

## BAB II

### DESKRIPSI TEORI

#### A. Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen/pengelolaan sebagai sebuah istilah yang sering dipakai dalam dunia bisnis pada dasarnya juga dipakai untuk semua tipe organisasi pendidikan secara umum dan organisasi pendidikan Islam khususnya. Menurut istilah, yang dikutip dari Nanang Fattan memberikan pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.<sup>1</sup> Manajemen adalah ilmu terapan yang dapat dimanfaatkan pada berbagai organisasi untuk membantu manajer memecahkan masalah organisasi. Berdasarkan pemikiran tersebut, manajemen juga dapat diterapkan di bidang kesehatan untuk membantu para manajer organisasi untuk memecahkan masalah-masalah kesehatan masyarakat.<sup>2</sup>

Manajemen adalah pengkoordinasian penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Sumber daya terbagi menjadi sumber daya manusia dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, bahan/material, dan uang); input manajemen terdiri dari tugas, rencana, program. Manajemen

---

<sup>1</sup> Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Cet. I, Lomdok; Tim Holistica: 2012, hlm. 3-4.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 206.

adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi oleh mereka, sebagai bentuk tanggung jawab sosial yang memuaskan, maka hal itu tergantung kepada keluasan tingkat manajemen. Selanjutnya, bila manajer melakukan pekerjaan dengan baik maka mungkin organisasi akan mencapai tujuannya sesuai yang diinginkan. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik ada dua hal yang penting diketahui yaitu; pertama, kinerja manajemen dalam mempertentangkan dan menganalisis hal-hal yang masih membingungkan, dan kedua, kinerja organisasi; yaitu mengukur bagaimana organisasi mengerjakan pekerjaan dengan baik.<sup>3</sup>

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Karena manajemen diartikan mengatur maka timbul beberapa pertanyaan.<sup>4</sup> Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya terbaiknya melalui tindakantindakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi. Agar

---

<sup>3</sup> M.Fais Satrianegara, *Organisasi dan Fungsi Manajemen Pelayanan Kesehatan Teori, Integrasi dan Aplikasi dalam Praktek*, Cet. I ; Makassar: Alauddin University Press, 2012, hlm.26.

<sup>4</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, hlm. 35.

bisa tercapai hasil yang optimal, maka segala sesuatu perlu adanya manajemen. Dalam hal ini diperlukan adanya manajemen agar ada keteraturan, sehingga apa yang diharapkan bisa tercapai secara optimal.

Berangkat dari hal tersebut di atas, maka manajemen kinerja dapat dimaknai sebagai suatu proses menciptakan pengertian tentang apa yang harus, bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.<sup>5</sup> Hal ini menunjukkan bahwa, manajemen kinerja yang dilakukan oleh lembaga pendidikan madrasah, menurut Simanjuntak bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui keseluruhan kegiatan.

Dalam konteks pendidikan, memang masih ditemukan kontroversi dan inkonsistensi dalam penggunaan istilah manajemen. Dalam perkembangannya istilah manajemen secara substansial disamakan dengan istilah administrasi. Perbedaan pada keduanya terletak pada ruang lingkupnya saja. Administrasi lebih luas ruang lingkupnya dibanding dengan manajemen. Keduanya menekankan pada tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja untuk keuntungan yang lebih besar.

Djam'an Satori memberikan pengertian manajemen sekolah dengan menggunakan istilah administrasi sekolah yang diartikan sebagai “keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Antara

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 338.

administrasi sekolah dan manajemen sekolah dapat dipandang secara essensial dari tiga sudut pandang yakni sebagai ilmu, sebagai seni, dan sebagai suatu proses kegiatan.

Baik administrasi maupun manajemen sebagai suatu ilmu, keduanya telah memenuhi persyaratan sebagai suatu ilmu yakni: pertama, keduanya memiliki obyek yang dipelajari yakni kerjasama sekelompok orang. Kedua, keduanya memiliki metode dalam mempelajarinya. Ketiga, keduanya memiliki sistematika baik dalam mempelajarinya maupun dalam aplikasinya. Manakala dipandang sebagai suatu seni, maka para pengelola sekolah dapat memerankan peranannya sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengajak orang lain untuk bekerja sama. Manakala dipandang sebagai suatu proses kegiatan, maka setiap orang yang terlibat dalam proses kerja sama dalam bidang persekolahan harus dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan perannya secara professional dan proporsional.

## 2. Fungsi Manajemen

Dalam Manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya. Pada umumnya ada empat (4) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan (planning), fungsi pengorganisasian (organizing), fungsi pengarahan (directing) dan fungsi pengendalian (controlling).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 35.

Untuk fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi staffing (pembentukan staf). Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal. Di bawah ini akan dijelaskan arti definisi atau pengertian masing-masing fungsi manajemen POLC:

a. Fungsi Perencanaan / Planning

Fungsi perencanaan adalah suatu kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut. Manfaat perencanaan bahwa perencanaan:

- 1) Membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan;
- 2) Membantu dalam kristalisasi persesuaian pada masalah-masalah utama;
- 3) Memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran;
- 4) Membantu penempatan tanggung jawab lebih tepat;
- 5) Memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi;
- 6) Memudahkan dalam melakukan koordinasi di antara berbagai bagian organisasi
- 7) Membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan lebih mudah dipahami;
- 8) Meminimumkan pekerjaan yang tidak pasti; dan

9) Menghemat waktu, usaha dan dana.

b. Fungsi Pengorganisasian/Organizing

Fungsi pengorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumberdaya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan. Berkenaan dengan pengorganisasian.

Hadari Nawawi mengemukakan beberapa asas dalam organisasi, diantaranya adalah: (a) organisasi harus profesional, yaitu dengan pembagian satuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan; (b) pengelompokan satuan kerja harus menggambarkan pembagian kerja; (c) organisasi harus mengatur pelimpahan wewenang dan tanggung jawab; (d) organisasi harus mencerminkan rentangan kontrol; (e) organisasi harus mengandung kesatuan perintah; dan (f) organisasi harus fleksibel dan seimbang.

c. Fungsi Pengarahan / Directing / Leading

Fungsi pengarahan adalah suatu fungsi kepemimpinan manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya.

d. Fungsi Pengendalian / *Controlling*

Fungsi pengendalian adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Dengan demikian,

pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, manajemen harus disusun guna memenuhi tuntutan, kebutuhan, harapan dan penentuan arah kebijakan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengelolaan kerja SMK merupakan penjabaran tugas dan pelaksanaan, mengacu kepada pengelolaan yang ada sehingga proses dan pelaksanaan aktifitas di sekolah lebih terukur, terpantau dan terkendali. Pengelolaan pendidikan sebagai acuan bagi sekolah dalam mengukur, mengevaluasi dan merevisi kegiatan-kegiatan yang dianggap perlu. Selain itu pengelolaan pendidikan bertujuan sebagai upaya sekolah dalam mendukung tujuan pendidikan Nasional.<sup>8</sup>

### **3. Tujuan Manajemen**

Pada hakekatnya tujuan manajemen sekolah tidak dapat terlepas dari tujuan sekolah sebagai suatu organisasi. Proses manajemen yang baik adalah manakala di dalamnya terdapat kegiatan manajerial yaitu kegiatan yang seyogyanya dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai status dan kewenangan sebagai manajer, serta kegiatan operatif yakni kegiatan yang seharusnya diselesaikan oleh para pelaksana lapangan.

---

<sup>7</sup> Sobry Sutikno, *Op. Cit.*, hal. 41.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 41.

Dengan demikian, tujuan akhir dari manajemen sekolah adalah membantu memperlancar tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kehadiran manajemen dalam proses persekolahan sebagai salah satu alat untuk membantu memperlancar pencapaian tujuan. Secara lebih rinci tujuan khusus dilaksanakan manajemen sekolah yang baik agar: pertama, terjadi efektifitas produksi pada setiap jenis dan jenjang pendidikan sehinggalah para lulusannya dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan di atasnya, dapat bekerja sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Kedua, tercapainya efisiensi penggunaan sumber daya dan dana, tidak terjadi pemborosan terhadap waktu, uang, serta yang lainnya. Ketiga, para lulusannya dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan bermasyarakat, serta yang keempat terciptanya kepuasan kerja pada setiap anggota warga sekolah.

#### **4. Prinsip-prinsip Manajemen**

Yang dimaksud dengan prinsip (dalam kamus Umum Bahasa Indonesia) adalah dasar, azas (kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak). Prinsip dalam tulisan ini landasan-landasan yang dijadikan dasar dalam melaksanakan fungsi atau pekerjaan-pekerjaan manajemen sekolah. Dalam pengelolaan sekolah agar dapat mencapai tujuan sekolah dengan baik, maka perlu mendasarkan pada prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut:

- a. Prinsip efisiensi yakni dengan penggunaan modal yang sedikit dapat menghasilkan hasil yang optimal.

- b. Prinsip efektivitas, yakni ketercapaian sasaran sesuai tujuan yang diharapkan
- c. Prinsip pengelolaan, yakni seorang manajer harus melakukan pengelolaan sumber-sumber daya yang ada
- d. Prinsip pengutamakan tugas pengelolaan, yakni seorang manajer harus mengutamakan tugas-tugas pokoknya. Tugas-tugas yang bersifat operatif hendaknya dilimpahkan pada orang lain secara proposional manakala seorang manajer telah melimpahkan tugas kepada orang lain, tanggung jawab tetap ada pada pimpinan.
- e. Prinsip kerjasama, yakni seorang manajer hendaknya dapat membangun kerjasama yang baik secara horizontal
- f. Prinsip kepemimpinan yang efektif, yakni bagaimana seorang manajer dapat memberi pengaruh, ajakan pada orang lain untuk tujuan bersama.

## **B. Komite Sekolah**

### **1. Pengertian Komite Sekolah**

Menurut UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 pasal 56 ayat 3, komite sekolah/madrasah adalah sebagai badan mandiri yang dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arah dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/UU/2002 tentang dewan pendidikan dan komite sekolah, yaitu pasal 1 ayat 2 bahwa setiap satuan

pendidikan atau kelompok satuan pendidikan dibentuk dewan sekolah atas prakarsa masyarakat dan pemerintah kabupaten atau kota.

Komite Sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah.<sup>9</sup>

Komite Sekolah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan yang berfungsi dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan serta menjalankan fungsinya secara gotong royong, demokratis, mandiri, profesional, dan akuntabel.<sup>10</sup>

Komite Sekolah merupakan badan yang bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan satuan pendidikan maupun lembaga pemerintah lainnya. Posisi Dewan Pendidikan, Komite Sekolah, satuan pendidikan, dan lembaga-lembaga pemerintah lainnya mengacu pada kewenangan masing-masing berdasarkan ketentuan yang berlaku. Pembentukan Komite Sekolah bertujuan yaitu: (a) mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan dan program pendidikan di kabupaten/kota (untuk Dewan Pendidikan) dan di satuan pendidikan (untuk Komite Sekolah); (b)

---

<sup>9</sup> Terkait dengan istilah komite sekolah, nama badan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan daerah masing-masing satuan pendidikan, seperti Komite Sekolah, Komite Pendidikan, Komite Pendidikan Luar Sekolah, Dewan sekolah, Majelis Sekolah, Majelis Madrasah, Komite TK, atau nama lain yang disepakati.

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah Pasal (2).

meningkatkan tanggung jawab dan peran serta aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan; (c) menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di daerah kabupaten/kota dan satuan pendidikan.<sup>11</sup>

Pembentukan Komite Sekolah, yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah yang menyatakan bahwa Komite Sekolah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. Sehingga pembentukan Anggota Komite Sekolah terdiri atas unsur:

- a. orang tua/wali dari siswa yang masih aktif pada Sekolah yang bersangkutan paling banyak 50% (lima puluh persen);
- b. tokoh masyarakat paling banyak 30% (tiga puluh persen), antara lain:
  - a) memiliki pekerjaan dan perilaku hidup yang dapat menjadi panutan bagi masyarakat setempat; dan/atau
  - b) anggota/pengurus organisasi atau kelompok masyarakat peduli pendidikan, tidak termasuk anggota/pengurus organisasi profesi pendidik dan pengurus partai politik.

---

<sup>11</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, 2008, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet. VII, Jakarta; Bumi Aksara, hlm. 1.

- c. pakar pendidikan paling banyak 30% (tiga puluh persen), antara lain:
  - 1) pensiunan tenaga pendidik; dan/atau 2) orang yang memiliki pengalaman di bidang pendidikan.
- d. Persentase sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c menjadi batas maksimal sampai dengan jumlah anggota memenuhi 100% (seratus persen) yang disesuaikan dengan kondisi daerah masing-masing.<sup>12</sup>

Untuk dapat memberdayakan dan meningkatkan peran masyarakat, sekolah harus dapat membina kerja sama dengan orang tua dan masyarakat, menciptakan suasana kondusif dan menyenangkan bagi peserta didik dan warga sekolah. Itulah sebabnya maka paradigma MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) mengandung makna sebagai manajemen partisipatif yang melibatkan peran serta masyarakat sehingga semua kebijakan dan keputusan yang di ambil adalah kebijakan dan keputusan bersama, untuk mencaai keberhasilan bersama.<sup>1314</sup>

Untuk dapat memberdayakan dan meningkatkan peran masyarakat, sekolah harus dapat membina kerja sama dengan orang tua dan masyarakat, menciptakan suasana kondusif dan menyenangkan bagi peserta didik dan warga sekolah. Itulah sebabnya maka paradigma MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) mengandung makna sebagai manajemen partisipatif yang melibatkan peran serta masyarakat sehingga semua

---

<sup>12</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah. Pasal 4, hlm. 5-6.

<sup>13</sup> Hasbullah, 2007, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: PT.Grafindo, hlm. 93

<sup>14</sup> George R. Terry, 2006, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Cet. VIII, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 9-11.

kebijakan dan keputusan yang di ambil adalah kebijakan dan keputusan bersama, untuk mencaai keberhasilan bersama.<sup>15</sup> Dengan demikian, prinsip kemandirian dalam MBS adalah kemandirian dalam nuansa kebersamaan. Hal ini merupakan aplikasi dari prinsip-prinsip yang di sebut sebagai *total quality management*, melalui suatu mekanisme yang di kenal dengan konsepsi *total football* dengan menekankan pada mobilisasi kekuatan secara sinergis yang mengarah pada satu tujuan,yaitu peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan dengan pengembangan masyarakat.<sup>16</sup>

Secara lebih spesifik sebagaimana pasal 56 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional bahwa di masyarakat ada dewan pendidikan dan komite sekolah atau Komite Sekolah, yang berperan sebagai: (1) Masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah. (2) Dewan pendidikan sebagai lembaga mandiri di bentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan, dan dukungan tenaga, sarana, dan prasarana serta pengawasan pendidikan di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang tidak mempunyai hubungan hierarkis. (3) Komite sekolah/madrasah sebagai lembaga mandiri di bentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dan memberikan

---

<sup>15</sup> Hasbullah, 2007, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: PT.Grafindo, hlm. 93

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 91-93

pertimbangan, arahan, dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.<sup>17</sup>

## 2. Landasan Hukum Komite Sekolah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301); Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679); 3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670); 4. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan

---

<sup>17</sup> Hamzah B. Uno, 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara,

Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864); 5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5105) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5157); Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah.

Komite sekolah sebagai badan mandiri memiliki kedudukan dan sifat yang tertera jelas dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016. Adapun kedudukan dan sifat komite sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Komite Sekolah berkedudukan di Satuan Pendidikan.
- b. Komite Sekolah dapat terdiri dari satu satuan pendidikan atau berupa satuan pendidikan dalam jenjang tetapi pada lokasi yang berdekatan, atau satuan-satuan pendidikan yang dikelola oleh suatu penyelenggara pendidikan, atau karena pertimbangan lain.
- c. Badan ini bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga pemerintahan.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kedudukan komite sekolah berada di tingkat satuan pendidikan. Komite dapat terdiri dari satu satuan pendidikan dan dapat juga dari beberapa satuan pendidikan yang berbeda jenjang. Badan ini bersifat mandiri, jadi tidak ada campur tangan dari lembaga manapun yang mempengaruhi komite.

### 3. Tujuan, Fungsi dan Peran Komite Sekolah

Setiap lembaga/badan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, begitupun komite sekolah, komite sekolah berdiri karena beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui program-program yang dijalankan. Beberapa tujuan komite sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di satuan pendidikan.
- b. Meningkatkan tanggung jawab dan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.
- c. Menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di satuan pendidikan.<sup>18</sup>

Peran dan fungsi Komite Sekolah Komite Sekolah berperan sebagai:

- 1) Pemberi pertimbangan (advisory agency) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan;
- 2) Pendukung

---

<sup>18</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah.

(supporting agency), baik yang berwujud financial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan; 3) Pengontrol (controlling agency) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan; 4) Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan. Komite Sekolah berfungsi sebagai berikut: 1) Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu; 2) Melakukan kerjasama dengan masyarakat (perorangan/ organisasi/dunia usaha/dunia industri) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu; 3) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat; 4) Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai: a) kebijakan dan program pendidikan; b) Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Sekolah (RAPBS); c) kriteria kinerja satuan pendidikan; d) kriteria tenaga kependidikan; e) kriteria fasilitas pendidikan; dan f) hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan; 5) Mendorong orangtua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan; 6) Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan; 7) Melakukan evaluasi dan pengawasan

terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.<sup>19</sup>

Adanya Komite Sekolah di tingkat satuan pendidikan yang membantu sekolah, cukup memberikan dampak yang positif kepada sekolah. Hal itu merupakan fungsi adanya komite. Adapun penjelasannya mengenai fungsi dari komite adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- b. Melakukan kerja sama dengan masyarakat (perorangan/organisasi/dunia usaha/dunia industri) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- c. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
- d. Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai:
  - 1) Kebijakan dan program pendidikan.
  - 2) Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Sekolah (RAPBS).
  - 3) Kriteria kinerja satuan pendidikan.
  - 4) Kriteria tenaga pendidikan.
  - 5) Kriteria fasilitas pendidikan.
  - 6) Hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.

---

<sup>19</sup> Ahmad Khozin, *Strategi Komite Sekolah Dalam Membantu Meningkatkan Kinerja Studi Multikasus di SMK Al-Khozini Ganjaran dan MA Raudlatul Ulum Ganjaran Gondanglegi Malang*, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, 2017.

- e. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.
- f. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- g. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.<sup>20</sup>

Dari penjelasan tersebut, dapat peneliti pahami bahwa fungsi dari komite sekolah adalah menumbuhkan perhatian dan komitmen masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam pendidikan dan menggalang dana untuk meningkatkan mutu pendidikan. Komite juga berfungsi memberikan masukan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.

Tata hubungan antara Komite Sekolah dengan satuan pendidikan, Dewan Pendidikan, dan institusi lain yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pendidikan dengan Komite-Komite Sekolah pada satuan pendidikan lain bersifat koordinatif. Komite Sekolah bukan lembaga birokrasi baru. kedudukan Komite Sekolah sama sekali tidak berada di bawah atau di atas kepala sekolah, melainkan sejajar. Komite Sekolah juga sama sekali bukan sebagai institusi pemerintah, yang harus membuat pertanggungjawaban kepada pemerintah pusat. atasan langsung Komite Sekolah tak lain adalah orang tua dan masyarakat. Komite Sekolah adalah

---

<sup>20</sup> Ahmad Khozin, *Strategi Komite Sekolah Dalam Membantu Meningkatkan Kinerja Studi Multikasus di SMK Al-Khozini Ganjaran dan MA Raudlatul Ulum Ganjaran Gondanglegi Malang*, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, 2017.

badan mandiri yang menjadi wadah peran serta orang tua dan masyarakat dalam membantu penyelenggaraan pendidikan di sekolah dan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sekolah.

#### **4. Indikator Pengelolaan Komite Sekolah**

Pengelolaan Komite Sekolah merupakan suatu cara untuk mengatur sebuah organisasi, mulai dari perencanaan program kerja, pengorganisasian, pelaksanaan program kerja, dan evaluasi program kerja, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam rangka memaksimalkan peran dan fungsi Komite Sekolah agar tujuan dibentuknya Komite Sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sebuah Komite Sekolah dapat menjalankan roda organisasi melalui berbagai kegiatan. Kegiatan-kegiatan tersebut barangkali ada yang belum menyentuh substansi peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan tersebut. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan adalah konsolidasi organisasi.

Kegiatan lain adalah misalnya penyusunan Panduan Organisasi atau Penyusunan AD/ART atau melengkapi kelengkapan organisasi. Komite Sekolah yang telah memenuhi syarat minimal sebagai sebuah organisasi, dapat melangkah lebih jauh dalam menjalankan roda organisasi, dan mulai menyentuh substansi mutu pendidikan. Dalam hal ini Komite Sekolah dapat memulai kegiatannya dengan berangkat dari upaya pemecahan masalah yang dapat diidentifikasi.

Berikut ini tahap-tahap yang dapat dilakukan oleh Komite Sekolah.

a. Identifikasi masalah

Setiap sekolah atau satuan pendidikan tentu memiliki masalah yang berbeda-beda. Langkah yang perlu dilakukan oleh Komite Sekolah dalam menjalankan roda organisasi adalah identifikasi masalah, baik masalah akademik, maupun masalah non-akademik. Dapat dipastikan bahwa akan banyak sekali masalah yang dapat diidentifikasi.

b. Menentukan prioritas

Dari sekian banyak masalah yang berhasil diidentifikasi harus dipilih masalah yang akan menjadi prioritas, dikaitkan dengan ketersediaan personel, dana, dan penunjang.

c. Analisis masalah

Guna mengetahui secara lebih mendalam tentang masalah yang terjadi, perlu dilakukan analisis masalah. Dalam masalah atau topic yang akan ditangani langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Lakukan identifikasi faktor-faktor penyebab masalah tersebut,
- 2) Buat daftar alternatif kemungkinan pemecahan masalah dan untung rugi masing-masing alternative
- 3) Pilih alternatif terbaik berdasarkan kesepakatan bersama
- 4) Buat perencanaan untuk pemecahan masalah.

d. Perencanaan program

Pelaksanaan Program dapat dilakukan dengan baik apabila dibuat rencana aksi yang baik. Berikut ini contoh sebuah rencana aksi yang dapat diacu.

e. Pelaksanaan Program/Kegiatan

Berdasarkan rencana aksi, penanggung jawab program kemudian melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah disusun.

f. Evaluasi program

Selama berjalannya waktu dilakukan evaluasi secara periodik. Setelah tenggat waktu periode tertentu terlewati tetapi indikator kinerja masih di bawah target, perlu dilakukan analisis dan dibuat tindakan koreksi (corrective action). Dalam hal ini ada baiknya dilakukan siklus perencanaan: Plan – Do – Check - Action, yang kini banyak dianut oleh berbagai organisasi dalam menjalankan program dan kegiatan organisasinya.

Dalam menjalankan pengelolaan dibutuhkan tenaga yang profesional agar setiap pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Rasulullah saw bersabda dalam hadits yang berbunyi: *Dari abu Hurairah r.a. ia berkata: Rasulullah saw telah bersabda: Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah Topik Masalah Kegiatan yang dapat mengatasi masalah Waktu yang dibutuhkan Sumberdaya yang diperlukan Penanggung jawab Indikator keberhasilan pemecahan masalah Masalah A Masalah B saat kehancurannya*” (HR. Bukhari).

Penyusunan program kerja Komite Sekolah perlu memperhatikan atau berdasarkan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Program kerja komite merupakan penjabaran operasional dari peran dan fungsi Komite Sekolah. Program kerja Komite Sekolah jangan sampai keluar dan harus tetap dalam koridor yang tertuang dalam peran dan fungsi Komite Sekolah.
- b. Berdasarkan data dan informasi yang akurat yang diperoleh dari kondisi dan permasalahan nyata yang dihadapi oleh sekolah. Proses penyusunan program kerja Komite Sekolah perlu mempertimbangkan masukan dan pertimbangan dari sekolah.
- c. Sesuai dengan kaidah penyusunan program kerja pada umumnya, program Komite Sekolah disusun menganut kaidah SMART (*specific, measurable, achievable, dan time frame*), yakni a) spesifik, b) dapat diukur keberhasilan dan taraf pencapaiannya, c) dapat dicapai dan dapat diperoleh, d) berorientasi pada hasil dan proses, e) dengan jadwal yang jelas.
- d. Pelaksanaan program kerja Komite Sekolah harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Salah satu prinsip Komite Sekolah adalah akuntabilitas. Oleh karena itu hasil pelaksanaan program kerja Komite Sekolah harus dipertanggungjawabkan, bukan hanya kepada orang tua tetapi juga kepada masyarakat. Sekolah dan Komite Sekolah harus membuat laporan pertanggungjawaban secara

periodic atau setiap akhir tahun pelajaran kepada orang tua siswa dan masyarakat.

Apabila Komite Sekolah sudah dapat melaksanakan keempat perannya tersebut secara baik, diasumsikan bahwa Komite Sekolah tersebut dapat memberikan dampak terhadap kinerja sistem pendidikan yang ada. Dengan kata lain, keberadaan dan peran Komite Sekolah perlu menyentuh berbagai indikator kinerja dalam kaitannya dengan keberhasilan sistem pendidikan persekolahan dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Pengelolaan Komite Sekolah merupakan suatu cara untuk mengatur sebuah organisasi, mulai dari perencanaan program kerja, pengorganisasian, pelaksanaan program kerja, dan evaluasi program kerja, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam rangka memaksimalkan peran dan fungsi Komite Sekolah agar tujuan dibentuknya Komite Sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pengelolaan Komite Sekolah merupakan penjabaran dari peran dan fungsi Komite Sekolah yang telah disebutkan di atas. Jika dalam pengelolaan Komite Sekolah telah mampu melaksanakan Peran dan Fungsinya sebagai Komite Sekolah, maka dapat dikatakan pengelolaan itu telah berjalan secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan Komite Sekolah yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 75 Tahun 2016.

Adapun indikator-indikator kinerja komite sekolah yaitu antara lain: komite sekolah sebagai badan pertimbangan, komite sekolah sebagai badan pendukung, komite sekolah sebagai badan pengontrol, dan komite sekolah sebagai badan penghubung atau mediator. Untuk lebih rinci dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 2.1: Tabel Peran Komite dan Indikator Kinerja Guru**

<b>Peran Komite Sekolah</b>	<b>Fungsi Manajemen Pendidikan</b>	<b>Indikator Kinerja</b>
Adannya pertimbangan ( <i>Advisory Agency</i> )	Perencanaan sekolah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Identifikasi sumber daya pendidikan dalam masyarakat.</li> <li>b. Memberikan masukan untuk penyusunan RAPBS.</li> <li>c. Menyelenggarakan rapat RAPBS (sekolah, orang tua siswa, masyarakat)</li> <li>d. Memberikan pertimbangan perubahan RAPBS.</li> <li>e. Ikut mengesahkan RAPBS bersama kepala sekolah.</li> </ul>
	Pelaksanaan Program <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kurikulum</li> <li>b. PBM</li> <li>c. Penilaian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan di sekolah.</li> <li>b. Memberikan masukan terhadap</li> </ul>

		proses pembelajaran kepada para guru.
	<p>Pengelolaan Sumber daya Pendidikan</p> <p>a. SDM</p> <p>b. S/P</p> <p>c. Anggaran</p>	<p>a. Identifikasi potensi sumber daya pendidikan dalam masyarakat.</p> <p>b. Memberikan pertimbangan tentang tenaga kependidikan yang dapat diperbantukan di sekolah.</p> <p>c. Memberikan pertimbangan tentang sarana dan prasarana yang dapat diperbantukan di sekolah.</p> <p>d. Memberikan pertimbangan tentang anggaran yang dapat dimanfaatkan di sekolah.</p>
<p>Badan Pendukung (<i>Supporting Agency</i>)</p>	Pengelolaan Sumber Daya	<p>a. Memantau kondisi ketenagaan pendidikan di sekolah.</p> <p>b. Mobilisasi guru sukarelawan untuk menanggulangi kekurangan guru di sekolah.</p> <p>c. Mobilisasi tenaga kependidikan non guru untuk mengisi kekurangan di sekolah.</p>

	Pengelolaan Sarana dan Prasarana	<p>a. Memantau kondisi sarana dan prasarana yang ada di sekolah.</p> <p>b. Mobilisasi bantuan sarana dan prasarana sekolah.</p> <p>c. Mengkoordinasi dukungan sarana dan prasarana sekolah.</p> <p>d. Mengevaluasi pelaksanaan dukungan sarana dan prasarana sekolah.</p>
	Pengelolaan Anggaran	<p>a. Memantau kondisi anggaran pendidikan di sekolah.</p> <p>b. Memobilisasi dukungan terhadap anggaran pendidikan di sekolah.</p> <p>c. Mengkoordinasikan dukungan terhadap anggaran pendidikan di sekolah.</p> <p>d. Mengevaluasi pelaksanaan dukungan anggaran di sekolah.</p>
Badan Pengontrol <i>(Controlling Agency)</i>	Mengontrol perencanaan pendidikan di sekolah	<p>a. Mengontrol proses pengambilan keputusan di sekolah.</p> <p>b. Mengontrol kualitas kebijakan di sekolah.</p> <p>c. Mengontrol proses perencanaan</p>

		<p>pendidikan di sekolah.</p> <p>d. Pengawasan terhadap kualitas perencanaan sekolah.</p> <p>e. Pengawasan terhadap kualitas program sekolah</p>
	<p>Memantau pelaksanaan program sekolah</p>	<p>a. Memantau organisasi sekolah</p> <p>b. Memantau penjadwalan program sekolah</p> <p>c. Memantau alokasi anggaran untuk pelaksanaan program sekolah.</p> <p>d. Memantau sumber daya pelaksana program sekolah.</p> <p>e. Memantau partisipasi <i>stakeholder</i> pendidikan dalam pelaksanaan program sekolah.</p>
	<p>Memantau <i>out put</i> Pendidikan</p>	<p>a. Memantau hasil ujian akhir.</p> <p>b. Memantau angka partisipasi sekolah</p> <p>c. Memantau angka mengulang sekolah</p> <p>d. Memantau angka bertahan di sekolah.</p>

<p>Badan Penghubung (<i>Mediator Agency</i>)</p>	<p>Perencanaan</p>	<p>a. Menjadi penghubung antara Komite Sekolah dengan masyarakat,</p> <p>b. Komite Sekolah dengan sekolah, dan Komite Sekolah dengan Dewan Pendidikan.</p> <p>c. Mengidentifikasi aspirasi masyarakat untuk perencanaan pendidikan.</p> <p>d. Membuat usulan kebijakan dan program pendidikan kepada sekolah.</p>
	<p>Pelaksanaan program</p>	<p>a. Mensosialisasikan kebijakan dan program sekolah kepada masyarakat.</p> <p>b. masyarakat.</p> <p>c. Memfasilitasi berbagai masukan kebijakan program terhadap sekolah.</p> <p>d. Menampung pengaduan dan keluhan terhadap kebijakan dan program sekolah.</p> <p>e. Mengkomunikasikan pengaduan dan keluhan masyarakat terhadap</p>

		sekolah.
	Pengelolaan Sumber Daya Pendidikan	<p>a. Mengidentifikasi kondisi sumber daya di sekolah</p> <p>b. Mengidentifikasi sumber-sumber daya masyarakat</p> <p>c. Memobilisasi bantuan masyarakat untuk pendidikan di sekolah</p> <p>d. Mengkoordinasikan bantuan masyarakat.</p>

Indikator kinerja komite sekolah, peran komite sekolah ada empat yaitu komite sekolah sebagai badan pertimbangan, komite sekolah sebagai badan pendukung, komite sekolah sebagai badan pengontrol, dan komite sekolah sebagai badan penghubung atau mediator. Komite sekolah sebagai badan pertimbangan yaitu komite sekolah ikut terlibat dan memberikan masukan-masukan ketika pihak sekolah akan mengadakan suatu program-program di sekolah.

Komite sekolah sebagai badan pendukung yaitu komite sekolah selalu mendukung program di sekolah yang kaitannya untuk memajukan mutu pendidikan di sekolah. Komite sekolah sebagai badan pengontrol yaitu komite sekolah senantiasa mengontrol keadaan sekolah. Komite sekolah sebagai badan penghubung yaitu ketika pihak sekolah akan mengadakan program-program di sekolah maka komite sekolah selalu

terlibat dan menjadi badan penghubung atau mediator antara orang tua siswa, masyarakat, maupun pemerintah.

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.<sup>21</sup>

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja adalah sebuah kata dari bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Kinerja sendiri artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Kinerja memiliki banyak definisi

---

<sup>21</sup> Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, hlm. 136.

Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.<sup>22</sup>

Definisi kinerja menurut Vroom “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu kombinasi dari hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan ciri yang stabil”.<sup>23</sup> Fattah juga mendefinisikan pengertian kinerja yang mendukung pendapat Vroom, yaitu: “prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”<sup>24</sup>

Mangkunegara juga mendefinisikan pengertian kinerja yaitu:<sup>25</sup> “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.  
kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaanya hanyalah terletak

---

<sup>22</sup> Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghali Indonesia, hlm. 60.

<sup>23</sup> Maisah, 2013, *Manajemen Pendidikan*, Cet. I; Jambi: Gaung Persada Press Group, hlm. 2.

<sup>24</sup> Usman Husaini, 2010, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 487.

<sup>25</sup> Irham Fahmi, 2010, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Cet. III; Bandung: Alfabeta, h. 145.

dari redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

Terdapat banyak definisi mengenai indikator kinerja atau disebut performance indikator, ada yang mendefinisikan bahwa (1) indikator sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>26</sup> Dadang Dally juga mendefinisikan Indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu, indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.<sup>27</sup>

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, yaitu sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja. Namun sebenarnya terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya

---

<sup>26</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 74.

<sup>27</sup> Dally Dadang, 2010, *Balanced ScoreCard: suatu pendekatan dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 34.

pada indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.<sup>28</sup> Syarat-syarat yang harus dipenuhi suatu indikator kinerja adalah spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi; dapat diukur secara obyektif, baik secara kualitatif maupun kuantitatif; menangani aspek-aspek yang relevan; serta berguna untuk keberhasilan input, output, outcome, manfaat maupun dampak serta proses; fleksibel dan sensitive terhadap perubahan pelaksanaan; efektif dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia.<sup>29</sup>

Sehingga yang dimaksud kinerja guru dalam hal ini adalah kinerja lembaga penyelenggara pendidikan yang merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh lembaga dalam rangka untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Baik berupa hasil kerja maupun proses kerjanya. kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang ditunjukkan oleh individu pada suatu organisasi merupakan gabungan dari kompetensi, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.<sup>30</sup>

Meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan

---

<sup>28</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, *Ibid.* hal 74.

<sup>29</sup> Jurnal Ilmu Tarbiyah "At-Tajdid", Vol. 5 No. 2, Juli 2016, hlm. 247

<sup>30</sup> Jurnal Ilmu Tarbiyah "At-Tajdid", Vol. 5 No. 2, Juli 2016, hlm. 247

organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya. Aspek Manajemen Sumberdaya Manusia menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan/organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sistem Sumber Daya Manusia dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi SDM dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.

Dalam era yang penuh dengan perubahan, lingkungan yang dihadapi oleh manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah menantang, perubahan muncul dengan cepat dan meliputi masalah-masalah yang

sangat luas. Tantangan yang dihadapi oleh manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut (a) pereconomian dan perkembangan teknologi; (b) ketersediaan dan kualitas tenaga kerja; (c) kependudukan dengan masalah-masalahnya; (d) restrukturisasi organisasi. Oleh karena itu mengelola Sumberdaya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi, kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan organisasi menghadapi berbagai tantangan dalam pencapaian tujuannya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Artinya “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Oleh karena itu, kinerja akan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari Hasan Baharun pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu

tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

## 2. Indikator Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*” (Webster Super New School and Office Dictionary), menurut *Henry Bosley Woolf* *performance* berarti “*The execution of an action*” (*Webster New Collegiate Dictionary*). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.<sup>31</sup>

Terdapat banyak definisi mengenai indikator kinerja atau disebut *performance indikator*, ada yang mendefinisikan bahwa (1) indikator sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>32</sup>

Dadang Dally juga mendefinisikan Indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat

<sup>31</sup> rabo Anwar, A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hal 67.

<sup>32</sup> Wijono Sutarto, *Psikologi Industry dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi SDM*. (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 60.

pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu, indicator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.<sup>33</sup>

Indicator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, yaitu sama-sama dalam criteria pengukuran kinerja. Namun sebenarnya terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indicator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya pada indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh lembaga dalam upaya untuk mengetahui tingkat capaian kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan pencapaian sasaran sesuai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi lembaga. Proses pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui monitoring dan evaluasi, evaluasi diri, atau kegiatan audit internal. Kegiatan monitoring dan evaluasi dilaksanakan untuk melaksanakan pengukuran terhadap pelaksanaan program.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Dally Dadang, *Balanced Score Card: suatu pendekatan dalam implementasi manajemen Berbasis sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010) hal 34.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 38.

Dalam mengukur kinerja terdapat tiga kriteria utama yaitu sebagai berikut:

- a. Pengukuran kuantitas, melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan (berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, jumlah yang harus diselesaikan). Kinerja lembaga yang terdiri dari kinerja guru dan karyawan kuantitas kerja dari jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh para karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan pemenuhan target kerja. Seperti membuat surat-surat yang dibutuhkan baik oleh siswa maupun lembaga, mencatat hasil-hasil rapat yang dilakukan, menetik dan menggandakan dokumen-dokumen yang dibutuhkan baik oleh siswa maupun lembaga, tugas mengajar untuk guru, persiapan laboratorium dan lain sebagainya.
- b. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk pengukuran kualitas kerja dalam penelitian ini meliputi pengetahuan khusus tentang pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, komitmen tinggi terhadap perusahaan, bersikap cermat, cepat, tepat dan ekonomis dalam melaksanakan pekerjaan, profesionalisme tinggi terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi orang lain diantaranya siswa dan pihak-pihak yang memerlukan bantuan mereka.

- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan (jangka waktu yang digunakan dalam pencapaian sasaran, kapan harus diselesaikan). Pengukuran ketepatan waktu dalam penelitian ini antara lain mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan ketepatan waktu dalam kehadiran ditempat kerja.<sup>35</sup>

Di samping itu, kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hal. 39.

terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dengan demikian Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, yaitu sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja. Namun sebenarnya terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya pada indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Guru**

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya. Menurut Sutermeister produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan

kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh karena itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut.<sup>36</sup> Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

---

<sup>36</sup> Muhaimin, et al. *Manajemen pendidikan*. ibid. hal 374

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.<sup>37</sup>

Berdasarkan pendapat ahli di atas jelaslah bahwa faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai, sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.<sup>38</sup>

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan: *“basic human traits affect employees’ job related behaviour and performance. These human traits include ability, aptitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality”*. Ability atau kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan (motivasi) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab

---

<sup>37</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Bogor: Ghali Indonesia, 2010) hal 60.

<sup>38</sup> Muhaimin, et al. *Op. Cit.*, hal. 376.

prilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya.<sup>39</sup>

Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat atau berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar yang dalam hal ini faktor organisasi dan kepemimpinan dapat dipandang sebagai contoh faktor eksternal yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang dalam organisasi.

Kedua dorongan tersebut dapat berjalan sendiri-sendiri maupun bersamaan, perwujudan dalam bentuk prilaku pada dasarnya menunjukkan tentang intensitas dorongan tersebut, dimana bila intensitasnya rendah maka kecenderungan prilakunya pun akan menunjukkan kualitas yang rendah demikian juga sebaliknya, oleh karena itu pemahaman tentang motivasi dapat memperdalam pemahaman tentang apa dan bagaimana prilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan organisasi. Dorongan merupakan daya penggerak kinerja, namun demikian tanpa dibarengi dengan kemampuan, kinerja yang akan terwujud tidak akan optimal sesuai dengan yang diharapkan.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Agus dharma, manajemen prestasi kerja (Jakarta: rajawali pers, 2001) hal 46

<sup>40</sup> Agus dharma, manajemen prestasi kerja (Jakarta: rajawali pers, 2001) hal 46

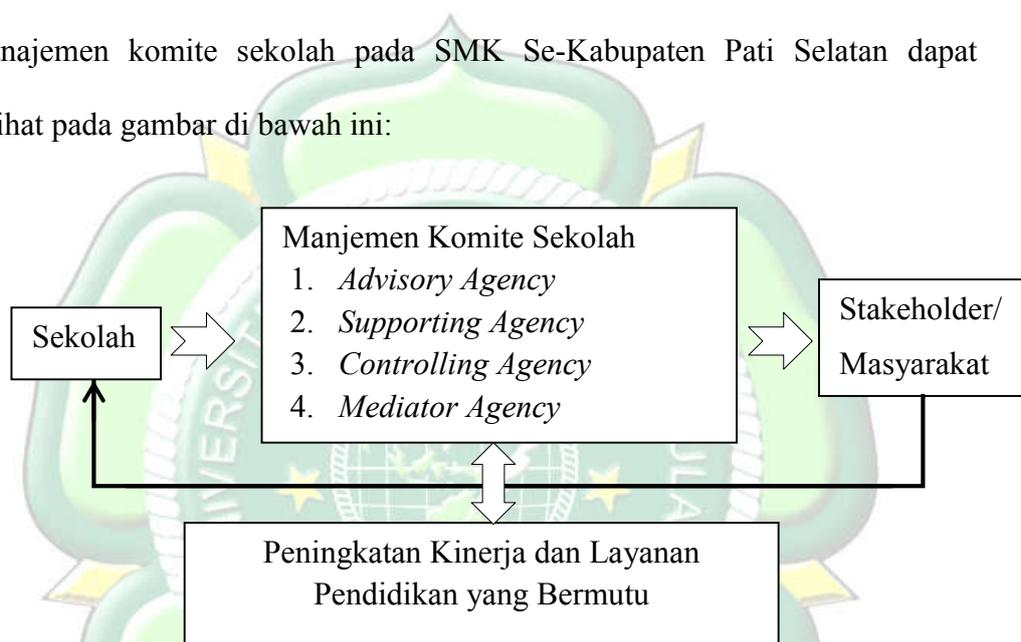
Kinerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik yang bersifat internal yang melekat dalam individu itu sendiri maupun yang bersifat eksternal dari lingkungan kerja, juga. Pemahaman tentang kinerja dan motivasi, dengan disatukannya kedua hal tersebut sebagai unsur yang dipengaruhi oleh berbagai faktor menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi merupakan sesuatu yang terus menerus berinteraksi, kinerja merupakan dimensi perwujudan dari perilaku sedangkan motivasi merupakan dimensi internal dari perilaku seseorang. Pertama ada faktor kebutuhan yang perlu dipenuhi dan perwujudannya ditentukan oleh bagaimana sikap manajer dan organisasi dalam berupaya memenuhinya, keadaan ini akan diikuti dengan langkah-langkah yang dilakukan oleh organisasi dalam menawarkan pemenuhan kebutuhan tersebut.

#### **D. Kerangka Pikir**

Fokus pada penelitian ini adalah pada manajemen komite sekolah di SMK Se-Kabupaten Pati Selatan. Perubahan paradigma pendidikan dengan berbasis sekolah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dan seluruh stakeholder mengharuskan masyarakat untuk berpartisipasi dalam peningkatan mutu pendidikan. Wadah partisipasi masyarakat melalui lembaga otonom yakni komite sekolah. Keberadaan lembaga ini harus dapat berfungsi semaksimal mungkin sesuai Permendiknas Nomor 75 Tahun 2016.

Komite sekolah diharapkan mampu menjawab dan mencari solusi permasalahan pendidikan pada satuan pendidikan sehingga dapat memacu

peningkatan mutu layanan pendidikan. Kerangka pikir dalam penelitian ini meliputi: (1) memberdayakan sekolah; (2) memberdayakan peran komite sekolah secara maksimal, yaitu peran pemberi pertimbangan, peran pendukung, peran pengawas, dan peran mediator; (3) memberdayakan masyarakat; (4) pemberdayaan sekolah, komite sekolah, dan masyarakat menghasilkan pelayanan pendidikan yang bermutu.<sup>41</sup> Kerangka konseptual manajemen komite sekolah pada SMK Se-Kabupaten Pati Selatan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar: Bagan Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas bahwa peran komite sekolah sangat strategis dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Hal ini menuntut kinerja unsur-unsur penyelenggara pendidikan tersebut untuk saling aktif dan saling berpartisipasi untuk kemajuan dan keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Dengan adanya organisasi yang independen yaitu komite sekolah maka peran masyarakat tersebut dapat di optimalkan. Keberadaan Komite sekolah diharapkan dapat menjawab dan mencari solusi

<sup>41</sup> Permendiknas Nomor 75 Tahun 2016 tentang Komite Sekolah

dan permasalahan pendidikan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Sumber daya yang memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi sangat di butuhkan dalam menunjang keberhasilan pendidikan.

