itangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, menjaga kebersihan dan sebagainya. Kompri (2015: 116) menyatakan bahwa dalam proses Pendidikan yang bermutu terlibat berbagai *input*, sepeerti bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metode bervariasi sesuai dengan kemampuan guru, sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Menurut Rohiat (2009: 52) mutu pendidikan dapat dilihat dalam tiga hal, yakni input, proses, dan output. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya manusia meliputi (kepala sekolah, guru, karyawan, dan peserta didik) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang dan bahan, dsb). Input perangkat lunak meliputi

(struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program dsb.) Input harapan berupa (visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai sekolah).

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan program, proses pembelajaran dan proses monitoring dan evaluasi. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian input dilakukan secara harmonis sehingga menciptakan pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*).

Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari (kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya). Kualitas sekolah bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (a) prestasi akademik, (nilai ulangan umum, nilai UNAS, karya ilmiah, lomba akademik dan (b) prestasi non akademik (IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan dan kegiatan pengembangan diri).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau lembaga. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran. (Rahmawati, 2008: 1). Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau Lembaga. Kompri (2015: 161) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang sangat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM sekolah adalah guru. Menurut Koster (2006: 3) guru merupakan modal dan *asset* Pendidikan bila dapat diberdayakan secara optimal. Sebaliknya menjadi “beban” Pendidikan jika pemberdayaannya tidak dibarengi dengan kompetensi yang memadai.

Menurut Notoatmojo (2003: 9-12), pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun mikro. Oleh karena itu pengembangan SDM perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka kepala sekolah perlu melakukan manajemen guru, diantaranya adalah; 1) merencanakan kebutuhan guru, 2) merencanakan penambahan dan seleksi guru, 3) merencanakan penempatan dan

pembinaan guru, 4) merencanakan pengembangan diri guru, 5) merencanakan pengembangan karier dan 6) merencanakan evaluasi guru (Kompri, 2015: 173). Selain manajemen guru, kepala sekolah juga harus melakukan manajemen siswa. Manajemen siswa adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuknya sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut di suatu sekolah (suhardan dkk, 2010: 2015). Kegiatan manajemen siswa sendiri memiliki tiga tahapan yaitu, 1) perencanaan penerimaan siswa baru, 2) pembinaan kesiswaan dan 3) kelulusan. Dengan melakukan pengembangan SDM baik guru maupun siswa dengan efektif maka tujuan menjadi sekolah yang berprestasi dan bermutu akan tercapai.

Langkah Strategis Pengembangan MTs Negeri Piyungan

Hasil observasi menunjukkan bahwa banyak kelemahan yang masih perlu ditingkatkan lagi, khususnya SDM MTs Negeri Piyungan. Hal inilah yang dijadikan dasar bagi kepala madrasah untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada, beberapa langkah strategis diambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi sebagai langkah pengembangan madrasah. Beberapa langkah-langkah strategis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Membangun Kebersamaan

Kebersamaan merupakan salah satu kunci sukses mencapai tujuan. Membangun kebersamaan ini penting karena tanpa kebersamaan seorang kepala madrasah akan sulit melakukan pengembangan ke depan. Meskipun sumber daya manusianya bagus tetapi jika tidak terbangun kebersamaan yang baik maka mustahil akan mencapai tujuan Bersama. Diawal kepemimpinan Kepala Madrasah mulai mengadakan pendekatan kepada semua guru dan pegawai. Tidak butuh waktu lama kebersamaan guru dan pegawai MTs Negeri Piyungan dapat terbangun dengan baik.

2. Mengubah *Mindset* dan Visi Madrasah

Konsep membangun madrasah bermutu ini diawali dengan mengubah *mindset*. Mengubah *mindset* memang tidak semudah mengubah seragam dari keki ke putih hitam. Paradigma yang sudah kuat terbangun dengan kinerja yang penting datang dan yang penting “*mulang sak tekane*” tanpa target apalagi budaya mutu dengan zona yang sudah dianggap nyaman tentu bukan hal yang mudah untuk dirubah. Kegiatan merubah *mindset* ini dilakukan Kepala Madrasah dengan sering melakukan brifing, diskusi, mencari dan memberikan masukan. Mengadakan pembinaan dengan menghadirkan Pengawas, Instruktur K.13, pejabat Kementerian Agama, dari para Kepala Seksi, Kepala

Kemenag Bantul, sampai Kepala Kanwil Kementerian Agama DIY. Dalam rangka mengubah *mindset* juga diadakan kegiatan study banding.

Setelah sebagian besar guru dan pegawai terlihat perubahan *mindset*nya, selanjutnya mulai merubah visi dan misi madrasah dengan tetap mempertahankan visi yang lama. Visi madrasah yang semula “Mencetak lulusan yang Agamis, Cerdas dan Terampil” diubah menjadi “Mewujudkan Insan yang Agamis, Cerdas, Terampil, Kreatif, Inovatif, Berwawasan Lingkungan, Berakhlak Mulia, dan Siap Berprestasi”. Bahkan Visi tersebut diukir dalam sebuah taman batu yang indah yang sengaja di bangun di depan halaman madrasah supaya dapat terbaca dengan jelas oleh siapapun yang melihat.

Bukan hanya *mindset* guru yang berusaha dirubah, Kepala Madrasah pun terjun langsung untuk mengubah *mindset* siswa-siswa khususnya siswa kelas 9 supaya sadar UN sejak dini sehingga sukses UN pada akhirnya. Kegiatan-kegiatan memotivasi siswa kelas 9 dalam rangka mengubah *mindset* untuk sukses UN dilakukan Kepala Madrasah setelah shalat dhuha atau pun pada saat jam-jam kosong ketika menemui tidak ada guru di kelas dan saat supervisi di kelas-kelas. Kepala Madrasah juga membuat yel-yel untuk menyemangati semua siswa.

3. Membangun Sistem

Melihat kondisi yang ada yang urgen harus diterapkan adalah menerapkan manajemen kepemimpinan yang terbuka. Selain itu juga membangun kebersamaan yang dilandasi dengan tanggung jawab dan profesionalitas kerja. Hal itu dimulai dengan mengajak perwakilan guru dan pegawai serta komite untuk membuat anggaran belanja madrasah dan transparan dalam pelaporannya. Kepala Madrasah berikan tanggung jawab pada setiap guru dan pegawai, menganggap mereka orang yang penting semua. Setiap kegiatan atau aturan yang akan dilaksanakan adalah merupakan kesepakatan bersama.

4. Membangun Team Work yang Solid dan Memberi Tema Setiap Kegiatan

Setelah membangun sistem dilanjutkan dengan membangun team work. Kepala Madrasah mulai membangun team work dengan meluruskan tugas-tugas sesuai dengan tupoksinya serta membentuk tim-tim kecil. Pada fase inilah Kepala Madrasah membentuk tim pengembang madrasah, tetapi tim pengembang ini tidak berdasarkan 8 SNP melainkan sesuai dengan misi yang ingin dicapai sebagai madrasah bermutu. Tim Pengembang yang dibuat yaitu 1) Tim Giat Prestasi, 2) Tim Publikasi Madrasah, 3) Tim Pembiasaan

Karakter, 4) Tim Adiwiyata, 5) Tim Tahfidz, Dai dan Pemberantasan Buta Huruf Al-Qur'an dan, 6) Tim Pengembangan Riset (SK Tim dan Job Description terlampir).

Tim ini terbentuk pada tanggal 26 Oktober 2015. Penyerahan SK tim dilaksanakan dalam rapat dinas khusus yang dihadiri oleh seluruh guru dan pegawai. Dalam lampiran SK Tim Pengembang tersebut juga lengkap dengan job descriptionnya, sehingga dengan membaca job description tersebut seluruh guru pegawai paham dengan apa yang harus dilakukan. Selain itu Kepala Madrasah juga membuat grup WA tiap tim untuk komunikasi lebih intens terhadap masing-masing tim. Untuk mengukuhkan team work yang solid MAYUBA (Madrasah Piyungan Bantul) kami mengadakan kegiatan Character Building yang dilanjutkan Out bond dan ditutup dengan Rafting.

Selain tim pengembang madrasah tersebut juga dibuat tim Wakil Kepala Madrasah, jika sebelumnya setiap posisi Wakil Kepala Madrasah hanya diduduki satu orang, sekarang dibuat tim waka dengan satu waka didampingi dua staf. Hal tersebut ternyata berhasil menggerakkan sistem yang dibentuk untuk memajukan madrasah karena semakin banyak yang terlibat. Proses pemilihan Wakil Kepala Madrasah juga dibuat seperti pesta demokrasi sehingga Wakil Kepala madrasah yang terpilih merupakan pilihan semua guru dan pegawai yang diharapkan juga mendapat dukungan semua warga madrasah.

5. Memberikan Pembinaan, Pembimbingan dan Pendampingan

Pembentukan tim-tim bukan hal yang mudah. Dibutuhkan analisis yang akurat untuk menempatkan seseorang pada posisi yang tepat supaya tujuan dapat tercapai sesuai target yang diinginkan. Setelah menempatkan SDM pada tim yang dibentuk langkah berikutnya adalah melakukan pembinaan, pembimbingan dan pendampingan. Pada saat pembinaan kepala madrasah menjelaskan *job description* masing-masing tim yang dilanjutkan dengan mengajak para masing-masing koordinator tim dan anggotanya untuk membuat target untuk masa kerja satu tahun ke depan. Setelah semua paham akan tugas dan targetnya masing-masing kepala madrasah memberikan pembimbingan. Bimbingan yang dilakukan kepala madrasah dapat berupa pengarahan, meminta mengamati kinerja sekolah lain yang sudah berprestasi, memberikan masukan, saran bahkan kritik. Memberikan teguran pada guru pegawai yang tidak peduli dengan kegiatan madrasah bahkan sampai memberikan pujian dan *reward* pada guru pegawai yang dianggap berhasil mencapai target yang telah ditentukan.

Beberapa hal yang dilakukan kepala madrasah dalam hal ini misalnya, pada tim giat pretasi menunggui ketika para guru pembimbing melatih siswa untuk persiapan lomba, memberikan motivasi ketika para siswa dan guru pendamping akan berangkat lomba sampai meneriakkan yel–yel penyemangat. Kepada tim publikasi, kepala madrasah juga terjun langsung promosi madrasah ke SD/MI sekitar madrasah, pada tim pembiasaan karakter selalu paling awal memberikan hibah baik berupa buku, Al-Qur'an maupun tanaman, pada tim berantas buta huruf Al-Qur'an kepala madrasah ikut menjadi tutor bagi siswa yang belum lulus iqra'. Pada tim pengembangan riset kepala madrasah langsung memberikan bimbingan pada para guru yang sedang melakukan penelitian. Kepala madrasah selalu berusaha memberikan contoh pada setiap kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kesepakatan bersama, termasuk lebih awal datang dari yang lain dan membiasakan salaman di depan gerbang, berusaha ikut sholat dhuha maupun jamaah dhuhur, tadarus, senam, mengikuti jumat bersih sampai mengadakan supervisi administrasi maupun supervisi kelas.

6. Membangun Komitmen dan Budaya Mutu

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah dengan membangun komitmen bersama sekaligus membangun budaya mutu. Komitmen yang di bangun adalah komitmen menuju madrasah yang bermutu. Setiap kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah selalu mengingatkan jangan asal jalan tapi sama-sama melakukan kegiatan kalau bisa sekalian yang bermutu. Sehingga hasilnya pun cukup menggembirakan. Sekarang budaya mutu tersebut sudah membuahkan hasil karena setiap tim jika mengerjakan sesuatu atau kegiatan sudah mempunyai target yang harus dicapai. Bahkan kegiatan yang terakhir kami lakukan adalah dengan mengadakan Lokakarya Menggagas Madrasah Ideal dengan narsumber Bapak Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kemenag DIY dan dari Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan.

Setelah melaksanakan kegiatan lokakarya ini, kami tindak lanjuti dengan merumuskan rencana madrasah ke depan. Terjadi kesepakatan MTs Negeri Piyungan akan menuju madrasah unggul secara akademik dan non akademik, menjadi madrasah sehat dan madrasah adiwiyata. Bahkan setelah acara lokakarya tersebut beberapa hari kemudian tim adiwiyata berkunjung ke MTs Negeri Wonosari yang baru saja mendapat penghargaan sebagai madrasah adiwiyata.

7. Membangun Jejaring

Jejaring sangat penting dalam sebuah organisasi tak lebih madrasah yang ingin menjadi madrasah unggul. Maka kami mulai membangun jejaring dengan berbagai instansi diantaranya adalah LPMP, BAZNAS, MAN, Para Alumni, Home Industri dan banyak instansi lain untuk lebih memaksimalkan KBM dan lebih memasyarakatkan MTs Negeri Piyungan.

Kontribusi Tim Pengembang terhadap Mutu dan Prestasi

Setelah satu tahun masa kepemimpinan beberapa hal positif mulai dapat dirasakan dan dilihat hasilnya. Diantaranya adalah sebagian besar guru dan pegawai mulai berubah *mindsetnya* tentang budaya mutu dan madrasah unggul, terbangun sistem manajemen yang transparan, terbangun team work yang solid, terbangun sistem demokrasi yang kondusif dan mulai terbangun komitmen mutu dalam setiap kegiatan.

Selanjutnya setelah satu tahun SK Tim Pengembang diserahkan dan dilakukan pembinaan serta pendampingan, hasilnya ternyata luar biasa. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa Tim Pengembang MTs Negeri Piyungan ini sukses dalam mengemban tugasnya. Hasil capaian Tim Pengembang MTs Negeri Piyungan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasil Tim Giat Prestasi

Tim Giat prestasi merupakan tim unggulan di MTs Negeri Piyungan. Tugas dari tim ini tidak hanya mengikuti lomba berdasarkan undangan yang datang ke madrasah tetapi juga berburu mencari informasi lomba yang dilaksanakan instansi lain. Selain memotivasi dan membimbing langsung siswa yang lomba Kepala Madrasah juga memotivasi dan membimbing guru untuk mengikuti lomba. Dua guru MTs Negeri Piyungan berhasil meraih penghargaan sebagai juara 2 guru berprestasi tingkat kabupaten bantul dan satu guru lain berhasil meraih juara 1 Guru MK dan mewakili DIY ke tingkat nasional. Prestasi yang membanggakan dan luar biasa adalah prestasi siswa yang dalam satu tahun dapat meraih 54 penghargaan. Berikut ini adalah tabel prestasi MTs N Piyungan 3 tahun terakhir:

Tabel 1. Penghargaan yang Diraih MTs N Piyungan Tiga Tahun Terakhir

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Penghargaan
1	2013/2014	2
2	2014/2015	9
3	2015/2016	54

Peringkat Ujian Nasional MTs Negeri Piyungan ditingkat kabupaten dan propinsi tahun pelajaran 2015/2016 menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Keberhasilan prestasi ujian nasional ini salah satu faktornya adalah system drill yang dilaksanakan oleh tim giat prestasi. Selain itu berdasarkan hasil UN kelas 9 tahun pelajaran 2015/2016, siswa MTs Negeri Piyungan berhasil meraih nilai UN tertinggi Se-Kabupaten Bantul tingkat MTs dan menduduki peringkat 3 dari 23 madrasah negeri swasta se Daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut ini adalah data peringkat hasil ujian nasional MTs Negeri Piyungan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 2.

Peringkat Hasil Ujian Nasional MTs Negeri Piyungan Tiga Tahun Terakhir

No	Tahun Pelajaran	Peringkat MTs Kab. Bantul
1	2013/2014	11
2	2014/2015	8
3	2015/2016	3

Banyaknya prestasi yang diraih MTs N Piyungan berdampak pada besarnya animo masyarakat sekitar piyungan untuk mendaftar di MTs Negeri Piyungan. Calon siswa yang mendaftar pada penerimaan siswa baru tahun pelajaran 2016/2017 meningkat drastis. Berikut ini tabel data jumlah pendaftar di MTs N Piyungan selama 3 tahun terakhir:

Table 3. Jumlah Pendaftar di MTs Negeri Piyungan

No	Tahun Pelajaran	Kuota	Jumlah Pendaftar	Jumlah Tidak diterima
1	2013/2014	192	190	-
2	2014/2015	192	180	-
3	2015/2016	192	296	104

2. Hasil Tim Publikasi Madrasah

Banyaknya perolehan prestasi siswa dan guru tentunya memberikan rasa percaya diri untuk mempublikasikan madrasah, diantaranya adalah terjun langsung ke SD/MI untuk mempromosikan madrasah menjelang Penerimaan Peserta Didik Baru dan membuka pendaftaran jalur prestasi untuk menarik minat siswa baru yang berprestasi sebagai usaha meningkatkan input madrasah. Selain itu lebih dari 15 pemberitaan di Surat kabar, memasang baleho di jalan utama dan halaman madrasah.

3. Hasil Tim Pembiasaan Karakter

Pembentukan karakter siswa yang agamis, cerdas, terampil, kreatif, inovatif, berakhlak mulia, berwawasan lingkungan dan siap berprestasi menjadi tujuan utama kami. Berikut beberapa hal yang telah dicapai melalui tim pembiasaan karakter:

- a. Menggalang pengadaan buku bacaan siswa, guru dan alumni, terkumpul sebanyak 500 buku.
- b. Mengadakan pojok buku pada setiap sudut madrasah dan pembiasaan membaca 2x seminggu
- c. Memperingati hari kunjung perpustakaan
- d. Memberi reward kepada siswa berprestasi
- e. Membiasakan bersalaman di gerbang setiap pagi
- f. Membiasakan infaq setiap hari

4. Hasil Tim Adiwiyata

Berikut ini beberapa hasil capaian tim adiwiyata MTs Negeri Piyungan

- a. Mensosialisasikan bersih lingkungan dan RPP adiwiyata
- b. Melaksanakan kegiatan jumat bersih
- c. Melaksanakan program hibah pohon
- d. Membangun Taman Prestasi
- e. Study banding ke MTs N Wonosari sebagai juara adiwiyata

5. Hasil Tim Tahfidz, Dai dan Pemberantasan Buta Huruf Al-Qur'an

- a. Terkumpulnya Dana untuk Membangun Masjid
- b. Menggalang pengadaan Al-Qur'an dari guru pegawai sehingga terkumpul 386 Al-Qur'an
- c. Memberantas Buta Huruf Al-Qur'an siswa kelas VII, VIII dan IX sebanyak 94 siswa.

6. Hasil Tim Pengembangan Riset

Selama ini hampir tidak ada hasil penelitian siswa maupun guru di MTs Negeri Piyungan. Setelah melakukan pembinaan dan memotivasi tahun ini ada empat guru yang sudah melakukan penelitian guru yang dapat menjadi kebanggaan MTs Negeri Piyungan, bahkan lima orang guru melaksanakan penelitian pada tahun 2016. Lima hasil tulisan guru MTs Negeri Piyungan yang berupa kajian riset di madrasah di muat di media masa. Sebelumnya belum pernah ada tulisan guru yang di muat di surat kabar.

Peningkatan mutu madrasah tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, ada sejumlah variabel yang dianggap saling berhubungan/mempengaruhi diantaranya adalah faktor *teamwork* (Tim Kerja). Tim kerja di madrasah tidak hanya bekerjasama satu sama lain, tetapi bekerja bersama-sama untuk kemajuan

madrasah. Madrasah yang unggul, bermutu dan berprestasi merupakan hasil kerja dari warga sekolah yang dilakukan dalam *teamwork* madrasah. Tanpa adanya *teamwork* yang kompak, bertanggungjawab dan berbasis pada pencapaian kerja yang berkualitas maka madrasah yang bermutu akan sulit dicapai.

Kepala MTs Negeri Piyungan Bantul berusaha meningkatkan prestasi dan mutu madrasah dengan menggerakkan sumber daya manusia yang ada untuk meraih prestasi dan mutu madrasah melalui pembentukan tim pengembang. Usaha yang dilakukan kepala madrasah pun menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan, bahkan dapat dikatakan melampaui target untuk beberapa tim yang dibentuk. Tim yang paling dianggap berhasil adalah tim giat prestasi. Hal ini dikarenakan pemilihan sumber daya manusianya yang bisa dinilai sangat tepat. Untuk tim ini diperlukan guru pegawai yang mempunyai semangat, kemampuan dan etos kerja yang tinggi.

Keberhasilan tim giat prestasi ternyata sangat berpengaruh terhadap kinerja tim publikasi madrasah. Hal ini dikarenakan tim publikasi madrasah dapat dengan mudah mempublikasikan setiap capaian yang diraih oleh tim giat prestasi yang sering mendapatkan prestasi. Demikian pula dengan tim pembiasaan karakter, ketika para siswa sering mempersembahkan piala dan sering muncul pemberitaan maka pembiasaan karakter berprestasi, infaq prestasi, dan menulis prestasi yang diraih teman-temannya. Keberhasilan tim yang lain juga memicu tim berantas buta huruf Al-Qur'an dan keagamaan tidak mau kalah. Keberhasilan tim ini dalam memberantas 94 siswa yang buta huruf Al-Qur'an sampai bisa membaca Al-Qur'an tentunya sangat membanggakan. Gerakan hibah Al-Qur'an dan penggalangan dana untuk pembangunan mushola menjadi catatan sejarah tersendiri bagi tim ini. Tim pengembangan riset pun tidak mau kalah dengan mengadakan riset dan penelitian di madrasah. Bahkan 4 hasil riset mini guru MTs Negeri Piyungan berhasil dimuat disurat kabar. Selain itu 5 guru juga mulai melakukan penelitian tindakan kelas.

Capaian yang diraih tim adiwiyata pun meskipun terbilang masih minim patut diapresiasi karena telah berhasil membuat taman dan menghijaukan lingkungan madrasah dengan gerakan hibah pohon. Minimnya capaian tim ini dikarenakan dalam kegiatan adiwiyata dibutuhkan dana yang cukup besar jika ingin membenahi sarana yang sangat terbatas. Harapan tim ini untuk mempunyai bank sampah pun belum tercapai karena belum menemukan tempat yang tepat untuk itu dikarenakan keterbatasan tempat.

Keberhasilan madrasah dalam pencapaian mutu dan prestasi diwujudkan oleh prsetasi sekolah baik dalam hal akademik dan non akademik. Keberhasilan

dalam akademik bagi siswa di amadrasah diwujudkan oleh perolehan nilai Ujian Nasional yang lebih tinggi dari biasanya, baik pada level kecamatan, kabupaten, provinsi hingga tertinggi pada tingkat nasional. Selain diarahkan untuk mencapai kemampuan akademik tertentu, siswa juga harus diarahkan bagaimana memupuk mental spritual serta mengasah kepekaan terhadap karya seni. Menanamkan nilai-nilai spritual sangat penting dan utama untuk dilakukan oleh semua guru kepada siswanya. Karena tanpa adanya nilai-nilai itu, siswa hanya akan menjadi anak cerdas tetapi tidak bermoral (Moh. Arif, 2013: 427).

Simpulan

Berdasarkan paparan hasil capaian tim pengembang MTs Negeri Piyungan, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah menggerakkan sumber daya manusia yang terdiri dari guru, pegawai dan siswa di MTs Negeri Piyungan dengan membentuk tim pengembang dan memberikan pembinaan, pembimbingan dan pendampingan yang sangat efektif menggerakkan seluruh *stockholder* yang ada.

Tim Pengembang MTs Negeri Piyungan dapat meningkatkan prestasi madrasah. Hal ini dapat dilihat dari hasil capaian 6 tim yang dibentuk, yaitu; 1) tim giat prestasi, 2) tim publikasi madrasah, 3) tim pembiasaan karakter, 4) tim adiwiyata, 5) tim tahfidz, dai dan pemberantasan buta huruf Al-Qur'an, dan 6) tim pengembangan riset.

Tim Pengembang MTs Negeri Piyungan dapat meningkatkan mutu madrasah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator peningkatan mutu yang telah dicapai. Seperti capaian prestasi akademik dan non akademik yang berhasil diraih, meningkatnya animo masyarakat serta terbentuknya kebersamaan, kekompakan, keakraban, dan saling menghormati. Selain itu MTs Negeri Piyungan juga semakin dikenal masyarakat.

Daftar Pustaka

- Amirullah, dan Rindyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Malang: Graha Ilmu
- Davis, GA & Thomas, MA. 1989. *Effective School and Effective Teacher*. London: Allyn's and Bacon.
- Gibson et al. 2003. *Organization, Behaviour Structure Processes*. New York: McGraw-Hill Higher Education
- Lunenburg, F.C & Osrstein, A. C. 2000. *Educational Administration: Concepts and Practice* (3th ed). Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning
- Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Koster, Wayan. 2006. *Memperjuangkan nasib Guru dan Dosen*. Jakarta

- Notoatmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Oemar Hamalik. 1993. *Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan*, Bandung: Tarsito
- Scheerens.J & Bosker. 1997. *The Foundation of Education Effective*. New York: Pergamon Press.
- Sergiovanni, T.J. 1987. *Principalship*, Needham Heights, Massachus-setts: Allyn's and Bacon.
- Suryosubroto, B. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogtakarta: Andi Offset.
- Suryabrata. 2006. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suhardan, Dadang dkk. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Syaiful Bahri Djamarah. 2012. *Psikologi belajar*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rohiat, 2009. *Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada