

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN TATA KELOLA PESANTREN

Rizqi Nur Faizin

Universitas KH Mukhtar Syafaat
e-mail: : rizqi.nf999@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana peningkatan kualitas madrasah dibangun melalui sistem kepemimpinan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di salah satu Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Banyuwangi. Peneliti berupaya untuk memahami makna di balik kegiatan penjaminan mutu sekolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif berupa studi kasus. Peneliti melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang akurat dan valid terkait dengan topik penelitian. Pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dilakukan dalam proses analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu madrasah melalui sistem kepemimpinan dalam membangun kapasitas sumber daya manusia di salah satu Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Banyuwangi dilakukan melalui; analisis kebijakan, komitmen organisasi, sistem dukungan manajemen, pengembangan tenaga kerja, dan terus-menerus meningkatkan inovasi. Penelitian ini memiliki implikasi tentang pentingnya kepemimpinan dan peningkatan kapasitas yang harus dikelola dengan baik, agar mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan individu yang ada, sehingga menghasilkan komitmen, loyalitas, dan kualitas kinerja yang baik..

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Peningkatan Kapasitas, Mutu, Madrasah*

A. Pendahuluan

Sebagai institusi pendidikan Islam formal, Madrasah terus menghadapi tantangan yang besar dalam penyelenggaraan pendidikannya, termasuk Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yang menjadi fokus penelitian ini. Seiring dengan perubahan zaman dan kompleksitas tuntutan masyarakat, madrasah diharapkan untuk terus melakukan peningkatan, perbaikan di berbagai bidang, memperkuat manajemen dan pelayanan, serta berinovasi agar dapat tetap relevan dan berdaya saing di tengah persaingan antar lembaga pendidikan yang ketat.

Semua elemen di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah menyadari bahwa untuk mencapai hal tersebut, diperlukan kesadaran kolektif dari seluruh elemen madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mengingat bahwa madrasah masih sering dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Dengan kata lain, madrasah seringkali dianggap sebagai pilihan kedua dan memiliki citra negatif di mata sebagian masyarakat karena banyak madrasah yang menjalankan aktivitas tanpa perencanaan yang matang dan tidak mampu memenuhi harapan masyarakat (Eviyana et al., 2022; Nata & Sofyan, 2021).

Maka dari itu, peningkatan mutu madrasah menjadi suatu kebutuhan bagi Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah karena hal tersebut penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Secara konseptual, konsep mutu dalam konteks lembaga pendidikan umumnya diadopsi dari dunia industri (Dudin et al., 2017; Sameena, 2020). Konsep mutu yang berkembang dari berbagai domain, terutama dari sektor industri, dianggap sebagai fondasi untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam (Ilyasin & Zamroni, 2017). Mutu yang diupayakan oleh lembaga pendidikan sering kali diidentifikasi sebagai hasil yang dinilai dan diuji berdasarkan standar tertentu (Farooq, 2018; Masyitoh, 2020).

Dalam konteks mutu pendidikan, mutu merujuk pada input, proses, output, dan dampak (Liu, 2020). Kualitas input dapat diamati dari beberapa perspektif; pertama, kondisi dan situasi sumber daya manusia yang masuk, seperti pemimpin, guru, dan siswa (Ehinola & Akinfolarin, 2018; Sasmito et al., 2020). Kedua, memastikan kriteria input pada perangkat lunak, seperti peraturan dan struktur organisasi. Ketiga, kualitas input melibatkan aspirasi dan kebutuhan, seperti visi, misi, dan tujuan (Hasan Baharun, 2017). Kualitas proses merujuk pada kemampuan pesantren dalam mengolah berbagai jenis input dan situasi untuk mencapai nilai tambah bagi santri, seperti kesehatan, keselamatan,

disiplin, kenyamanan, dan kepuasan (Leonnard, 2018). Selanjutnya, keluaran keilmuan yang berkualitas terlihat dari kemampuan untuk memberikan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler bagi peserta didik di berbagai tingkatan pendidikan. Keunggulan akademik sering diukur melalui pencapaian nilai siswa, sementara keunggulan ekstrakurikuler tercermin dalam berbagai jenis keterampilan dan aktivitas yang dilakukan siswa.

Untuk mencapai mutu pendidikan yang memenuhi harapan semua pihak, diperlukan pemimpin yang inovatif dan transformatif dalam memenuhi harapan seluruh stakeholder melalui tindakan yang selalu berfokus pada kualitas dan meningkatkan mutu dalam setiap aktivitas organisasi (Jabbar & Hussin, 2019). Pemimpin yang efektif adalah mereka yang bersedia untuk terus beradaptasi dan memperbaiki diri. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada kelangsungan hidup suatu organisasi. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu lainnya untuk mencapai tujuan bersama (Miroj et al., 2020). Kepemimpinan merupakan usaha untuk menginspirasi individu agar mereka mencapai beberapa tujuan organisasi (Lowe et al., 2020).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberadaan seorang pemimpin diharapkan dapat mengakibatkan transformasi bagi madrasah melalui ide-ide dan pandangannya (Abowitz, 2019; Hill-Berry, 2019; Samsu et al., 2021). Pemimpin semacam itu mampu mengubah sumber daya manusia yang ada menjadi kekuatan organisasi untuk mencapai perubahan yang signifikan sesuai harapan semua pihak (Imhangbe et al., 2019; Lowe et al., 2020; Salim & Hasanah, 2021; Wahyudin et al., 2021). Pemimpin yang mampu meningkatkan kapasitas semua komponen madrasah untuk melakukan perubahan dan memberikan mereka kompetensi dan keterampilan diharapkan dapat mempercepat peningkatan mutu di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah. Dengan kompetensi dan

keterampilan tersebut, diharapkan kinerja mereka dapat meningkat dan memberikan kontribusi terbaik bagi institusinya.

Masalah kinerja sangat terkait dengan peningkatan kapasitas. Peningkatan kapasitas menjadi parameter kunci dalam mencapai tata kelola yang efektif (Hasan & Rizaldi, 2020; Puranti et al., 2020). Pengembangan merupakan usaha untuk menciptakan berbagai strategi guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsifitas kinerja organisasi (Yuliana et al., 2020). Peningkatan kapasitas kepala sekolah sebagai pemimpin utama di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah adalah suatu keharusan, mengingat keunggulan mutu dapat tercapai dengan adanya kepemimpinan yang baik dan kinerja unggul dari seluruh anggota madrasah.

Penelitian ini didasarkan pada temuan dari Dunst et al., (2019) yang menekankan bahwa peningkatan kapasitas harus diambil dengan serius untuk mencapai tujuan organisasi. Roumell et al., (2020) menyatakan bahwa pengembangan kapasitas pegawai dapat dicapai melalui analisis kebijakan, penilaian kebutuhan, dan evaluasi. Isiaka et al., (2020) menegaskan bahwa peningkatan kapasitas memerlukan infrastruktur yang memadai bagi semua pihak, yang menandakan bahwa aspek pendanaan harus kuat. Karimi et al., (2021) menyatakan bahwa peningkatan kapasitas pemangku kepentingan merupakan bagian integral dari proses Pemantauan dan Evaluasi Partisipatif, sehingga harus diperhatikan di setiap tahap untuk memastikan kelancaran program pendidikan hingga tahap terakhir dengan melibatkan semua pemangku kepentingan utama di bidang pendidikan, khususnya dalam hal keterampilan literasi dan numerasi.

Seperti yang telah disampaikan oleh para peneliti sebelumnya, pentingnya peningkatan kapasitas untuk pengembangan organisasi membutuhkan pengelolaan yang tepat dan memadai. Oleh karena itu,

diperlukan sinergi antara manajemen dan sistem kepemimpinan yang sehat. Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi kontribusi dari penelitian sebelumnya yang telah disebutkan di atas. Peneliti berusaha untuk menggambarkan bagaimana peningkatan mutu madrasah dapat terwujud melalui sistem kepemimpinan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, yang saling mendukung dalam memperkuat kualitas madrasah. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pembangunan peningkatan mutu madrasah melalui sistem kepemimpinan dapat memperkuat peningkatan kapasitas sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

B. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Peneliti berupaya untuk menganalisis dan memahami bagaimana peningkatan mutu madrasah terwujud melalui sistem kepemimpinan dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Sebagai instrumen penelitian, peneliti secara langsung melakukan observasi terhadap berbagai aktivitas di lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan delapan informan yang dipilih secara purposive, terdiri dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru, dan siswa. Pemilihan informan didasarkan pada keahlian dan pemahaman mereka terhadap topik penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap berbagai kegiatan kepemimpinan, penguatan peningkatan kapasitas, dan peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung. Selanjutnya, peneliti mendokumentasikan berbagai kegiatan terkait penjaminan mutu dan mengumpulkan data pendukung lainnya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep Milles & Huberman (2014). Proses analisis dimulai dengan pengumpulan data dari keseluruhan hasil penelitian. Kemudian, dilakukan reduksi data di mana peneliti memilah dan memilih data yang relevan sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan oleh peneliti dalam bentuk kesimpulan yang merupakan hasil temuan dari penelitian ini.

C. Hasil Dan Pembahasan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah, kepala madrasah secara konsisten melakukan analisis terhadap berbagai kebijakan yang diambil. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan seluruh warga madrasah. Hal ini disampaikan oleh AR, wakil kepala madrasah, yang menjelaskan bahwa setiap keputusan kepala madrasah senantiasa dihormati oleh semua pihak, karena didasarkan pada kesepakatan bersama yang merupakan hasil dari berbagai pertimbangan yang telah dipikirkan bersama.

Kepala sekolah memahami sepenuhnya bahwa keputusan yang diambil harus mencerminkan aspirasi dan dapat mengakomodasi berbagai kepentingan. Dalam pelaksanaannya, keputusan tersebut tidak mengalami hambatan yang signifikan; bahkan, seluruh pihak di madrasah mendukung kebijakan strategis yang diambil oleh pimpinan karena sifat keputusan yang inklusif tersebut. Keputusan tersebut didesain untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan dan kepentingan semua pihak, sehingga proses pengambilan keputusan dapat berjalan lancar dan harmonis (Yahdiyani et al., 2020).

Model pengambilan keputusan partisipatif memberikan kesempatan

kepada para bawahan untuk terus menunjukkan potensi mereka dalam menyampaikan gagasan dan ide-ide mereka, yang dapat berkontribusi pada pengembangan organisasi secara keseluruhan. Pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi maksimal dari bawahan bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan strategi dan keterampilan khusus dari pemimpin untuk mengelola para bawahannya sehingga keputusan yang diambil dapat berjalan secara efektif, efisien, dan berdampak positif bagi organisasi secara keseluruhan.

Demikian pula dengan pernyataan HA, seorang guru di madrasah tersebut. Ia menjelaskan bahwa seluruh komponen madrasah diajak untuk berpartisipasi dalam proses konsultasi guna mencapai keputusan bersama. Dalam rangkaian musyawarah tersebut, beragam pendapat disampaikan oleh semua peserta rapat untuk mengatasi berbagai permasalahan, seperti meningkatkan efektivitas pembelajaran, memperbaiki kinerja guru, menangani siswa yang menghadapi masalah, dan lain sebagainya. Tujuan dari musyawarah tersebut adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Dalam setiap pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus selalu mempertimbangkan beberapa faktor strategis sebelum mengambil keputusan, termasuk: 1) Filosofi dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan. 2) Konteks atau situasi yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, termasuk faktor internal dan eksternal yang relevan. 3) Informasi yang tersedia atau diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat, termasuk data, fakta, dan analisis yang relevan. 4) Tingkat partisipasi dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta akhirnya, keputusan yang diambil dan cara mengimplementasikannya.

Kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah diwujudkan melalui beberapa kebijakan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu

pendidikan di madrasah. Analisis kebijakan dipahami sebagai sebuah disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan argumentasi rasional dan fakta untuk menjelaskan, menilai, serta menghasilkan gagasan untuk memecahkan masalah organisasi (Irwan et al., 2021).

Seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah, untuk meningkatkan mutu di madrasah ini, kita perlu menggunakan logika dan rasionalitas. Kita harus berusaha semaksimal mungkin, menjadi inovatif, mengoptimalkan potensi yang ada, mengabdikan pada masyarakat, melayani siswa, dan terus melakukan perbaikan. Dari sini, kita dapat menjadikannya sebagai bagian dari pengelolaan organisasi dan menjadikan mutu sebagai bagian dari budaya kerja di madrasah ini.

Secara teoritis, analisis kebijakan merupakan salah satu metode atau teknik yang digunakan kepala sekolah untuk memberikan informasi dan pilihan bagi perumus dalam proses pengambilan kebijakan. Kebijakan ini bersifat teknis dan mengarah pada peran pengetahuan dalam mengolah, baik dalam menyusun maupun melaksanakan kebijakan. Oleh karena itu, kajian kebijakan dirancang untuk melibatkan berbagai disiplin ilmu, termasuk ilmu politik, sosiologi, antropologi, administrasi, psikologi, dan bidang ilmu lainnya (Agustino, 2020).

Kebijakan yang diambil di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah didasarkan pada analisis internal dan eksternal. Menurut MT, analisis internal yang dilakukan oleh madrasah mencakup beberapa kegiatan untuk mengevaluasi kelebihan dan kelemahan internal madrasah. Sebaliknya, analisis eksternal madrasah melibatkan beberapa kegiatan untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan di luar madrasah, seperti kebutuhan masyarakat, perkembangan teknologi, situasi ekonomi, dinamika politik, dan faktor-faktor lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan warga sekolah sangat penting dalam setiap tahapan, mulai dari penyusunan konsep, kebijakan, hingga

sasaran pencapaian mutu yang diinginkan, agar kebijakan yang dibuat dapat dilaksanakan sesuai harapan dan kebutuhan bersama (Safitri et al., 2020). Pengaruh kebijakan tersebut sangat dipengaruhi oleh konteks yang melingkupinya. Dalam hal ini, terdapat faktor endogen, yang mencakup perubahan dalam komposisi aktor, hubungan antar aktor, dan faktor internal lainnya, serta faktor eksogen, yang mencakup faktor ekonomi, ideologi, politik, dan pengetahuan yang juga mempengaruhi kebijakan.

Komitmen Organisasional

Peningkatan mutu madrasah melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah juga melibatkan penguatan komitmen organisasi. Komitmen terhadap seluruh komponen madrasah sangat penting untuk dinamika pengembangan madrasah dan pemenuhan harapan pelanggan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh AI selaku kepala madrasah yang menekankan bahwa setiap personel madrasah wajib menjalankan tugasnya dengan baik, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim. Komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja terbaik menjadi hal yang penting bagi seluruh warga madrasah. Jika ada yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, akan diberikan teguran, dan jika tetap tidak memperbaiki kinerjanya, bisa menghadapi sanksi hingga pemecatan.

Pendapat serupa diungkapkan oleh AR selaku Wakil Kepala Madrasah, yang menjelaskan bahwa untuk memperkuat komitmen kerja seluruh komponen madrasah, mereka menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga tersebut agar sesuai dengan harapan. Pemimpin bekerja untuk meningkatkan kapasitas semua personel di sini agar dapat mencapai kinerja yang baik.

Komitmen organisasional dianggap optimal ketika para karyawan merasa puas dan bangga dengan pekerjaan mereka, memiliki dorongan untuk

terus bekerja keras, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen ini dianggap penting sebagai upaya mencapai visi organisasi. Untuk membangun komitmen semacam itu, kepemimpinan yang memiliki visi, mampu memberi inspirasi, dan kompeten dalam mengelola perubahan yang sesuai dengan dinamika zaman dan kebutuhan masyarakat sangat diperlukan.

Komitmen organisasional merujuk pada identifikasi dan keterlibatan yang kuat dari individu dalam suatu organisasi. Ini mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan bersedia untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama (Meutia & Husada, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat NR yang menyatakan bahwa kepala sekolah biasanya melakukan pendekatan personal kepada staf yang mungkin menghadapi tantangan dalam kinerjanya. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dapat membimbing stafnya untuk mengubah pola pikirnya dan melihat pekerjaannya sebagai bentuk ibadah yang bernilai.

Komitmen organisasi terbentuk dari keyakinan, kemauan, dan keinginan individu untuk mencapai tujuan dan menjaga keberadaannya sebagai bagian dari organisasi dalam keadaan yang baik (Cilek, 2019). Komitmen ini memainkan peran penting dalam kinerja pegawai, karena memotivasi individu untuk bertanggung jawab atas tugasnya dan menghadapi tantangan serta kesulitan dengan tekad (Tumwesigye et al., 2020).

Komitmen organisasi diukur menggunakan tiga dimensi, yakni: 1) Komitmen afektif, yang mencakup keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi (Tumwesigye et al., 2020); 2) Komitmen kontinuitas, yang menilai komitmen individu berdasarkan pertimbangan tentang apa yang akan dikorbankan jika keluar dari organisasi; dan 3) Komitmen normatif, yang mencerminkan keyakinan

individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

Sistem Pendukung Manajemen

Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah diimplementasikan melalui pendekatan yang terencana dan sistematis dengan menerapkan sistem manajemen terbuka. Tujuan dari penerapan manajemen terbuka adalah untuk membentuk kerjasama yang erat antara pimpinan dan anggota organisasi, sehingga mereka dapat terlibat secara aktif dan berkontribusi dengan gagasan-gagasan inovatif untuk pengembangan pendidikan.

Pada Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah, AR menjelaskan bahwa fungsi manajerial dijalankan dengan baik. Di sini, terdapat tahapan perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi, yang merupakan prinsip dari manajemen terbuka. Praktik manajemen terbuka ini dilakukan dengan kepala madrasah secara terbuka menginformasikan kepada seluruh anggota organisasi tentang keadaan dan perkembangan madrasah, sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas mengenai kondisi organisasi dalam batas yang ditentukan. HA menegaskan hal ini kepada Wakil Kepala Madrasah, menyatakan bahwa semua anggota madrasah mengetahui apa yang terjadi di dalamnya. Dalam setiap rapat atau pertemuan, kepala sekolah biasanya membagikan informasi mengenai permasalahan yang dihadapi madrasah, pencapaian yang telah diraih, kondisi kerja semua personel, dan hal-hal lainnya agar seluruh anggota madrasah memiliki pemahaman yang komprehensif tentang situasi saat ini.

Tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah menegaskan betapa pentingnya partisipasi seluruh elemen madrasah untuk meningkatkan mutu lembaganya. Sebagai seorang pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah, AL menekankan bahwa pimpinan sekolah selalu mengadakan musyawarah dengan melibatkan seluruh komponen madrasah untuk

mendapatkan masukan terkait arah pengembangan pendidikan di lembaga mereka. Kepala sekolah tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Ia tidak hanya mempertimbangkan secara logis masukan yang diterima dari musyawarah dengan stafnya, tetapi juga mengandalkan hati nuraninya yang paling dalam dan berdoa kepada Allah dengan istikhoroh dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah mengadopsi pendekatan manajemen mutu terpadu untuk meningkatkan lembaga pendidikannya, dengan tujuan membuat proses-prosesnya menjadi efektif, efisien, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Penerapan pendekatan pendidikan berbasis mutu di madrasah ini dipandu oleh kepuasan pelanggan sebagai landasan. Upaya untuk memenuhi harapan pelanggan dilakukan melalui penguatan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Hal ini diwujudkan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, workshop, serta pendelegasian tugas dan tanggung jawab.

Langkah selanjutnya adalah melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap proses pendidikan yang berlangsung di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah. Perbaikan berkelanjutan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen pendidikan, yakni masyarakat. Perbaikan berkelanjutan diartikan sebagai upaya madrasah dalam memperbaiki berbagai aspek agar proses pendidikan dan pembelajaran dapat memberikan kualitas terbaik sesuai dengan harapan masyarakat. Sebagaimana disampaikan oleh NR, ada masukan dari orang tua untuk memastikan bahwa madrasah tidak hanya berkembang secara fisik tetapi juga meningkatkan mutu pendidikan di dalamnya. Oleh karena itu, kualitas manajemen dan pelayanan harus dijaga. Seiring dengan upaya perbaikan yang berkelanjutan, berbagai langkah perbaikan di sektor pendidikan terus dilakukan, termasuk melakukan terobosan-terobosan

dalam dunia pendidikan dan memperkuat kapasitas sumber daya personelnnya.

Evaluasi memainkan peran yang sangat penting di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah untuk memahami berbagai aspek terkait perkembangan, kemajuan, dan kemunduran lembaga, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk melakukan improvisasi menuju perbaikan yang lebih baik. Sebagai salah satu fungsi manajemen, evaluasi dilakukan secara berkelanjutan oleh madrasah untuk memperoleh informasi tentang keberhasilan program-program yang telah diimplementasikan. Informasi ini kemudian digunakan untuk melakukan perbaikan berdasarkan fakta dan data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dengan tujuan mencapai target yang diharapkan dan menciptakan struktur organisasi yang lebih baik dari sebelumnya. Evaluasi dilakukan dalam dua tahap di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah: pertama, evaluasi internal yang melibatkan pengurus dan pimpinan madrasah; kedua, evaluasi pembangunan pendidikan dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan penyelenggara madrasah, wali murid, dan masyarakat yang memiliki kepentingan terhadap perkembangan sekolah.

Benar, evaluasi yang berkelanjutan dan dilakukan dengan memperhatikan akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa proses evaluasi memberikan manfaat yang maksimal bagi pengembangan organisasi. Tanpa adanya evaluasi yang berkesinambungan dan akuntabel, proses pengembangan organisasi akan mengalami kendala karena tidak memiliki dasar yang kuat dalam mengevaluasi pencapaian, kegagalan, dan area yang memerlukan perbaikan. Oleh karena itu, menjaga konsistensi dalam pelaksanaan evaluasi dan memastikan akuntabilitas dalam setiap langkahnya akan membantu memastikan bahwa evaluasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan mutu organisasi secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Ringkasnya, pembangunan peningkatan mutu Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi melalui sistem kepemimpinan melibatkan analisis kebijakan, komitmen organisasi, sistem pendukung manajemen, pengembangan tenaga kerja, dan peningkatan inovasi berkelanjutan. Sinergi antara kepemimpinan dan peningkatan kapasitas sangat penting untuk memastikan pegawai memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan, serta mendorong komitmen, loyalitas, dan kinerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan peningkatan kapasitas untuk memastikan pegawai memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan, yang pada gilirannya akan menghasilkan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang baik..

E. Daftar Pustaka

- Abowitz, K. K. (2019). The school principal as democratic leader: A critique of the Wallace Foundation's vision of the principalship. *International Journal of Leadership in Education*.
- Agustino, L. (2020). Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 253–270.
- Cilek, A. (2019). The Effect of Leadership on Organisational Commitment: A Meta-Analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 554–564.
- Dudin, M. N., Smirnova, O. O., Vysotskaya, N. V., Frolova, E. E., & Vilkova, N. G. (2017). The deming cycle (PDCA) concept as a tool for the transition to the innovative path of the continuous quality improvement in production processes of the agro-industrial sector.
- Dunst, C., Marilyn, E.-S. I., & Hamby, D. W. (2019). Does capacity-building professional development engender practitioners' use of capacity-building family-centered practices? *European Journal of Educational Research*, 8(2), 515–526.
- Ehinola, B. G., & Akinfolarin, A. V. (2018). Total Quality Management (TQM) Practices Adopted by Head Teachers for Sustainable Primary Education in Northern Senatorial District of Ondo State, Nigeria. *Online Submission*, 4(7),

182–188.

- Eviyana, E., Diana, N., Kholid, I., & Masykur, R. (2022). Participatory Management in Improving The Quality of Madrasah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(02), 637–650.
- Farooq, M. S. (2018). Millennium development goals (MDGs) and quality education situation in Pakistan at primary level. *International Online Journal of Primary Education*, 7(1), 1–23.
- Hasan, A., & Rizaldi, A. R. (2020). Capacity Building: Literasi Digital Dan Peluang Pemanfaatan Dalam Ekonomi Rumah Tangga. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (MEDITEG)*, 5(1), 1–11.
- Hasan Baharun, Z. (2017). Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard. Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Hill-Berry, N. P. (2019). Expanding leadership capacity toward social justice. *Research in Educational Administration and Leadership*, 4(3), 720–742.
- Huberman, A., & others. (2014). *Qualitative data analysis a methods sourcebook*.
- Ilyasin, M., & Zamroni, Z. (2017). Balanced Scorecard: A Strategy for the Quality Improvement of Islamic Higher Education. *Dinamika Ilmu*, 17(2), 223–236.
- Imhangbe, O. S., Okecha, R. E., & Obozuwa, J. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 909–924.
- Irwan, I., Ichsan, F. N., Gistituati, N., & Marsidin, S. (2021). Analisis kebijakan pendidikan terkait implementasi pembelajaran pada masa darurat covid 19. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 89–95.
- Isiaka, A., Nasiru, O. I., & Olushola, I. (2020). Tertiary education trust fund intervention on academic staff capacity building in Lagos State University, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(2), 155–161.
- Jabbar, M. N., & Hussin, F. (2019). Quality Management as a Strategic Tool to Enhance the Relationship between Leaders' Behavior and Lecturers' Job Satisfaction. *International Journal of Higher Education*, 8(3), 36–46.
- Karimi, S. S., Mulwa, A. S., & Kyalo, D. N. (2021). Stakeholder Capacity Building in Monitoring and Evaluation and Performance of Literacy and Numeracy Educational Programme in Public Primary Schools in Nairobi County, Kenya. *Higher Education Studies*, 11(2), 186–200.
- Leonnard, L. (2018). The performance of SERVQUAL to measure service quality in private university. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 11(1), 16–21.
- Liu, Q. (2020). The impact of quality assurance policies on curriculum development in Ontario postsecondary education. *Canadian Journal of Higher Education*, 50(1), 53–67.
- Lowe, G. M., Prout, P. F., Gray, C. C., & Jefferson, S. (2020). Reappraising the AITSL professional engagement domain: Clarifying social capacity building for school leaders to enhance overall teacher job satisfaction and career longevity. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 45(9), 62–78.
- Masyitoh, M. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan Perspektif Qs. Ar-Ra'du Ayat 11 Dan Impelemtasinya Dalam Pengelolaan Madrasah. *JUMPA: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan, 1(1), 40–50.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Miroj, A. N., Saputra, B. R., & Gunawan, I. (2020). Principal Learning Leadership Tips Managing Learning in Schools. 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020), 85–88.
- Nata, A., & Sofyan, A. (2021). Making Islamic University and Madrasah as Society's Primary Choice. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 4(2), 210–222.
- Puranti, W. Y., Zamzam, F., & Romli, H. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 83–92.
- Roumell, E. A., Todoran, C., & Salajan, F. D. (2020). A Framework for Capacity Building in Adult and Workforce Education Programming. *Adult Literacy Education*, 2(2), 16–32.
- Safitri, I., Marsidin, S., & Subandi, A. (2020). Analisis kebijakan terkait kebijakan literasi digital di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 176–180.
- Salim, S., & Hasanah, E. (2021). Principal Leadership in Developing Al-Qur'an Learning Management. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 83–94.
- Sameena, T. K. (2020). Students' Perception on Core Service Quality in Higher Education Institutions in UAE. *Shanlax International Journal of Education*, 8(2), 43–49.
- Samsu, S., Kustati, M., Perrodin, D. D., & Suwendi, S. (2021). Community Empowerment in Leading "Pesantren": A Research of "Nyai"'s Leadership. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1237–1244.
- Sasmito, A. P., Kustono, D., Elmunsyah, H., & others. (2020). Conceptual Model for Improving Quality of Teacher in Indonesian Vocational School. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 39–44.
- Tumwesigye, G., Onen, D., Oonyu, J., & Musaaazi, J. (2020). The Mediating Effect of Affective Commitment on the Relationship between Human Resource Management Practices and Turnover Intentions of University Employees. *Education Quarterly Reviews*, 3(4).
- Wahyudin, U. R., Winara, D., & Permana, H. (2021). Teacher Professionalism Improvement Management: Study of Principal Leadership at SMA Al-Ittihad Karang Tengah Cianjur. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 115–124.
- Yahdiyani, N. R., Muna, A. R., Nurjanah, S., & others. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas peserta didik di sdn martapuro 2 kabupaten pasuruan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 327–336.
- Yuliana, Y., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). PENGARUH PELATIHAN,

Volume: 2, No.1 (Juni 2024)

PENEMPATAN DAN KINERJA KELOMPOK PAKAR SECARA PARSIAL DAN SECARA SIMULTAN TERHADAP CAPACITY BUILDING DPRD OGAN KOMERING ILIR. Jurnal Ecoment Global, 5(1), 90–97.