

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen Kinerja

2.1.1 Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah metode untuk mencapai hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami serta mengelola kinerja dalam konteks tujuan yang telah ditetapkan dan berbagai kompetensi yang diperlukan (Armstrong dalam Tampubolon, 2020:80).

Performance Management merupakan proses yang komprehensif atau holistik, seringkali bersifat partisipatif, dan bertujuan untuk mengelola serta memantau kinerja di tempat kerja dengan pendekatan sistematis dan terorganisir. Ini bertujuan untuk mengelola dan menghargai kinerja serta menciptakan dan mempertahankan motivasi positif di kalangan karyawan.

(Tampubolon, 2020:80). Pasolong (2019:202) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja melalui proses yang berkelanjutan, meliputi penetapan tujuan kinerja, pengumpulan data, analisis, evaluasi, pengukuran, dan pelaporan kinerja sebagai dasar untuk perbaikan di masa mendatang.

Manajemen kinerja amat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi baik dalam sektor publik maupun privat dalam upaya untuk pencapaian suatu tujuan. Kinerja organisasi tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya organisasi.

Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan dan proses perbaikan yang berkesinambungan, yang bertujuan untuk mengelola kinerja individu, tim, dan organisasi secara menyeluruh. Kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut The Scriber-Bantam English Dictionary, kinerja berasal dari kata *to perform* yang mengandung beberapa makna *to do or carry of an execution* (melakukan, menjalankan, melaksanakan), *to excute or complete an understaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab).

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah Swt., dalam bekerja menerapkan kaidah secara kaffah. Kinerja dalam Islam seperti firman Allah Swt. dalam surat An- Najm/53 ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

Artinya:

- 39. dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya
- 40. dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),
- 41. kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna,

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah Swt. dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Menurut Surya Dharma (2005: 1), Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya, manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Proses ini telah lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (management by objectives) dari pada manajemen berdasarkan perintah (Faridah, 2021).

Menurut Bacal dalam (Amstrong, 1994), Manajemen Kinerja (performance management) ialah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus. yang dilaksanakan, berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan pengawas

langsungnya. Menurutnya, manajemen kinerja dapat meliputi: upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja yang diharapkan dari karyawan, seberapa besar kontribusi pekerjaan untuk tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hannay, manajemen kinerja ialah aktivitas penting yang merupakan tanggung jawab manajer dalam suatu organisasi untuk melatih, membimbing, memotivasi, dan memberikan apresiasi agar karyawan memberikan kinerja yang baik.

Menurut Andrew F. Sikula, yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan, manajemen umumnya mengacu pada serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan sumber daya, pengarahan, motivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengkoordinasikan sumber daya perusahaan dengan efisiensi guna menghasilkan produk atau layanan.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Ma'ruf Abdullah manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sedangkan menurut Suwatno dan Donni manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Abdullah 2007).

Kata "afdalbe" merupakan derivasi dari kata "dabhara" yang berarti mengatur. Konsep ini banyak ditemukan dalam Alquran, di mana Allah Swt memberikan petunjuk untuk mengatur dan mengelola dengan baik segala aspek kehidupan. Dalam konteks manajemen, afdalbe menyoroti pentingnya pengaturan yang efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Sebagaimana yang di sebutkan dalam al-Qur'an surah as-sajadah ayat :5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya:

Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Dari isi ayat tersebut, kita memahami bahwa Allah adalah pengatur alam (Al Mudabbir), yang menunjukkan kebesaran-Nya dalam mengatur alam semesta. Manusia, sebagai khalifah di bumi yang diciptakan oleh Allah, memiliki tanggung jawab untuk mengelola bumi dengan baik, sebagaimana Allah mengatur alam semesta ini dengan sempurna.

Sementara itu kinerja berasal dari pengertian performance, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja melainkan bagaimana proses pekerjaan itu dapat berlangsung. Menurut Wirawan, kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Elvie Maria, Edison and Medan 2021).

Sedangkan menurut Wibowo, ruang lingkup manajemen kinerja terbagi menjadi beberapa macam, yaitu:

a. Masukan

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya kapabilitas sumber daya manusia, baik sebagai individu maupun sebagai tim

b. Proses Pelaksanaan Kinerja

Manajemen kinerja mencakup proses pelaksanaan kinerja tentang bagaimana kinerja dijalankan. Manajemen kinerja diawali dengan suatu perencanaan tentang bagaimana merencanakan suatu tujuan yang diharapkan masa depan, dan menyusun semua sumber daya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Keluaran atau Hasil Kinerja

Manajemen kinerja sangat berkepentingan dengan keluaran yang merupakan hasil kerja organisasi. Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik merupakan barang maupun jasa.

d. Manfaat Atau Dampak Dari Suatu Kinerja.

Manajemen kinerja perlu memperhatikan manfaat atau dampak hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi dan dapat bersifat negatif. Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses tujuan, kerjasama, dan komunikasi terbuka (Wibowo 2016).

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja itu merupakan suatu proses untuk menciptakan pemahaman secara bersama mengenai apa yang harus dicapai dalam suatu organisasi dan bagaimana hal itu harus dapat tercapai serta bagaimana mengatur orang dengan menggunakan cara yang tepat sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dalam organisasi.

2.1.2 Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja

Prinsip Dasar Manajemen Kinerja Adapun menurut (Fakhrudin. 2011: 199) yang tergolong dalam prinsip dasar manajemen kinerja diantaranya, sebagai berikut:

a. Kejujuran

Kejujuran adalah karakterpenting yang harus dimiliki oleh setiap orang. dalam sebuah Lembaga Pendidikan. kejujuran dapat memperlihatkan diri dalam berkomunikasi umpan balik yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja yang lainnya.

b. Pelayanan

Pelayanan pada prinsip dari manajemen kinerja disini! yaitu bagaimana memberi pelayanan terhadap para pekerja yang terdapat di Lembaga Pendidikan tersebut. seperti Ketika salah satu pekerja mengalami kesulitan untuk menyelesaikan salah satu pekerjaannya, maka atasan membantu pekerjaannya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ingin di selesaikannya itu.

c. Tanggung jawab

Dalam setiap Pekerjaan tentu akan dibebatkan oleh sebuah tanggung jawab. Karena tanggungjawab itu merupakan prinsip pertama yang mendasar dalam mengembangkan sebuah Kinerja Dengan menerima serta bermain.

d. Bermain

Manajemen kinerja disini menggunakan prinsip bermain bahwa kita dapat menganggap bekerja ini adalah bermain, Dengan menggunakan prinsip bermain ini. maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan membuat beban pada setiap orang, justru akan terasa mengasikan serta menjadi semangat ketika hendak mengerjakannya.

e. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja disini dimulai dengan mengerjakan sebuah perumusan serta membicarakan tujuan dari sebuah organisasi itu terlebih dahulu.

f . Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja juga memerlukan sebuah gaya manajemen yang memiliki sifat jujur agar dapat memahami apa yang diinginkan bawahan, begitu juga sebaliknya, bawahan akan lebih mudah mengetahui apa yang diinginkan oleh atasannya untuk dapat memajukan Lembaga Pendidikan tersebut.

g. Mendapatkan umpan balik

Umpan balik pada prinsip manajemen kinerja ini adalah. pengalaman kinerja pada pekerjaan yang sebelumnya dan diharapkan untuk kedepannya bisa meninjau ulang pada perencanaan kinerja. belarasa kasihan Sifat mempunyai rasa kasihan pada prinsip manajemen kinerja ini adalah ketika seseorang mempunyai rasa empati terhadap pekerja lain. Rasa kasin seorang atasan yang bisa melupakan kesalahan bawahan dan lebih berfokus pada kedepannya untuk melakukan perencanaan

h. Kerja sama

Kerja sama adalah hal yang penting dalam menjalankan misi perencanaan pada Lembaga Pendidikan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal tentu saja setiap pekerja harus dapat menjalin kerja sama yang baik antar sesama agar tujuan dari organisasi dapat di raih dan tercapai dengan maksimal. Berkelanjutan, Pada manajemen kinerja ini mempunyai proses yang sifatnya terus menerus dan berkelanjutan.

2.1.3 Perencanaan Kinerja

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa mendatang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keputusan-keputusan itu disusun secara sistematis, rasional, dan dapat dibenarkan secara ilmiah karena menerapkan berbagai pengetahuan yang telah ditentukan. "perencanaan kinerja yang baik diawali dengan perencanaan kerja. perencanaan kerja tenaga kependidikan di sekolah ini, dihasilkan dari rapat pembagian tugas pada awal tahun ajaran baru. Wakil kepala setiap bidang membuat program perencanaan kerja sesuai dengan bidangnya dan dipaparkan dalam rapat. Baik kepala sekolah maupun wakil kepala setiap bidang mempunyai program rencana kerja masing-masing.

Dengan dilaksanakannya rapat, perencanaan kerja tenaga kependidikan dapat disolusikan bersama-sama dengan harapan untuk mendapatkan hasil rapat yang terbaik sesuai dengan kesepakatan bersama. Dan juga perencanaan kerja ini akan menentukan bagaimana kinerja tenaga kependidikan di sekolah ini. Dengan melihat bagaimana tenaga kependidikan di sekolah ini melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan kerjanya, yang akan menentukan kinerja tenaga kependidikan tersebut (Nurlena 2017).

Berdasarkan kedua hal yang telah dikemukakan proses perencanaan kinerja di sekolah ini dimulai dengan perencanaan kerja. Di dalam perencanaan kerja tenaga kependidikan terdapat kegiatan inventaris tenaga kepekerjaan, analisis jumlah tenaga kependidikan, pembagian tugas sesuai dengan bidang masing-masing. Setelah perencanaan kerja diputuskan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas. Dalam pelaksanaan tugas akan terlihat apakah tenaga kependidikan telah mempunyai kinerja yang baik atau belum baik. Perencanaan itu dapat pula diberi arti sebagai sesuatu proses pembuatan. Serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang telah ditentukan. Kebijakan-kebijakan itu disusun dengan memperhatikan kepentingan masyarakat dan kemampuan masyarakat. Perencanaan dapat pula diartikan sebagai upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan resources yang tersedia yang diperlukan untuk mencapai cita-cita tersebut. Perencanaan tidak berakhir hanya pada tahap blue print tapi harus mencakup proses implementasinya. Karena itu segala sesuatu yang dimasukkan di dalam keputusan kebijakan tersebut perlu dipertimbangkan dengan secermat mungkin fasibilitas atau kelayakannya. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang dapat dilaksanakan (Stephen P Robbin 2008).

Dengan memahami arti dan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan itu sebenarnya alat perubah dan alat pengendali perubahan. Perencanaan adalah rumusan yang mengandung semua perubahan serta petunjuk untuk perubahannya. Dari pengertian diatas dapat peneliti utarakan bahwa perencanaan kinerja adalah proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa mendatang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4 Pengorganisasian Kinerja

Menurut Siswanto pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan, dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja sama secara efisien. Pengorganisasian juga dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh atasan pada seluruh hierarki organisasi. Oleh karena itu, dalam pengorganisasian diperlukan tahapan sebagai berikut:

- a. Mengetahui dengan jelas tujuan yang hendak dicapai
- b. Deskripsi pekerjaan yang harus dioperasikan dalam aktivitas tertentu
- c. Klasifikasi aktivitas dalam kesatuan yang praktis
- d. Memberikan rumusan yang realistis mengenai kewajiban yang hendak diselesaikan, sarana dan prasarana fisik, serta lingkungan yang diperlukan untuk setiap aktivitas atau kesatuan aktivitas yang hendak dioperasikan (Siswanto 2014).

Organisasi adalah sistem kerja sama di antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Langkah pertama dalam mengorganisasi dilakukan melalui perencanaan, dengan menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi yang mencakup aktivitas yang akan dilakukan oleh suatu kelompok kerja tertentu. Keseluruhan pembagian ini membentuk suatu sistem yang bergerak menuju tujuan yang sama. Setiap pembagian kerja dapat dianggap sebagai sub-sistem yang bertugas sesuai dengan bagian mereka, serta berkontribusi pada keseluruhan aktivitas kelompok kerja tersebut. Pembagian kerja harus tersusun dalam struktur yang kompak, dengan hubungan kerja yang jelas, agar setiap bagian dapat melengkapi yang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi disebut sebagai "segi formal" Karena menggambarkan kerangka yang terdiri dari unit-unit kerja atau fungsi-fungsi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam hierarki atau tingkatan yang berbeda. Di antara unit-unit kerja ini, hubungan kerja formal diterapkan untuk mendukung kerjasama sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Selain dari struktur formal ini, suatu struktur organisasi juga dapat mencakup "hubungan informal" yang membantu dalam meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan. Hubungan informal ini dapat terbentuk melalui hubungan personal antar individu yang bekerja bersama, yang dapat meringankan beban kerja dan meningkatkan koneksi dalam tim.

Pembagian kerja yang telah ditetapkan berdasarkan perencanaan kegiatan merupakan dasar dari setiap kelompok kerja sama, yang pada intinya mengelola sejumlah pekerjaan serupa. Melalui proses pengorganisasian ini, tujuannya adalah untuk menciptakan kesatuan dalam tindakan, kompak, solidaritas, serta menciptakan mekanisme yang sehat agar aktivitas dapat berjalan lancar, stabil, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini menekankan pentingnya kesatuan dalam setiap tindakan, sebuah prinsip yang juga disebutkan dalam Al-Quran, yang menegaskan betapa pentingnya tindakan yang bersatu, murni, dan bulat dalam suatu organisasi. Sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an surah (ali-imran/3:103)

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ۝

Artinya: Berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan pengorganisasian kerja adalah pembagian kerja yang direncanakan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan pekerjaan yang efektif sehingga mereka bekerja sama secara efisien untuk mencapai tujuan.

2.1.5 Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan Menurut Michael Armstrong yang dikutip Irham Fahmi, yaitu:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan, kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan
- e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer yang mana saling pengertian bersama tentang sasaran dan pernyang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran meningkat
- f. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan.
- g. Individu menerima timbal balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan
- h. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan Mereka
- i. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka secara individu

Membantu memberikan wewenang, dan memberikan banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu (Fahmi 2014).

Menurut Sheilla J. Costello yang dikutip Lijan Poltak Sihambela tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi. Selanjutnya tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan. tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi, dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan sampai pegawai. Dari penjelasan diatas, peneliti mengutarakan tujuan manajemen kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi, yang melibatkan seluruh pihak organisasi, pemimpin dan pegawai yang ditetapkan berdasarkan waktu tertentu (Lijan Poltak Sihambela 2017).

2.2 Kinerja sekolah

Berdasarkan kamus Besar Bahasa Indo Indonesia "kinerja ialah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlukan, kemampuan kerja. Pengertian tentang kinerja yaitu hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kata "kinerja dalam bahasa indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa inggris "performance" yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan atau pertunjukan. Kirkpatrick dan Nixon dalam Sagala (2006:179) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (direncanakan). (Zulfikar, Tinggi, and Ekonomi 2023).

Secara umum kinerja sekolah adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan, proses, dan output. Selanjutnya ahli lain mengatakan bahwa kinerja adalah kombinasi atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya melaksanakan suatu pekerjaan. (Fielmen, 1999). Dalam kaitan dengan kelembagaan termasuk sekolah kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga sekolah di lembaga dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan (sekolah). oleh Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS). Penentuan kriteria di Badan Akreditasi Sekolah lebih ber-muansa "dikotomis", artinya lambagatersebut apakah sekolah memenuhi standar minimal, yang akan dinyatakan "terakreditasi" atau tidak memenuhi syarat minimal, yang dinyatakan "tidak terakreditasi".

Sedangkan pada konsep penilaian kinerja yang lebih bernuansa pembinaan berkesinambungan, penilaian lebih menekankan pada identifikasi permasalahan sekolah melalui penilaian kinerja, dimana kelemahan-kelemahan yang ada di sekolah diusahakan di atasi dengan berbagai kebijakan sekolah, baik pada tingkat kabupaten kota, propinsi, maupun tingkat. Departemen CQ. Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama. Dengan kata lain, standar kinerja bisa digunakan sebagai acuan untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan yangtelah dilakukan. Menurut Ivancevich, acuan tersebut meliputi:

1. **Hasil**, yang merujuk pada ukuran hasil utama organisasi.
2. **Efisiensi**, yang mengacu pada penggunaan sumber daya secara optimal oleh organisasi.
3. **Kepuasan**, yang berkaitan dengan sejauh mana organisasi berhasil memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. **Keadaptasian**, yang mengacu pada kemampuan organisasi dalam menanggapi perubahan.

Dengan demikian, kinerja dapat dianggap sebagai serangkaian aktivitas yang terstruktur secara sistematis, di mana setiap kegiatan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang diperoleh tidak hanya diukur dari segi kuantitas tetapi juga kualitas.

Dalam Islam, terdapat penekanan besar pada kemandirian bagi umatnya. Seorang Muslim diharapkan untuk dapat mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Ini tercermin dalam beberapa hadist berikut:

عن أبي عبد الله الزبير بن العوام رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: لأن يأخذ أحدكم أحبله ثم يأتي الجبل، فيأتي بحزمة من حطبٍ على ظهره فيبيعها، فيكف الله بها وجهه، خيرٌ له من أن يسأل الناس، أعطوه أو منعوه. رواه البخاري

Dari Abu Abdillah yaitu az-Zubair bin al-Awwam r.a., katanya: “Rasulullah s.a.w. bersabda: “Niscayalah jikalau seseorang dari engkau semua itu mengambil tali-talinya – untuk mengikat – lalu ia datang di gunung, kemudian ia datang kembali – di negerinya – dengan membawa sebungkokan kayu bakar di atas punggungnya, lalu menjualnya, kemudian dengan cara sedemikian itu Allah menahan wajahnya – yakni dicukupi kebutuhannya, maka hal yang semacam itu adalah lebih baik baginya daripada meminta-minta sesuatu pada orang-orang, baik mereka itu suka memberinya atau menolaknya.” (Riwayat Bukhari)

Rasullullah memberikan contoh kemandirian yang luar biasa, sebagai pemimpin nabi dan pimpinan umat Islam beliau tak segan menjahit bajunya sendiri, beliau juga seringkali turun langsung ke medan jihad, mengangkat batu, membuat parit, dan melakukan pekerjaan-pekerjaan lainnya. Sesuai dengan hakikat kinerja yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam hal ini adalah perbuatan atau perilaku guru yang berhubungan dengan kemampuan kinerja guru dalam melaksanakan tugas- tugas mengajar. Kinerja guru ditandai dengan adanya proses pembelajaran.

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman (2013). kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo:2017). Sedangkan menurut Supardi (2014) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri.
3. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat. kemampuan tertentu (Siddiq 2019).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Sekolah merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sagala (2007:180) berkesimpulan bahwa kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi. Ukuran keberhasilan. suatu institusi mencakup seluruh kegiatan setelah melalui uji tuntas terhadap tujuan usaha yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dari pengertian tersebut. tercakup beberapa unsur penting yang ada dalam suatu kinerja. Pertama, adanya institusi, baik berupa lembaga (institute) seperti organisasi atau pranata (institutions) seperti sistem pengaturan. Kedua, adanya tujuan yang telah ditetapkan dan diusahakan pencapaiannya. Ketiga, adanya instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan uji tuntas.

Tujuan utama pendidikan meneruskan kebudayaan kepada generasi muda melalui proses sosialisasi. Sesuai dengan hal itu, tujuan persekolahan menjamin kompetensi minimal dalam ketrampilan dan pemahaman yang telah ditentukan bagi semua anak. Mencapai tujuan tersebut ada sejumlah faktor yang menjadi penentu kinerja sekolah seperti kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, profesionalisme guru, dukungan tim ahli manajemen sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, penggunaan secara optimal fasilitas belajar dikelas. laboratorium, perpustakaan dan tempat belajar lainnya, serta ketersediaan anggaran yang mendukung penyelenggaraan program sekolah (Supriadi 2018).

1. Kepala sekolah harus tahu dan mengenali apa yang dinilai tinggi oleh masyarakat dan memilih proposisi nilai apa yang akan diberikan. Faktor-faktor penentu kinerja sekolah tersebut kemampuannya dapat difungsikan dengan maksimal yang terdapat dalam beberapa indikatornya adalah sebagai berikut: Proses belajar mengajar yang efektif menggunakan strategi yang tepat dengan mengedepankan fungsi pelayanan belajar yang berkualitas untuk memperoleh mutu lulusan yang berkualitas
2. Lingkungan sekolah yang sehat, terdiri dari lingkungan fisik dan kerja sama yang kondusif.
3. Standarisasi pengajaran yang tinggi dan evaluasi hasil belajar yang terukur.
4. SDM dan sumber daya lain yang handal yaitu memenuhi kualifikasi yang di butuhkan mengacu pada profesionalisme.

Dalam faktor indikator tersebutlah nantinya seluruh personal sekolah harus memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai harapan mereka masing-masing dan sesuai pula dengan tujuan sekolah. Mengingat pentingnya peran para personal pendidikan disekolah, manajemen sekolah harus mempunyai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan dan pengetahuan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Dengan kualitas kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan sekolah khususnya mutu pendidikan. Kebutuhan akan tenaga terampil seperti guru, tenaga kependidikan (Sari 2022).

Kebutuhan akan tenaga terampil seperti guru, tenaga kependidikan, laboran, pustakawan, arsiparis, dan personal sekolah lainnya disekolah sudah merupakan tuntutan masyarakat yang tidak dapat ditunda akan pendidikan yang bermutu. Sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan. SDM personal sekolah maupun para peserta didiknya yang berkualitas dan mampu bersaing serta mampu mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks khususnya disekolah. Manajemen sekolah senantiasa melakukan perbaikan kinerja untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti dan semakin ketat. Sekolah harus memperbaiki kinerja melalui perbaikan kinerja seluruh personal sekolah, sehingga sekolah memiliki personal berkemampuan tinggi (Sagala, 2007:179) .

Keberhasilan sebenarnya suatu kinerja merupakan kemampuan mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan serta dapat mempertahankan pencapaian pada tingkat operasi yang efektif dan efisien. Menurut Drucker Sagala (2007:182) pengertian efisien adalah melakukan pekerjaan yang benar'. sedangkan efektif berarti "melakukan pekerjaan yang benar. Efisiensi adalah konsep tentang inputs-outputs. Seseorang manajer disebut efisien manakala menghasilkan output yang sebesar-besarnya, dari input yang sekecil-kecilnya. Kinerja manajerial berhasil manakala mampu menekan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, untuk mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin.

Performansi atau kinerja sekolah menunjukkan deskripsi kerja yang baik mengacu pada proses dan produk yang diinginkan serta situasi kegiatan sekolah itu diselenggarakan. Sekolah yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang secara eksplisit muncul sebagai performansi dan kinerja kepala sekolah serta personal lainnya dalam bentuk kehadiran kesehatan fisik, dan kesehatan mental.

Penilaian kinerja kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan dilihat dari kemampuannya menggunakan sumber daya seminimal mungkin untuk mencapai tujuan yang maksimal dan mampu menentukan pilihan pekerjaan yang tepat untuk dilaksanakan. Kinerja kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya akan bertitik tolak pada aktivitas, perilaku, dan produktivitasnya dalam mengelola sekolah menjadi sekolah dengan manajemen dan layanan belajar yang bermutu dan mampu bersaing dalam mutu sekolah sejenis. Kinerja sekolah adalah kesediaan para peronal merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai pula dengan hasil yang diharapkan.

2.3 Penerapan Manajemen Sekolah

Manajemen berbasis sekolah memberikan otonomi yang lebih besar kepada sekolah dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pendidikan untuk mencapai prestasi yang optimal melalui pengelolaan yang baik. Penerapan manajemen ini akan efektif dan efisien dengan dukungan sumber daya manusia profesional, anggaran yang mencukupi untuk membayar staf, fasilitas yang memadai untuk pendidikan, serta dukungan tinggi dari masyarakat. Menurut pedoman manajemen berbasis sekolah yang diterbitkan oleh Ditjen Kelembagaan Agama Islam, implementasi terbagi menjadi empat tahap: sosialisasi, uji coba, implementasi, dan penyebaran informasi. Tahap sosialisasi merupakan tahap penting mengingat luasnya wilayah nusantara terutama daerah-daerah yang sulit dijangkau oleh media informasi, baik cetak maupun elektronik.

Tahap piloting bertujuan untuk menguji konsep manajemen berbasis sekolah agar tidak ada risiko yang signifikan. Keefektifan dari model uji coba ini tergantung pada beberapa persyaratan dasar, seperti penerimaan (akseptabilitas) dari tenaga kependidikan, khususnya pendidik dan kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap pendidikan di sekolah. Selain itu, program ini juga harus dapat dipertanggungjawabkan (akuntabilitas) baik dari segi operasional maupun keuangan.

Manajemen berbasis sekolah memiliki risiko yang minimal. Keefektifan dari model uji coba membutuhkan beberapa persyaratan fundamental, seperti penerimaan (akseptabilitas) dari tenaga kependidikan, terutama pendidik dan kepala sekolah sebagai pelaksana dan penanggung jawab pendidikan di sekolah. Akuntabilitas mengacu pada kemampuan program manajemen berbasis sekolah untuk dipertanggungjawabkan baik dari segi konsep, operasional, maupun pendanaan, mengindikasikan bahwa model manajemen berbasis sekolah yang diuji coba dapat diterapkan kembali di sekolah lain, memungkinkan perlakuan yang sama diberikan kepada sekolah lainnya. Sustainabilitas berarti bahwa program tersebut dapat dipertahankan setelah uji coba selesai. Tahap pelaksanaan adalah langkah untuk melakukan hal ini.

Tahap pelaksanaan melibatkan diskusi dan lokakarya mini antara kelompok kerja manajemen berbasis sekolah dengan berbagai pihak terkait seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, tokoh agama, pengusaha, dan akademisi. Sementara tahap desiminasi adalah proses menyebarkan model manajemen berbasis sekolah yang telah diuji coba ke berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta, agar semua sekolah dapat menerapkan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien sesuai dengan kondisi mereka masing-masing.

Implementasi manajemen sekolah di Indonesia memerlukan perubahan fundamental dalam kebijakan pengelolaan sekolah. Ini termasuk menciptakan iklim lembaga yang mendukung, memberikan otonomi kepada sekolah, menerapkan kewajiban 2G sekolah (gerakan guru dan guru-guru), mengadopsi kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional, serta melibatkan partisipasi masyarakat dan orang tua dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan di sekolah.

2.4 Peningkatan Mutu Pendidikan

2.4.1 pengertian Mutu Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "mutu" diartikan sebagai ukuran baik atau buruknya sesuatu, termasuk kualitas, taraf, atau derajat (seperti kepandaian atau kecerdasan). Mutu menggambarkan keseluruhan karakteristik dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup aspek input, proses, dan output pendidikan.

Menurut Rusman, proses dan hasil dari pendidikan yang berkualitas saling terkait. Namun, untuk memastikan bahwa proses yang dilakukandidak menyimpang, mutu dalam arti hasil (output) harus dirumuskan terlebihdahulu. oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai setiap tahun atau kurun waktu lainnya.

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dan strategis karena melalui pendidikan suatu bangsa dapat bangkit dan berkembang. Program untuk meningkatkan kecerdasan bangsa merupakan cita-cita negara yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Berbagai langkah telah diambil oleh pemerintah dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Di Indonesia, mutu pendidikan telah menunjukkan banyak kemajuan berkat berbagai program pemerintah yang bertujuan untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan. Pemerintah telah merencanakan berbagai program baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk memastikan bahwa peningkatan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia berlangsung.

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu hagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Penignkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang tetapi juga produk jasa. Demikian halnya dalam pendidikan mutu merupakan bagian penting untuk diperhatikan.

Mutu pendidikan merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi dan mendapat perhatian sungguh-sungguh dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia selama ini. Mengingat mutu pendidikan merupakan sumber dari kemajuan dan kesejahteraan bangsa (Kompri 2015).

Secara substantif mutu itu sendiri mangandung dua hal, yaitu sifat dan taraf. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda, sementara taraf adalah menunjukkan dalam suatu skala. Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai "ukuran baik buruknya suatu benda, kadar, taraf dan derajat kepandaian, kecerdasan atau kualitas, jadi dalam konteks pendidikan, pengertian mutu yang penulis maksudkan dalam hal ini mengacu kepada proses dan hasil pendidkan. Dalam proses pendidikan yang bermutu terlibat beberapa input seperti, bahan ajar (kognitif, afektif, psikomotorik). metode sarana dan prasarana, dan output (hasil belajar siswa), (Depdikbud 1995).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku (Maysun 2021).

Al-Qur'an merupakan sumber ilmu pengetahuan yang telah ada semenjak masa kenabian Muhammad saw., dari Al-Qur'an pula dapat digali dan dikembangkan ilmu-ilmu pengetahuan baru yang belum diketahui oleh manusia sebelumnya, tak terkecuali tentang ilmu manajemen mutu yang ilmunya dapat diterapkan dalam peningkatan mutu madrasah. Salah satu ayat yang membicarakan tentang manajemen mutu adalah Qur'an surah (ar ra'd ayat 11).

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam suatu pendidikan ada dua hal yang penting yaitu mengenai kualitas dan kuantitas. Banyak lembaga pendidikan yang mengharapkan keberhasilan baik dari segi kualitas maupun dalam segi kuantitas. Dapat dikatakan bahwa kualitas dan kuantitas merupakan dua hal yang menjadi titik acuan untuk merefleksikan keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan. Kualitas menjadi tolak ukur yang memiliki hubungan dengan kemampuan atau kecerdasan peserta didik.

2.6.1 Konsep Penjaminan Mutu

Penjaminan mutu (Quality Assurance) adalah upaya pengelolaan mutu yang dilakukan oleh pihak internal sekolah untuk memastikan bahwa semua aspek layanan pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga atau satuan Pendidikan dapat memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Dengan kata lain, penjaminan mutu adalah proses menetapkan dan memenuhi standar mutu secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga semua pihak terkait seperti konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan dapat memperoleh kepuasan.

Pada dasarnya, mutu pendidikan berkaitan dengan pencapaian hasil pendidikan dan kompetensi lulusan yang ditetapkan oleh institusi pendidikan dalam rencana strategisnya, serta kesesuaian tujuan dan kompetensi dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, jaminan mutu mencakup seluruh aspek sistem untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan konsisten dan sesuai dengan rencana atau pelaksanaan yang telah ditentukan. Dalam penjaminan mutu, terdapat proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan pendidikan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga seluruh pihak terkait dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Penjaminan mutu pendidikan adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu dalam pengelolaan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan (continuous quality improvement). Pendidikan dianggap berkualitas apabila:

a. Lembaga pendidikan dapat menetapkan dan mewujudkan visinya melalui pelaksanaan misinya

Lembaga tersebut dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan, termasuk: 1) kebutuhan masyarakat, 2) kebutuhan dunia kerja, dan 3) kebutuhan professional.

Pengelolaan pendidikan yang berbasis industri memerlukan upaya dari pihak pengelola untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen perusahaan. Penerapan manajemen mutu dalam pendidikan, sering disebut Total Quality Education (TQE), berakar dari konsep Total Quality Management (TQM) yang awalnya diterapkan di dunia industri. Secara filosofis, konsep ini menekankan pada pencarian perbaikan yang berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

2.6.2 Standar Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan kompetitif. Untuk mencapai program peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan, hal ini ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah (PP) No 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). SNP menetapkan kriteria minimal untuk sistem pendidikan di seluruh Indonesia (berdasarkan Pasal 1 Nomor 17 UU 20/2003 tentang Sisdiknas dan Pasal 3 PP 19/2005 tentang SNP), dan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan di setiap jenjang untuk mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas. Standar mutu pendidikan ini penting sebagai ukuran dinamika kemajuan pendidikan.

Standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional pendidikan yang telah menetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia meliputi:

- a. Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.
- b. Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan dan kedalaman materi pembelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang dituangkan kedalam kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran.
- c. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar Kompetensi lulusan AUDDIN
- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualitas minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prasyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- f. Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan dan pengawasan kegiatan agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan.

2.6.3 Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. 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 (Hari suderajat 2005).

Secara umum mutu diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau tersirat. Dengan demikian mutu dalam dunia pendidikan yang dihasilkan berarti gambaran dan karakteristik menyeluruh dari output pendidikan yang dihasilkan oleh suatu jenjang, jenis atau lembaga pendidikan dalam memenuhi harapan dan keinginan masyarakat sebagai pengguna dan pelanggan lembaga pendidikan (Supriadi 2018).

Menurut Bounds yang dikutip oleh E. Mulyasa mengeluarkan pendapat bahwa "Manajemen mutu terpadu adalah suatu sistem manajemen yang berfokus kepada orang yang bertujuan untuk meningkatkan secara berkelanjutan kepuasan pelanggan. (customers) pada biaya sesungguhnya secara berkelanjutan terus menerus".

Sementara Mulyadi berpendapat bahwa TQM merupakan sistem secara menyeluruh (bukan suatu bidang atau program terpisah) dan merupakan bagian terpadu strategi tingkat tinggi. Sistem ini bekerja secara horizontal menembus fungsi dan departemen, melibatkan semua karyawan dari atas sampai bawah, meluas ke hulu dan ke hilir, dan mencakup mata rantai pemasok customer (Mulyasa, n.d.).

Manajemen Mutu Terpadu (TQM) juga dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan, dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Penerapan TQM untuk meningkatkan fungsi-fungsi administrasi dan operasi atau secara luas untuk mengelola proses pendidikan secara keseluruhan.
- b. Meningkatkan TQM dalam kurikulum.
- c. Penggunaan TQM untuk mengelola aktifitas riset dan pengembangan (Mulyasa, n.d.)

Konsep manajemen mutu terpadu dalam pendidikan memandang bahwa lembaga pendidikan merupakan industry jasa bukan sebagai proses produksi. Oleh sebab itu manajemen mutu terpadu memperhatikan input, proses dan output untuk memuaskan pelanggan pendidikan (orang tua dan masyarakat). Dalam konteks pengembangan TQM untuk pelayanan pendidikan, berarti semua perangkat sekolah dari kepala sekolah, guru, karyawan dan tenaga kependidikan serta keamanan, harus benar-benar memiliki budaya pelayanan terbaik. Untuk siswa dan orang tua siswa sehingga mereka merasakan kepuasan tersendiri dari penyelenggaraan pendidikan, tidak hanya di akhir setelah anak-anak mereka lulus akan tetapi, sejak awal mereka masuk sekolah, merasa aman, merasa dihargai, dan terlayani oleh berbagai perangkat sekolah yang berada di front line (Supriadi 2018)

Dalam kondisi pendidikan, sekolah itu berkualitas jika mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dan komite sekolah, mencapai target sesuai yang direncanakan, serta sesuai pula dengan harapan orang tua siswa, pemerintah, siswa, para pengguna lulusan baik sekolah atau perguruan tinggi tempat melanjutkan studinya, maupun dunia kerja. Sedangkan E. Mulyasa "sekolah yang bermutu tidak hanya dilihat dari mutu lulusannya, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku.

Menurut Green Wood dalam Rosyada bahwa pelanggan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Siswa-siswa yang memperoleh pelajaran
- b. Orang tua siswa yang membayar baik langsung maupun tidak langsung untuk biaya pendidikan anak-anaknya.
- c. Pendidikan lanjut atau institusi pendidikan tempat siswa melanjutkan studi.
- d. Para pemakai tenaga kerja yang perlu untuk merekrut staf terampi, memiliki keahlian dan kependidikan sesuai kebutuhan.

Negara yang memerlukan tenaga terdidik dengan baik (Rosyada 2004). Adapun usaha yang dilakukan kepala sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang. Usaha ini akan membawa dampak yang positif bagi tumbuhnya sifat terbuka dari guru-guru, guru-guru juga harus didorong agar kreatif serta memiliki kinerja yang tinggi. Tinggi rendahnya mutu dari suatu pendidikan (sekolah) dapat dilihat dari bagaimana kinerja seorang manajer puncak (kepala sekolah) dalam mengelola sekolahnya.

2.6.4 Faktor-Faktor Utama Peningkatan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan yaitu:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. Guru Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah. Siswa Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- b. Kurikulum Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal. Jaringan kerjasama Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan institusi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap dengan baik di dunia kerja. Siswa Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- c. Kurikulum Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
- d. Jaringan kerjasama Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan institusi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap dengan baik di dunia kerja.

2.6.5 Faktor-Faktor Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Faktor-faktor internal dan eksternal yang secara bersama-sama dapat menentukan mutu keseluruhan dari suatu sistem pendidikan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal berupa kurikulum, sumber daya ketenagaan, sarana dan fasilitas, pembiayaan pendidikan, manajemen sekolah, dan kepemimpinan. Kemudian faktor eksternal meliputi: partisipasi politik yang rendah, ekonomi yang tidak berpihak pada pendidikan, sosial budaya, serta rendahnya pemanfaatan sains dan teknologi (Islam, Maulana, and Ibrahim 2021)

Usaha peningkatan mutu pendidikan pada suatu lembaga pendidikan dapat menggunakan model Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang menitikberatkan sekolah sebagai kekuatan utama dalam usaha peningkatan mutu tersebut (Sari 2022). Pendekatan yang digunakan dalam model ini adalah pendekatan input-proses-output. Dalam usaha peningkatan mutu dengan menggunakan model ini, ada beberapa kriteria dan karakteristik sekolah yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- a. Memiliki Kebijakan Mutu Lembaga pendidikan secara eksplisit menyatakan kebijakannya tentang mutu yang diharapkan. Dengan demikian gerakan di semua komponen lembaga tertuju pada peningkatan mutu sehingga semua pihak menyadari akan pentingnya mutu. Kesadaran akan pentingnya, yaitu yang tertanam pada semua gerak komponen sekolah akan memberikan dorongan kuat pada upaya-upaya atau usaha-usaha peningkatan mutu. Sumber Daya Tersedia dan Siap Sumber daya merupakan input penting yang diperlukan untuk berlangsung proses pendidikan disekolah. Tanpa sumber daya yang memadai, proses pendidikan disekolah tidak akan berlangsung secara memadai, yang pada gilirannya mengakibatkan sasaran sekolah tidak akan tercapai. Sumber daya dapat dibagi menjadi dua, sumber daya manusia dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan dan lainnya).
- b. Memiliki Harapan Prestasi Tinggi Sekolah mempunyai dorongan dan harapan yang tinggi untuk meningkatkan prestasi peserta didik dan sekolahnya. Kepala sekolah memiliki komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu sekolah secara optimal. Demikian juga dengan guru dan peserta didik, harus memiliki kehendak kuat untuk berprestasi sesuai dengan tugasnya.

- c. Fokus Pada Pelanggan (Khususnya Peserta Didik) Pelanggan, terutama peserta didik, harus merupakan fokus dari semua kegiatan sekolah. Artinya, semua input dan proses yang dikerahkan disekolah, tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik. Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan input dan proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan dari peserta didik.
- d. Input Manajemen Sekolah memiliki input manajemen yang memadai untuk menjalankan oda sekolah. Kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus sekolahnya menggunakan sejumlah input manajemen. Kelengkapan. dan kejelasan input manajemen akan membantu kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya secara efektif. Input manajemen yang dimaksud adalah: tugas yang jelas, rencana yang rinci, dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan rencana, ketentuan-ketentuan (aturan main) yang jelas sebagai panutan bagi warga sekolah untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk menyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat berjalan dengan baik (Supriadi 2018).