

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk generasi yang berkualitas, cerdas, dan berkarakter. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, dibutuhkan kerja sama yang baik antara sekolah/madrasah dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat. Salah satu bentuk keterlibatan masyarakat dalam dunia pendidikan adalah melalui komite sekolah, yang memiliki peran penting dalam mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pegawai di lembaga pendidikan.

Keberadaan komite sekolah ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pada pasal 56 ayat (3), yang menyebutkan bahwa komite sekolah berfungsi memberikan pertimbangan, dukungan, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan¹. Hal ini ditegaskan kembali dalam Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016², yang menjabarkan bahwa komite sekolah memiliki empat fungsi utama, yakni sebagai pemberi pertimbangan kebijakan, pendukung program, pengawas kegiatan sekolah, dan penyalur aspirasi masyarakat.

Komite sekolah memiliki peran sebagai pemberi pertimbangan dalam penyusunan kebijakan sekolah, pendukung dalam pelaksanaan program kerja, pengontrol terhadap akuntabilitas dan transparansi pengelolaan pendidikan, serta mediator antara sekolah dan masyarakat³. Dalam pelaksanaannya, partisipasi komite sekolah menjadi salah satu indikator

¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), H. 145.

² Ngalm Purwanto & Syaiful Bahri Djamarah, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), H. 192–193.

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Umum Komite Sekolah* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2002), H. 9–10.

penting dalam membangun tata kelola pendidikan yang partisipatif, transparan, dan bertanggung jawab. Kehadiran komite yang aktif dapat memberikan masukan dan kontrol sosial yang konstruktif terhadap berbagai kebijakan dan program yang dijalankan pihak sekolah.

Namun, pada kenyataannya, peran komite sekolah belum sepenuhnya optimal di banyak lembaga pendidikan. Tidak jarang, komite hanya berperan secara formalitas, tanpa terlibat secara nyata dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi program sekolah. Beberapa faktor penyebab rendahnya partisipasi komite sekolah antara lain kurangnya pemahaman tentang fungsi dan tanggung jawab mereka, keterbatasan komunikasi antara sekolah dan komite, serta rendahnya tingkat keterbukaan dan transparansi dalam manajemen sekolah.

Di sisi lain, sekolah atau madrasah yang mampu menjalin kemitraan kuat dengan komite sekolah cenderung memiliki keunggulan dalam hal pengawasan internal, dukungan pendanaan, dan pembangunan kepercayaan dari masyarakat⁴. Partisipasi komite sekolah yang baik dapat membantu mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif, demokratis, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan institusi⁵. Dalam dunia pendidikan, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi lembaga.

⁴ Suyanto & A. Djihad Hisyam, *Refleksi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2000), H. 153.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), H. 7–8.

Dalam lembaga pendidikan, pegawai meliputi tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf administrasi, operator, pustakawan, petugas kebersihan, dsb)⁶. Seluruh elemen ini saling bersinergi untuk menciptakan proses pembelajaran yang optimal dan layanan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik akan berdampak langsung terhadap kelancaran operasional madrasah, peningkatan kualitas layanan, serta kepuasan peserta didik dan orang tua.

Namun pada kenyataannya, masih banyak satuan pendidikan menghadapi tantangan dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan yang sering muncul di antaranya adalah kurangnya motivasi kerja, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompetensi, lemahnya sistem penilaian kinerja yang objektif, hingga minimnya penghargaan atas prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, munculnya konflik internal, serta menurunnya mutu layanan pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, aspek kepemimpinan dan manajerial juga sangat memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang tidak transparan, komunikasi yang tidak efektif, serta kurangnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif. Dalam konteks ini, penerapan manajemen berbasis transparansi dan partisipasi menjadi salah satu pendekatan penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Transparansi memberikan kepastian dan keadilan dalam sistem kerja, sedangkan partisipasi menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Di lingkungan madrasah, peran kepala madrasah dan dukungan dari pemangku kepentingan seperti komite sekolah juga berperan penting dalam membina dan mendorong kinerja pegawai⁷. Komite sekolah yang berfungsi secara aktif dalam mendukung pengelolaan

⁶ Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Masyarakat* (Bandung: Nusa Media, 2010), H. 116.

⁷ E. Mulyasa, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), H. 115–117.

madrasah, baik dalam aspek kebijakan, pengawasan, maupun pemberian masukan, dapat berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan etos kerja pegawai.

Dalam era tata kelola pendidikan modern, transparansi dan partisipasi menjadi prinsip fundamental dalam mewujudkan manajemen pendidikan yang akuntabel, demokratis, dan berorientasi pada peningkatan mutu⁸. Pendidikan yang baik tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari bagaimana proses manajemen di sekolah atau madrasah dijalankan secara terbuka, jujur, dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

Transparansi manajerial mengacu pada keterbukaan informasi dalam pengambilan keputusan, penyusunan program, penggunaan anggaran, serta pelaporan dan evaluasi kinerja lembaga. Dengan adanya transparansi, semua pihak – baik pendidik, tenaga kependidikan, komite sekolah, orang tua, maupun masyarakat – dapat memahami arah kebijakan dan ikut serta dalam proses pemantauan serta evaluasi. Transparansi menciptakan kepercayaan, menurunkan potensi konflik, dan meningkatkan kejelasan peran serta tanggung jawab dalam organisasi pendidikan⁹.

Sementara itu, partisipasi menekankan pentingnya keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengelolaan pendidikan¹⁰. Partisipasi tidak sebatas kehadiran dalam forum atau rapat, melainkan mencakup kontribusi nyata dalam pengambilan keputusan, perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, hingga evaluasi hasil. Dalam konteks sekolah atau madrasah, partisipasi menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan lembaga.

⁸ Darmaningtyas, Pendidikan Yang Memiskinkan: Kritik Atas Politik Pendidikan Nasional (Yogyakarta: Resist Book, 2004), H. 83–84

⁹ Arif Subekti Dan Rina Handayani, Manajemen Pendidikan: Prinsip, Strategi, Dan Implementasi (Bandung: Refika Aditama, 2021), H. 88–90

¹⁰ Dedi Supriadi, Manajemen Pendidikan Nasional (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2003), H. 132–133.

Sayangnya, Masih ditemukan praktik manajerial yang tertutup, tidak transparan dalam penggunaan dana, minim komunikasi internal, serta rendahnya pelibatan stakeholder dalam pengambilan keputusan¹¹. Akibatnya, terjadi ketidakharmonisan, rendahnya motivasi kerja pegawai, lemahnya pengawasan, dan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa dibutuhkan perubahan paradigma dalam manajemen pendidikan. Pendekatan berbasis transparansi manajerial dan partisipatif menjadi solusi yang relevan dan mendesak untuk diterapkan. Di lingkungan madrasah, seperti Madrasah Tsanawiyah Fatimiyyah Kota Bekasi. Penerapan pendekatan ini tidak hanya memperbaiki sistem manajemen, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai, membangun budaya kerja yang sehat, serta memperkuat sinergi antara sekolah dan masyarakat.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai efektivitas pendekatan transparansi dan partisipasi dalam konteks manajemen madrasah. Penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana pendekatan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, memperbaiki proses manajerial, dan menciptakan tata kelola pendidikan yang lebih terbuka, adil, dan profesional.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan berfokus pada strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi kepribadian guru melalui pendekatan partisipatif di MTs Fathimiyah Kota Bekasi. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

¹¹ Hasil Observasi Di Mts Fatimiyyah Kota Bekasi, Pada Tanggal 03 Juli 2025, Bertempat Di Kantor Mts Fatimiyyah

1. Menganalisis peran kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi kepribadian pegawai melalui pendekatan partisipatif.
2. Komite sekolah berperan penting dalam membina dan mendorong kinerja pegawai.
3. Program dan kebijakan sekolah yang diterapkan untuk memperkuat kepribadian pegawai, seperti Membantu Penyusunan Program, Mendukung Pelaksanaan Program dan Memonitor dan Mengevaluasi Program.
4. Dampak pendekatan partisipatif komite sekolah terhadap peningkatan kompetensi kepribadian pegawai, meliputi dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sekolah, pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu, pendekatan ini juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.
5. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan partisipasi komite sekolah dalam meningkatkan kinerja manajemen melalui pendekatan transparansi manajerial dan partisipasi di madrasah tsanawiyah fatimiyyah kota Bekasi.

Dengan demikian, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi komite sekolah agar berperan lebih aktif dan bagi kepala madrasah, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam mengoptimalkan manajemen kinerja pegawai, menggunakan metode berbasis partisipatif guna meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Fathimiyah Kota Bekasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk partisipasi komite sekolah dalam meningkatkan kinerja manajemen di Madrasah Tsanawiyah Fatimiyyah?
2. Bagaimana penerapan transparansi manajerial dalam pelibatan komite sekolah di Madrasah Tsanawiyah Fatimiyyah?
3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan partisipasi komite sekolah dalam meningkatkan kinerja manajemen pegawai madrasah?
4. Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan peran komite sekolah melalui pendekatan transparansi dan partisipasi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis partisipasi komite sekolah dalam mendukung kinerja manajemen pegawai di Madrasah Tsanawiyah Fatimiyyah.
2. Menganalisis transparansi manajerial diterapkan dalam hubungan antara pihak madrasah dan komite sekolah.
3. Mengidentifikasi berbagai kendala yang menghambat keterlibatan aktif komite sekolah.
4. Menganalisis upaya penguatan peran komite sekolah melalui pendekatan transparansi dan partisipatif.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya tentang keterlibatan komite sekolah dalam meningkatkan kinerja manajerial di madrasah.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Madrasah: Menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kerja sama dan keterbukaan dalam melibatkan komite sekolah dalam manajemen lembaga.
2. Bagi Komite Sekolah: Menjadi acuan untuk memahami ran strategis mereka dalam mendukung manajemen pendidikan madrasah secara aktif dan transparan.
3. Bagi Yayasan atau Lembaga Pengelola: Memberikan dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan dan pemberdayaan komite sekolah ke depan.