

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN MADRASAH ALIYAH SWASTA DI KOTA SUKABUMI

Mia Sari Novianti

SMK-IT Al-Junaediyah Kota Sukabumi

miasarinovianti@gmail.com

Arfiani Yulianti Fiyul

STAI Sukabumi

arfianidosen@gmail.com

Cecep Hilman

STAI Sukabumi

cecephilman@gmail.com

Abstrack

Madrasah Aliyah management in Sukabumi City is not optimal. This means that there are still problems in the management of madrasahs at the Private MA in Sukabumi City. Seeing these realities and facts, it is necessary to have strong motivation for madrasah managers, educators, and education personnel to manage madrasahs to be effective and make them a potential institution. The key is of course effective madrasah management that upholds dedication and leads to professionalism both in procurement, facilities, application of learning methods and curriculum as well as the recruitment of educators and education personnel. This paper presents the results of research on the effectiveness of managing private Madrasah Aliyah in Sukabumi City. The purpose of this study was to determine the effectiveness of the management of private Madrasah Aliyah in Sukabumi City. This research is a quantitative study with data collection techniques through questionnaires. The results of this study reveal that there is a positive influence between education services, conflict management and social culture with the effectiveness of madrasah management. Therefore, there needs to be efforts to increase the effectiveness of educational services including strong leadership principles, expectations of graduate students, curriculum quality, learning climate, and parental involvement.

Keywords: Effectiveness, Service, Madrasah Management

Abstrak

Pengelolaan MA di Kota Sukabumi belum maksimal. Ini berarti masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan madrasah di MA Swasta Kota Sukabumi. Melihat realita dan fakta tersebut maka perlu motivasi kuat bagi

pengelola, pendidik, dan tenaga kependidikan madrasah untuk mengelola madrasah menjadi efektif dan menjadikannya sebuah lembaga yang potensial. Kuncinya tentu saja pengelolaan madrasah yang efektif yang menjunjung pengabdian serta mengarah profesionalisme baik dalam pengadaan, sarana, penerapan metode pembelajaran dan kurikulum serta rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Tulisan ini menyajikan hasil penelitian mengenai efektivitas pengelolaan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Sukabumi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pengelolaan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Sukabumi. Penelitian ini merupakan kajian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara layanan pendidikan, manajemen konflik dan budaya sosial dengan efektivitas pengelolaan madrasah. Oleh sebab itu perlu ada upaya-upaya peningkatan efektivitas layanan pendidikan diantaranya prinsip kepemimpinan yang kuat, harapan dari lulusan peserta didik, kualitas kurikulum, iklim belajar, dan keterlibatan orang tua.

Kata Kunci: Efektivitas, Layanan, Pengelolaan Madrasah

PENDAHULUAN

Pengelolaan madrasah yang baik dibutuhkan suatu standar khusus agar terjadi pemerataan di tiap madrasah. Standar Pengelolaan Pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007. Peraturan Menteri tersebut terdapat hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan pendidikan di antaranya, perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan madrasah, sistem informasi manajemen, dan penilaian khusus. Tertuang pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 49 s/d 58 yang mengatur tentang standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Efektivitas merupakan suatu program yang berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi, unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client. Efektivitas merupakan ketepatangunaan suatu program untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sistem informasi

sumber daya manusia pendidikan mampu menunjang efektivitas kegiatan sumber daya manusia pendidikan, melalui penyediaan informasi yang digunakan untuk menyusun program kegiatan tersebut. (Muhsin, 2015)

Selain itu, efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Berarti efektivitas sebagai orientasi kerja menyoroti empat hal, yaitu: (1) sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang dapat digunakan sudah ditentukan dan dibatasi, (2) jumlah dan mutu barang atau jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan, (3) batas waktu untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut sudah ditetapkan, dan (4) tata cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah dirumuskan. (Mohamad, 2014)

Selain itu, pendapat lain mengatakan bahwa efektivitas merupakan kemahiran dalam sasaran spesifik dari organisasi atau peraturan yang bersifat obyektif (Cucu, 2016). Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan, bahwa efektivitas adalah kemampuan seseorang atau beberapa orang yang terdapat dalam suatu kelompok atau organisasi untuk dapat melahirkan suatu kegunaan atau manfaat dari apa yang dikerjakan. (Anshori, 2016)

Salah satu agenda pendidikan adalah otonomi madrasah dengan pendekatan manajemen berbasis madrasah yang merupakan pemberdayaan madrasah dengan memberikan otonomi yang seluas-luasnya kepada madrasah. Setiap madrasah berhak mengembangkan kriteria student conduct (perilaku siswa) sendiri. Dalam kaitan ini madrasah mengembangkan kriteria untuk menentukan bahwa seorang anak mempunyai perilaku yang menggambarkan sebagai siswa yang baik. Jika seorang siswa melanggar, student conduct tersebut, maka madrasah berhak tidak meluluskannya meskipun yang bersangkutan mendapat nilai baik.

Efektivitas pengelolaan madrasah merupakan kunci sentral bagi keberlangsungan madrasah. Dengan begitu madrasah mampu bersaing di pasaran global, mampu menjanjikan dan menumbuhkan pandangan positif dalam masyarakat. Efektivitas ini, dalam kerangka produktivitas, dinyatakan dalam tiga dimensi, yaitu:

- 1) Fungsi produksi administrator: yaitu fungsi yang meninjau produktivitas sekolah dari segi keluasan administratif. Seberapa besar dan baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru, kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan.
- 2) Fungsi produk psikolog: fungsi ini melihat produktivitas dari segi keluaran, perubahan perilaku yang terjadi pada peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar.
- 3) Fungsi produksi ekonomi: yaitu fungsi ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup harga pembiayaan layanan pendidikan yang diberikan dan diperoleh yang ditimbulkan oleh layanan tersebut. (Munajat, 2016)

Selain itu, disadari atau tidak pendidikan merupakan faktor penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu tempat di mana proses pendidikan itu berjalan yaitu madrasah. Proses pendidikan akan berjalan dengan baik apabila di dalam madrasah tersebut terdapat sistem manajemen yang baik. Kata manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan daya sumber organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen organisasi dalam pelaksanaan pembelajaran di MA Swasta di Kota Sukabumi dalam realita di lapangan masih relatif rendah. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti di MA Swasta di Kota Sukabumi, menunjukkan manajemen organisasi MA Swasta di Kota Sukabumi belum menunjukkan organisasi yang harmonis karena pimpinan madrasah terkadang belum memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai pimpinan. Kemudian manajemen organisasi guru dan kepala sekolah masih rendah dikarenakan pelaksanaan organisasi tersebut tidak melakukan perencanaan manajemen organisasi yang berakibat pada rendahnya pemahaman guru tentang tupoksi di organisasi, guru belum menyusun persiapan mengajar secara rutin, guru belum melaksanakan kegiatan

pembelajaran dengan baik, guru belum menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang relevan. Sehingga manajemen organisasi yang seperti ini akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan untuk mengubah madrasah dengan cepat dan berkembang sesuai dengan tuntutan.

lembaga pendidikan merupakan wadah atau tempat berlangsungnya sebuah proses pendidikan yang terdiri pendidikan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Madrasah dapat dipandang bagaikan sebuah keluarga yang keharmonisannya akan tercipta jika tidak ada konflik di antara para anggota madrasah. Konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antarnilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan madrasah yang baik, salah satunya dengan manajemen konflik. Selain itu juga pengelolaan madrasah yang baik dibutuhkan suatu standar khusus agar terjadi pemerataan di tiap madrasah. Standar Pengelolaan Pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007. Peraturan Menteri tersebut terdapat hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan pendidikan di antaranya, perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan madrasah, sistem informasi manajemen, dan penilaian khusus. Tertuang pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 49 s/d 58 yang mengatur tentang standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. (Leonardo, 2014)

Dari hasil observasi peneliti di lapangan masih terdapat beberapa permasalahan dan kendala dalam pengelolaan madrasah. Masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengelolaan data, baik data siswa, data guru, data karyawan, serta data madrasah lainnya, sehingga efektivitas pengelolaan madrasah tidak maksimal. Beberapa permasalahan itu antara lain: pengelolaan madrasah masih banyak menggunakan sistem manual, kendala sarana prasarana yang tidak memadai, Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang berkualitas, tata kelola yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya. Hal ini

senada dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah MA Swasta di Kota Sukabumi yang mengungkapkan bahwa MA Swasta di Kota Sukabumi masih belum maksimal dalam pengelolaan madrasah. Karena hasil pengelolaan masih di bawah 75%. Demikian pula dengan hasil studi dokumentasi yang mengungkapkan bahwa MA Swasta di Kota Sukabumi telah melaksanakan pengelolaan madrasah, dengan dibuktikan pada jenis dokumen yang ditemukan peneliti terdapat dokumen seperti Instrumen Evaluasi Diri Madrasah (EVADIR), Hasil Akreditasi Madrasah dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007 serta regulasi yang berlaku. Dari MAS di Kota Sukabumi dokumen yang ada masih belum lengkap, terutama dalam regulasi-regulasi yang berlaku. Kemudian berdasarkan data saat ini, sekitar 32% dari tiga MA Swasta di Kota Sukabumi dalam pengelolaan madrasah belum maksimal. Ini berarti masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan madrasah di MA Swasta Kota Sukabumi.

Melihat realita tersebut maka perlu motivasi kuat bagi pengelola, pendidik, dan tenaga kependidikan madrasah untuk mengelola madrasah menjadi efektif untuk menjadikannya sebuah lembaga yang potensial. Kuncinya tentu saja pengelolaan madrasah yang efektif yang menjunjung pengabdian serta mengarah profesionalisme baik dalam pengadaan, sarana, penerapan metode pembelajaran dan kurikulum serta rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Pada intinya perlu ada berbagai upaya terus menerus untuk meningkatkan kualitas madrasah. Siagian mengungkapkan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Efektivitas merupakan kemahiran dalam sasaran spesifik dari organisasi atau peraturan yang bersifat obyektif. Dalam manajemen madrasah ada lima efektivitas yang perlu dikembangkan, yaitu: (1) prinsip kepemimpinan yang mantap; (2) harapan yang tinggi dari penampilan siswa; (3) mengutamakan dasar kecakapan; (4) penugasan dan pengawasan yang tepat; dan (5) tingkat evaluasi penampilan siswa. Selain itu juga ada beberapa hal yang perlu dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dalam analisisnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner. Kusioner disebarikan kepada 175 orang guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Swasta Kota Sukabumi.

Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Syahrudin, 2012)

Selain itu yang dimaksud metode penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Metode penelitian kuantitatif dapat memberikan gambaran tentang populasi secara umum. Dalam penelitian kuantitatif yang disoroti adalah hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Walaupun uraiannya juga mengandung narasi atau bersifat deskriptif, sebagai penelitian korelasional (hubungan), fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel. (Siyoto & Sodik, 2015)

Responden penelitian ini adalah guru-guru Madrasah Aliyah Swasta di Kota Sukabumi, sedangkan waktu dalam penelitian ini dilakukan pada kurun September 2020 di Kota Sukabumi. Hal ini disandarkan pada hasil observasi bahwa pengelolaan Madrasah Aliyah Swasta di Kota Sukabumi belum maksimal karena masih dibawah 75%.

Pengelolaan madrasah yang baik dibutuhkan suatu standar khusus agar terjadi pemerataan di tiap madrasah. Standar Pengelolaan Pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007. Peraturan Menteri tersebut terdapat hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan pendidikan di antaranya, perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan madrasah, sistem informasi manajemen, dan penilaian khusus. Tertuang pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 49 s/d 58 yang mengatur tentang standar pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Layanan Pendidikan terhadap Efektivitas Pengelolaan Madrasah

Untuk mengungkap gambaran layanan pendidikan secara keseluruhan dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan berikut:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Layanan Pendidikan

Skor	X	F	FX	Rata-rata
52-61	56.5	5	282.5	
62-71	65.5	30	1965	14880,5:175
72-81	74.5	43	3203.5	= 80,43
82-91	83.5	52	4342	
92-100	92.5	55	5087.5	
Jumlah		175	14880.5	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel layanan pendidikan pada tabel 1 di atas, diperoleh skor rata-rata 80,43 yang berarti variabel layanan pendidikan tergolong Cukup baik, karena terletak di antara skor 72-81 (Cukup baik). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 72-81 mendapat point 3203, artinya variabel layanan pendidikan termasuk kategori cukup baik. Penjelasan di atas dapat di lihat tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Tingkat Kategori Layanan Pendidikan

Rentang Skor	Kategori Skor	F	Persentase
52-61	Kurang	5	2,70%
62-71	Cukup	30	16,21%
72-81	Cukup Sekali	43	23,24%
82-91	Baik	52	28,10%
92-100	Sangat Baik	55	29,72%
Jumlah		175	100%

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa dari 175 guru sebagai sampel, 55 guru atau 29,72% menyatakan pada kategori sangat baik, 52 guru atau 28,10% menyatakan pada kategori baik, 43 guru atau 23,24% menyatakan pada kategori cukup sekali, 30 guru atau 16,21% menyatakan pada kategori cukup dan 12 guru atau 21,42% dan 5 guru atau 2,70% menyatakan pada kategori kurang. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori baik sekali variabel layanan pendidikan adalah kuat berada pada 55 guru atau 29,727%, dan kategori kurang variabel layanan pendidikan adalah lemah berada pada 5 guru atau 2,70%. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel layanan pendidikan termasuk kategori sangat baik.

Hal ini dikuatkan dengan hasil kajian yang mengatakan bahwa Implementasi layanan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik apabila seorang manajer mampu memberikan layanan kepada pelanggan internal maupun pelanggan eksternal dan manajer bisa memberikan ketauladanan dalam memberikan layanan dengan menerapkan falsafah perilaku penjual kepada seluruh individu yang terlibat pengelolaan lembaga pendidikan Islam, mulai dari manajer puncak, manajer madya, manajer terendah, hingga staf-staf paling bawah sekalipun. Pengelola pendidikan harus memiliki satu tekad yang sama untuk memberikan layanan yang terbaik kepada siapa saja, baik melalui sandi-sandi ucapan maupun tindakan (Raden, 2017).

Pendapat di atas dikuatkan dengan hasil kajian yang mengatakan bahwa implementasi layanan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik apabila seorang manajer mampu memberikan layanan kepada pelanggan internal maupun pelanggan eksternal dan manajer bisa memberikan ketauladanan dalam memberikan layanan dengan menerapkan falsafah perilaku penjual kepada seluruh individu yang terlibat pengelolaan lembaga pendidikan Islam, mulai dari manajer puncak, manajer madya, manajer terendah, hingga staf-staf paling bawah sekalipun. Mereka harus memiliki satu tekad yang sama untuk memberikan layanan yang terbaik kepada siapa saja, baik melalui sandi-sandi ucapan maupun tindakan. Oleh karena itu layanan merupakan suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain (Khairul, 2017).

Ada 5 faktor dominan atau penentu kualitas jasa yaitu:

1. Keandalan (*reliability*), yaitu kemampuan untuk memberikan jasa sesuai dengan yang dijanjikan terpercaya dan akurat, konsisten dan kesesuaian pelayanan”. Penyajian jasa dapat dikatakan handal apabila memenuhi kriteria sebagai berikut: a) Memberikan layanan sesuai saji; b) Ketergantungan dalam menangani masalah layanan pelanggan; c) Melakukan layanan pada saat pertama.; dan d) Menyediakan layanan pada waktu yang dijanjikan; dan e) Mempertahankan rekor bebas cacat.
2. Daya tanggap (*responsiveness*), yaitu kemauan dari karyawan dan pengusaha untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat serta mendengar dan mengatasi keluhan atau complaint yang diajukan konsumen. Daya tanggap (*responsiveness*) yang di dalamnya terdapat kemauan untuk membantu dan memberikan layanan cepat dan tepat kepada siswa dengan penyampaian informasi yang jelas.
3. Kepastian (*assurance*), yaitu berupa kemampuan karyawan untuk menimbulkan keyakinan dan kepercayaan terhadap janji yang telah dikemukakan kepada konsumen. Jaminan (*assurance*) yang mencakup pengetahuan, kompetensi, kesopanan, respek terhadap siswa, staf yang dapat dipercaya, bebas dari bahaya, dan nama baik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pada lembaga pendidikan tersebut.
4. Empati (*emphaty*), yaitu kesediaan karyawan dan pengusaha untuk lebih peduli memberikan perhatian secara pribadi kepada langganan. Misalnya karyawan atau pengusaha harus mencoba menempatkan diri sebagai pelanggan. Jika pelanggan mengeluh maka harus dicari solusi untuk mencapai persetujuan yang harmonis dengan menunjukkan rasa peduli yang tulus. Empati (*emphaty*) meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi dan memahami kebutuhan siswa.

5. Berwujud (*tangible*), yaitu berupa penampilan fasilitas fisik, peralatan, dan berbagai materi komunikasi.

Oleh karena itu, semakin baik layanan pendidikan maka akan semakin tinggi keberhasilan efektivitas pengelolaan madrasah. Sebaliknya, semakin buruk layanan pendidikan semakin rendah keberhasilan efektivitas pengelolaan madrasah. Karena itu diduga layanan pendidikan berpengaruh langsung positif terhadap keberhasilan peningkatan efektivitas pengelolaan madrasah.

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Pengelolaan Madrasah

Mengungkap gambaran variabel manajemen konflik secara keseluruhan dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan:

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Manajemen Konflik

Skor	X	F	FX	Rtaa-rata
52-61	56.5	7	395.5	14421,5:175= 77,95
62-71	65.5	35	2292.5	
72-81	74.5	58	4321	
82-91	83.5	50	4175	
92-100	92.5	35	3237.5	
Jumlah		175	14421.5	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel manajemen konflik di atas, diperoleh skor rata-rata 77,95 yang berarti variabel manajemen konflik tergolong cukup baik, karena terletak di antara skor 72-81 (cukup sekali). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 72-81 mendapat point 4321, artinya variabel manajemen konflik adalah cukup sekali. Adapun tingkat kategori variabel manajemen konflik, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4

Tingkat Kategori Manajemen Konflik

Rentang Skor	X	Kategori Skor	Frekuensi	
			N	%
52-61	56.5	Kurang	7	3,78%
62-71	65.5	Cukup	35	18,92%

72-81	74.5	Cukup Sekali	58	31,35%
82-91	83.5	Baik	50	27,02%
92-100	92.5	Sangat Baik	35	18,92%
Jumlah			175	100%

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa dari 175 guru sebagai sampel, 35 guru atau 18,92% menyatakan pada kategori baik sekali, 50 guru atau 27,02% menyatakan pada kategori baik, 58 guru atau 31,35% menyatakan pada kategori cukup sekali, 35 guru atau 18,92% menyatakan pada kategori cukup dan 7 guru atau 3,78% menyatakan pada kategori kurang. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori cukup sekali variabel manajemen konflik adalah kuat berada pada 58 guru atau 31,35%, dan kategori kurang variabel manajemen konflik adalah lemah berada pada 7 guru atau 3,78%. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel manajemen konflik termasuk kategori cukup sekali.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi bergantung pada cara individu-individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya. Munculnya berbagai konflik merupakan berbagai dinamika dan perkembangan organisasi, karena itu pimpinan atau kepala sekolah perlu memahami beberapa penyebab konflik yang dapat menimbulkan konflik. Dan mencermati konflik sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipisahkan dari persoalan organisasi. Tugas pimpinan adalah mengelola konflik agar dapat fungsional guna dimanfaatkan untuk meningkatkan performansi kerja. Semakin baik manajemen konflik semakin tinggi efektivitas pengelolaan madrasah. Sebaliknya semakin buruk manajemen konflik semakin rendah terhadap efektivitas pengelolaan madrasah. (Khairunsyah, 2005)

Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi bergantung pada cara individu-individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya. Munculnya berbagai konflik merupakan berbagai dinamika dan perkembangan organisasi, karena itu pimpinan atau kepala sekolah perlu memahami beberapa penyebab konflik yang dapat menimbulkan konflik. Dan mencermati konflik sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipisahkan dari persoalan organisasi.

“Tugas pimpinan adalah mengelola konflik agar dapat fungsional guna dimanfaatkan untuk meningkatkan performansi kerja”.

Konflik sering kali merupakan salah satu strategi para pemimpin untuk melakukan perubahan. Pemimpin menggunakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan konflik untuk menggerakkan perubahan. Akan tetapi, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik. Menurut kajian Nyoman dari hasil penelitiannya tentang manajemen konflik di sekolah yang ditelitinya menjelaskan bahwa konflik dapat dikelola dengan menggunakan strategi kolaborasi, strategi akomodasi, strategi kompromi, dan strategi forcing

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Pengelolaan Madrasah

Mengungkap gambaran variabel budaya organisasi secara keseluruhan dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan:

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Skor	X	F	FX	Rata-rata
52-61	56.5	6	339	13385,5:175 = 77,76
62-71	65.5	38	2489	
72-81	74.5	60	4470	
82-91	83.5	45	3757.5	
92-100	92.5	36	3330	
		175	14385.5	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel budaya organisasi di atas, diperoleh skor rata-rata 77,76 yang berarti variabel budaya organisasi tergolong cukup baik, karena terletak di antara skor 72-81 (cukup baik). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 72-81 mendapat point 4470, artinya variabel budaya organisasi adalah cukup baik. Adapun tingkat kategori variabel budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Tingkat Kategori Budaya Organisasi

Rentang Skor	Kategori Skor	F	Persentase
52-61	Kurang	6	3,24%
62-71	Cukup	38	20,54%
72-81	Cukup Sekali	60	32,43%
82-91	Baik	45	24,32%
92-100	Sangat Baik	36	19,46%
Jumlah		175	100%

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa dari 175 guru sebagai sampel, 36 guru atau 19,46% menyatakan pada kategori baik sekali, 45 guru atau 24,32% menyatakan pada kategori baik, 60 guru atau 32,43% menyatakan pada kategori cukup sekali, 38 guru atau 20,54% menyatakan pada kategori cukup dan 6 guru atau 3,74% guru yang menyatakan pada kategori kurang. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori cukup sekali variabel budaya organisasi adalah kuat berada pada 60 guru atau 32,43%, dan kategori kurang variabel budaya organisasi adalah lemah berada pada 6 guru atau 3,24%. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi termasuk kategori cukup sekali.

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan memandang organisasi mereka, tanggungjawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi. budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bisa jadi, dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (*organizational values*). (Isnaeni, 2016)

Nilai-nilai yang bersifat idealistik, karena merupakan elemen yang tidak tampak kepermukaan (*bidden*) dan hanya orang-orang organisasi saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan. Sebagai elemen yang tidak tampak dan bersifat idealistik sehingga merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*). Sedangkan elemen-elemen yang bersifat behavioral adalah elemen yang muncul ke permukaan dan tampak dalam perilaku sehari-hari para anggota organisasi. (Suryanti, 2003)

Oleh karena itu, bagi orang luar organisasi sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan. Dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan-kebiasaan lain yang mereka lakukan, sebagai bentuk praktek sehari-hari sebuah organisasi atau kebiasaan tersebut muncul dalam bentuk praktek-praktek manajemen, apakah sebuah organisasi berorientasi pada proses atau hasil, karyawan atau pekerjaan, lebih profesional, lebih terbuka atau tertutup, kontrol yang longgar atau kontrol yang ketat dan lebih normatif atau pragmatis. Elemen budaya organisasi yang bersifat artefak, adalah elemen yang paling luar, yang tampak dan berwujud antara lain: desain bangunan, teknologi, bahasa, upacara, logo, dan sebagainya.

Budaya organisasi salah satunya perusahaan banyak keuntungan bila organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang kuat yaitu:

1. Budaya perusahaan sangat menentukan etika kerja, caranya, perusahaan memberi hadiah kepada perusahaan yang tidak pernah terlambat sampai setahun penuh hari kerja. Dari budaya inilah, muncul sikap dan perilaku disiplin.
2. Budaya perusahaan memberi arah pengembangan bisnis. Adanya pengendalian atau evaluasi terhadap visi, misi, struktur maka budaya perusahaan mendukung kejelasan arah pengembangan bisnis.
3. Budaya perusahaan mampu mendukung produktivitas dan kreatifitas.
4. Budaya yang dinamis, kreatif memberi jaminan tumbuh kreatifitas pada semua level, maka pegawainya, akan bergerak maju dan tidak terjebak aktifitas rutin.

5. Budaya perusahaan mengembangkan kualitas barang dan jasa. Bila ada komitmen dan sistem nilai, maka gerak organisasi dalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.
6. Budaya perusahaan memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi. Jika karyawan memiliki sense of belonging terhadap perusahaan maka tanggung jawab moral akan terjamin. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanggung jawab bersama.
7. Budaya perusahaan akan terkait erat dalam perkembangan organisasi, yang terkait erat dengan program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi dan pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia. (Anam, 2016)

Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi semakin baik juga efektivitas pengelolaan madrasah. Sebaliknya semakin buruk budaya organisasi, semakin buruk juga efektivitas pengelolaan madrasah. Karena itu diduga budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas pengelolaan madrasah.

Pengaruh Layanan Pendidikan, Manajemen Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Pengelolaan Madrasah

Gambaran mengenai variabel efektivitas pengelolaan madrasah adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Efektivitas Pengelolaan Madrasah

Skor	X	F	FX	Rata-rata
52-61	56.5	2	113	
62-71	65.5	35	2292.5	
72-81	74.5	45	3352.5	14790.5:175
82-91	83.5	55	4592.5	= 80,0
92-100	92.5	48	4440	
Jumlah		175	14790.5	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel efektivitas pengelolaan madrasah, diperoleh skor rata-rata 80,0 yang berarti variabel efektivitas pengelolaan madrasah tergolong cukup, karena terletak di antara skor 72-81 (cukup). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 72-81 mendapat point 4592, artinya variabel efektivitas pengelolaan madrasah adalah cukup. Adapun tingkat kategorinya sebagai berikut:

Tabel 8
Tingkat Kategori Efektivitas Pengelolaan Madrasah

Rentang Skor	Kategori Skor	F	Persentase
52-61	Kurang	2	1,08%
62-71	Cukup	35	18,92%
72-81	Cukup Sekali	45	24,32%
82-91	Baik	55	29,72%
92-100	Sangat Baik	48	25,95%
Jumlah		175	100%

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, diketahui bahwa dari 175 guru sebagai sampel, 48 guru atau 25,95% menyatakan pada kategori sangat baik, 55 guru atau 29,72% menyatakan pada kategori baik, 45 guru atau 24,32% menyatakan pada kategori cukup sekali, 35 atau guru 18,92% menyatakan pada kategori cukup menyatakan dan 2 guru atau 1,08% guru yang menyatakan pada kategori kurang. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori sangat baik variabel efektivitas pengelolaan madrasah adalah kuat berada pada 55 guru atau 29,72%, dan kategori kurang variabel efektivitas pengelolaan madrasah adalah lemah berada pada 2 guru atau 1,08%. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel efektivitas pengelolaan madrasah adalah baik.

Implementasi layanan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik apabila seorang manajer mampu memberikan layanan kepada pelanggan internal maupun pelanggan eksternal dan manajer bisa memberikan ketauladanan dalam memberikan layanan dengan menerapkan falsafah perilaku

penjual kepada seluruh individu yang terlibat pengelolaan lembaga pendidikan Islam, mulai dari manajer puncak, manajer madya, manajer terendah, hingga staf-staf paling bawah sekalipun. Mereka harus memiliki satu tekad yang sama untuk memberikan layanan yang terbaik kepada siapa saja, baik melalui sandi-sandi ucapan maupun tindakan.

Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi bergantung pada cara individu-individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya. Munculnya berbagai konflik merupakan berbagai dinamika dan perkembangan organisasi, karena itu pimpinan atau kepala madrasah perlu memahami beberapa penyebab konflik yang dapat menimbulkan konflik. Dan mencermati konflik sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipisahkan dari persoalan organisasi. Tugas pimpinan adalah mengelola konflik agar dapat fungsional guna dimanfaatkan untuk meningkatkan performansi kerja.

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan memandang organisasi mereka, tanggungjawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Berarti efektivitas sebagai orientasi kerja menyoroti empat hal, yaitu: (1) sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang dapat digunakan sudah ditentukan dan dibatasi, (2) jumlah dan mutu barang atau jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan, (3) batas waktu untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut sudah ditetapkan, dan (4) tata cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah dirumuskan.

Efektivitas pengelolaan madrasah merupakan kunci sentral bagi keberlangsungan madrasah. Dengan begitu madrasah mampu bersaing di pasaran global, mampu menjanjikan dan menumbuhkan pandangan positif dalam masyarakat. Efektivitas ini, melihat

pendidikan dalam kerangka produktivitas, dinyatakan dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Fungsi produksi administrator: yaitu fungsi yang meninjau produktivitas sekolah dari segi keluasaan administratif. Seberapa besar dan baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru, kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan.
2. Fungsi produk psikolog: fungsi ini melihat produktivitas dari segi keluaran, perubahan perilaku yang terjadi pada peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar.
3. Fungsi produksi ekonomi: yaitu fungsi ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup harga pembiayaan layanan pendidikan yang diberikan dan diperoleh yang ditimbulkan oleh layanan tersebut. (Muhlis, 2016)

Semakin baik layanan pendidikan, manajemen konflik, dan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi keberhasilan efektivitas pengelolaan madrasah. Sebaliknya semakin buruk layanan pendidikan, manajemen konflik, budaya organisasi, semakin buruk juga efektivitas pengelolaan madrasah. Karena itu diduga layanan pendidikan, manajemen konflik, budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas pengelolaan madrasah

PENUTUP

Dari uraian-uraian dan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Berarti efektivitas sebagai orientasi kerja menyoroti empat hal, yaitu: (1) sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang dapat digunakan sudah ditentukan dan dibatasi, (2) jumlah dan mutu barang atau jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan, (3) batas waktu untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut sudah ditetapkan, dan (4) tata cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah dirumuskan.

Semakin baik layanan pendidikan, manajemen konflik, dan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi keberhasilan efektivitas pengelolaan madrasah. Sebaliknya semakin buruk layanan pendidikan, manajemen konflik, budaya organisasi, semakin buruk juga efektivitas pengelolaan

madrasah. Karena itu diduga layanan pendidikan, manajemen konflik, budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas pengelolaan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Siyioto & Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- Syahrum, S. &. 2012. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Medan: Cita pustaka Media.

Jurnal

- Anam, C. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar". *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1): 64-67.
- Anshori, A. H. 2016. "Pentingnya Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah". *Jurnal Tarbawi*, 2: 23–38.
- Cucu. 2016. "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kinerja Komite Sekolah Terhadap Efektivitas Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1): 40–48.
- Isnaeni. 2016. "Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat". *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6: 34-36.
- Khairul, A. 2017. "Mutu Layanan Akademik (Studi tentang Pengaruh Pemanfaatan Fasilitas Belajar dan Kinerja Staf Program Studi terhadap Mutu Layanan Akademik Program Studi di Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia)". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8: 78-79.
- Khairunyah, P. 2015. "Budaya Organisasi Kampus Madani Uin Suska". *Jurnal SUSKA*, 6: 13-14.
- Leonardo, B. 2014. "Manajemen Budaya Organisasi". *Jurnal Edukasi STIE Semarang, VOL 6, NO 3, Edisi Oktober 2014 (ISSN : 2252 – 7826)*, 6(3): 58–73.
- Mohamad, M. 2014. "Pengembangan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Berorientasi Pada Kinerja Sekolah Efektif (Studi Kepemimpinan Kepala SD No.02/VII Pasar Sarolangun Kabupaten Sarolangun)". *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16: 22-23.
- Muhlis, M. 2016. "Pengelolaan Ketatausahaan, Layanan Administrasi Akademik". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7: 16.
- Muhsin. 2015. "Pengaruh Komunikasi Intern Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dan Karyawan Smp Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang". *Jurnal Unnes*, 2: 122–141.

- Munajat, N. 2016. "*Kebijakan Manajemen Berbasis Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*". *Jurnal Pendidikan Dasar Islam Albidayah*, 8: 45-46.
- Raden, K. H. 2017. "*Pengukuran Pengaruh Kualitas Layanan Pendidikan Berbasis Eduqual Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan*". *Jurnal Positif*, 3(1): 25–34.
- Suryanti, E. W. 2013. "*Pengembangan budaya organisasi di sekolah*". *Likhitaprajna. Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771. Volume 19, Nomor 1, Hal 1-12, 19: 1–12.*