



## **BENCHMARKING DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PROFESI PENDIDIKAN**

**Ninik Sri Lestari\*, Nanin Apriani, Elsyarofah Salsabila, Ishak Abdulhak, Achmad Mudrikah**  
Universitas Islam Nusantara, Bandung

### Info Artikel

#### Riwayat Artikel:

Diterima: 5 Juli 2021

Direvisi: 26 Juli 2021

Disetujui: 1 Agustus 2021

#### Kata Kunci:

*Benchmarking, Competitive, Deskriptif, Indikator, Analisis.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan *benchmarking* untuk meningkatkan kinerja organisasi profesi pendidikan dengan studi kasus di Ikatan Guru Raudhatul Athfal (IGRA) Kabupaten Sumedang ke IGTKI Pekalongan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. *Benchmarking* ini dilakukan melalui *competitive benchmarking*, dalam hal kualitas output. Tahapan *benchmarking* yang dilaksanakan oleh IGRA Kabupaten Sumedang yaitu tahap perencanaan, tahap pengumpulan data, tahap analisis data dan tahap adaptasi. Indikator evaluasi diri sangat penting sehingga tujuan yang diharapkan untuk meningkatkan mutu tercapai. Dari hasil evaluasi diri ditentukan bahwa hal yang perlu dilakukan *benchmarking* oleh IGRA Sumedang adalah tentang pengelolaan keuangan, manajemen kepemimpinan dan sumber daya manusia. *Benchmarking* yang telah dilaksanakan PD IGRA Kabupaten Sumedang mendapatkan hasil dengan terwujudnya gedung sekretariat dalam jangka waktu kurang lebih 3 tahun, etos kerja pengurus semakin meningkat, kelengkapan sarana dan prasarana organisasi serta transparansi dan akuntabel laporan keuangan.

### Korespondensi:

Ninik Sri Lestari\*

Universitas Islam Nusantara

E-mail:

[ninik4lestari@gmail.com](mailto:ninik4lestari@gmail.com)

### Abstract

The purpose of this research is to conduct benchmarking to improve the performance of educational professional organizations with a case study at the Raudhatul Athfal Teachers Association (IGRA) Sumedang Regency to ITGKI Pekalongan. The method used is descriptive qualitative with a case study approach. Benchmarking is done through competitive benchmarking, in terms of output quality. The benchmarking stages carried out by IGRA Sumedang Regency are the planning stage, the data collection stage, the data analysis stage and the adaptation stage. Self-evaluation indicators are very important so that the expected goals to improve quality are achieved. From the results of the self-evaluation, it was determined that the things that need to be done by Benchmarking by IGRA Sumedang were about financial management, leadership management and human resources. The benchmarking that has been carried out by PD IGRA Sumedang Regency has resulted in the realization of a secretariat building within a period of approximately 3 years, the work ethic of the management has increased, the completeness of organizational facilities and infrastructure as well as transparency and accountability of financial reports.



## PENDAHULUAN

*Benchmarking* adalah suatu proses yang biasa digunakan dalam manajemen atau umumnya manajemen strategis, dimana suatu unit atau bagian organisasi mengukur dan membandingkan kinerjanya terhadap aktivitas atau kegiatan serupa unit atau bagian organisasi lain yang sejenis baik

secara internal maupun eksternal (Rahman, 2013). Dalam era global seperti saat ini, pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan (Zaedun, 2011).

*Benchmarking* ini dilakukan melalui *competitive benchmarking*, yaitu dengan mengambil perbandingan internasional dalam hal kualitas output. Selain itu, untuk melakukan eksplanasi terhadap capaian output suatu satuan pendidikan perlu dilakukan pemantauan/pemetaan sekolah dalam pemenuhan 8 standar nasional pendidikan (SNP), yang mencakup: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Watson (1996) mengemukakan patok duga sebagai pencarian secara berkesinambungan dan penerapan secara nyata praktik-praktik yang lebih baik yang mengarah pada kinerja kompetitif yang unggul. Barnawi (2017) menyatakan peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari implementasi sistem penjaminan mutu (*quality assurance*). Penjaminan mutu suatu produk atau layanan perlu dilakukan karena mutu dari sebagian produk yang dihasilkan atau layanan yang diberikan sangat mungkin menghadapi resiko tidak sesuai (lebih rendah) dari standar minimal yang dipersyaratkan.

Pada perkembangannya metode *benchmarking* ini mulai diadopsi dalam dunia pendidikan. Lembaga pendidikan mulai melakukan *benchmarking* terhadap lembaga lain yang memiliki mutu lebih baik dengan tujuan mendapatkan formula baru dalam meningkatkan mutu lembaga tersebut. Indikator kinerja yang akan dilakukan dalam organisasi profesi meliputi kepemimpinan, sistem manajemen, personalia organisasi dan keuangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan *benchmarking* untuk meningkatkan kinerja organisasi profesi pendidikan dengan studi kasus di Ikatan Guru Raudhatul Athfal (IGRA) Kabupaten Sumedang ke IGTKI Pekalongan .

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yaitu mendeskripsikan fakta atau kegiatan -kegiatan sesuai dengan kenyataan atau fakta yang ada. Prosedur penelitian yang dihasilkan dari data deskriptif dengan wawancara, dan pengamatan terhadap perilaku (Moleong, 2012). Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, studi lapangan, wawancara dan survei langsung ke kantor sekretariat IGRA dan wawancara kepada 10 (sepuluh) orang Ketua PC IGRA di Kabupaten Sumedang. Analisis data menggunakan pola interaktif data dari Miles & Huberman (2008), meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Wibisono (2006) mengemukakan bahwa patok duga (*benchmarking*) merupakan suatu instrumen untuk melakukan suatu perbaikan. *Benchmarking* ini digunakan untuk memperbaiki mutu dari suatu produk dan pelayanan kepada pelanggan (*costumer*). Kozak (2004) mengemukakan bahwa *benchmarking* merupakan proses terstruktur untuk memperoleh perspektif baru kebutuhan *costumer*. Dalam dunia pendidikan *benchmarking* dipergunakan untuk membantu membuat sasaran-sasaran perbaikan. Tujuan *benchmarking* dalam pendidikan adalah untuk memperoleh keunggulan kompetitif untuk mengidentifikasi, mengukur dan menyamai atau melebihi praktik-praktik terbaik baik di dalam maupun di luar sekolah.

Dalam menerapkan suatu strategi *benchmarking*, membutuhkan perencanaan yang matang sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal. Jika dicermati secara seksama, terdapat ayat Al-Qur'an yang secara implisit mengandung anjuran bagi umat Islam untuk memperhatikan perencanaan. Sebagaimana dalam Surat Yusuf ayat 47-49, Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; Maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang Amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk

menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan dimasa itu mereka memeras anggur." Al-Qur'an secara eksplisit mencatat contoh konsep perencanaan, bahwa Allah mengisahkan bagaimana Nabi Yusuf AS, menyampaikan ide perencanaan pada manajemen jangka panjang atau sekitar 15 tahun dalam mengantisipasi masa paceklik, secara tidak langsung memberikan penjelasan bahwa seorang pemimpin dalam segala urusan harus dapat membuat suatu strategi perencanaan yang benar-benar telah dipertimbangkan secara matang sehingga akan mendatangkan hasil yang memuaskan di kemudian hari dan tercapainya keberhasilan agenda-agenda yang ditargetkan.

*Benchmarking* dilandasi oleh filsafat progresivisme dan rekonstruksionalisme. Dalam pandangan progresivisme tidak ada hidup yang tetap, apalagi nilai-nilai yang abadi. Yang ada adalah perubahan (Muhmidaleyi, 2011). Manajemen mutu adalah suatu filosofi komprehensif tentang kehidupan dan kegiatan organisasi yang menekankan perbaikan berkelanjutan sebagai tujuan fundamental untuk meningkatkan mutu, produktivitas, dan mengurangi pembiayaan. Perlu adanya perbaikan mutu berkelanjutan (*continous quality improvement*). Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow seperti yang dinyatakan (Sunyoto, 2013) kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar pada manusia, kebutuhan rasa aman dan perlindungan yaitu mendapat perlindungan fisik dan psikologi. Kebutuhan rasa cinta adalah kebutuhan untuk dimiliki dan memiliki, persahabatan dan kekeluargaan. Kebutuhan harga diri, perasaan dihargai oleh orang lain serta pengakuan dari orang lain. Martabat seseorang dalam tahap ini penting diketahui dan diakui oleh orang lain. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk berkontribusi pada orang lain atau lingkungan serta mencapai potensi diri sepenuhnya. *Benchmarking* dilakukan untuk melakukan introspeksi diri, dengan meningkatkan mutu untuk mampu bersaing dan meningkatkan potensi diri.

### **Profil Ikatan Guru Raudhatul Athfal (IGRA)**

IGRA (Ikatan Guru Raudhatul Athfal) adalah organisasi profesi yang merupakan wadah pembinaan, pengembangan dan kerjasama antara pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai visi dan misi organisasi dalam penyelenggaraan pendidikan anak usia dini di lingkungan Kementerian Agama. Organisasi ini bernama Ikatan Guru Raudhatul Athfal disingkat IGRA. Organisasi IGRA didirikan tanggal 29 Oktober 2002 M, bertepatan dengan tanggal 22 Sya'ban 1423 H. Pimpinan Pusat IGRA berkedudukan di Jakarta, Indonesia.

### **Benchmarking Pada Ikatan Guru Raudhatul Athfal (IGRA) Kabupaten Sumedang**

IGRA Kabupaten Sumedang merupakan Ikatan Guru Raudhatul Athfal mempunyai tugas dan fungsi sama dengan organisasi profesi lainnya. Termasuk kegiatan Rapat kerja (Raker) Tahunan. Hasil dari Raker tersebut merupakan refleksi dan evaluasi hasil kerja selama satu tahun, dari refleksi dan evaluasi tersebut menghasilkan analisis 5W+ 1H sebagai berikut:

1. What: masalah apa? tata kelola keorganisasian masih minim
2. Why: kenapa IGRA belum punya kantor sekretariat?
3. Where: Di bagian / seksi Kesekretariat hal itu terjadi
4. When: Kapan hal tersebut?
5. Who: siapa yang bertanggungjawab hal tersebut?
6. How: bagaimana upaya tindak lanjut yang harus dilakukan?

Untuk mempermudah memantau pelaksanaan upaya tindak lanjut, usulan dan rekomendasi dari hasil rapat kerja tersebut disajikan dalam Tabel 1. sebagai berikut:

**Tabel 1. Upaya Tindak Lanjut**

No.	Identifikasi Permasalahan	Solusi Yang Diusulkan	Upaya Tindak Lanjut
1	Kurang Optimal Kesekretariatan dan rumah tangga IGRA	Perbaiki manajemen dan mengusahakan adanya sekretariat	<i>Refreshment</i> Pengurus
2	Kurang optimalnya pelaksanaan rencana kerja	Perbaiki Komunikasi Perbaiki Gaya kepemimpinan	Studi Banding/ <i>Benchmarking</i> ke Organisasi dan Lembaga lain
3	Kurang optimalnya Pengelolaan keuangan	Menggali potensi dan sumber keuangan	<i>Benchmarking</i> ke Organisasi dan Lembaga lain

**Langkah-Langkah *Benchmarking***

Langkah-langkah *benchmarking* yang dilakukan IGRA kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:

## 1. Tahap Perencanaan

Pada tahap perencanaan pada *benchmarking* ada beberapa kegiatan yaitu:

- a. Langkah Pertama Evaluasi Diri. Evaluasi diri sangat penting untuk mengetahui kinerja organisasi dilihat dari kekurangan dan belum terwujudnya cita-cita organisasi.

**Tabel 2. Evaluasi Diri**

No.	Seksi (Bidang Organisasi)	Evaluasi Diri
1	Kesekretariatan	a. Apakah Administrasi sudah tertata rapi? b. Apakah IGRA sudah mempunyai tempat untuk menyimpan berkas keorganisasian?
2	Kepemimpinan	a. Apakah pimpinan baik dalam berkomunikasi? b. Apakah pimpinan mampu menggerakkan anggota untuk wujudkan program kerja?
3	Organisasi	a. Apakah personalia sudah sesuai dengan <i>passion</i> -nya? b. Apakah personalia pengurus mampu melaksanakan tugas dengan baik? c. Apakah personalia pengurus mendukung kegiatan?
4	Keuangan	a. Apakah organisasi sudah punya sumber keuangan? b. Apakah belanja organisasi sudah sesuai dengan kebutuhan? c. Apakah diadakan pelaporan keuangan?

- b. Langkah kedua ialah menentukan topik *benchmarking*. Menentukan topik atau apa yang ingin di *benchmark* merupakan proses mengidentifikasi kebutuhan organisasi maupun klien yang menitikberatkan pada kualitas dan produktifitas serta kinerja organisasi (Sari, 2010). Melihat dari langkah pertama jadi topik yang perlu di *benchmarking* dari IGRA Kabupaten Sumedang adalah: (1) Kesekretariatan (2) Kepemimpinan, (3) Keorganisasian, dan (4) Keuangan.
- c. Langkah ketiga adalah mengorganisasikan tim. Setelah beberapa pertimbangan Pimpinan IGRA membuat tim yang terdiri dari unsur Pengurus Harian, Ketua Pimpinan cabang, dan Operator Pimpinan cabang, dengan jumlah 20 orang.

- d. Langkah ke empat ialah memberi ukuran atau menentukan indikator kinerja. Dalam langkah ini adalah membuat indikator capaian kinerja yang akan digunakan untuk mengumpulkan data instrumen.

**Tabel 3. Indikator Kinerja**

No.	Indikator Kinerja	Bobot (%)
1	Kepemimpinan	
	a. Kemampuan berkomunikasi	10
	b. Kemampuan memimpin	10
	c. Kejujuran dan integritas	10
	d. Memiliki kemampuan menganalisa dan memutuskan	10
2	Sistem Manajemen	
	a. Membuat dan merealisasikan rencana kerja	10
	b. Menyusun pemenuhan fasilitas organisasi	5
	c. Memonitor pelaksanaan rencana kerja	5
	d. Menyusun strategi dan perencanaan kemitraan	5
3	Pengelolaan Organisasi	
	a. Ketepatan posisi pengurus	5
	b. Ketersediaan waktu untuk melakukan tugas	5
	c. Melakukan tugas sesuai posisi	5
	d. Kemudahan mendapat informasi	5
4	Pengelolaan Keuangan	
	a. Peluang mendapat sumber keuangan organisasi	5
	b. Penggunaan dana sesuai rencana	5
	c. Transparansi laporan keuangan	5
	Total	100

- e. Langkah kelima adalah menentukan *benchmarker*. Dalam langkah kelima ini Pimpinan IGRA kabupaten Sumedang memutuskan *benchmarker* adalah IGTKI Pekalongan yang diwakili oleh TKIT Al Mujahidin.
- f. Langkah keenam ialah mengajukan proposal *benchmarking*. Program *benchmarking* membutuhkan anggaran dan membutuhkan persetujuan dari kementerian Agama Khususnya Seksi Pendidikan Madrasah. Pimpinan IGRA Kabupaten Sumedang membuat proposal sebagai permintaan persetujuan dengan dana mengambil dari kas IGRA.

2. Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan tahap mengumpulkan berbagai jenis informasi dari berbagai sumber yang berkaitan dengan faktor-faktor penentu kesuksesan.

**Tabel 4. Kondisi IGRA Kabupaten Sumedang**

No.	Bagian/Bidang	Kondisi yang Ada	Harapan Sukses
1	Keorganisasian	Manajemen organisasi tidak mempunyai sekretariat khusus	Tertib administrasi dan mempunyai gedung sekretariat
2	Kepemimpinan	Kurang komunikasi dan gaya kepemimpinan	Komunikasi terbuka dari pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis
3	Personalia Pengurus	Dedikasi rendah, tidak sesuai dengan <i>passion</i> , belum tahu tugas dan fungsinya	Dedikasi tinggi, sesuai dengan bidang keahliannya dan tahu tupoksi masing-masing
4	Keuangan	Sumber keuangan, administrasi keuangan dan pelaporan keuangan yang belum transparan	Mempunyai sumber keuangan yang tetap, pelaporan keuangan secara akuntabel dan transparan

## 3. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data ialah tahap menganalisis informasi yang telah di kumpulkan dari *benchmarker* agar diketahui perbedaan antara organisasi sendiri dengan yang dijadikan *benchmarking*. Pada tahap ini dibutuhkan analisis dan kreatifitas yang tinggi. Informasi dari sekolah mitra dibandingkan hasil evaluasi sendiri.

Tabel 5. Analisis Hasil *Benchmarking* dengan IGTKI Pekalongan

Bidang Strategi	Hasil temuan	Penjelasan
Pengelolaan Sumber Daya dan Keuangan	Prinsip yang Dijalankan:	
	a. Tertib Administrasi	Yayasan dikelola oleh umat, aset yang dimiliki adalah lembaga digunakan untuk kepentingan lembaga, tertib administrasi, pengawasan, dan kontrol yang ketat, dengan tujuan menghindari penyelewengan yang berakibat negatif bagi lembaga.
	b. Pendidikan sikap mental	Artinya, pengelolaan sumber ekonomi bukan semata mencari keuntungan pribadi, melainkan lebih dari itu merupakan bagian dari pendidikan. Dengan falsafah <i>al-Mudarris yu'allimu lial-talâmidzi wa yu'allimu linafsihi</i> . Artinya, "Guru sesungguhnya mengajar murid-muridnya dan juga mengajar dirinya sendiri". Disebutkan dalam Al-Qur'an: <i>wa man yasykuru fainnamâ yasykuru linafsihi</i> , "barang siapa yang bersyukur maka ia bersyukur untuk dirinya" (QS Luqmân: 12); dan <i>wa man jâhada fainnamââ yujâhidu linafsihi</i> , "barang siapa yang berusaha keras sesungguhnya untuk dirinya sendiri" (QS Al-Ankabût: 6). Atas dasar falsafah ini maka semua yang terlibat dalam kehidupan lembaga berusaha memaksimalkan kegiatan masing-masing, sebab jika itu baik, sesungguhnya kebaikan itu untuk dirinya sendiri: <i>In ahsantum ahsantum lianfusikum</i> (QS Al-Isra: 7).
	c. Prinsip Etika	Prinsip Etika Kerja Tarbiyah (pendidikan) dan <i>ibâdah talab al-'ilmi</i> (menuntut ilmu) adalah tujuan para guru / pendidik. Sedang ibadah itu sendiri adalah pengabdian dan penghambaan diri seseorang 'abd (hamba) kepada sang ma'bûd (Allah SWT). Dalam pengertian ini, ibadah meliputi seluruh kegiatan manusia dalam hidup di dunia ini, baik antarmanusia, alam, diri sendiri, dan Allah sebagai rabb-nya. Dalam kerangka ini, kegiatan yang ada di lembaga merupakan ibadah. Mulai dari kegiatan pagi, kegiatan istirahat, semua kegiatan adalah ibadah. Maka tujuan pendidik/TU dan personalia yang ada di di lembaga tsb harus memiliki dua dimensi ini, yaitu ibadah dan pendidikan. Ibadah ini merupakan kewajiban dan kebutuhan fitrah setiap manusia; Maka apa yang diwajibkan Allah atas manusia, sesungguhnya untuk pendidikan manusia itu sendiri. Hal ini selaras dengan Hadis Nabi SAW: " <i>Kullu 'amali ibni âdama lahû illâ al-siyâm, fainnahû li faajzi bihi</i> " (Setiap perbuatan anak Adam adalah untuk manfaatnya sendiri, kecuali puasa. Karena [puasa] itu untukku, maka Akulah yang membalasnya).
d. Etos Kemandirian dan Kebersamaan	Prinsip kemandirian dalam kebersamaan. Kerja sama dalam mengurus Lembaga merupakan awal dari terbentuknya prinsip <i>ukhuwwah</i> (persaudaraan). Semua pemimpin dan pejuang pendidikan hendaknya mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya. Hal ini penting mengingat untuk meraih sebuah kesuksesan, baik besar maupun kecil, disyaratkan kebersamaan.	

Manajemen kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia	Peran, fungsi dan Pola kepemimpinan	<p>Melalui kebersamaan ini akan timbul saling kenal dan pengertian, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa persaudaraan (<i>ukhuwwah</i>). Bahkan tidak jarang rasa persaudaraan ini menciptakan semacam rasa kesetiakawanan (<i>group feeling</i>) dalam diri para santri. Hingga setelah mereka menjadi alumni sekalipun suatu <i>ukhuwwah</i> yang dinamis masih tetap terjalin di antara mereka. <i>Ukhuwwah</i> merupakan faktor penting yang menguatkan jiwa kemandirian, Dengan demikian, kemandirian tidak dapat diartikan sebagai sebuah individualisme, akan tetapi harus dilihat dalam kerangka kebersamaan yang diwarnai oleh suasana tolong-menolong. Suasana kebersamaan ini sebagai sesuatu yang mendatangkan berkah dari Allah. Barangkali hal ini yang diisyaratkan oleh sebuah Hadis Nabi: <i>Wallâhu fi auni al-'abdi mâ dâma al'abdu fiauniakhîhi</i>. Artinya: "Allah akan selalu menolong hambaNya, selama hamba tersebut selalu menolong saudaranya". Maka dalam etos kemandirian ini pulalah TKIT Al Mujahidin menjalankan suatu sistem ekonomi yaitu: kantin sekolah, toko peralatan sekolah, pemberdayaan masyarakat sekitar dengan bercocok tanam di atas tanah lembaga.</p> <p>Pimpinan/ketua yang mengatur, mengendalikan, menggerakkan, dan menggiatkan keseluruhan totalitas kehidupan lembaga baik ke luar atau ke dalam. Sebab nilai yang ditimbulkan oleh kegiatan-kegiatan civitas lembaga dan segenap orang tua yang didasari oleh jiwa dan falsafah ini, itulah yang mendidik. Bukan hanya pelajaran di kelas dan ceramah-ceramah saja, melainkan seluruh totalitas kehidupan itulah yang mendidik. Dari sinilah tercipta lingkungan masyarakat belajar (<i>learning society</i>), dan dari situ pula <i>mental attitude</i> akan tertanam. Pendidikan itu bukan hanya melalui pengajaran semata, melainkan lewat pengarahan, penugasan, serta pembiasaan dengan kebiasaan yang baik dan dengan uswah hasanah. Di sinilah signifikansi fungsi seorang pimpinan Maka untuk mengatur dan mengembangkan ini semua, dibutuhkan seorang pimpinan yang memiliki kualifikasi berikut: (1) ikhlas; (2) sungguh-sungguh; (3) memiliki wawasan pengalaman yang banyak dan matang, wawasan pemikiran, dan wawasan keilmuan; (4) memiliki nyali yang besar dan keberanian yang tinggi; (5) mampu bertindak tegas yang sesuai dengan sunnah dan disiplin pondok; (6) memiliki idealisme yang tinggi, bukan hanya pragmatis; (7) memiliki pandangan yang jauh ke depan atau visioner; (8) selalu banyak mengambil inisiatif; (9) mampu membuat dan memanfaatkan jaringan kerja; (10) bisa dipercaya karena bisa berbuat; dan (11) jujur serta transparan.</p>
--	-------------------------------------	---

#### 4. Tahap Adaptasi

Tahap adaptasi merupakan tahap tindakan untuk merencanakan dan menimplementasikan program hasil *benchmarking* dari TKIT Al Mujahidin.

- a. Memasukan semua cita-cita organisasi ke dalam program kerja baik Program Kerja Jangka Pendek atau Jangka Panjang.
- b. Memahami seluruh pengurus dan seluruh anggota bahwa organisasi harus dihidupi bukan hidup dari organisasi
- c. Prinsip keterbukaan dalam hal keuangan termasuk laporan secara periodik.

- d. Secara terbuka membentuk panitia pembangunan termasuk penerimaan infaq, shodaqoh, wakaf untuk pembangunan sekretariat.

### **Hambatan *Benchmarking***

Pelaksanaan *Benchmarking* juga terdapat hambatan diantaranya: (a) Waktu pelaksanaan *benchmarking* yang terbatas, sehingga pola kerja lembaga *benchmarker* tidak semuanya terserap, (b) Latar belakang pendidikan dan kebiasaan dari internal pengurus sehingga memperlambat tujuan yang diharapkan, (c) Daya dukung masyarakat yang belum kenal dengan organisasi IGRA, dan (d) Keterbatasan waktu dan jarak personalia sehingga memperlambat pelaksanaan program kerja.

### **SIMPULAN**

Tahapan *benchmarking* yang dilaksanakan oleh IGRA Kabupaten Sumedang, meliputi: tahap perencanaan, tahap pengumpulan data, tahap analisis data dan tahap adaptasi. Hasil *Benchmarking* IGRA kabupaten Sumedang kepada IGTKI Pekalongan yang diwakili oleh lembaga TKIT Al Mujahidin tentang pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan keuangan. *Benchmarking* yang dilakukan menghadapi kendala dan tantangan. Hambatan *benchmarking* yang dilaksanakan Oleh IGRA Kabupaten Sumedang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Pelaksanaan *benchmarking* berhasil dengan terwujudnya tempat sekretariat yang representatif, etos kerja pengurus semakin meningkat, prasarana dana sarana organisasi semakin lengkap serta transparansi dan akuntabel laporan keuangan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Universitas Islam Nusantara (Uninus), IGRA Kabupaten Sumedang, TKIT Al Mujahidin Pekalongan, serta redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah memberikan kesempatan artikel penulis dapat dimuat dalam jurnal ini..

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnawi. (2017). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kozak, M. (2004). *Destination Benchmarking: Concepts, Practices and Operations*. Turkey: Dokuz Eylul University.
- Margono, S. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2008). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhmidayeli. (2011). *Filsafat Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahman, T. (2013). *Benchmarking*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Sunyoto, D. (2010). *Uji Khi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Watson. (1996). *Strategic Benchmarking*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Zaedun, A. (2011). *Benchmarking Standar Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Pusat Mutu.