

Pengembangan Mutu Sumber Daya Pendidik Berbasis Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsN 2 Kota Palu

Iansriastuti Iansriastuti*¹, Askar Askar², Jihan Jihan³, Mohammad Djamil M. Nur⁴

¹Manajemen Pendidikan Islam

^{2,3,4}Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Penulis korespondensi: Iansriastuti E-mail: astutifaiz@gmail.com

INFORMASI	ABSTRAK
<p>Received: 12 Juli 2024 Accepted: 25 September 2024 Volume: 3 Issue: 2 DOI:</p>	<p>Kualitas pendidikan yang rendah seringkali dikaitkan dengan kualitas sumber daya pendidik. Untuk mengembangkan mutu sumber daya pendidik seorang pemimpin profesional harus menyadari bahwa pendidik adalah makhluk sosial yang memerlukan kebutuhan tambahan agar dapat berfungsi secara efektif, berpikir jernih, dan melakukan yang terbaik di tempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja di mana mereka bekerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap para pendidik. Membangun kondisi tersebut diperlukan sebuah manajemen kepemimpinan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menemukan: (1) Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik di MTsN 2 Kota Palu. (2) Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik berbasis Manajemen Kepemimpinan di MTsN 2 Kota Palu. Penelitian tesis ini, menggunakan jenis kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan (1) observasi, (2) wawancara mendalam, dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data melalui analisis reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang diakhiri dengan pengecekan keabsahan data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik di MTsN 2 Kota Palu menerapkan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Diantaranya (a) Perencanaan: menyusun Rencana Kerja Madrasah dan menyusun visi misi madrasah sebagai salah satu dasar untuk pengembangan mutu sumber daya pendidik, kemudian menyusun strategi dan upaya-upaya yang harus dilakukan dalam proses pengembangan tersebut (b) Pengorganisasian: kepala madrasah melakukan pembagian tugas-tugas sesuai bidang masing-masing (c) Pelaksanaan: melakukan kerja nyata yang sesuai dengan strategi dan tugas yang telah disusun sebelumnya (d) Pengawasan dalam bentuk supervise, motivasi; (2) Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik berbasis Manajemen Kepemimpinan di MTsN 2 Kota Palu. Faktor pendukung: (a) Memiliki perencanaan program pengembangan sumber daya pendidik, (b) Inisiatif para pendidik sangat baik dalam mengikuti program pengembangan pendidik, (c) Antusias para pendidik yang ingin selalu berkembang dan mau mengikuti pergerakan dunia pendidikan, (d) Kerja sama yang aktif, (e) Lingkungan yang kondusif dan nyaman, (f) Banyaknya Kegiatan pengembangan pendidik yang dilaksanakan di Kementerian Agama. Faktor Penghambat: (a) Terdapatnya beberapa pendidik yang masih indiscipliner, (b) Masih ditemukannya sebagian kecil pendidik yang malas untuk mengikuti perkembangan zaman, (c) Terbatasnya waktu bagi pendidik untuk bisa mengikuti kuliah bagi yang melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, (d) Tidak adanya tindak lanjut yang lebih mendalam terhadap para pendidik yang telah mengikuti program-program pengembangan Pendidik, entah dalam bentuk seminar atau workshop.</p>
<p>KATAKUNCI</p> <p>Mutu Sumber Daya Pendidik, Manajemen Kepemimpinan</p>	

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi suatu negara karena tanpa pendidikan yang baik maka suatu negara tidak dapat berkembang. Negara berkembang tentunya membutuhkan masyarakat yang memiliki mutu sumber daya yang baik. Dalam lingkup terkecil sebuah lembaga pendidikan diharapkan dapat menciptakan peserta didik yang memiliki output berdayaguna. Dalam prosesnya menciptakan output yang dapat berdayaguna dibutuhkan mutu sumber daya pendidik yang baik pula. Hal ini menjadi lebih penting karena pendidik merupakan seseorang yang sangat berperan dalam menciptakan pendidikan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas pendidikan yang rendah seringkali dikaitkan dengan kualitas sumber daya pendidik. Seorang pemimpin profesional harus menyadari bahwa pendidik adalah makhluk sosial yang memerlukan kebutuhan tambahan agar dapat berfungsi secara efektif, berpikir jernih, dan melakukan yang terbaik di tempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja di mana mereka bekerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap para pendidik. Membangun kondisi tersebut diperlukan manajemen yang baik pula sebagai upaya pengembangan kualitas sumber daya dan kinerja setiap pendidik. Dibutuhkan cara, bentuk, teknik, dan upaya strategis oleh seorang pemimpin sebagai manejer untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya pendidik pada lembaga pendidikan agar bermutu, profesional, dan berkomitmen tinggi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Pengembangan Mutu Sumber Daya Pendidik

pengembangan sumber daya pendidik sebagai kegiatan promosi pendidikan sendiri (self-education) dan proses pembelajaran bagi pendidik dengan berpartisipasi dalam berbagai pendidikan lanjutan untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitudes) yang terkait dengan pengetahuan dasar, mengajar, administrasi, dan kerjasama dalam mengajar. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya pendidik dalam pendidikan dipengaruhi berbagai aspek, antara lain: kebutuhan akan peningkatan kompetensi pendidik baik pengetahuan teori dan praktik, kedirian pendidik untuk melaksanakan pengembangan keprofesionalan, dukungan sumber daya untuk melaksanakan pengembangan keprofesionalan, kemauan pendidik sebagai pembelajar, dan kemampuan pendidik dalam mengaktualisasikan hasil pengembangan keprofesionalan yang ditunjukkan melalui kinerja pendidik dan keefektifan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga pengembangan sumber daya pendidik berkaitan dengan pengembangan diri secara pribadi. Pengembangan ini melibatkan pengembangan kemampuan pendidik yang akan berguna bagi dirinya dalam berbagai situasi. Pengembangan sumber daya pendidik dapat meningkatkan motivasi, efisiensi-diri (self-efficiency), kecerdasan emosional, dan membangun kepercayaan diri, serta dalam implementasinya dapat meningkatkan pengetahuan diri (content), pengetahuan pedagogis dan keterampilan, dan strategi dalam pembelajaran. Bentuk-bentuk pengembangan Sumber Daya Pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara berikut ini: (1) Pemberian Pelatihan (2) Perencanaan dan Pengembangan Karier (3) Pemberian Motivasi.

2.2 Manajemen Kepemimpinan

Menurut George R. Terry, "manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Seiring dengan hal tersebut dia juga mengatakan "Seorang manajer adalah seorang ilmuwan sekaligus seniman," Ilmu pengetahuan dapat mengurangi kuantitas seni manajemen yang diperlukan dalam beberapa keadaan, namun ilmu pengetahuan tidak dapat menghilangkannya karena seni manajemen selalu diperlukan. Goetsch dan Stanley mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk memotivasi orang lain agar membuat komitmen yang lengkap, sukarela, dan diinginkan untuk memenuhi atau melampaui tujuan organisasi. Terry melanjutkan dengan mengatakan bahwa hubungan kepemimpinan adalah hubungan di mana seorang individu, pemimpin, membujuk orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa ketua kelompok sedang berkomunikasi dengan orang lain. Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak sekaligus penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan, yaitu: (1) Kepala sekolah sebagai Edukator, (2) Kepala sekolah sebagai manajer, (3) Kepala sekolah sebagai administrator, (4) Kepala sekolah sebagai supervisor, (5) Kepala sekolah sebagai leader, (5) Kepala sekolah sebagai innovator, (6) Kepala sekolah sebagai motivator. Manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan efisien, menggunakan fungsi-fungsi manajemen yang baik. Fungsi manajemen diantaranya : Perencanaan yaitu menggambarkan keputusan, kebijakan, dan harapan yang harus dipenuhi, sehingga menjadikannya peran manajemen yang penting : Pengorganisasian yaitu pemimpin menggunakan wewenangnya untuk melaksanakan pengorganisasian setelah diputuskan bahwa perencanaan adalah suatu keputusan. Manajer mengatur dan mendistribusikan pekerjaan di tingkat operasional dan teknis : Pelaksanaan yaitu seorang pemimpin adalah membimbing dan memberikan tugas kepada bawahan berdasarkan tingkat wewenangnya. Selain melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kolaborasi, komunikasi, dan pengawasan, kepemimpinan juga melibatkan inspirasi dan motivasi

orang lain ; Pengawasan yaitu pengendalian memastikan bahwa proses berjalan sesuai dengan rencana dan pedoman yang telah ditentukan. Membantu manajemen mengambil tindakan korektif atau mengevaluasi kembali perencanaan untuk mengidentifikasi tujuan yang belum tercapai adalah tujuan lainnya.

3. Methodologi

Teknik kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas materi pendidikan berdasarkan manajemen kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Palu. Membahas metode penelitian yang memasukkan pendapat-pendapat tentang realitas suatu hal dalam ilmu-ilmu sosial dan perilaku itulah yang dimaksud dengan penelitian kualitatif; ini lebih dari sekedar berbicara tentang aspek teknis dan metodologis metode penelitian. Penelitian kualitatif menggunakan deskripsi verbal dan linguistik dalam konteks alam yang berbeda dengan memanfaatkan berbagai metodologi alam untuk menyelidiki fenomena yang berkaitan dengan pengalaman subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada metodologi dan proses pemahaman yang melihat permasalahan kemanusiaan atau realitas sosial. Dengan menggunakan metode ini, peneliti membangun gambaran yang komprehensif, mengamati bahasa secara dekat, melaporkan pendapat spesifik responden, dan melakukan penelitian di lingkungan dunia nyata. Bagian metodologi ini dibahas secara singkat dan jelas.

4. Hasil dan Pembahasan

Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN 2 Kota Palu dalam pengembangan mutu sumber daya pendidik yaitu: Merubah pola pikir/ membangun karakter positif, Menjadikan visi misi sebagai tujuan sebagai target pengembangan mutu sumber daya pendidik, Membangun komitmen pendidik, Memberikan tunjangan kesejahteraan pendidik. Dalam pelaksanaan strategi dibutuhkan upaya-upaya untuk menjalankan hal tersebut, upaya yang dilakukan kepala madrasah diantaranya; Pembinaan tanggung jawab pendidik, Program pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Pembinaan kedisiplinan, Pemberian motivasi, Pemberian penghargaan.

Kepala Madrasah telah berupaya untuk mengembangkan mutu sumber daya pendidik di MTsN 2 Kota Palu ini, namun pada pelaksanaannya masih ditemukan beberapa faktor-faktor, baik faktor pendukung maupun faktor yang menjadikan hambatan bagi pengembangan sumber daya pendidik.

a. Faktor-faktor pendukung

- 1) Memiliki perencanaan program pengembangan sumber daya pendidik sehingga bisa menjadi panduan dalam pelaksanaan.
- 2) Inisiatif para pendidik sangat baik dalam mengikuti program pengembangan pendidik dan perkembangan zaman. Tuntutan fikiran para pendidik yang ingin selalu berkembang dan mau mengikuti pergerakan dunia pendidikan, inilah yang dijadikan motivasi para pendidik dalam mengembangkan sumber daya serta karir mereka.
- 3) Adanya kerja sama yang aktif dengan berbagai pihak yang ada sehingga memudahkan para pendidik untuk mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti berbagai macam seminar dan workshop.
- 4) Lingkungan yang kondusif dan nyaman yang dapat dirasakan semua pendidik.
- 5) Banyaknya Kegiatan pengembangan pendidik yang dilaksanakan di kementerian agama sehingga memberikan banyak juga peluang bagi para pendidik untuk mengembangkan kompetensinya.

b. Faktor-faktor penghambat

Adapun hambatan-hambatan yang dijumpai kepala MTsN 2 Kota Palu sebagai pendidik atau pemimpin dalam pengembangan mutu sumber daya pendidik di madrasah adalah:

- 1) Terdapatnya beberapa pendidik yang masih indiscipliner.
- 2) Ditemukannya beberapa pendidik yang malas untuk mengikuti perkembangan zaman dalam artian untuk mengikuti kegiatan pengembangan guru, dikarenakan mereka ada kesibukan lain sehingga tidak ada waktu untuk itu
- 3) Terbatasnya waktu bagi pendidik untuk bisa mengikuti kuliah bagi yang melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, dikarenakan waktu yang sangat ketat serta bersamaan dengan KBM pada pagi hari.
- 4) Tidak adanya tindak lanjut yang lebih mendalam terhadap para pendidik yang telah mengikuti program-program pengembangan guru, entah dalam bentuk seminar atau workshop atau diklat, sehingga para pendidik masih merasa bingung untuk mempraktekkan apa yang telah mereka dapat dari pelatihan tersebut.

5. Kesimpulan

Manajemen Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik di MTsN 2 Kota Palu sudah sangat baik, hal ini dibuktikan dengan adanya kebijakan atau strategi yang telah direncanakan dan disusun dengan baik dalam bentuk rencana kerja madrasah. Setelah penyusunan strategi lalu kepala madrasah membagi tugas-tugas tersebut sesuai dengan tupoksi masing-masing untuk dilaksanakan. Dalam pelaksanaannya kepala madrasah juga melakukan upaya-upaya untuk mencapai hasil yang baik agar strategi yang telah disusun dapat terlaksana dengan hasil yang efektif dan efisien seperti pembinaan tanggungjawab pendidik, pembinaan kedisiplinan, memotivasi pendidik, serta tak lupa memberikan apresiasi kepada para pendidik agar memacu semangat untuk tetap berbuat yang terbaik untuk lembaga. Dalam pelaksanaan pengembangan mutu sumber daya pendidik, kepala madrasah juga melakukan pengawasan dalam bentuk supervise dan evaluasi para pendidik untuk tetap profesional. Disamping itu dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik dibutuhkan peran kepemimpinan yang baik dari kepala madrasah. Mutu sumber daya pendidik salah satunya dipengaruhi oleh peran kepala madrasah sebagai manajer. Dalam kepemimpinannya, kepala MTsN 2 Kota Palu menerapkan dua gaya kepemimpinan yaitu demokratis secara umum dan otoriter secara khusus, kepala madrasah selalu memosisikan diri sebagai educator, manajer, supervisor, leader, innovator dan motivator dengan melihat, menganalisis situasi dan kondisi yang ada di Madrasah. Melihat hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik telah menjadi seorang manajer yang cukup baik dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sesuai dengan teori George R Terry.

Ada beberapa Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik terkait dengan manajemen kepemimpinan di MTsN 2 Kota Palu. Faktor pendukungnya antara lain, sebagian besar para pendidik memiliki semangat untuk terus berkembang walaupun ada juga sebagian kecil pendidik yang masih bermalasan serta tidak mau mengikuti kegiatan pengembangan pendidik dikarenakan ada kegiatan lain diluar dan itu merupakan salah satu faktor penghambat dalam mengembangkan mutu sumber daya pendidik secara merata. Faktor pendukung dan penghambat lain adalah lingkungan yang kondusif dan nyaman walaupun sarana dan prasarana madrasah belum cukup menunjang. Kemudian faktor pendukung dan penghambat adalah banyaknya kegiatan pengembangan pendidik yang dilaksanakan oleh kementerian agama yang memberikan peluang bagi para pendidik untuk mengembangkan potensinya namun tidak ada tindak lanjut yang mendalam seperti workshop atau diklat sehingga para pendidik masih merasa bingung mempraktekan apa yang telah mereka dapat dari pelatihan tersebut.

Referensi

- Arcaro, Jerome S. *Pendidikan Berbasis Mutu. Prinsip-prinsip Perumusan dan tata langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Hardening, Novita. *Pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan kependidikan*, Studi Islamik, 2021
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Marno dan Triyo Suprianto. *Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Ref Ika Aditama, 2008.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004 .
- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2010