Penerapan Pembinaan Intensif dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tim Akreditasi di MTSn 2 Bener Meriah

Lasma Farida\*

MIN 13 Bener Meriah, Kementrian Agama Bener Meriah.

email: *lasmafarida78@gmail.com*

DOI: https://doi.org/10.47766/idarah.v5i1.1438

|  |  |
| --- | --- |
|  | ABSTRACT |
| Key Words:*Accreditation Management; Performance Improvement;**School Accreditation;*  | Intensive implementation of coaching to improve the performance of accreditation teams is the full responsibility of the leader of an institution or institution. Similarly, MTsN 2 Bener Meriah is one of the Islamic educational institutions. This study aims to find out how the intensive application of coaching in an effort to improve the performance of the accreditation team MTsN 2 Bener Meriah. This research is qualitative with descriptive survey techniques. Through interviews, observations, and documentation, the following research results are found: (a) the components of accreditation that become the assessment points in the form of curriculum of each educational program, number of educators, the condition of learners, coordination of the implementation of education, educational facilities and infrastructure, readiness of academic administration, staffing, and household finances, (2) the application of coaching one of them on the components of content standards and process standards, (3) based on the evaluation of activities in the know that not fully the management of MTsN 2 Bener Meriah committed in carrying out the task and not yet maksimanya conflict management so that there is doubt and lack of readiness in maintaining the 'A grade' that has been achieved. |
|  | ABSTRAK |
| Kata Kunci:*Akreditasi Sekolah; Peningkatan Kinerja; Manajemen Akreditasi* | Penerapan pembinaan secara intensif terhadap peningkatan kinerja tim akreditasi merupakan tanggung jawab penuh dari pemimpin suatu lembaga atau instansi. Begitu juga halnya dengan MTsN 2 Bener Meriah yang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pembinaan secara intensif dalam upaya meningkatkan kinerja tim akreditasi MTsN 2 Bener Meriah. Jenis penelitian ini kualitatif dengan teknik survei deskriptif. Melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan hasil penelitian sebagai berikut: (a) komponen-komponen akreditasi yang menjadi poind penilaian berupa kurikulum dari setiap program pendidikan, jumlah tenaga pendidik, keadaan peserta didik, koordinasi pelaksanaan pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, kesiapan administrasi akademik, kepegawaian, dan keuangan rumah tangga, (2) penerapan pembinaan salah satunya pada komponen standar isi dan standar proses, (3) berdasarkan evaluasi kegiatan di ketahui bahwa belum sepenuhnya pengurus MTsN 2 Bener Meriah berkomitmen dalam menjalankan tugas dan belum maksimanya manajemen konflik sehingga ada keraguan dan kurangnya kesiapan dalam mempertahankan ‘nilai A’ yang sudah pernah dicapai. |

# PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dan kinerja merupakan dua komponen terpenting dalam aktivitas sebuah lembaga atau organisasi, tidak terkecuali lembaga pendidikan (Jones & Walters, 2008). Madrasah Tsanawiah Negeri 2 Bener Meriah adalah sebuah lembaga pendidikan setingkat SLTP yang dinaungi oleh kementerian agama juga tidak terlepas dari sumber daya manusia dan kinerjanya.

Secara teknis organisasi, MTs berada dibawah naugan Kementerian Agama Republik Indonesia. MTsN 2 Bener Meriah dalam menjalankan peran dan tugasnya harus mampu melakukan penerapan pembinaan intensif terhadap kinerja madrasah agar visi dan misi madrasah dapat tercapai. Mutu pendidikannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat dan lingkungannya (Mutohar, 2013).

Sebagai upaya meningkatkan kinerja sangat diperlukan penerapan pembinaan secara intensif dalam upaya peningkatan kinerja tim akreditas di MTsN 2 Bener Meriah. Mengingat kegiatan akreditas adalah serangkaian penilaian yang sangat dibutuhkan oleh MTsN 2 Bener Meriah untuk mengetahui taraf capaian mutu dan kualitas madarasah. Akreditas menurut ensilopedi nasional adalah suatu bentuk pengakuan yang diberikan oleh pemerintah untuk suatu lembaga atau institusi. Secara filosofi kegiatan akreditas merupakan bentuk perhatian dan perlindungan pemerintah terhadap lembaga pendidikan.

Akreditasi madrasah adalah sebuah proses penilaian yang dilakukan secara komprehensif terhadap kelayakan dari program pendidikan yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk pengakuan dan peningkatan kelayakan dalam bentuk yang diterbitkan oleh Badan Akreditasi Nasional sekolah/madrasah, (Ruang Pendidikan,2020) (BAN-SM, 2020). Sedangkan akreditas menurut ensiklopedi nasional mempunyai pengertian sebagai suatu bentuk pengakuan yang diberikan oleh pemerintah untuk suatu lembaga atau institusi. Kegiatan akreditasi merupakan suatu upaya untuk menjamin dan mengendalikan kualitas pendidikan yang ada di Negara Republik Indonesia, dalam undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) (Redaksi, 2011) mewajibkan akreditasi bagi seluruh lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun lembaga pendidikan Islam. Madrasah merupakan bagian dari keseluruhan upaya penjaminan mutu pendidikan.

Madrasah tsanawiyah negeri 2 Bener Meriah, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam mendapatkan perhatian serius dalam usaha mempersiapkan masyarakat madani. Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk menanamkan semangat ketuhanan sebagai pandangan hidup universal. Bagi pemerintah terdapat tiga domain strategi dan kebijakan pendidikan untuk membangun sistem pendidikan efektif, yaitu pertahanan keamanan, angkatan kerja produktif, dan output social positif (Prasetyo, 2019)

Madrasah ini, merupakan sasaran akreditasi harus memenuhi persyaratan mutlak yang ditentukan oleh BAN-S/M agar dapat divisitasi, salah satunya adalah berdasarkan Data Isian Akreditasi (DIA) dalam Sispena-S/M yang telah telah dilengkapi oleh sekolah/madrasah sasaran.

Oleh karena itu komponen instrument akreditasi disusun berdasr pada delapan komponen akreditasi MTsN 2 Bener Meriah adalah; (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan.

Komponen-komponen akreditasi ini, harus terpenuhi dengan baik pada DIA yang berada dalam aplikasi Sispena (Sosialisasi Penngisian DIA di Sispena) maupun dibuktikan dengan bukti fisik dari delapan standar komponen akreditas tersebut (Among Madrasah) (BAN-SM, 2020). Untuk pencapaian tersebut kepala madrasah sebagaimana harus mampu melewati berbagai konflik yang terjadi dikarenakan pencapaian tujuan dari mendapatkan pengakuan terhadap taraf madrasah dari pemerintah sebagaimana diatur oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M).

Pengorganisasian MTsN 2 Bener Meriah merupakan salah satu dari pengelolaan manajemen konflik di madrasah. Konflik adalah akibat dari ketidaksepahaman dan ketidaksesuaian baik antar individu maupun kelompok dalam hal memenuhi tujuan yang berakibat terganggunya masing-masing individu atau kelompok tersebut. (Bashori, 2020)

Hasil observasi awal penelitian menunjukkan beberapa problematka yang terjadi adanya komponen-komponen akreditasi yang harus dipenuhi oleh MTsN 2 Bener Meriah. Selain itu terjadi fenomena berupa kemunduran dalam beberapa hal pasca madasah memperoleh akreditasi A. Disatu sisi beberapa program kegiatan unggulan dan beberapa sarana pendidikan sekarang ini mengalami kemunduran serta adanya perubahan sistem penilaian akreditasi. Aspek administrasi sekolah juga kurang dalam hal akuntabilitas, hal itu disebabkan kurang tertibnya sistem pengarsipan apabila melihat tuntutan sistem pelayanan prima dan publikasi secara *online*. Oleh karena itu untuk memenuhi komponen akreditasi dibutuhkan validitas data. Efektivitas data bergantung pada optimalisasi sarana teknologi (Ilham, Islami, Abdurrahman, & Suryadi, 2021).

Selain itu Sering terjadinya konflik ketika pimpinan madrasah melakukan ketegasan/menagih kepada kepada wakil kepala madrasah dan guru tentang dokumen yang masuk dalam penilaian akreditasi. Sering terjadi lembur kerja ketika ada assesmen madrasah atau penilaian akreditasi madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui komponen-komponen akreditasi, penerapan pembinaan secara intensif dalam upaya meningkatkan kinerja tim akreditasi, dan dapat mengetahui kendala yang dihadapi dalam upaya penerapan pembinaan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan riset. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja tim akreditas di MTsN 2 Bener Meriah yang sedang berbenah mempertahankan capaian nilai akreditasi ‘A’ dalam rangka menghadapi sasaran akreditasi tahun 2021.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kualitatif dengan teknik survei deskriptif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Objek penelitian adalah manajemen kinerja tim akreditasi MTsN 2 Bener Meriah. Dasar penentuan objek penelitian berdasarkan realita di lapangan bahwa nilai akreditasi MTsN 2 Bener Meriah sangat memuaskan, yaitu A. Sementara pada tahun 2021, MTsN 2 Bener Meriah termasuk ke dalam salah satu madrasah yang menjadi sasaran akreditasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka MTsN 2 Bener Meriah dipilih sebagai lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data yang berdasarkan dengan hasil penelitian lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap kepala madrasah, wakil kepala madrasah, kepala laboratorium, dan kepala perpustakaan MTsN 2 Bener Meriah. Data ini berupa data primer. Sedangkan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan menyangkut akreditasi, hasil penelitian dan hasil pengamatan. dilakukan indentifikasi terhadap data dan informasi yang terkait dengan tiga pertanyaan sebagaimana diuraikan pada rumusan masalah. Selanjutnya, analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode trigulasi (trigulation method) yaitu mengaitkan keterkaitan atau menghubungkan antara berbagai sumber data yang ada dengan isu-isu permasalahan dari kajian atau penelitian ini. Lokasi penelitian di MTsN 2 Bener Meriah yang berlokasi di Jalan Jamaluddin Desa Jongok Raya Kecamatan Bandar.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

MTsN 2 memiliki Visi, yaitu: mewujudkan siswa yang berilmu, cerdas, terampil, bertaqwa, mandiri, dan bertanggung jawab. Dengan misi madrasah (1) Membentuk generasi yang mencintai ilmu pengetahuan serta melahirkan yang bermutu. (2) Mewujudkan sistem pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. (3) Membentuk manusia yang mempunyai memiliki, bertanggung jawab terhadap bangsa, agama dan tanah air. (4) Mempersiapkan generasi yang siap menghadapi era globalisasi dan teknologi. (5) Mewujudkan generasi yang berempati kepada sesame dan lingkungan. (6) Membentuk gnerasi yang berakhlakul karimah (7) Intrernalisasi dan korelasi nilai-nilai Islam dalam setiap mata pelajaran dan sikap serta perilaku sehari-hari. (8) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan proposionalisme tenaga kependidikan seiring dengan perkembangan global.

MTsN 2 Bener Meriah memiliki tujuan sebagaimana tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan anak bangsa, berupa: (1) Terlaksananya tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing-masing komponen Madrasah (Kepala madrasah, guru, staf, dan peserta didik). (2) Terlaksananya pengembangan kurikulum, antara lain: mengembangkan RPP untuk kelas VII, VIII, dan IX pada semua mata pelajaran. Mengembangkan sistem penilaian berbasis kompetensi. (3) Madrasah mencapai standar isi (kurikulum) dan standar proses. (4) Terlaksananya tata tertib dan segala ketentuan yang mengatur operasional madrasah. (5) Prestasi siswa setiap tahunnya mengalami peningkatan minimal 2,0%. (6) Pembinaan yang merata pada setiap pelajaran secara untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. (7) Memiliki kelompok peduli lingkungan madrasah sebagai madrasah yang asri, bersih, elok, rapi, aman, tekun, dan unggul dibandingkan dengan madrasah-madrasah yang ada di Kabupaten Bener Meriah.

Sasaran capaian dengan sistem penilaian dilakukan secara objektif dengan memperhatikan aspek-aspek penilaian yang berdasarkan kurikulum, yaitu: penilaian kognitif, afektif, dan psikomotor dengan pembelajaran tuntas. Jumlah kenaikan kelas/lulusan akan mencapai rata-rata 98-100% setiap akhir tahun ajaran. Melahirkan tim Kompetensi sains madrasah (KSM) yang dibina oleh guru yang berkompetensi pada bidangnya masing-masing.

MTsN 2 Bener Meriah memiliki sepuluh ruang belajar dengan komponen pengorganisasian terdiri dari penanggung jawab yaitu kepala madrasah yang diperbantu oleh empat wakil kepala madrasah; bidang kurikulum, sarana-prasarana, humas, dan kesiswaan. Laboratorium IPA dan laboratorium computer dikelola oleh masing-masing kepala Laboratorium. Begitu juga halnya dengan perpustakaan madrasah.

Penerapan pembinaan intensif dalam upaya peningkatan kinerja tim akreditas di MTsN 2 Bener Meriah. Mekanisme dan alur kerja sistem akreditasi madrasah tahun 2020 adalah secara kongkret mekanisme madrasah yang baru terdapat tiga bagian besar yang sangat penting dan dibutuhkan persiapan dan perencanaan yang matang, yakni: (1) Database madrasah terakreditasi, (2) proses monitoring (dashboard) proses ini dilakukan secara otomatis (machine generated) dan tidak melibatkan asesor untuk mencegah konflik kepentingan, (3) proses akreditasi, apabila madrasah sudah masuk sebagai sasaran akreditasi. Maka dari itu, MTsN 2 Bener Meriah masih punya waktu untuk mengejar segala sesuatu yang diperlu dipersiapkan dalam menyambut tahun 2021 yang sudah di depan mata sebagai salah satu madrasah yang menjadi sasaran akreditasi madrasah di lingkungan Kementerian Agama (Kemenag) Bener Meriah.

**Konsepsi Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, persepsi pada diri seseorang (Hamzah B,Uno dan Nina Lamatenggo, 2012:59). Dalam hal ini dilanjutkan oleh Suprihanto (2012:62), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan dua pendapat ini disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang juga dipengaruhi oleh unsur motivasi, kemampuan pada diri pegawai di MTsN 2 Bener Meriah.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan konstribusi kepada organisasi (Liket & Maas, 2015). Setiap pekerjaan memiliki dimensi kerja yang mengindentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. MTsN 2 Bener Meriah sebagai lembaga pendidikan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawainya optimal dan tujuan dari lembaga ini dapat tercapai.

**Strategi Peningkatan Kinerja**

Semua penyelenggara pendidikan baik pada tingkat kebijakan, manajemen sampai kepada pelaksana (guru) merujuk kepada tujuan pendidikan nasional pasal 3 Undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.

Sebagai lembaga pendidikan sudah barang tentu menjadi alasan bahwa pegawai MTsN 2 Bener Meriah harus mampu untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan tujuan pendidikan nasional. Maka untuk itu diperlukan strategi peningkatan kinerja pegawai MTsN 2 Bener Meriah yang dapat merangsang pegawainya agar bisa lebih eksis dalam meningkatkan kinerja. Hubungan peningkatan kinerja dengan motivasi dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian Safitri, Gopinathan, dan Beersma. (De Dreu & Beersma, 2005) (Prasetyo & Anwar, 2021)(Deng & Gopinathan, 2016) (Safitri, Prasetyo, & Zulkhairi, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai MTsN 2 Bener Meriah dapat diindentifikasi berbagai macam strategi peningkatan kinerja. Strategi peningkatan kinerja yang diindentifikasi adalah disiplin, pengembangan kepropesian berkelanjutan (PKB), dan sanksi. Ketiga strategi ini ini dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Disiplin merupakan peranan terpenting dalam pelaksanaan kerja pegawai (Tanjung, 2017). Disiplin adalah kesanggupan pegawai negeri sipil dan tenaga honorer di MTsN 2 Bener Meriah untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan. Ketika dilanggar dijatuhi dengan hukuman disiplin sebagai hukuman (*punishment)* atau sanksi (Habibi et al., 2018).

Sanksi adalah tindakan hukum yang diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan atau tata tertib yang berlaku di MTsN 2 Bener Meriah. Berdasarkan hasil wawancara dengan nara sumber diketahui bahwa adanya pemberian *reward* bagi pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian sanksi agar disiplin tenaga pendidik, pendidik, dan peserta didik meningkat (Habibi et al., 2018).

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh guru sesuai kebutuhan, bertahap, berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan profesionalnya. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Aparatur Negara Pendayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009 dan motivasi.

I**ndikator Peningkatan Kinerja**

Untuk mengukur kinerja pegawai MTsN 2 Bener Meriah dapat dilakukan melalui indikator yang dilihat dari pengalaman, kentrampilan. Pengalaman membuat pekerjaan terasa lebih mudah dilakukan. Hal ini senada dengan hasil wawancara dari salah satu guru yang memiliki pengalaman mengajar yang paling lama serta menduduki jabatan strategis. Informan ini menyampaikan bahwa untuk bisa menduduki jabatan tertentu harus melalui tahapan salah satunya adalah pengalaman yang dapat diukur dari masa kerja sekurang-kurangnya 10 tahun, golongan atau pangkat, dan memiliki ijazah yang relevans atau sertifikat yang mendukung.

Keterampilan atau pengetahuan sebagai proses komunikasi untuk mengubah perilaku menjadi cakap, cepat, dan tepat melalui pembelajaran terampil dalam segala tugas yang diberikan. Seperti keterampilan mengajar, mengevaluasi, dan mengelola nilai peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap seorang informan menyatakan bahwa sebagai lembaga pendidikan MTsN 2 Bener Meriah sangat menekankan kepada peningkatan kompetensi SDM baik pada tenaga pendidik maupun pada pendidik.

Motivasi adalah faktor pendorong psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah pencapaian tujuan, untuk hal ini diperlukan evaluasi. Berdasarkan wawancara dengan informan diketahui bahwa kinerja kerja sangat dipengaruhi oleh pendorong psikologis yang dimiliki oleh seorang pendidik atau tenaga kepandidikan.

**Model Peningkatan Kinerja**

Peningkatan kinerja MTsN 2 Bener Meriah dapat dilakukan dengan adanya perencanaan yang matang agar tujuan dapat tercapai. Pencapaian tujuan untuk peningkatan kinerja memerlukan sebuah model. Berdasarkan wawancara dengan salah satu informan diketahui bahwa MTsN 2 Bener Meriah memiliki model peningkatan kinerja melalui model penerapan pendisiplinan kepada seluruh komponen yang ada di madrasah ini. Model ini mendorong terciptanya pendisiplinan terhadap pendidik, tenaga pendidik, dan peserta didik. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan, pengembangan PKB bagi guru

**Efektifitas kinerja akreditasi MTsN 2 Bener Meriah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di MTsN 2 diperoleh hasil temuan dalam menjawab fokus pertama penelitian.  *Pertama*, Komponen akreditas di MTsN 2 Bener Meriah: Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Kelulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan. *Kedua* Perencanaan terhadap peningkatan nilai akreditas sebagai peningkatan mutu dan kualitas di MTsN 2, yaitu: menyusun perencanaan di awal tahun pelajaran pada saat rapat perencanaan program tahunan dan program semester. *Ketiga*: rapat awal tahun diikuti oleh semuya keluarga besar MTsN 2 Bener Meriah, stakeholder, dan komite. *Keempat*: Komponen akreditas masing-masing di tangani oleh para waka dan pengurus MTsN 2 lainnya yang sesuai dengan tupoksi-nya. Seperti standar isi dan standar kelulusan ditangani oleh wakil kurikulum, Sarana prasarana oleh waka. Sarana, dan pengelolaan ditangani oleh bendahara rutin dan bendahara harian.

Bentuk pelaksanaan penerapan pembinaan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah adalah: kedisiplinan, PKB, dan sanksi yang diterapkan pada strategi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga pendidik. Indikator peningkatan kinerja fokus kepada pengalaman, kentrampilan, dan motivasi. Strategi dan indikator peningkatan kinerja diterapkan pada semua komponen akreditasi; standar isi, standar proses, standar kelulusan dengan adanya kegiatan MGMP untuk seluruh bidang studi, pelatihan dan diklat bagi guru dan pegawai. Semua kegiatan teragenda dan diarsip dan terdokumen dengan rapi serta dilakukan evaluasi kegiatan.

Begitu juga pada bidang kesiswaan dengan agenda penerimaan siswa baru dan mutase siswa, kegiatan dilakukan secara perencanaan yang matang. Tentang sarana dan pendanaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetap dari kementerian agama (Kementrian Agama Republik Indonesia, 2020).

Pelaksanaan penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah dilaksanakan: setiap hari dengan melakukan evaluasi kegiatan sebulan sekali. Ketika ada hal yang membutuhkan penangganan secara serius maka akan dilakukan tindak lanjut dan membuat program tindak lanjut terhadap salah satu komponen akreditasi. *Ketiga*, Hasil penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah adalah: sudah tertibnya ADM guru dan pegawai, timbulnya disiplin dan rasa tanggung jawab penuh dari guru dan pegawai MTsN 2 Bener Meriah.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah dilaksanakan: adanya perubahan sistem akreditasi lama ke baru berbasis *compliance* menjadi berbasis performa sehingga belum sepenuhnya pengurus MTsN 2 Bener Meriah berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dalam jangka waktu panjang dengan membuat laporan kerja dipersiapkan sekalian untuk akreditasi dan bertekat untuk mempertahankan nilai A yang pernah diraih. Peran serta masyarakat yang dijalankan/difasilitasi oleh bidang Humas berjalan belum sempurna karena masih ada wali yang mengabaikan undangan rapat kemajuan belajar anaknya, pengambilan fail dokumen guru belum dilakukan secara tertib oleh dewan guru yang bersangkutan. Untuk mengatasi kendala tersebut didapat jawaban sebagai berikut: adanya melakukan pengawasan dan pembinaan secara menyeluruh dan lebih intensif lagi kepada guru/tim akreditasi MTsN 2 Bener Meriah yang belum mempersiapkan laporan yang diminta sebagaimana tertera pada komponen akreditasi, memberi apresiasi terhadap guru/tim akreditasi MTsN 2 Bener Meriah yang sudah memiliki kinerja yang baik/ berprestasi.

Berdasarkan hasil temuan pada analisa jawaban wawancara dan observasi di MTsN 2 Bener Meriah maka diperoleh data sebagai berikut:

**Komponen-komponen Akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah**

1. Komponen akriditas di MTsN 2 Bener Meriah: Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Kelulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan.
2. Bentuk pelaksanaan penerapan pembinaan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah adalah: pada strategi dan indikator peningkatan kinerja pendidik dan tenaga pendidikan yang dalam pelaksanaannya diterapakan dalam; bidang standar isi, standar proses, standar kelulusan dengan adanya kegiatan MGMP untuk seluruh bidang studi, pelatihan dan diklat bagi guru dan pegawai. Semua kegiatan teragenda dan diarsip dan terdokumen dengan rapi serta dilakukan evaluasi kegiatan. Begitu juga pada bidang kesiswaan dengan agenda penerimaan siswa baru dan mutasi siswa, kegiatan dilakukan secara perencanaan yang matang. Tentang sarana dan pendanaan dilakukan sesuai dengan prosedur sebagaimana ketentuan dari kementerian agama.
3. Pelaksanaan penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah dilaksanakan: setiap hari dengan melakukan evaluasi kegiatan sebulan sekali. Ketika ada hal yang membutuhkan penangganan secara serius maka akan dilakukan tindak lanjut dan membuat program tindak lanjut terhadap salah satu komponen akreditasi.
4. Hasil penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah adalah: sudah tertibnya ADM guru dan pegawai, timbulnya disiplin dan rasa tanggung jawab dari guru/pegawai MTsN 2 Bener Meriah.

**Penerapan pembinaan secara intensif dalam upaya meningkatkan kinerja tim akreditasi MTsN 2 Bener Meriah.**

Bentuk pelaksanaan penerapan pembinaan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah adalah: bidang standar isi, standar proses, standar kelulusan dengan adanya kegiatan MGMP untuk seluruh bidang studi, pelatihan dan diklat bagi guru dan pegawai. Semua kegiatan teragenda dan diarsip dan terdokumen dengan rapi serta dilakukan evaluasi kegiatan. Begitu juga pada bidang kesiswaan dengan agenda penerimaan siswa baru dan mutasi siswa, kegiatan dilakukan secara perencanaan yang matang. Tentang sarana dan pendanaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dari kementerian agama.

Pelaksanaan penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah dilaksanakan: setiap hari dengan melakukan evaluasi kegiatan sebulan sekali. Ketika ada hal yang membutuhkan penangganan secara serius maka akan dilakukan tindak lanjut dan membuat program tindak lanjut terhadap salah satu komponen akreditasi itu. Hasil penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah adalah: sudah tertibnya ADM guru dan pegawai, timbulnya disiplin dan rasa tanggung jawab penuh dari guru dan pegawai MTsN 2 Bener Meriah.

**Kendala yang dihadapi dalam penerapan pembinaan secara intensif dalam upaya meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah,**

Kendala yang dihadapi dalam Pelaksanaan penerapan secara intensif dalam meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah dilaksanakan: perubahan sistem rancangan akreditasi dari compliance menjadi paradigma berbasis performa, dengan demikian belum sepenuhnya pengurus MTsN 2 Bener Meriah berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dalam jangka waktu panjang dengan membuat laporan kerja dipersiapkan sekalian untuk akreditasi dan bertekat untuk mempertahankan nilai A yang pernah diraih. Peran serta masyarakat yang dijalankan/difasilitasi oleh Humas masih berjalan belum sempurna karena masih ada wali yang mengabaikan undangan rapat kemajuan belajar anaknya, Pengambilan file dokumen guru belum dilakukan secara tertib oleh dewan guru yang bersangkutan

Untuk mengatasi kendala tersebut didapat jawaban sebagai berikut: Melakukan pengawasan dan pembinaan secara menyeluruh dan lebih intensif lagi kepada guru/tim akreditasi MTsn 2 Bener Meriah yang belum mempersiapkan laporan yang diminta sebagaimana tertera pada komponen akreditasi, Memberi apresiasi terhadap guru/tim akreditasi MTsN 2 Bener Meriah yang sudah memiliki kinerja yang baik dan berprestasi.

# KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan pembinaan secara intensif terhadap peningkatan kinerja tim akreditasi merupakan tanggung jawab penuh dari pemimpin suatu lembaga atau instansi. Pelaksanaannya membutuhkan manajemen peningkatan kinerja pendidik, tenaga pendidik, dan peserta didik. Secara manajemen pada tahapan perencanaan, dan pengorganisasian sudah tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah sudah terlaksana dengan cukup baik, tetapi pada tahapan pelaksanaannya belum optimal. Bukti fisik terlihat pada strategi dan indikator peningkatan kinerja tim akreditasi sudah berjalan, namun pada pelaksanaan mengalami kendala hal terbukti pada kurang maksimalnya pengelolaan dokumentasi dan pengarsipan data pelaksanaan kegiatan penerapan pembinaan secara intensif terhadap tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penerapan secara intensif untuk meningkatkan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah dikarenakan belum sepenuhnya pengurus madrasah berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dan juga belum maksimalnya mengelola manajemen konflik sehingga ada keraguan dan kurang kesiapan dalam mempertahankan ‘nilai A’ yang sudah pernah dicapai. Maka untuk itu masih ada waktu setahun lagi sebelum masuk ke masa penilaian, kepala madrasah melakukan kebijakan dengan penerapan pembinaan secara intensif sebagai upaya peningkatan kinerja tim akreditasi di MTsN 2 Bener Meriah.

# DAFTAR PUSTAKA

BAN-SM. (2020). *Draf Instrumen Akreditasi SMP/MTs 2020*. Jakarta.

Bashori, & Anggung Manumanoso Prasetyo, M. (2020). Resolusi Manajemen Konflik (Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam). *Jurnal Ilmu Pendidikan PKN & Sosial Budaya*, *4*(2), 337–349. https://doi.org/10.31597/cc.v4i2.318

De Dreu, C. K. W., & Beersma, B. (2005). Conflict in Organizations: Beyond Effectiveness and Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *14*(2), 105–117.

Deng, Z., & Gopinathan, S. (2016). PISA and High-Performing Education Systems: Explaining Singapore’s Education Success. *Comparative Education*, *52*(4), 449–472. https://doi.org/10.1080/03050068.2016.1219535

Habibi, A., Mukminin, A., Najwan, J., Haswindy, S., Marzulina, L., Sirozi, M., … Sofwan, M. (2018). Investigating EFL Classroom Management in Pesantren: A Case Study. *The Qualitative Report*. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3117

Ilham, M., Islami, N., Abdurrahman, F., & Suryadi, S. (2021). E-aedes Framework based on Geographical Information System: Stakeholder Perceptions. *Journal of Multidisciplinary Academic*, *4*(6), 453–456.

Jones, J. J., & Walters, D. L. (2008). *Human Resource Management in Education, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q-Media.

Kementrian Agama Republik Indonesia. (2020). Pangkalan Data Pondok Pesantren. Retrieved from Ditpontren website: https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp

Liket, K. C., & Maas, K. (2015). Nonprofit Organizational Effectiveness. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *44*(2), 268–296. https://doi.org/10.1177/0899764013510064

Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Prasetyo, M. A. M. (2019). Sistem Pasar Output Pendidikan Islam. *At-Ta’dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, *10*(2), 136–153.

Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, *5*(1), 25. https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042

Redaksi, T. (2011). Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). *Sinar Grafika: Jakarta*.

Safitri, N., Prasetyo, M. A. M., & Zulkhairi, Z. (2019). Strategi Peningkatan Layanan Akademik Berbasis Kinerja Karyawan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, *3*(2), 84–101. https://doi.org/10.47766/idarah.v3i2.566

Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1).