

## STRATEGI BENCHMARKING DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH

Said al Kamil\*, Fita Putridiyanti

Universitas Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo, Jawa Timur

---

### Article History:

Received: May, 2020

Accepted: July 2020

Published: August 2020

---

### Keywords:

Strategi, Benchmarking,  
Kualitas Sumber Daya  
Manusia, Madrasah

---

### \*Correspondence

Address:

saidalkamilmilda@gmail.com

### Abstract :

*This paper intends to analyze the principal's benchmarking strategy in improving the quality of human resources at SMA Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo in an institution, namely to develop competitiveness. The method used is a qualitative approach through case studies so that it can encourage the quality of good institutional resources. This research provides strategic implications for benchmarking institutions in order to meet the complexities of the demands of the community in Islamic boarding schools to equalize those of high schools outside the pesantren. Even higher quality. As for the efforts made by Nurul Jadid Senior High School in improving the quality of human resources by increasing foreign language skills, Class Acceleration Provide motivation to every school member to continue to improve their performance to match the expectations of all parties. So that the quality of human resources in an institution can be created.*

### Abstrak :

*Tulisan ini bermaksud untuk menganalisis tentang strategi benchmarking kepala sekolah SMA Nurul Jadid, Paiton-Probolinggo untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pengembangan daya saing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini memberikan implikasi strategis benchmarking lembaga dalam rangka memenuhi kompleksitas tuntutan masyarakat yang berada di pondok pesantren untuk menyelaraskan dengan SMA yang berada di luar pesantren, bahkan lebih berkualitas. Adapun upaya yang dilakukan oleh Sekolah Menengah Atas Nurul Jadid dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan kemampuan berbahasa asing, akselerasi kelas, memberikan motivasi kepada setiap warga sekolah untuk terus meningkatkan kinerjanya agar sesuai dengan harapan semua pihak. Sehingga hal ini diharapkan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas di suatu lembaga.*

## PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses kegiatan dalam suatu organisasi yang harus dilakukan dalam rangka menyiapkan dan mengelola aset-aset yang berupa materi, sumber daya manusia, metode, dan lainnya melalui fungsi (Zamroni, 2017). Selain itu sistem-sistem dan komponen-komponen yang harus ada untuk mencapai cita-cita yang diharapkan pun tidak bisa ditinggalkan seperti kurikulum, manajemen, SDM, budaya organisasi, dan sebagainya. Yang mana kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari setiap lembaga organisasi. Hal ini dapat dilihat kepada seorang pemimpin yang telah menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik maka organisasi tersebut akan menjadi baik pula.

Aplikasi atau inti dari manajemen sangat mempengaruhi proses setiap individu dan kelompok untuk menata dan mencapai tujuan dan pengaruh kekuasaan untuk mengarahkan orang lain kepada suatu pandangan/keinginan.

Penelitian terdahulu Untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang unggul pada lembaga pendidikan, maka diperlukan strategi benchmarking sebagai langkah untuk memperoleh dan mendapatkan gambaran tentang kondisi kinerja SDM yang ada, sehingga dapat mengadopsi best practice untuk meraih sasaran yang diinginkan.

Banyak penelitian tentang benchmarking yang dilakukan oleh para peneliti, diantaranya; Eke Wince yang menyatakan Benchmarking sumber daya manusia yang dilakukan pada saat ini cenderung berkategori eksternal dan fungsional, untuk mencapai total quality sebuah sumber daya organisasi harus melakukan organisasi yang maksimal profesional, dan proporsional (Wince, 2018). Dira Nadira menyatakan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah menghasilkan pola kepemimpinan dengan guru menguasai IT, menguasai bahasa Inggris, serta mampu menggunakan proyektor (infokus) dalam KBM, dan memasang hasil karya anak di dinding (Nadira, 2017). Juga Penelitian yang berhubungan dengan Benchmarking merupakan aktivitas yang dilakukan secara *continue* guna memperoleh manfaat terbaik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya (Wardani, 2019). Hal yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan melalui peran kepemimpinan yang mengarah pada; *human resource planning, recruitperformance appraisal, kebijakan kompensasi, motivasi kerja, peningkatan kualitas pengajaran dan pengembangan sumber daya manusia* (Yani, 2017; Fauzi, 2018).

Rahmadiyah Siregar Penilaian Pemangku Kepentingan Terhadap Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik Profesional yang menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang profesional dilakukan dengan penerapan kinerja guru yang profesional, predikat dan tunjangan profesi (Rahmadiyah Siregar, 2018). Sumarto1 & Emmi Kholilah yang menyatakan Benchmarking Madrasah Membangun Tatanan Dan Budaya Mutu bahwasanya monitoring, komitmen aktif, kompetensi informasi, evaluasi dapat mewujudkan kemajuan pelaksanaan rencana standart (Sumarto, 2019). Muhammad Mu'tasimbillah menyatakan Benchmarking Dalam Islam (Ikhtiar Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan) dengan hasil penerapan pengawasan kepada bawahan, teladan

pemimpin dan evaluasi lembaga dapat meningkatkan mutu pendidikan (Dakir & Elbadiansyah, 2011; Mu'tasimillah, 2020).

Dalam kegiatan benchmarking ini, peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah besar (Nurmiyati, 2019). Bahwasanya kepemimpinan merupakan kekuasaan yang dibawah kepala sekolah yang masuk bagian integral dari suatu masyarakat masa kini. Sehingga pendidikan disini sangat perlu untuk di atur oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah, sehingga peserta didik dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang akan datang (Yulmawati, 2016).

Oleh karena itu kepala sekolah menggunakan strategi Benchmarking yang dilakukan seluruh warga lembaga, dengan melibatkan semua unsur yang ada, baik itu guru, peserta didik, orang tua, komite maupun masyarakat. Apabila hal itu telah terlaksana dengan baik maka mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Dari observasi awal yang peneliti melakukan di SMA Nurul Jadid. SMA Nurul Jadid merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di bawah naungan pondok pesantren yang sudah dikatakan bermutu, salah satunya nurul Jadid yang mutunya sudah dapat dikatakan bagus, karena SMA tersebut sangat diminati oleh masyarakat terutama di kecamatan Paiton (Darno, 2018). Hal ini ditandai banyak peserta didik terbanyak dan mampu bersaing. Selain itu juga out put juga bersaing dengan sekolah yang lain dan bisa masuk perguruan tinggi swasta ataupun negeri. Maka strategis Benchmarking kepala sekolah sangat membantu kepala sekolah untuk meningkatkan sumber daya manusia di sekolah SMA nurul Jadid Yang butuh untuk dikaji.

Berdasarkan dari penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki keunikan dan kebaruan khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap lembaga pendidikan. Dengan Peneliti memfokuskan kajiannya pada Strategi Benchmarking Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sma Nurul Jadid Paiton melalui kebijakan strategis benchmarking.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis fenomenologi. Dalam hal ini peneliti berusaha untuk menggambarkan dan menganalisis tentang strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMA Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo, Jawa Timur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaganya, agar sesuai dengan harapan semua pihak.

Peneliti melakukan observasi di lapangan selama beberapa bulan untuk mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan tema yang diangkat. Untuk memperkuat observasi tersebut, peneliti juga melakukan interview terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan siswa. Hasil interview kemudian dicrosschek dengan paparan dari beberapa informan untuk mendapatkan informasi yang valid. Peneliti juga mendokumentasikan terhadap berbagai hal yang dianggap penting dalam penelitian ini.

Analisis datanya mengikuti alur Milles and Hubbermann, yaitu data disajikan secara keseluruhan (*display data*), kemudian peneliti melakukan reduksi data sesuai dengan tema penelitian yang telah ditentukan. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan penelitian sebagai sebuah temuan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, strategi benchmarking kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMA Nurul Jadid Paiton

### 1. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis faktor internal yang berada di suatu lembaga yang berasal dari sumber daya manusia yang menjadi kekuatan dan kelemahan lembaga. yakni berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah yang berlandaskan adanya fakta yang terjadi di lembaga SMA nurul jadid (Wicaksono, 2020). Peneliti memperoleh gambaran bahwa ada beberapa strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Nurul Jadid dalam meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinya. Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Nurul Jadid di antaranya adalah sebagai berikut:

Perencanaan dan pengembangan sekolah tertuang dalam visi, misi dan tujuan jangka pendek (1 tahun) dan tujuan jangka menengah (4 tahun) studi dokumentasi rumusan Visi, Misi, dan Tujuan sekolah yang terpampang di dinding SMA, Kebijakan yang dibuat haruslah tanggap dan responsif terhadap kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang, yaitu bukan hanya mendidik siswanya menjadi manusia yang saleh tetapi juga produktif. Hal ini sebagaimana visi dan misi yang dimiliki SMA Nurul Jadid sebagai man visi SMA Nurul Jadid “Mencetak Generasi Bangsa Berakhlaqul Karimah, Berprestasi, Berwawasan lingkungan dan Berdaya saing Global” dan misi SMA Nurul Jadid: Melaksanakan pendidikan keagamaan terpadu, Membudayakan Kedisiplinan sesuai nilai-nilai pesantren, Melaksanakan KBM bilingual yang efektif dan berbasis IT, Mengembangkan skill siswa sesuai dengan potensi yang dimiliki, Mengembangkan program Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal. Mengembangkan program Pendidikan Bahasa Asing (Arab, Inggris, Mandarin), Melengkapi sarana dan prasarana pendidikan. Kedua, Team Work Pembagian kerja merupakan upaya membagi pekerjaan menjadi pekerjaan yang kecil, sederhana, dalam kegiatan yang terpisah, di mana karyawan mengkhhususkan diri pada bidang tersebut sehingga produktivitas akan meningkat melalui spesialisasi pekerjaan.

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Hasil wawancara dinyatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh SMA Nurul Jadid Paiton untuk menyampaikan informasi lowongan kerja yaitu dengan menggunakan brosur, dan dan sosial media, serta disampaikan kepada waraga sekolah terutama kepada para guru. Rekrutmen untuk GTT dipersyaratkan kepada calon guru S1 mengacu pada kualifikasi pendidikan.

Dengan adanya kendala tenaga yang pengajar yakni semua lulusan S1 yang berasal dari kampus Universitas Malang, Universitas jember dan kampus ternama yang berada di Indonesia, ada juga yang berasal dari luar negeri.

Namun ada juga yang sudah melanjutkan S2. Bahkan untuk menyetarakan keberlangsungan tenaga pengajar untuk memaksimalkan kegiatan belajar mengajar sehingga banyak dari pengajar yang banting kemampuan yang tidak sesuai dengan pelajaran yang akan diajarkan. Untuk memenuhi kualitas sumber daya manusia khususnya pelajar (Syarifah, 2020).

Secara tertulis, penilaian kinerja dilaksanakan setiap satu semester sekali yaitu berupa supervisi kelas. Sedangkan penilaian secara tidak tertulis biasanya dilakukan setiap waktu yang berupa pemantauan dan pengawasan baik dari kepala sekolah dan wali siswa. Sistem imbalan/kompensasi SMA Nurul jadid juga menerapkan imbalan, perhitungan imbalan tidak seperti di tingkat SMP ataupun SMA yaitu melalui perhitungan jam mengajar, tetapi di SMA ini diberikan setiap bulannya sama. Yang membedakan hanyalah tambahan selain menjadi guru misalnya membimbing lomba, menjadi pembina ekstrakurikuler, dan pramuka. Pemberian imbalan/honor mengajar kepada pendidik dan tenaga kependidikan, diberikan berdasarkan pertimbangan dengan komite sekolah. Pemeliharaan hubungan baik Pemeliharaan hubungan baik pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berada dilingkungan sekolah (Dakir, 2018).

Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan langkah berikutnya setelah para pelamar dinyatakan lulus tes seleksi dan diterima di sekolah ini. Di dalam menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan ini didasarkan pada kemampuan personal, pengalaman kerja, dan formasi yang harus diisi. Jika pendidik dan tenaga kependidikan yang diterima itu memiliki kemampuan lebih selain bidang yang mereka kerjakan, maka biasanya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut ditempatkan dengan diberi tugas tambahan, misalnya sebagai pembimbing ekstrakurikuler.

Pengembangan karier pendidik dan tenaga kependidikan Program pengembangan untuk pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui kegiatan kolektif guru, workshop, bimbingan teknik, dan lanjut studi. Biaya tersebut ada yang dibebankan dari sekolah, dari pihak ketiga dan ada yang biaya sendiri. Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah secara tertulis dan tidak tertulis. Akan tetapi, juga diterapkan kepada mitra sekolah, yang meliputi masyarakat dan wali murid di antaranya adalah: Optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai pendidikan yang berkualitas Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan tata usaha SMA Nurul Jadid , telah diperoleh hasil bahwa manajemen sumber daya manusia di sekolah ini telah dilakukan secara baik, tetapi belum optimal.

Berdasarkan pemantauan dan pengamatan di lapangan, masih ada beberapa guru yang masih merangkap petugas administrasi. Selain itu, dibagian tata usaha seharusnya di seluruh bidang ada tugasnya tetapi sekolah ini masih belum terpenuhi sehingga kinerja pendidik dan tenaga kependidikannya pun belum bisa maksimal.

Dalam upaya menjadi sekolah yang berkualitas, SMA Nurul Jadid mengadakan kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai, misalnya kantor guru tersendiri, ruang kepala sekolah sendiri, ruang TU sendiri, toilet

guru dan siswa, pemenuhan alat-alat ruang kelas, LCD pada tiap ruang kelas, tempat ibadah, dan sarana olah raga. Selain saran dan prasana, juga dilakukan peningkatan mutu dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui bimbingan teknis, whorkshop, mengikutkan seminar, dan studi lanjut. Selanjutnya pembinaan pserta didik yang kompeten untuk mempersiapkan lomba-lomba seperti OSN, Mapsi, Lomba Cepat Tepat Pramuka dan lain-lain. Dengan upaya hal tersebut di atas diharapkan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah yang sudah lama berdiri dan sekolah yang berada di luar pesantren yang lebih terkenal. Kendala-kendala dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia sering terjadi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA Nurul Jadid, ada beberapa kendala terkait dengan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Kendala-kendala yang dihadapi adalah masalah klasik, yakni situasi dan kondisi etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak konsekuen, terkadang disiplin dan terkadang tidak, ada yang semangat ada pula yang sedang menghadapi masalah keluarga atau pribadi (Iqna, 2020).

Selain itu, guru tidak semuanya siap untuk hadir jam 07.00 pagi, sehingga hal ini menghambat aktivitas pembiasaan pada pagi hari di sekolah. Perihal administrasi pembelajaran, masih ada guru yang belum melaksanakan tepat waktu. Upaya kepala sekolah dalam mengatasi hal tersebut adalah kepala sekolah selalu memberikan motivasi kerja dan pembinaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan secara rutin, misalnya setelah upacara bendera Senin pagi. Selain itu, kepala sekolah juga selalu mengingatkan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang melanggar aturan.

## 2. Formulasi Strategi Benchmarking

Formulasi *benchmarking* yang komprehensif merupakan sebuah kegiatan perencanaan yang berorientasi pada wawasan yang luas untuk memprediksi segala kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang. Kegiatan formulasi tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai konseptor dan penggerak dari seluruh sumber daya sekolah yang menjadi salah satu proses standar manusia yang akan di patok manusia yang memiliki pengaruh yang sangat besar, bukan hanya sekedar studibanding atas suatu proses pendidikan dilembaga lain yang lebih unggul, akan tetapi bagaimana agar hasil *benchmarking* tersebut dapat menjadi patokan untuk di implementasikan dilembaga. Kebijakan yang dibuat yang dipakai oleh kepala sekolah sangat bagus yang mampu responsiveterhadap kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang, yaitu bukan hanya mendidik siswanya menjadi manusia yang soleh tetapi juga menguasai bahasa asing yang terkenal SMA Nurul Jadid (SMANJA) dengan bahasa mandarin.

Informasi itulah yang nantinya akan diolah dan dijadikan sebagai patokan pada pengembangan sekolah yang melaksanakan studi *benchmarking*. Karena pada dasarnya sekolah yang melakukan studi tersebut mencari format sekolah masa depan kepala sekolah sangatlah berperan didalam mengembangkan kemampuan akademik dan non akademik yang keduanya sama berjalan.

Data collection yakni data suatu strategi benchmarking evaluasi gaji karyawan sebagai alat pengembangan sumber daya manusia di SMA Nurul Jadid. Dan Sarana penggajian staf karyawan di lembaga akan menyediakan form yang terdiri keterangan lanjut data murid yang telah legalisir, jejak alumni yang sukses yang diajak diskusi untuk memberikan motivasi dengan penyajian pengalaman keluar bagaimana proses belajar ketika masih berada di SMA Nurul Jadid. Dari sisi akreditasi SMA Nurul jadid sudah lama setiap perpanjangan selalu dalam kategori A kita sudah ingin meningkatkan untuk menjadi daya pembeda dengan SMA yang berada di seluruh Indonesia kebanyakan akreditasi B masih berusaha untuk A sedangkan SMA Nurul Jadid sudah.

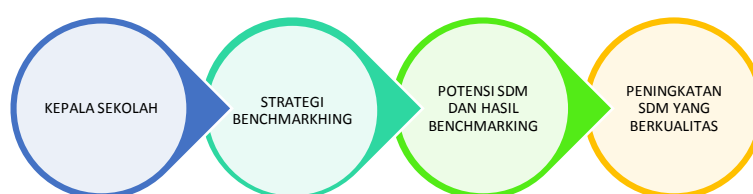
### **3. Implementasi Benchmarking terhadap Mutu Kualitas Sumber Daya Manusia**

Komunikasi yang diperoleh kepala sekolah dengan semua karyawan dan tenaga pengajar yang merupakan salah satu sumber daya manusia untuk memberi tahu informasi tentang membuat keputusan dan mengevaluasi perilaku secara efektif. Komunikasi disini memberikan informasi benchmarking kepada lembaga sebagai seleksi dan adaptasi. Sebagaimana di SMA Nurul Jadid. Sistem yang digunakan di SMA Nurul Jadid bahwasanya gaji karyawan maupun staf dilakukan setiap 1 bulan sekali yang Kriteria lain yang secara luas digunakan untuk menghubungkan kinerja dan strategi penggajian adalah pembagian keuntungan. Pembagian keuntungan (gain sharing) mensyaratkan karyawan atau departemen untuk menentukan target kinerja; jika hasil aktual melebihi target, semua anggota mendapatkan bonus. Sistem bonus (bonus system) dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi individu Sekolah juga menyampaikan konsep program sekolah kepada guru-guru, siswa dan kepada orang. Program kerja Kepala Sekolah dalam jangka satu tahun yaitu mengikut sertakan guru-guru pada setiap pelatihan-pelatihan guru mata pelajaran, mengikut sertakan siswa-siswa dalam setiap perlombaan di bidang keagamaan, olah raga, seni dan olimpiade di tingkat kota maupun provinsi, meningkatkan kehadiran siswa hingga 90 %, meningkatkan kehadiran guru hingga 90%, melaksanakan program remedial bagi siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar. Membuat program Akselerasi kelas 2 tahun, dengan memenuhi syarat dan beberapa tes yang sama dengan hasil selama 4 tahun, sehingga harus di lakukan dengan pencapaian yang benar-benar bagus.

Untuk menciptakan mutu pendidikan yang baik, maka guru harus melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam menjalankan tugasnya, guru harus menjunjung tinggi kode etik guru. Guru kita sudah memberikan layanan yang baik terutama dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, sehingga orang tua maupun masyarakat benar-benar puas dengan kinerja guru. Menurut keterangan kepala sekolah di ruang kerjanya, intinya adalah: kami mengetahui ini dari masyarakat, khususnya orang tua yang memiliki anaknya sebagai siswa di sekolah ini, dan melalui komite sekolah yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang berguna untuk meningkatkan kemajuan sekolah Tercapinya kedisiplinan mulai dari disiplin waktu sampai disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat fundamental.

Tanggung jawab ini merupakan perwujudan dari tanggung jawab moral yang harus dibudidayakan. Selain tanggung jawab moral, kepala sekolah juga memberikan kepada para guru dan tata usaha tentang tanggung jawab akademik, diantaranya: Setiap guru mata pelajaran harus menguasai materi yang akan diajarkan sesuai dengan bidang masing-masing.

Guru juga harus menguasai metode, teknik dan cara mengajar yang baik, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima informasi yang disampaikan. Memberikan penilaian yang sebenarnya kepada siswa sesuai dengan tingkat kecerdasannya, baik kecerdasan otaknya maupun kecerdasan emosionalnya. Memberikan laporan secara berkala kepada wali kelas untuk mengetahui perkembangan siswa dalam menerima materi pelajaran sesuai bidang studi masing-masing.



Gambar 1: Benchmarking SMA Nurul Jaded

Gambar 1 tersebut sesuai dengan rencana seorang kepala sekolah mampu menuangkan kepemimpinan yang terbaik dengan memilih potensi yang bisa dikembangkan dalam mutu kualitas dalam lembaga SMA Nurul Jadid di dalam peran Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga lembaga mampu bersaing dengan adanya keputusan, yang isi perencanaan tersebut: Setiap guru bidang studi harus melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan (PKB) dengan diwajibkan melanjutkan S2 yang membuat karya inovatif serta membuat perangkat pembelajaran. Membuat jadwal supervisi: Supervisi dilakukan oleh kepala SMA Nurul Jadid yang tujuannya untuk membantu guru agar mampu melaksanakan proses pengajaran secara optimal. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan (renovasi) dan modifikasi dan improvisasi dalam implementasi benchmarking atas hasil studi benchmarking dengan adanya pertimbangan- pertimbangan tertentu, sehingga tidak semerta- merta hasil tersebut di adopsi secara besar- besaran. Implementasi hasil benchmarking berimplikasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut nampak pada kemampuan kebijakan yang dibuat yang dipakai oleh kepala sekolah sangat bagus yang mampu responsive terhadap kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang, yaitu bukan hanya mendidik siswanya menjadi manusia yang soleh tetapi juga menguasai bahasa asing yang terkenal SMA Nurul Jadid dengan bahasa mandarin.

Selain Kemampuan akademik yang di tonjolkan, maka kepala sekolah juga menekankan kemampuan kualitas non akademiknya. Yakni kebijakan yang dibuat yang dipakai oleh kepala sekolah sangat bagus yang mampu responsive



terhadap kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang, yaitu bukannya mendidik siswanya menjadi manusia yang soleh tetapi juga menguasai bahasa asing yang menjadi salah satu ketampakan SMA Nurul Jadid dengan bahasa mandarin.

#### **4. Evaluasi Benchmarking**

Kepala sekolah SMA Nurul Jadid melakukan pertemuan antara guru dan staff karyawan sangat intensif sekali mengadakan pertemuan sering mengadakan pembinaan dan pelatihan bagi guru-gurunya yang secara internal diadakan oleh lembaga, ada pula pembinaan khusus wali kelas, pembinaan terhadap guru inklusif, bahkan donaturnya langsung dari wali santri. Kemampuan tenaga pengajar yang tidak sesuai dengan kelulusan yang sekolah tinggi yang sudah di jalani, berdasarkan hal itu salah satu siswi mengatakan bahwa tenaga pengajarnya tetap mengajar dengan efektif selain itu penerapan kedisiplinan untuk tetap mengajar tepat waktu yang menjadi ciri khas pengajar. Selain itu kepala sekolah juga melakukan pengawasan terhadap pengajar dan semua staf, yang pemantauanya dilakukan setiap harinya untuk melakukan evaluasi dengan melakukan evaluasi bersama semua staf karyawan yang ada di lembaga dengan tujuan untuk memberikan kualitas sumber daya manusia.

Selain itu pengembangan dan pelatihan tenaga pengajar yang dihubungkan dengan seminar pelatihan guru pada akhir semester menjadi sarana kualitas SDM, bahkan dilaksanakan setiap bulan yang dilakukan pada planing rapat bulanan, untuk struktur di balik semua proses peningkatan kualitas sumber daya manusia terdapat kendala sekolah yang sangat mendesak seketika ada tantangan maka seluruh tenaga pengajar, karyawan langsung merapat, dengan menggunakan sistem 3 G (gerak cepat, gerak perorangan) kepada wali kelas yang di respon secara individu, kepada pimpinan yang menjadi masalah, dan juga penerapan gerakan bathin meliputi isthisosah, tahlil dan ziarah ke makam pengasuh tujuannya penyambungan bathin antara pimpinan.

Sehubungan dengan kualitas sumber daya manusia yang berda di SMA Nurul Jadid dengan menciptakan tenaga pengajar yang bagus dapat menerapkan Akselerasi simtem kenaikan kelas denga ditempuh 2 tahun. Selain itu kepala sekolah SMA Nurul Jadid melakukan planing yang akan mengantarkan lembaga kedepan.

Seperti planing kepala sekolah Yang akan di kembangkan bagaimana menjadikan sekolah rujukan dari sekolah yang lain untuk meningkatkan kapasitas pengembangan, pengelolaanya, kapasitas sumber daya manusia menjadi sekolah model yang menjadi rujukan sekolah yang lain bukan hanya SMA akan tetapi mulai dari paud, TK, SMP, dan SMA yang lain. Kalau SMA itu bagaimana mengembangkan bahasa mandarin akan belajar ke SMA Nurul Jadid, SMP juga bisa study banding di SMA Nurul Jadid bagaimana pembelajaran bahasa mandarin, dari malang mereka ada contoh datang ke SMA Nurul Jadid study banding melihat bagaimana cara pengembangan bahasa mandarin, sehingga dari sisi pengembangan bahasa SMA Nurul Jadid menjadi model, kemudian dari Sain yang kita juga mengundang siswa SMP

disekitar kita dalam pemanfaatan kita laboratorium mengajak praktek penggunaan LAB karena di SMP itu tidak semua SMP memiliki LAB lengkap untuk memadai.

Sehingga pengembangan sainsnya bisa ke LAB SMA Nurul Jadid, kemudian juga sebagai penyelenggara HSK(sebagai toefelnya bahasa inggris), tidak banyak sekolah yang menyediakan penyelenggaraan tes HSK, bahkan penrguruan juga banyak yang tidak menyelenggarakan HSK. Peserta HSK ini berasal dari yogyakarta, bali untuk melaksanakan tes toufel , ujiannya di mulai dari level 1sampai level 6.

Kelima, penentuan topic bencnmarking.yang sesuai dengan lembaga, Bahwasanaya SMA Nurul Jadid melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan kursus, kemudian life skil kewirausahaan menyiapkan di bagian belakang sisi sekolah membudiyia perikanan pertanian, mengembangkan elektronika, robotika, praktikum juga sebagai stetment penyelengara kegiatan pembelajaran. Sehingga mereka datang dan meyiapkan apa yang dibutuhkan ornamen- ornamen yang menuangkan nuansa religius keagaman yang menjadi fokusnya SMANJA.sehingga dari level TK Paud, SD,SMANJA menyediakan waktu untuk peneyelenggaraan kegiatan belajar yang berada diluar kelas.

Benchmarking atau tolok ukur / perbandingan pertama kali dikenalkan dalam dunia bisnis. Benchmarking dapat dirumuskan sebagai aktivitas *imitation with modification*, sebagai bentuk perbaikan berkelanjutan(Mu'tasimillah, 2020; Lubis, 2016). Benchmarking merupakan proses identifikasi proses perbaikan yang dikehendaki berdasarkan pada implementasi program yang ada, pengumpulan data, pengembangan dari program yang ada, sehingga kepercayaan masyarakat tidak akan hilang (Susilo & Teorms, 2006).

Berdasarkan maksud dari bencnmarking diatas maka ditemukan jenis-jenis benchmarking kepala sekolah diantaranya: Benchmarking internal, dimana dibandingkan operasi suatu perusahaan dengan suatu bagian internal, Benchmarking kompetitif, yaitu diadakan perbandingan dengan berbagai saingan, misalnya perbandingan karakteristik program pendidikan, kinerjadan out put dan input murid yang sama yang dihasilkan saingan dalam lembaga yang sama, Benchmarking fungsional, yaitu diadakan perbandingan fungsi dari lembaga-lembaga yang berada di berbagai lembaga pendidikan, Benchmarking generik, yaitu perbandingan pada proses yang di lakukan suatu lembaga fundamental yang cenderung sama di setiap lembaga misalnyadalam penerimaan murid baru, sistem pembanyaran dan pengembangan strategi, maka dapat diadakan meskipun lembaga itu berada di bidang pendiikan yang berbeda (Wardani, 2019). Sehingga implemantasi benchmarking bisa dilakukan dengan aktivitas lembaga pendidikan yang mengadakan evaluasi terencana, sistematis dan continue, dengan cara membandingkan suatu lembaga dengan lembaga lain yang lebih baik, dengan tujuan agar lembaga tersebut mampu mengidentifikasi, mengadopsi dan mengaplikasikan praktik-praktik yang lebih baik secara signifikan (Suluri, 2019).

Dalam implementasi bencnmarking secara otomatis tantangan akan dihadapi oleh seorang kepala sekolah yaitu persaingan keunggulan, kualitas

out-put , pengembangan bahasa, memotivasi sumber daya manusia organisasi akan kepala sekolah harus tetap mempunyai inovasi baru.berdasarkan siklus benchamrking dalam lembaga pendidikan (Lubis, 2016). Seorang pemimpin harus mengelola lembaga pendidikan dalam memilih lembaga pendidikan selain kemampuan akademik maka kemampuan non akademik sangat dibutuhkan seperti: nilai (agama), status sosial, dan cita-cita (Fairus & Jadid, 2019; Lubis, 2016). Sehingga sistem yang dilakukan kepala sekolah dalam proses manajemen terlibat beberapa komponen pokok yang ditampilkan oleh seorang pimpinan, yaitu; perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), kepemimpinan (Leading), dan pengawasan (Controlling). Sedangkan menurut Ustman Fungsi manajemen meliputi; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Usman, 2010). Oleh sebab itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien berpendapat bahwa dalam manajemen terdapat unsur perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian, dan penyempurnaan (Manullang, 2008). Sedangkan menurut meliputi; perencanaan, organisasi, koordinasi, komunikasi, supervisi kepengawasan-pembiayaan dan evaluasi. Berbagai pendapat tersebut, pada hakikatnya dikembalikan kepada empat bagian, yang dijabarkan sebagai berikut; perencanaan (planning: budgeting, programming, decision making, forecasting, pengorganisasian (organizing): structuring, assembling resources, staffing, penggerakan (actuating): coordinating, directing, commanding (Adyanto, 2017; Ngalm Purwanto 2010).

Kerangka keilmuan manajemen memegang peranan penting dalam menyempurnakan fungsi manajemen terutama dalam menjalankan dan upaya mengembangkan kelembagaan islam yang unggul (Rokhmiyati, 2018). Serta rasio benchmark dapat digunakan sebagai alat bantu untuk menilai kewajaran kinerja keuangan (Nyoman Sentosa, 2014).

Menurut Mukhneri Mukhtar (2011:40), "mutu manajemen secara menyeluruh adalah pengelolaan organisasi dengan bermacam-macam kesempatan untuk perbaikan secara terus menerus kualitas produksi maupun kebutuhan pelanggan" (Nisa, 2011). Mutu madrasah merupakan sesuatu yang absolut dan harus dipertahankan serta dilestarikan, dijadikan sebuah budaya, sehingga kualitas madrasah terjamin (Kurniawan, 2017). Dalam perkembangannya pesantren, sekolah dan madrasah senantiasa melakukan inovasi dan juga transformasi dalam dirinya, baik dari isi (materi) yang diajarkan maupun dari metode serta managemennya dalam rangka menciptakan pendidikan yang lebih berkualitas sebagai tuntutan perubahan zaman.

Perubahan-perubahan tersebut telah banyak menciptakan kemajuan baik dalam pesantren, sekolah ataupun madrasah. Namun berdasarkan beberapa referensi dan juga realitas di lapangan nampaknya masih banyak juga terdapat problematika yang dihadapi oleh lembaga-lembaga tersebut, baik problem dalam input, proses ataupun Menurut Garvin sebagaimana dikutip Said (2018), ada lima macam perspektif mutu yaitu : transcendental approach, dimana

kualitas dapat dirasakan, diketahui, tapi sulit didefinisikan, product based approach, suatu kualitas merupakan atribut atau spesifikasi secara kuantitatif yang dapat diukur, use based approach, sebuah kualitas tergantung pada orang yang memandangnya sehingga pelayanan yang paling memuaskan preferensi seseorang merupakan pelayanan yang paling tinggi sehingga pelanggan yang berbeda memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula sehingga kualitas bagi seseorang adalah sama dengan kepuasan maksimum yang dirasakan, manufacturing based approach, ialah menentukan kualitas yang sudah distandarkan, value based approach, ialah memandang kualitas dari segi nilai dan kemanfaatannya yang paling bermakna dari pelanggan (Amir, 2019). Produk guru adalah prestasi para siswa-siswa dan lulusan lulusannya dari suatu sekolah, lulusan tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu, setiap orang dalam sistem sekolah mesti mengakui bahwa output lembaga pendidikan adalah kostumer.

Transpormasi mutu adalah dengan mengadopsi paradigama baru pendidikan. Cara pikir dan cara kerja lama yang sudah tergilasoleh masa dan kebutuhan harus disingkirkan. kesiapan seorang pemimpin merupakan sesuatu hal yang sangat dibutuhkan dalam setiap lembaga, oleh karena itu Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan semangat kerja dan kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan dunia Pendidikan, perkembangan kualitas profesional guru-guru yang dipimpinnya, serta kualitas siswa atau sekolah secara umum banyak ditentukan oleh kualitas pemimpin sekolah (kepala sekolah) (Syahputra, 2017).

Untuk menghadapi segala perubahan sehingga perlunya kepala sekolah untuk mebuat strategis keberanian berinovasi dalam pembelajaran yang di bawah kepala sekolah dan mengembangkan pembelajaran yang perlu di informasikan oleh kepala sekolah sehingga lembaga tersebut tidan menerapkan pembelajaran yang monoton harus segera di ubah dengan pembelajaran dinamis dan bermakna. Dalam hal itu kepala sekolah harus lebih melihat pandangan lembaga yang mana kepala sekolah bisa membuat lembaga tersebut baik. Bila melihat dunia pendidikan secara umum saat ini, dimana mutu. Pendidikan di Indonesia bisa dikatakan rendah bisa dihadapi oleh kepala sekolah merupakan motor penggerak dan bisa membuat pandangan kedepannya (Putra, 2017).

Namun bila kita telaah lebih jauh mengenai penyebab dari kurangnya mutu pendidikan adalah kurangnya pengawasan kepala sekolah dan kurangnya kualitas guru yang menanamkan peranannya kepala sekolah/madrasah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan baik dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru (kurang profesional) dan juga kurangnya penghargaan terhadap guru (Krismiyati, 2017; Ferioko, 2017). Sehingga dukungan sumber daya manusia di dalam suatu lembaga sangat diperlukan baik kepala sekolah, guru, karyawan, muid bahkan orang tua yang menjadi pendudkung eksternal Hasbullah (Pawito, 2007). Apabila Sekolah/Madrasah memiliki manajemen yang baik, maka setiap yang dikatakan kepala sekolah/madrasah dapat menjadi contoh bagi bawahannya,

sehingga sekolah/madrasah dianggap memiliki daya tarik, daya saing dan daya tahan, setidaknya sekolah harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut; Pertama, Sekolah sebagai tempat proses pembelajaran berkualitas dan hasilnya bermutu (Humairah, 2017). Untuk menciptakan hal yang bagus maka seorang kepala sekolah harus bisa menerapkan benchmarking didalam lembaga pendidikan. Sehingga terciptanya lembaga yang berkualitas dalam bidang akademik, pendampingan emosional, dan pembimbingan spiritual, kedua, biaya sekolah sebanding dengan kualitas yang diperlihatkannya. Orang tua yang menyadari akan pentingnya kualitas pendidikan, walaupun biaya sedikit mahal asal kualitas yang diberikan bagus maka bukan menjadi persoalan. Pendidikan bukanlah sebuah usaha bisnis, di mana dalam dunia bisnis dikenal istilah yang bermutu itu mahal dan yang tidak bermutu itu murah. Pendidikan memiliki barometer lain dalam melihat sisi pembiayaan. Ada beberapa sekolah di Indonesia yang terkesan murahan, namun mampu mendidik siswa dengan baik. Hal tersebut tidak terlepas dari peran siswa yang ada di dalamnya. pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, untuk menghantarkan sekolah menjadi sekolah yang berkualitas memenuhi apa yang diinginkan oleh pelanggannya (Syahputra, 2017).

Sehubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, kepala sekolah membuat data atau program yang harus diterapkan diantaranya: ada beberapa studi dengan temuan mereka. Penelitian pertama, yang dilakukan oleh Manoe (2009), menemukan bahwa faktor untuk peningkatan kualitas adalah komitmen, konsisten, dan prinsip yang inovatif. Dengan adanya kualitas yang sangat dibutuhkan dalam lembaga sehingga dibutuhkan seorang gururu yang profesioanal maka seorang pemimpin harus benar menyeleksi guru profesional guru dengan artian Secara sederhana kualifikasi kepala sekolah profesional dan kependidikan guru dijelaskan sebagai berikut: 1) Kapabilitas personal (personkappability) yaitu guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. 2) Kepala sekolah dan guru sebagai inovator yang berarti memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan informasi (Asri, 2018). yang merupakan pengharapan seorang kepala sekolah yaitu: Guru diharapkan memiliki pengetahuan kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaruan dan sekaligus penyebar ide pembaruan efektif. 3) Kepala sekolah sebagai developer yang berarti ia harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. kepala sekolah harus mampu dan mau melihat jauh kedepan (hefuturethingking) dalam menjawab tantangan-tantangan zaman yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai sebuah sistem. Sikap warga sekolah terhadap pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh pandangan yang melatar belakangi mereka bekerja (Iqbal, 2017).

Kualitas dapat ditingkatkan jika sekolah melaksanakan program berkelanjutan; evaluasi; jenis pembelajaran yang menyenangkan-efektif-kreatif-inovatif aktif; peningkatan profesionalitas guru dan staf; pengembangan diri siswa; dan kerjasama antara sekolah dan orang tua siswa. Selain itu, sebuah

studi yang dilakukan oleh De Rozari (2012) menunjukkan bahwa dua peningkatan kualitas adalah pemberdayaan guru, karyawan, dan evaluasi (Syahputra, 2017).

Lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan global pada millennium ketiga ini (Fauzi, 2015). Kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi pendidikan serta bekerja sama dengan para guru untuk memajukan kualitas pembelajaran di sekolah sehingga visi yang telah dibuat dan disusun berjalan sesuai yang diharapkan. Tujuan dan manfaat dilaksanakannya kepemimpinan di sekolah adalah karena untuk menseragamkan seluruh peraturan yang dibuat untuk kemajuan sekolah (Nadira, 2017; Rifqi, 2018). Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan kaitannya dengan undang yang membuktikan guru merupakan pendidikan profesional yang berbunyi .

Sudah tidak bisa dipungkiri lagi, bahwa persaingan antar lembaga pendidikan Islam di era globalisasi ini, semakin kuat dan tajam, sehingga dari sinilah kemudian sumber daya manusia pendidikan Islam harus digalakkan untuk berpacu menuju kualitas sumber daya manusia yang lebih baik dan punya daya saing yang tangguh. Sumber daya manusia pendidikan Islam di era globalisasi dituntut secara terus menerus untuk mampu mengembangkan diri secara pro-aktif dengan segala inisiatif yang mereka miliki untuk terus berpikir tentang kemajuan lembaganya, dalam hal ini Malik Fadjar, mengemukakan bahwa: "Pada dasarnya, sumber daya manusia pendidikan Islam merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan Islam, hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap maju dan tidaknya lembaga pendidikan Islam dalam proses perkembangannya" (Rusdi, 2018; Syam & Arifin, 2017).

Dalam mengoptimalkan manajemen ataupun pengelolaan perlu komponen-komponen yang terintegrasi, yang tidak terpisahkan dari proses yang dilakukan dengan proses yang lainnya yang saling berkaitan. Manajemen yang dipahami sebagai proses kerja sama sekelompok orang dengan menggunakan sumber daya yang organisasi dimiliki, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan pengelolaan manajemen memiliki beberapa unsur yang penting untuk mengaktifkan fungsi manajemen tersebut, unsur-unsur tersebut terdiri dari: Man, Money, Method, Mechines, Materialis and market, atau disingkat 6M. Dengan kata lain bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik profesional, salah satunya yang diharapkan. Profesional. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur prospek penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusia ataupun yang lainnya, secara efektif dan efisien demi tercapainya suatu tujuan tertentu (Nurmiyati, 2019).

Oleh karena itu kerjasama antar departemen perlu dilakukan. Perubahan pada desain pendidikan dan penyampaian pada kebutuhan lapangan Pada

dasarnya sistem kualitas dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu, 1) kualitas desain (memenuhi keinginan pelanggan dan secara ekonomi layak untuk diproduksi), 2) kualitas konformitas (memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan), 3) kualitas pemasaran dan pelayanan purna jual (Nasution, 2001:20). Untuk lebih jelasnya lihat pada gambar (Rifqi, 2018).

Berdasarkan gambar tersebut, pada dasarnya perubahan desain suatu lembaga pendidikan menekankan bahwa *cost, quality, dependability and speed of delivery* sebagai prioritas daya saing untuk pabrikasi (komitmen kepala sekolah dan proses pembelajaran), harus dianalisis berdasarkan visi misi di dalam lembaga (Devie, 2013). Pada waktu yang sudah semuanya berbasis online, dan kecanggihan teknologi yang cocok pada masa pandemi ini yang menuntut untuk melakukan jarak jauh, sangat perlu kepala sekolah untuk menetapkan program baru yang baik, yang berfungsi tetap menjaga kualitas sumber daya manusia di dalam lembaga. Misalnya dalam pendidikan jarak jauh berbasis online, maka perlu diperhatikan bagaimana desain pembelajarannya apakah hanya sekedar melalui chat atau dimungkinkan melalui aplikasi video call. Namun, setiap perubahan harus memiliki standar yang jelas sesuai dengan standar pendidikan yang dimiliki, baik itu bersifat nasional atau institusi (Baharun, 2019; Dakir & Fauzi, 2020). Manajer yang ideal memiliki ciri-ciri: visioner, yaitu: memiliki visi yang ideal namun jelas, memiliki rencana; di dukung oleh filosofi yang ideal namun bisa dipahami, serta memiliki visi yang jauh ke depan, patuh terhadap kebijakan, aturan dan prosedur suatu bentuk keteladanan, mampu merencanakan dan mengorganisasikan, mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan cerdas, adil, bijaksana, mampu bekerjasama dengan tim dan berkolaborasi, berprinsip juga fleksibel, bersikap terbuka, komunikatif secara lisan, tertulis, mempersuasi dan mampu mempengaruhi; cerdas emosional dan intelektual, mampu membimbing dan mengembangkan orang lain dan berorientasi pada hasil, tidak hanya ahli teori, tapi mementingkan karya nyata dan bukti (Rokhmiyati, 2018).

## KESIMPULAN

Strategi benchmarking adalah proses pengukuran secara berkesinambungan dan membandingkan satu atau lebih pendidikan proses lembaga dengan lembaga yang terbaik di proses lembaga tersebut, untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan peningkatan proses lembaga pendidikan. Dalam mengoptimalkan manajemen ataupun pengelolaan perlu komponen-komponen yang terintegrasi, yang tidak terpisahkan dari proses yang dilakukan dengan proses yang lainnya yang saling berkaitan. Sesuai dengan strategi benchmarking maka dapat dipenuhi dengan beberapa hal yakni: kegiatan perencanaan yang berorientasi pada wawasan yang luas untuk memprediksi segala kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang, motivasi dengan penyajian pengalaman keluar bagaimana proses belajar, yang terakhir yakni Transformasi mutu adalah dengan mengadopsi paradigma baru pendidikan. Sehingga seorang pemimpin merupakan perang penting dalam lembaga dalam mengembangkan

semangat kerja dan kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan dunia Pendidikan, perkembangan kualitas profesional guru-guru yang dipimpinnya, serta kualitas siswa atau sekolah secara umum banyak ditentukan oleh kualitas pemimpin sekolah.

Dengan adanya kualitas yang sangat dibutuhkan dalam lembaga sehingga dibutuhkan seorang guru yang profesional maka seorang pemimpin harus benar menyeleksi guru profesional guru dengan sebagai berikut: 1) Kapabilitas personal (personkappability) yaitu guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. 2) Kepala sekolah dan guru sebagai inovator yang berarti memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan informasi. yang merupakan pengharapan seorang kepala sekolah yaitu: Guru diharapkan memiliki pengetahuan kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaruan dan sekaligus penyebar ide pembaruan efektif. 3) Kepala sekolah sebagai developer yang berarti ia harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. kepala sekolah harus mampu dan mau melihat jauh kedepan (hefuturethingking) dalam menjawab tantangan-tantangan zaman yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai sebuah sistem.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adyanto, P. (2017). Effectiveness of Family Education Involvement for Ecreasing Student Enters and Talent. *Jurnal Menejemen Pendidikan*, 2(2), 1-14.
- Amir. (2019). Membangun budaya mutu pada lembaga pendidikan islam menuju madrasah unggul. *Al Tanzim*, 3(2), 1-12.
- Asri, Y. N. (2018). Hubungan Persepsi Mahasiswa pada Kinerja Dosen terhadap Tingkat Kelulusan Mahasiswa. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 129-136.
- Baharun, H. (2019). Management information systems in education: the significance of e-public relation for enhancing competitiveness of higher education. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012151>
- Dakir. (2018). *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan Era Global*. Yogyakarta: K-Media.
- Dakir, & Elbadiansyah. (2011). Mutu Pendidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan: Dari Manajemen Kelembagaan Hingga Konstruksi Kurikulum Interrelasi. *MUADDIB: Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 7(1), 47-66. <https://doi.org/10.24269/muaddib.v7n1.2017.47-66>
- Dakir, & Fauzi, A. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Terpadu; Strategi Pengelolaan Mutu Madrasah dan Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darno. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Benchmarking, Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 18-27.



- Devie. (2013). Analisa Pengaruh Penggunaan Benchmarking Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Benchmarking*, 1(2), 39-48.
- Fairus, R. N., & Jadid, U. N. (2019). Manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian. *Al Tanzim, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 169-197.
- Fauzi, A. (2018). Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Al Tanzim*, 2, 114-128.
- Ferioko, N. (2017). lebih besar dari t. *Jurnal Benchmarking, Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1-11.
- Humairah, I. (2017). Medan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah. *Jurnal Benchmarking, Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 71-81.
- Iqbal, M. (2017). Budaya Kerja Di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang 51. *Jurnal Benchmarking, Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 51-61.
- Iqna, F. J. (2020). *Alumni SMA Nurul jadid*. Situbondo.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 50.
- Lubis, A. (2016). Penigkatan Kineja Melalui Strategis Benchmarking. *Jurnal at Tijaroh*, 2, 15-24.
- Mu'tasimillah, M. (2020). Bencmarkhing Dalam Islam (Ikhtiar Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan ). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1-15.
- Nadira, D. (2017). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah. *Jurnal Benchmarking*, 1(1), 12-21.
- Nisa, K. (2011). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu di SDIT Insan Mandiri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 948-956.
- Nurmiyati, L. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al Tanzim*, 3(2), 13-24.
- Nyoman Sentosa, I. (2014). Bench mark sebagai tolok ukur kepatuhan wajib pajak 1). *Jurnal Valid*, 11(2), 1-7.
- Putra, R. (2017). Penulis Adalah Alumni Universitas Negeri Jakarta 22 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP. *Jurnal Benchmarking, Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-31.
- Rahmadiyah Siregar. (2018). Penilaian Pemangku Kepentingan Terhadap Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik profesional. *Jurnal Benchmarking*, 2(2), 64-72.
- Rifqi, A. (2018). Implementasi TQM Terhadap Mutu Instansi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Al Tanzim*, 2, 107-113.
- Rokhmiyati, S. (2018). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan Islam. *Jurnal INJECT*, 3(2), 231-252.
- Rusdi. (2018). Continues Improvement Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pedesaan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150-160.
- Suluri. (2019). Benchmarking dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 3, 82-88.

- Sumarto. (2019). Benchmarking Madrasah Membangun Tatanan Dan Budaya Mutu. *Jurnal Manajemen*, 6, 126-143.
- Susilo, J., & Teorms, T. (2006). Benchmarking Peningkatan Layanan Pemerintah Daerah Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Benchmarking*, 6(September), 728-738.
- Syahputra, S. W. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MINParinggonan. *Jurnal Benchmarking*, 1(1), 31-41.
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *Jurnal Basic of Education*, 2(1), 1-12.
- Syarifah, L. (2020). *IPA Reguler*. Paiton Probolinggo.
- Wardani, D. kusuma. (2019). Analisis benchmarking terhadap kinerja perusahaan kontraktor di dinas purp kota blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 56-63.
- Wicaksono, D. (2020). *kepala sekolah SMA Nurul Jadid*. Paiton Probolinggo.
- Wince, E. (2018). Benchmarking dalam Manajemen Sebuah Perpustakaan. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 2, 1-39.
- Yani, Y. (2017). Implementasi Perencanaan Pendidikan Islam di SMP Nahdhotul Ulama Medan Helvetia. *Jurnal Bencmarking*, 1(1), 22-30.
- Yulmawati. (2016). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 110-119.
- Zamroni. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.