

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan kelangsungan hidup dan kesejahteraan negara, sesuai dengan Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa salah satu tujuan pendidikan nasional adalah “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Undang-undang yang mengatur tentang sistem pendidikan di Indonesia yaitu Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 telah memberikan banyak kesempatan dan dorongan lebih sebagai pedoman selama ini. Undang-undang ini mewajibkan penyelenggaraan pendidikan untuk berpegang pada banyak prinsip termasuk pendidikan yang diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia, nilai-nilai agama, nilai-nilai budaya, dan kemajemukan bangsa. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sistem Pendidikan Nasional) pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.”¹

Sebagai suatu sistem, pendidikan nasional madrasah harus dikelola dengan baik agar pencapaian tujuan berjalan secara efektif dan efisien. Untuk menata peserta didik agar siap menerapkan, mengembangkan, menyebarluaskan, atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan mengupayakan pemanfaatannya untuk meningkatkan taraf hidup dan memperkaya budaya masyarakat, sekolah merupakan bagian yang sangat penting. dari proses pendidikan ini. Peningkatan standar SDM hanya dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan dipandang sebagai instrumen dimana

¹ Undang-undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) UU RI No. 20 Th. 2003 (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 7.

pendidikan dapat meningkatkan standar SDM dan daya saing di tingkat dunia. Pentingnya pengetahuan melalui pendidikan ini telah dinyatakan dalam Al-Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".(QS. Al-Mujadalah 28:11).²

Lembaga pendidikan yang secara formal sekolah dalam arti yang lebih khusus dalam pendidikan Islam adalah madrasah, sebagai bagian dari lembaga pendidikan. Kata madrasah diadopsi dari bahasa Arab, yang berarti "sekolah". Pengertian madrasah di Indonesia jauh berbeda dengan madrasah dalam konsep awalnya. Dalam Islam klasik, istilah madrasah, senada dengan Mehdi Nakosteen, menyebut 'berdirinya pendidikan tinggi. Sementara itu, madrasah di Indonesia tidak hanya diidentikkan dengan madrasah, tetapi lebih khusus lagi, yaitu sekolah yang memberikan pengajaran agama Islam'.³

Sebagaimana Peraturan Menteri Agama Nomor 60 Tahun 2015, bahwa Madrasah merupakan satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan

² Departemen Agama, Alqur'an Tajwid dan Terjemah (Surakarta: Ziyad Visi Media dan Fitrah Rabani, 2009), hal.432

³ Fatchurochman, Madrasah Sekolah Islam Terpadu, Plus dan Unggulan,(Depok:Lendean Hati Pustaka, 2012), hal. 12.

agama Islam yang mencakup Raudhatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Madrasah Aliyah Kejuruan.⁴

Dalam realitanya, secara kasat mata madrasah di Indonesia dalam pandangan masyarakat masih dianggap sebagai pendidikan nomor dua. Bahkan seakan-akan madrasah diidentikan dengan pesantren. Pendidikan umum seperti SD, SMP, SMA/SMK masih dipandang sebagai prioritas bagi pendidikan anak-anak. Kondisi seperti ini, perlu adanya perubahan paradigm. Salah satunya melalui peningkatan mutu pendidikan di madrasah itu sendiri. Dengan demikian, implementasi peraturan pendidikan madrasah tersebut pada tingkat satuan pendidikan madrasah dipandang perlu untuk dikaji dan diteliti.

Berbagai kebijakan di atas menjelaskan bahwa untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tidak hanya memenuhi aspek input dan output saja, tetapi yang lebih penting adalah aspek proses pengelolaannya. Sebagaimana dikemukakan Mulyasa,⁵ proses yang dimaksud adalah pengambilan keputusan, pengelolaan program, proses pengelolaan kelembagaan, proses belajar mengajar serta proses monitoring dan evaluasi dengan catatan proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan yang paling baik dibandingkan dengan proses lainnya.

Pengelolaan atau manajemen merupakan hal penting dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. G.R. Terry⁶ mengungkapkan: *Management may be a special process consisting of designing, organizing, mobilizing and controlling, which is dispensed to see and achieve the goals that are set by using human and other resources* (Manajemen dapat menjadi suatu proses khusus yang terdiri dari merancang, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan, yang dicurahkan untuk melihat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya).

Berdasarkan pendapat di atas, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen. Pemberdayaan sumber daya manusia pada madrasah merupakan hal yang harus dilakukan dalam upaya

⁴ Peraturan Menteri Agama RI No 60 Tahun 2015. Jakarta : Kemenag RI, (2015).

⁵ Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Askara,2011), hal.157.

⁶ George R Terry, Principle Of Manajemwnt (6Th WEdition; Geogetown: Ricard D i Irwing Incv., 2002, hal. 4.

meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Atmosoepipto (2002)⁷ menjelaskan tentang pemberdayaan sumber daya manusia dalam pendidikan sebagai berikut : “Pemberdayaan sumber daya manusia melalui kegiatan pembelajaran harus bermuara pada terwujudnya manusia yang mampu mengaktualisasikan dirinya”.

Cook dan Macaulay (Sanusi, 2019)⁸, dalam bukunya *Perfect Empowerment*, mendefinisi pemberdayaan sebagai alat penting untuk memperbaiki kinerja organisasi melalui penyebaran pembuatan keputusan dan tanggung jawab. Dengan demikian akan mendorong keterlibatan pegawai dengan pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Adapun menurut Stewart (2006) menyatakan bahwa : “*Empowerment* Suatu cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita”.⁹ Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan suatu konsep baru sebagai strategi yang digunakan organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa pemberdayaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai alat penting meningkatkan kinerja lembaga madrasah sangat penting sehingga kualitas pendidikan madrasah diharapkan dapat lebih baik lagi. Namun, realita yang sering ditemukan pada tataran praktis, pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan pada satuan pendidikan hanya dilaksanakan melalui pelatihan baik berupa *in house training* (IHT) maupun *Workshop* dalam waktu yang relative singkat. Dengan demikian implementasi manajemen pemberdayaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan menjadi isu penting untuk diteliti.

Sumber daya manusia pendidikan terdiri dari para pengelola pendidikan, kepala sekolah, pendidik dan tenaga pendidikan. Dari segi pengelolaan

⁷ Atmosoepipto, *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif Dan Manajemen Efisien* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002). 64

⁸ Sanusi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Guru Di Man Insan Cendekia Jambi,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–1699.

⁹ Aileen Mitchell Stewart terjemahan Agus M. Hardjana (2006). *Empowering People, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Kanisius, Yogyakarta.

administrasi dilakukan oleh tenaga kependidikan atau tata usaha. Dalam rangka untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar di Madrasah diperlukan suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut yaitu Tenaga Kependidikan. Tenaga Kependidikan adalah suatu bagian dari Madrasah yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar berjalan lancar sesuai apa yang telah direncanakan dan bisa mencapai tujuan seperti yang diinginkan.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka berbagai bentuk administrasi di berbagai bidang telah menggunakan system teknologi ICT (*Information Technology Computer*). Dengan demikian, pada lembaga pendidikan pun termasuk madrasah pelaksanaan administrasi telah didorong untuk melakukannya dengan aplikasi komputer. Berbagai bentuk laporan, dan informasi kependidikan dilakukan melalui on line.

Sejak tahun 2013 Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam menetapkan penggunaan sistem pengolahan data satuan pendidikan madrasah dengan aplikasi *Education Management Information System* (EMIS). Pendekatan data madrasah ini dimaksudkan agar pemerintah mengetahui dan melihat kemajuan pendidikan melalui data yang disajikan oleh madrasah, serta untuk melakukan kebijakan publik bidang pendidikan dengan mudah dan efisien. Dalam hal ini, satuan pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang menguasai teknologi komputer. Salah satunya yaitu diangkatnya tenaga operator komputer sebagai bagian dari tenaga kependidikan satuan pendidikan sekolah/madrasah.

Operator memiliki peran utama dalam pendataan Emis, kelengkapan dan kebenaran data tetap menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah. EMIS yang menjaring data siswa, guru, dan Madrasah menjadi sumber data pendidikan dalam pengambilan kebijakan pendidikan. Tugas operator hanya peng-input data dan meng-upload ke server pusat Kementrian Agama sebagai pusat data. Data EMIS menjadi dasar pelaksanaan program penyaluran berbagai dana Bantuan Operasional.

Menjadi operator EMIS pada dasarnya diangkat oleh kepala Madrasah mengingat kerahasiaan data PTK dan Madrasah. Namun, kepala Madrasah dapat

menunjuk seorang menjadi operator EMIS dengan pertimbangan tertentu. Operator EMIS memiliki peran dan tugas yang sangat penting karena menyangkut pendataan tingkat Madrasah yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung yang cepat, akurat, valid, lengkap, dapat dipertanggungjawabkan dan termutakhir serta akan digunakan oleh Kementerian Agama untuk perencanaan dan evaluasi program pendidikan.

Namun dalam realita pada tataran praktis di lapangan, sangat sulit mendapatkan tenaga operator yang handal. Tidak jarang sekolah / madrasah mengangkat tenaga operator yang hanya menguasai dasar-dasar komputer, bahkan ada beberapa sekolah yang menggunakan tenaga pendidik yang merangkap jadi operator. Kondisi tersebut merupakan permasalahan tersendiri. Sementara itu, data EMIS diperbaharui secara berkala setiap semester. Hal ini bertujuan agar dapat memperoleh informasi-informasi terbaru sehingga mempermudah kepala seksi dalam mengontrol dan menganalisis informasi sebagai bahan pengambilan keputusan.

Permasalahan yang muncul yaitu karena lemahnya kemampuan operator sekolah/madrasah, sehingga kelengkapan data EMIS tidak dapat diupload tepat waktu. Hal ini menimbulkan kendala yang dihadapi oleh seksi Dikmad dalam mengumpulkan data EMIS saat ini, adanya beberapa madrasah yang tidak tepat waktu dalam melengkapi data EMIS sehingga mengakibatkan terhambatnya proses penentuan kebijakan berkaitan dengan layanan pendidikan. Karena itu pula, ketepatan dan keakuratan informasi yang diperoleh dapat mempengaruhi kualitas keputusan yang diambil. Dengan demikian, manajemen pemberdayaan operator sekolah/madrasah pada satuan pendidikan madrasah menjadi penting untuk diteliti.

Upaya pemberdayaan operator sekolah dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendelegasian pekerjaan, membangun kepercayaan, menumbuhkan percaya diri operator, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan, membangun komunikasi dan evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja merupakan upaya pemberdayaan pegawai melalui pertanggungjawaban kerja yang *accountable*, serta peningkatan kemampuan

pegawai. Sebagaimana dikemukakan Sukmalana “Tujuan dari evaluasi kinerja ini pada dasarnya mencakup aspek teknis dan operasional (kebijakan) yaitu tujuan: a) evaluasi (evaluation) dan b) pengembangan (development)¹⁰.

Kebijakan evaluasi kinerja diharapkan agar pihak manajemen dan karyawan memperoleh informasi akurat dan valid mengenai kinerja yang dimiliki dan dicapai masing-masing karyawan. Dengan informasi tersebut baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat dijadikan dasar pertimbangan kebijakan dan keputusan manajemen dalam hal perencanaan SDM dan tindakan pengembangan serta pemberdayaan pegawai baik berupa pelatihan, peningkatan karir maupun kompensasi, serta pendayagunaan atau pemberdayaan (*empowerment*) keseluruhan tindakan tersebut.

Masalah mutu dan kinerja tenaga kependidikan pada kenyataannya masih luput dari pantauan banyak orang sehingga tenaga kependidikan belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Harus disadari bahwa kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sebuah Madrasah. Tetapi kenyataannya upaya peningkatan mutu dan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah masih kurang mendapat perhatian. Selama ini, peningkatan kualitas pendidikan hanya menyoroti pada permasalahan guru, peningkatan kinerja kepala Madrasah serta kurikulum siswa yang senantiasa berubah-ubah. Jarang kita jumpai seorang tenaga kependidikan mendapatkan pelatihan-pelatihan, diklat, maupun seminar.

Fenomena di tataran praktis, operator bekerja pada satuan pendidikan umumnya masih bersifat kerja borong, kerja lembur, kerja super, kerja keras dalam menghadapi segala problematika pendataan di sekolah/madrasah. Namun pada sisi lain operator yang diangkat oleh kepala sekolah, dari sisi honoraria sesuai ketentuan BOS, belum memenuhi kelayakan. Hal ini, terkadang berdampak pekerjaannya menjadi kurang baik, atau kurang tepat waktu karena harus kerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi ini, memerlukan kebijakan dalam pemberdayaan dari segi finansial. Dengan

¹⁰ Sukmalana, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Universitas Suryadarma, 2020). 328

demikian, Penilaian kinerja operator madrasah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan madrasah menjadi isu penting untuk diteliti.

Pemberdayaan operator madrasah melalui evaluasi kinerja sebagaimana dijelaskan dimuka bertujuan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kompetensi operator, serta meningkatkan Kinernya. Lebih jauh, semua itu agar terlaksanannya optimalisasi layanan pendidikan yang bermutu. Mutu layanan pendidikan akan berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan/madrasah tersebut, selain untuk mewujudkan tujuan pendidikan baik tujuan institusional maupun tujuan pendidikan nasional.

Mutu merupakan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu memiliki peran yang sangat menentukan dalam hubungan antara pemberi layanan dan penerima layanan (pelanggan). Seperti halnya dengan mutu produk yang dihasilkan. Oleh suatu perusahaan, mutu pelayanan dalam bidang pendidikan berupaya untuk memberikan kemudahan akses, keadilan, pemerataan dan tidak kalah pentingnya adalah kepuasan orang tua dan peserta didik tentang layanan pendidikan yang diberikan oleh madrasah. Menurut Arif (2013) “Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat”¹¹.

Dengan demikian, dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu layanan pendidikan memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan Ibrahim (2000) beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar (*fitness to standard*), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (*fitness to use*), sesuai perkembangan kebutuhan (*fitness to latent requirements*), dan sesuai lingkungan global (*fitness to global environmental requirements*).¹²

¹¹ Arif, Muhamad . “Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam,” *Epistemé*, 2 8 (2013): 415–38.

¹² Ibrahim, Buddy. *Total Quality Management : Panduan untuk Menghadapi Persaingan Global*, (Jakarta : Djambaan, 2000), h. 6-10

Secara empiris, MTs Al-Jawami Kabupaten Bandung sebagai salah madrasah yang telah melaksanakan proses komputerisasi dalam pendataan melalui aplikasi *Education Management Information System* (EMIS, telah berusaha melaksanakan pendataan oleh operator sebagai tenaga kependidikan tersebut sebagaimana ketentuan yang berlaku. Selain itu upaya pemberdayaan operator dilaksanakan sesuai arahan pihak yayasan dan pemerintah telah dilaksanakan, dalam upaya meningkatkan mutu layanan MTs Al-Jawami Kabupaten Bandung. Namun dalam hal ini tidak terlepas dari berbagai permasalahan dan kendala dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan (prasurvei) pada bulan Januari 2022, melalui studi dokumentasi dan wawancara dengan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan (termasuk operator madrasah) dan komite sekolah di MTs Al-Jawami Kabupaten Bandung, peneliti memperoleh beberapa data yang masih merupakan permasalahan tentang pelaksanaan pemberdayaan operator madrasah. Data tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya kendala dalam proses rekrutmen tenaga operator profesional, sehingga masih menggunakan tenaga operator dari tenaga pendidik
2. Orang yang menjabat sebagai operator tidak diisi oleh orang yang berkompeten di bidangnya, sehingga perlu dibangun kompetensinya di bidang ICT;
3. Kinerja operator masih belum optimal karena minim pengalaman dan sering berganti personil,
4. Pembinaan untuk tenaga operator masih minim dan hanya menunggu diklat dari dinas terkait.

Kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah Madrasah memang tidak dapat dipungkiri bahwa guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting, namun dewasa ini, tanpa didukung oleh kinerja operator madrasah yang kompeten, upaya peningkatan mutu pendidikan akan mengalami kendala. Oleh karena itu, tentu sangat beralasan bila manajemen Madrasah harus menolehkan perhatian kepada mutu dan kinerja operator madrasah.

Madrasah sebagai suatu sistem terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Bila ada satu komponen saja yang terganggu maka bukan tidak mungkin sistem tersebut juga akan turut terganggu. Dalam realitanya memang tidak jarang sistem sebuah Madrasah menjadi bermasalah karena faktor mutu dan kinerja tenaga operator yang masih rendah.

Kebijakan program pendidikan didasarkan pada dua hal yaitu fakta dan nilai, operator menjadi corong bagi Kementerian Agama dalam proses dan perkembangan EMIS. Kementerian menjangkau berbagai madrasah terkait populasi, variasi jumlah siswa peserta didik, dan tenaga pendidik yang tersebar di seluruh Indonesia tanpa perantara Operator EMIS dalam pengumpulan data.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji dan mendalami tentang “Manajemen Pemberdayaan Operator Madrasah (Studi Kasus di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung)”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan acuan peneliti untuk menjadi bahan yang akan dijawab dalam pembahasan sehingga berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan fokus penelitian adalah implementasi manajemen pemberdayaan operator madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui evaluasi kinerja di MTs Al-Jawami Kota Bandung, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana pengorganisasian manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana pelaksanaan manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung?

4. Bagaimana pengawasan manajemen pemberdayaan operator madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui evaluasi kinerja di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung?
5. Bagaimana kendala dalam implementasi manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung?
6. Apakah terjadi dampak pemberdayaan operator madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi manajemen pemberdayaan operator madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Jawami Kota Bandung. Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mengkaji dan mendiskripsikan tentang:

1. Perencanaan manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung;
2. Pengorganisasian manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung;
3. Pelaksanaan manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung;
4. Pengawasan manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung;
5. Kendala dalam implementasi manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung.
6. Dampak pemberdayaan operator madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung;

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister pada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, selain itu juga hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak baik secara teoretis maupun praktis. Mamfaat tersebut diantaranya.

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan untuk menjadi bahan kajian lebih lanjut tentang manajemen pemberdayaan operator madrasah dalam hal evaluasi kinerja operator maupun peningkatan mutu pendidikan di madrasah, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baru dalam penelitian lanjutan, serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian yang sejenis.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam yaitu memperkaya konsep evaluasi kebijakan terutama mengenai kebijakan pemberdayaan operator madrasah.

2. Secara Praktis

- a. Bagi operator madrasah
 - 1) Dapat memahami fungsi dan tperan operator madrasah , sehingga dapat meningkatkan kinerja berdasarkan hasil evaluasi kinerjanya, terutama dalam rangka meningkatkan mutu layana pendidikan.
 - 2) Dapat mengetahui kualitas kinerja operator madrasah secara transparan dan akuntabel, sehingga dapat memotivasi operator agar lebih meningkatkan kualitas kinerjanya madrasah dalam rangka peningkatan mutu layanan pendidikan.
- b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dalam rangka pemberdayaan operator madrasah, dan evaluasi kinerja operator agar lebih efektif dan efisien terutama dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan.

c. Bagi Pemerintah

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan pemberdayaan operator madrasah dalam penguasaan aplikasi EMIS yang lebih efektif untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan madrasah.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi pengawas Pembina satuan pendidikan madrasah sebagai bagaian dari pihak Dinas Pendidikan Islam Depag dalam mengevaluasi pemberdayaan operator madrasah dan evaluasi kinerja operator madrasah yang lebih efektif terutama dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan madrasah

E. Kerangka Pemikiran

Manajemen Pemberdayaan SDM merupakan pembahasan yang sangat luas. Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan metodologis, waktu yang tersedia serta hasil studi awal di lapangan maka tidak mungkin meneliti semua masalah yang teridentifikasi. Untuk itu, dalam penelitian ini difokuskan pada masalah yang berkaitan dengan Pemberdayaan operator madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui evaluasi kinerja operator madrasah di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung.

Sebagai landasan dalam peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran yang berupa hukum, dalil serta pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya. Oleh karena itu, Penelitian ini menggunakan asumsi dasar atau anggapan dasar pemikiran dengan kaidah dan prinsip sebagai berikut.

1. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki. George R. Terry,¹³ mendefinisikan: *'management is distinct process consisting of planing, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources'*. (Manajemen merupakan suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang

¹³ Terry, George R. 1958. Principles of Management.

dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

2. “Empowerment atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan)”¹⁴. Sedarmayanti (2000) “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen”¹⁵
3. Operator madrasah adalah orang yang bertugas sebagai tenaga untuk memasukkan data ke dalam aplikasi yang tersedia berdasarkan sumber data. “operator sekolah adalah seorang yang bertugas untuk menginput, mengolah dan mengirim data secara online ke server pusat atau Kemendikbud.”¹⁶
4. Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan, dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan¹⁷ Menurut Tilaar (Shobri, 2013)¹⁸ mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setingg-ingginya. Dengan demikian mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan layanan pendidikan sesuai dengan ketentuan standar nasional pendidikan.
5. Evaluasi/penilaian kinerja sebagai aspek dari manajemen kinerja merupakan cara biasanya digunakan saat menilai keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Tower menyatakan bahwa evaluasi kinerja

¹⁴ Fandy, Tjiptono, 2000. Manajemen Jasa. Edisi Kedua. Andy offset, Yogyakarta

¹⁵ Sedarmayanti. (2000) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

¹⁶ Alam, Moch Dzikry Nur “Memahami 8 Tugas Pokok Dan Fungsi Operator Sekolah,” 2021, <https://masdzikry.com/tugas-pokok-dan-fungsi-operator-sekolah/>.

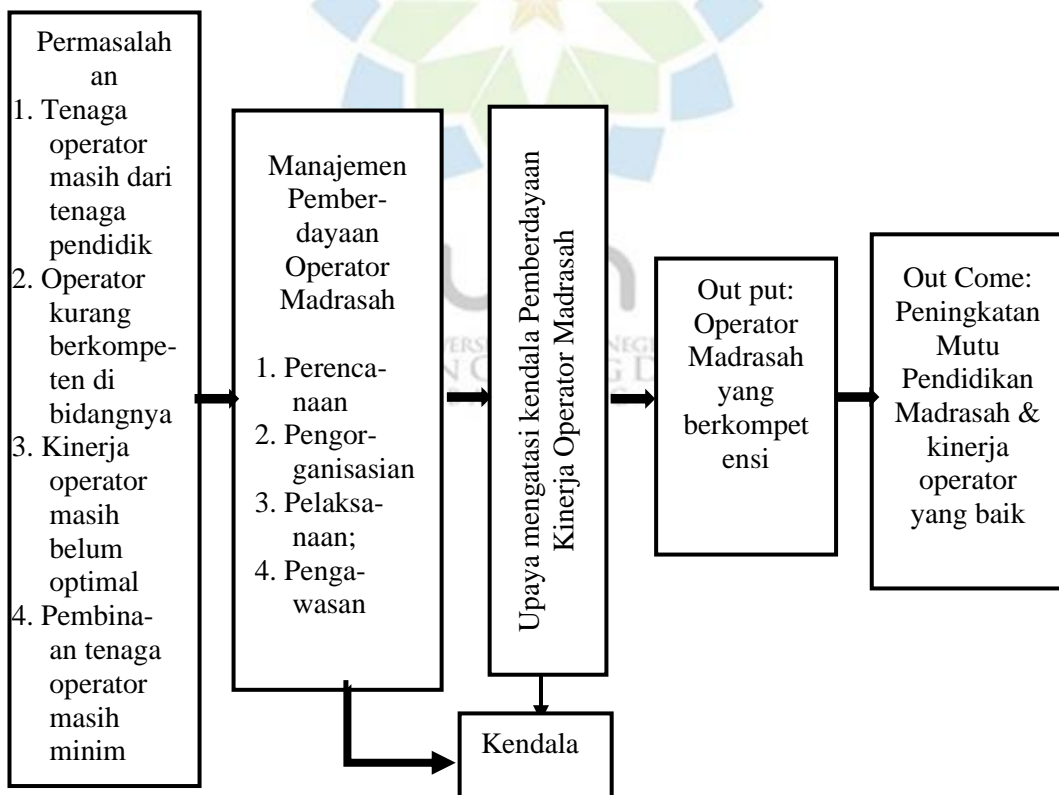
¹⁷ Sanusi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Guru Di Man Insan Cendekia Jambi.”

¹⁸ Muwafiqus Shobri, “Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Hasan Jufri,” *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman* 3, no. 1 (2018): 12–26, <https://doi.org/10.37348/cendekia.v3i1.35>.

merupakan tinjauan sistematis kinerja staf, secara tertulis, pada interval waktu yang teratur. dan diadakannya wawancara penilaian¹⁹

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa hal penting yaitu : Manajemen Pemberdayaan operator madrasah merupakan pengelolaan sumber daya manusia operator madrasah melalui pelimpahan wewenang, pelatihan dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan mutu operator yang berkualitas dan produktif dan berkompeten. Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai dalam menghadapi berbagai macam masalah organisasi. Salah satu caranya adalah dengan melalui evaluasi kinerja.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar: 1 Bagan Paradigma Penelitian

¹⁹ Sukmalana, *Manajemen Kinerja*.hal. 281

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini, maka penulis melakukan kajian terhadap mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian yang memiliki relevansi dengan topik pembahasan dalam penelitian yang akan dilaksanakan sebagai bahan referensi dan komparatif, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Arif pada tahun 2013, tentang “Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam”.²⁰ Salah satu kesimpulannya menyebutkan bahwa pengelolaan lembaga madrasah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, harus memuat lima hal penting: aspek manajemen, pemanfaatan komputer dan internet dalam pembelajaran, budaya kerja tim (team work), pemanfaatan alat bantu pembelajaran dan keterlibatan guru, siswa, orang tua dan stakeholder. Penelitian ini mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis karena mengkaji tentang manajemen dan fokusnya sama yaitu peningkatan mutu pendidikan, meskipun titik kajiannya berbeda.
2. Tesis yang di tulis oleh Suparto, pada tahun 2020 dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota bengkulu..*²¹. Hasil Penelitian tersebut Menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik oleh MI Al-Islam kota bengkulu, akan tetapi program – program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas pengajar dalam proses pebelajaran. Penelitian ini mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis karena pembahasannya mengkaji tentang manajemen SDM, dan fokusnya sama yaitu peningkatan mutu pendidikan di madrasah, meskipun titik kajiannya berbeda.

²⁰ Arif, . “. Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam.”

²¹ Suparto, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ai-Islam Bengkulu, Diakses Pada Tanggal 23 Januari 2022 Pukul 17.57

3. Penelitian yang dilakukan Dian, Agung Maulana dan Jaja Jahari³. Pada tahun 2019 tentang Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Swasta.²². Salah satu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rendahnya mutu pendidikan di madrasah tersebut berdampak dari pembiayaan madrasah yang masih belum memiliki kemandirian finansial, madrasah masih bertumpu pada bantuan operasional madrasah dan biaya bulanan dari siswa. Agenda penjaminan mutu akademik dilaksanakan secara maksimal oleh sivitas akademik madrasah. Penelitian ini mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis karena mengkaji tentang manajemen, dan fokusnya sama yaitu peningkatan mutu pendidikan di madrasah, meskipun titik kajiannya berbeda
4. Studi yang dilakukan Misriani tahun (2011), yang berjudul *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo Sumatera Utara*.²³ Hasil penelitian ini menfokuskan pada Total Quality Management (TQM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa : (1). Manajemen peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo tidak terlepas dari peran kepala madrasah baik sebagai edikator, manajer, administrator, leader, supervisor, wirausaha, yang di dalamnya terdapat kemampuan manajerial meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian terhadap tenaga kependidikan, (2). Hasil manajemen peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo belum sepenuhnya efektif, oleh karena itu peran pemerintah, khususnya kementerian agama dan kepala madrasah sebagai political will perlu dimaksimalkan. (3). Faktor utama kurang maksimalnya pencapaian mutu pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo, disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia pendidikan, dana, dan fasilitas pendidikan. Penelitian ini mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis

²² Dian, Agung Maulana “Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Swasta,” *AL MA'ARIEF : Jurnal Pendidikan Sosial dan Budaya* 1, no. 2 (2020): hal. 134–141.

²³ Misriani, *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Karo*, Program Pasca Sarjana, Institut Agama Islam Negeri Sumater Utara, 2011

karena mengkaji tentang manajemen, dan fokusnya sama yaitu peningkatan mutu pendidikan di madrasah, meskipun titik kajiannya berbeda

5. Penelitian lain yang dilakukan oleh Riyuzen Praja Tuala pada tahun 2016 dengan judul Manajemen peningkatan mutu sekolah/Madrasah Studi kasus SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dan Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN Model) Bandar Lampung tahun 2016.²⁴ Berdasarkan data penelitian diperoleh; Manajemen Mutu di SMA Al-Kautsar dan MAN 1 Bandar Lampung memiliki berbagai kesamaan terkait dengan standar isi, standar proses dan standar Tendik; untuk standar isi dalam perencanaannya dimulai dari pembentukan Tim Pengembang Kurikulum, perumusan kerangka dasar kurikulum berdasarkan landasan filosofis, yuridis dan teoritis, penyusunan struktur kurikulum dan standar kompetensi berdasarkan Kurikulum Nasional. Seluruh perencanaan standar isi tersebut diimplementasikan dalam bentuk perumusan visi, misi, tujuan dan program sekolah. Evaluasi standar isi dilakukan terkait dengan rencana dan implementasi visi, misi, tujuan dan program sekolah. sekolah/madrasah adalah bagian penting dari sistem pendidikan nasional. Persoalan utama yang dihadapi sekolah/madrasah secara umum adalah terkait dengan manajemen mutu pendidikan yang meliputi 8 Standar Nasional Pendidikan. PMA Al-Kautsar dan MAN 1 Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan dari berbagai aspek dan bisa dijadikan rujuk mutu bagi sekolah/madrasah yang lainnya. . Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan penulis karena mengkaji tentang manajemen, dan fokusnya sama yaitu peningkatan mutu pendidikan di madrasah, meskipun titik kajiannya berbeda.
6. Penelitian yang dilakukan Anan Nisoh pada tahun 2019 tentang Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah (Studi Komparasi Lembaga Pendidikan Di Indonesia Madrasah Pembangunan UIN Jakarta dan Thailand (Ma'had Al-

²⁴ Praja Tuala, Riyuzen. Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah/Madrash, Program Doktor, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016

Ulum Adiniyah Pohontanjong Ruso Narathiwat).²⁵ Salah satu hasil penelitiannya meunjukkan bahwa Standar Program yang berkaitan dengan program mengacu kepada kurikulum nasioanal yang ditetpakan oleh pemerintah masing-masing tetapi menambah atau memperkayakan cirikhas dan penguatan kajian keislaman sebagai penguatan lokal. Secara keseluruhan kesimpulan akhirnya adalah melalui pengembangan mutu pembelajaran dan kelembagaan bermutu itu dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang beruniversal. Penelitian ini mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis karena mengkaji tentang manajemen, dan fokusnya sama yaitu peningkatan mutu pendidikan di madrasah, meskipun titik kajiannya berbeda

7. Penelitian yang dilakukan Eni Wahyuni. pada tahun 2015 tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Operator SD Negeri Di Jakarta Timur”.²⁶. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan dalam memahami karaktersitik pekerjaan dan menempatkan orang yang sesuai akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai operator sekolah SD Negeri di Jakarta Timur. (2) Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan kepala sekolah memberdayakan pegawai operator sekolah akan berdampak kepada peningkatkan kinerja pegawai operator sekolah SD Negeri di Jakarta Timur. (3) Karakterisitk pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap pemberdayaan. Artinya ketepatan dalam menganalisis karakteristik pekerjaan akan berdampak kepada mudahnya seorang kepala sekolah untuk memberdayakan operator sekolah semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang maksimal. Penelitian ini mendukung dan searah penelitian yang

²⁵ Nisoh, Anan “Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah (Studi Komparasi Lembaga Pendidikan di Indonesia Madrasah Pembangunan UIN Jakarta) Dan Thailand (Ma’had Al-Ulum Adiniyah Pohontanjong Ruso Narathiwat),” *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 4, no. No. 2 (2019): 85–94,.

²⁶ Wahyuni, Eni. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Operator Sd Negeri Di Jakarta Timur,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2015): 997, <https://doi.org/10.21009/jmp.06101>.

akan dilakukan penulis karena mengkaji tentang pemberdayaan dan fokusnya sama yaitu kinerja operator, meskipun lokusnya berbeda yaitu Sekolah Dasar

8. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Darojatun Nuhaya Dilah, Khalid Ramdhani, Abubakar pada tahun 2020 tentang Manajemen Pemberdayaan Tenaga Administrasi di MTs Al-Fathimiyah Telukjambe Timur Karawang,²⁷ Salah satu ghasil penelitiannya menunjukkan bahwa Hasilpenelitian ini adalah sebagai berikut: 1) perencanaan pemberdayaan tenaga administrasi di MTs Al Fathimiyah Telukjambe Timur telah direncanakan oleh kepala madrasah. 2) mengorganisir pemberdayaan tenaga administrasi di MTs Al-Fathimiyah Telukjambe Timur telah diselenggarakan oleh kepala madrasah, 3) pelaksanaan pemberdayaan administrasi personel di MTs Al-Fathimiyah Telukjambe Timur telah dilaksanakan di MTs Al-Fathimiyah Telukjambe Timur, 4) evaluasi pemberdayaan tenaga administrasi di MTs Al Fathimiyah Telukjambe Timur telah dievaluasi oleh kepala madrasah. Dengan kata lain, penelitian ini menemukan bahwa pengelolaan pemberdayaan tenaga administrasi di MTs Al Fathimiyah Telukjambe Timur Karawang telah dilaksanakan dengan menggunakan manajemen pemberdayaan. mendekati. Penelitian ini mendukung dan searah penelitian yang akan dilakukan penulis karena mengkaji tentang manajemen dan pemberdayaan, meskipun fokusnya lebih umum yaitu tenaga administras, namun titik kajiannya dan lokusnya sama.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa; Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Arif (2013) mengkaji tentang manajemen madrasah secara umum dengan focus peningkatan mutu pendidikan Islam pada umumnya. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Suparto (2020) Lebih membatasi pada manajemen SDM dengan focus peningkatan mutu pendidikan di Madrasah, dan penelitian Dian (2019) terbatas pada implementasi manajemen mutu pendidikan di madrasah. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Misriani tahun (2011), Riyuzen Praja Tuala

²⁷ Siti Darojatun Nuhaya Dilah and Khalid, "Manajemen Pemberdayaan Tenaga Administrasi di MTs Al-Fathimiyah Telukjambe Timur Karawang," 2020, 127–38.

(2016); Anan Nisoh (2019) .mengkaji tentang Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah. Keenam penelitian tersebut meskipun mendukung penelitian yang akan penulis lakukan dengan focus manajemen dan peningkatan mutu pendidikan madrasah, namun titik kajiannya berbeda.

Penelitian relevan yang mendukung dan searah dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Eni Wahyuni.(2015) yang meneliti tentang pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Operator, meskipun terdapat perbedaan dalam pembahasan masalahnya yaitu karakteristik tentang pekerjaan operator. Dan penelitian Siti Darojatun Nuhaya Dilah (2020) yang meneliti tentang Manajemen Pemberdayaan Tenaga Administrasi di Madrasah, meskipun terdapat perbedaan dalam objek kajiannya yaitu kinerja tenaga administrasi., namun pada dasarnya operator madrasah merupakan bagian dari tenaga administrasi sekolah/madarasah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep dasar manajemen pemberdayaan dengan objek kajian operator madrasah dengan focus peningkatan mutu pendidikan madrasah. Kebaruan dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu metode pemberdayaan melalui evaluasi kinerja operator madrasah. Alasan dalam pemilihan objek kajian tentang operator madrasah dan metode pemberdayaan dengan evaluasi kinerja pada penelitian ini adalah karena selama ini, masalah mutu dan kinerja operator pada kenyataannya masih luput dari pantauan banyak orang dalam kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Selama ini, peningkatan kualitas pendidikan hanya menyoroti pada permasalahan guru, peningkatan kinerja kepala Madrasah serta kurikulum yang senantiasa berubah-ubah..

Kinerja operator merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sebuah Madrasah..Operator memiliki peran yang sangat besar dalam sistem pendataan pendidikan dasar atau dikenal dengan istilah *Education Management Information System/EMIS*. Kebijakan program pendidikan didasarkan pada dua hal yaitu fakta dan nilai, operator menjadi corong bagi Kementerian Agama dalam proses dan perkembangan EMIS. Tetapi kenyataannya upaya peningkatan

mutu dan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah masih kurang mendapat perhatian. Jarang kita jumpai seorang operator atau tenaga kependidikan mendapatkan pelatihan-pelatihan, diklat, maupun seminar.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul “Manajemen Pemberdayaan Operator Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Evaluasi Kinerja” sebagai suatu Studi Kasus di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung. Untuk memberikan kejelasan atas judul tersebut, maka diuraikan dalam definisi operasionalisasi sebagai berikut:

1. Manajemen Pemberdayaan yang dimaksud yaitu pengelolaan (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) secara terhadap pengembangan, kualitas, kemampuan, dan keterlibatan operator madrasah sebagai sumber daya manusia dalam satuan pendidikan madrasah
2. Operator Madrasah Operator sekolah adalah seorang yang bertugas untuk menginput, mengolah dan mengirim data secara online ke server pusat. Operator madrasah adalah orang diangkat/ ditunjuk oleh kepala madrasah untuk bertugas sebagai tenaga untuk memasukkan data ke dalam aplikasi yang tersedia berdasarkan sumber data melalui komputer secara online ke Kemenag.
3. Mutu Pendidikan dalam penelitian ini adalah kemampuan satuan pendidikan dalam memenuhi kebutuhan layanan pendidikan sesuai dengan ketentuan standar nasional pendidikan.
4. Evaluasi Kinerja dalam penelitian ini yaitu aspek dari manajemen kinerja yang merupakan cara menilai keberhasilan SDM operator madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya mencapai tujuan satuan pendidikan madrasah yaitu peningkatan mutu layanan pendidikan madrasah.