
STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERDAYAKAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN (Dalam Sudut Pandang Permasalahan di Madrasah Ibtidaiyah)

Tio Ari Laksono¹

STAI Darul Hikmah Tulungagung¹

dilandalarva3@gmail.com¹

ABSTRACT

The poor quality of human resources in educational institutions is most likely caused by a leader. The madrasah principal is a qualified official who is responsible for overseeing all organizational resources and working closely with teachers and other staff. The reality on the ground is that there are still educators who understand instructions from the principal only as a formality to meet administrative demands. So the competence of professional educators, in this case, is not a top priority. The problem at the madrasah ibtidaiyah level is the absence of administrative/educational staff. Almost every educational institution at the primary level of teachers concurrently serves as educational staff, thus causing a lack of professionalism at work. In contrast, in educational institutions at the Tsanawiyah and Aliyah levels, the number of students in one educational institution certainly reaches hundreds of students. The work system at the tsanawiyah/aliyah level is more focused, and the tasks of educators and education are differentiated and supported by professional staff. The process of this research is descriptive analysis, namely by collecting data, compiling, clarifying, and analyzing. Empowering the quality of educators and education staff The first step is planning, headmadrasa must formulate and determine all institutional activities concerning what must be done, why it is done, where it is done, when it will be done, who will do it, and how it will be done. Next is the execution of the program plan and evaluation.

Keywords: *Madrasah Principal Leadership Strategy, Empowering, Educators and Education*

ABSTRAK

Buruknya kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan besar kemungkinan disebabkan oleh seorang pemimpin. Kepala madrasah merupakan pejabat yang cakap dan bertanggung jawab mengawasi semua sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan guru dan staf lainnya. Kenyataan di lapangan masih ada pendidik yang memahami instruksi dari kepala sekolah hanya sebagai formalitas untuk memenuhi tuntutan kebutuhan yang sifatnya administratif. Sehingga kompetensi pendidik profesional dalam hal ini tidak menjadi prioritas utama. Permasalahan di tingkat

madrasah ibtidaiyah yaitu tidak adanya tenaga tata usaha/kependidikan. Hampir setiap lembaga pendidikan tingkat ibtidaiyah guru merangkap sekaligus menjadi tenaga kependidikan, dengan demikian yang menyebabkan kurang profesional dalam bekerja. Sebaliknya lembaga pendidikan di tingkat Tsanawiyah maupun Aliyah, dipastikan jumlah siswa dalam satu lembaga pendidikan mencapai ratusan siswa. Sistem kerja dalam tingkat tsanawiyah/aliyah sudah lebih terarah, tugas pendidik dan kependidikan dibedakan dan diampu oleh tenaga profesional. Proses penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu dengan mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasi, dan menganalisis. Pemberdayaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan langkah pertama yaitu perencanaan, kepala madrasah harus merumuskan dan menetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Selanjutnya eksekusi dari program yang direncanakan dan evaluasi.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah, Memberdayakan, Tenaga Pendidik dan Kependidikan

PENDAHULUAN

Madrasah atau sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Didalam kepemimpinannya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan madrasah.

Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, Kepala madrasah harus mampu membawa lembaga kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan ke arah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Madrasah mampu memberdayakan Guru, Tenaga Kependidikan dan seluruh warga Madrasah untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, lancar dan Produktif.(Mulyasa 2013)

Buruknya kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan besar kemungkinan disebabkan oleh seorang pemimpin. Kepala madrasah adalah pejabat yang cakap yang bertanggung jawab mengawasi semua sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan guru dan staf lainnya untuk membantu siswa belajar untuk mencapai tujuan akademik. Keberhasilan madrasah tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung program-program yang dibuat agar dapat menjalankan kepemimpinan yang baik, menjalankan kewajibannya, dan menjalankan perannya.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka upaya yang paling strategis adalah melalui pendidikan. Kemajuan pendidikan juga ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan sebagai bagian dari fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Sumber daya yang ada disekolah harus digunakan secara maksimal supaya dapat secara efektif membantu pencapaian tujuan pendidikan. Untuk menggerakkan para pendidik, harus diciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang menginspirasi mereka untuk bekerja lebih aktif dan imajinatif. Hal ini akan mengarahkan tenaga kependidikan ke arah kegiatan yang baik dan menarik yang akan sangat mendorong produktivitas kerja. (Amelia, Armida, and Hayat 2021)

Kenyataan di lapangan masih ada pendidik yang memahami intruksi dari kepala sekolah hanya sebagai formalitas untuk memenuhi tuntutan kebutuhan yang sifatnya administratif. Sehingga kompetensi pendidik profesional dalam hal ini tidak menjadi prioritas utama. Dengan pemahaman tersebut, kontribusi untuk siswa menjadi kurang diperhatikan bahkan terabaikan. Minimnya tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan juga memberikan celah seorang pendidik untuk mengajar yang tidak sesuai dengan keahliannya. Sehingga yang menjadi imbasnya adalah siswa sebagai anak didik tidak mendapatkan hasil pembelajaran yang maksimal. Padahal siswa ini adalah sasaran pendidikan yang dibentuk melalui bimbingan, keteladanan, bantuan, latihan, pengetahuan yang maksimal, kecakapan, keterampilan, nilai, sikap yang baik dari seorang guru.

Beberapa jawaban dari permasalahan diatas diantaranya dengan mencetak seorang pendidik professional, hal tersebut dapat terwujud secara utuh, sehingga akan menciptakan kondisi yang menimbulkan kesadaran dan keseriusan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, apa yang disampaikan seorang pendidik akan berpengaruh terhadap hasil pembelajaran. Sebaliknya, jika hal di atas tidak terealisasi dengan baik, maka akan berakibat ketidakpuasan siswa dalam proses pembelajaran. Dari beberapa kenyataan yang ada di lapangan dan beberapa harapan dari beberapa teori, penulis akan menyajikan artikel yang berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan".

METODE

Proses penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu dengan mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasi, dan menganalisis. Sumber data diambil dari data primer dan data sekunder. Setelah mengetahui sumber data, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik dokumentasi berupa buku, jurnal, dokumen

majalah, surat kabar, dan lain-lain yang berkaitan dengan Kepemimpinan kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan. Pada tahap selanjutnya, peneliti menganalisis data untuk mendapatkan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis isi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan oleh kepala madrasah dapat dilakukan dengan mudah jika semua pihak bersedia berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Terutama tenaga pendidik yang telah memiliki sertifikasi yang harus dituntut keprofesionalannya dalam bertugas. Di samping itu, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah adalah setia menunjukkan dorongan dan bimbingan kepada pendidik, tata usaha, serta peserta didik untuk dapat meraih prestasi.

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan.(Mulyasa 2013) Menurut ahli lain kepala madrasah adalah seorang guru yang diberi mandate untuk menduduki jabatan struktural pada sebuah lembaga pendidikan formal.(Suhardiman 2012) Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.(Iskandar 2013)

Kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan).(Laksono 2021)

Pemahaman Kepala madrasah terhadap profesionalisme Guru dan tenaga kependidikan akan sangat mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan mereka. pemahaman kepala madrasah terhadap tujuan pendidikan Nasional dan Visi misi lembaga yang ia kelola akan menjadi indikator

untuk mengelola kegiatan dan mendapatkan strategi yang akan ia laksanakan di madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggungjawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru dan staf TU.(Iskandar 2013)

Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah/Sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi nusa, bangsa dan Negara.(Banun, Yusrizal, and Usman 2018)

Strategis kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai 'visi helikopter', yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan. Kepemimpinan strategis, sebaliknya, merupakan seni dan ilmu yang mengfokuskan perhatiannya pada kebijakan- kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang.(Erawadi 2020)

Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab penuh dalam meningkatkan kompetensi para staf kependidikan di madrasahnyanya dalam Kepribadian, Sosial, Teknis dan Kemampuan Manajerial mereka dalam melayani seluruh warga madrasah secara baik sehingga tercapainya guru yang Profesional tenaga kependidikan.(Oktavia 2019) Kompetensi Sosial yang harus ditampakkan kepala madrasah adalah bagaimana melakukan interaksi sesama melalui komunikasi yang baik antar personal baik secara individu maupun organisasi dan bidang-bidang tertentu yang ada dalam struktur kependidikan di madrasah. Sedangkan dalam kompetensi teknis para staf kependidikan harus menguasai Teknis Administrasi Kurikulum, Keuangan, Kesiswaan, Sarana Prasarana dan Layanan Khusus.

Secara umum permasalahan yang berbeda pada madrasah di tingkat ibtidaiyah, tsanawiyah dan aliyah terdapat pada adanya tenaga tata usaha/kependidikan. Hampir disetiap lembaga pendidikan tingkat ibtidaiyah guru merangkap sekaligus menjadi tenaga kependidikan, dengan demikian yang menyebabkan kurang profesional dalam bekerja. Pada dasarnya merujuk Permendiknas No. 74 Tahun 2008, yaitu pada pasal 1

dan 2 tentang ketentuan umum bagi Guru bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". pada Pasal 2 "Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". (Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., *Tentang Guru Dan Dosen 2008*)

Guru/Tenaga pendidik bisa dikatakan profesional jika seorang guru memiliki kemampuan dalam 1)Menguasai bahan ajar, 2)Mengelola program belajar-mengajar, Mengelola kelas, 4)Penggunaan media atau sumber, 5)Menguasai landasanlandasan pendidikan, 6)Mengelola interaksi-interaksi belajarmengajar, 7)Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.(Trimono 2011) Dari 7 poin diatas kepala madrasah harus bisa memfasilitasi guru untuk memaksimalkan kinerjanya sebelum dibebani dengan beban kerja administrasi dan lain sebagainya. Memang dalam prakteknya di lapangan, lembaga di tingkat madrasah ibtidaiyah tidak memiliki tenaga kependidikan dengan alasan kurangnya dana untuk menggaji. Dengan demikian guru yang seharusnya fokus dalam pembelajaran menjadi bertambah beban kerjanya karena merangkap menjadi tenaga kependidikan.

Solusi untuk menjawab permasalahan kurangnya anggaran untuk menggaji bisa diakali dengan memberikan fasilitas yang cukup kepada guru, sehingga guru merasa diperhatikan baik dari segi finansial maupun fasilitas yang disediakan dimadrasah. Guru akan ringan dan semangat menjalani tugas mengajar apabila dari lembaga memberikan imbalan yang setimpal, dan apabila madrasah tidak ingin menambah tenaga kependidikan maka bisa memaksimalkan tenaga yang ada yaitu guru untuk dibagi tugas-tugas administrasi madrasah dengan imbalan tambahan honor, dengan demikian permasalahan bisa di selesaikan.

Berbeda kondisinya pada lembaga pendidikan di tingkat Tsanawiyah maupun Aliyah, disatu sisi pada tingkatan tsanawiyah/aliyah biasanya dalam lingkup kecamatan hanya ada satu atau dua sekolah berbeda dengan ibtidaiyah yang setiap desa bisa memiliki dua sampai tiga sekolah, dengan demikian sudah dapat dipastikan jumlah siswa dalam satu lembaga pendidikan di tingkat tsanawiyah/aliyah mencapai ratusan siswa. Sistem kerja dalam tingkat tsanawiyah/aliyah sudah lebih terarah, tugas pendidik dan kependidikan dibedakan dan diampu oleh tenaga profesional. Guru hanya fokus menggeluti penyampaian materi atau tranfer pengetahuan kepada siswa dan mengembangkan ilmu pengetahuan, sedangkan administrasi lembaga dikerjakan oleh staf tata usaha yang berlatar belakang dari lulusan administrasi atau manajemen. Dengan demikian pengelolaan lembaga menjadi maksimal dengan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai keahlian dan profesional.

Menurut harahap dalam mengembangkan/pemberdayaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan langkah pertama yaitu perencanaan, kepala madrasah harus merumuskan dan menetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sebagai top manajemen di lembaga pendidikan Madrasah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.(Erawadi 2020)

Adapun rumusan rencana strategis yang disusun kepala madrasah dalam peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan Islam yaitu:

1. Membuat pemetaan
2. Membuat tujuan
3. Membuat pedoman atau aturan-aturan dasar
4. Menjdwalkan program kerja yang akan dilaksanakan

Dalam menentukan dan merencanakan suatu program kerja yang ingin dilaksanakan. Kepala madrasah mengadakan rapat dengan para guru dan staf. Pada saat rapat guru diperbolehkan memberikan sumbangan pemikiran demi tercapainya tujuan yang maksimal nantinya. Dari rancangan perencanaan kemudian dieksekusi langsung pada tahun ajaran baru hingga akhir tahun dan dilaksanakan evaluasi untuk mengetahui kekurangan program dan menindaklanjuti perbaikan-perbaikan dari program yang belum berjalan.

SIMPULAN

Kepala madrasah sebagai pemimpin di sebuah lembaga harus mampu membawa lembaga kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan ke arah yang lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada pendidik yang memahami intruksi dari kepala sekolah hanya sebagai formalitas untuk memenuhi tuntutan kebutuhan yang sifatnya administratif. Sehingga kompetensi pendidik profesional dalam hal ini tidak menjadi prioritas utama.

Permasalahan yang berbeda pada madrasah di tingkat ibtidaiyah tidak terdapat adanya tenaga tata usaha/kependidikan. Hampir disetiap lembaga pendidikan tingkat ibtidaiyah guru merangkap sekaligus menjadi tenaga kependidikan, dengan demikian yang menyebabkan kurang profesional dalam bekerja. Berlawanan menurut undang-undang bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Pemberdayaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan langkah pertama yaitu perencanaan, kepala madrasah harus merumuskan dan menetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Selanjutnya tindakan eksekusi pelaksanaan seluruh program dan diakhiri dengan evaluasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, Mia, Armida Armida, and Najmul Hayat. 2021. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memberdayakan Tenaga Guru Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman.” *JMiE (Journal of Management in Education)* 5 (2): 43-48. <https://doi.org/10.30631/jmie.2020.52.43-48>.
- Banun, Sri, Yusrizal, and Nasir Usman. 2018. “STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA SMP NEGERI 2 UNGGUL MESJID RAYA KABUPATEN ACEH BESAR.” *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)* 2 (9): 895-907.
- Erawadi, Rosna Leli Harahap. 2020. “Pelaksanaan Program Pengebangan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Islam Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Islamiyah Padanggarugur.” *Jurnal Al-Fatih* 3 (2): 215-29.
- Iskandar, Uray. 2013. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10 (1): 1018-27. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.
- Laksono, Tio Ari. 2021. “Analisis Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di Lembaga Pendidikan Islam.” *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1): 11-22. <https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i1.57>.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oktavia, Anita. 2019. “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalammeningkatkanprofesionalisme Gurudan Tenagakependidikan Dimadrasah Aliyah Hidayatul Muftadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.” <Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/> 7:9-25.
- Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., *Tentang Guru Dan Dosen*. 2008. Bandung: Citra Umbara.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Trimono. 2011. “Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran.” IKIP PGRI Semarang.