

Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MTS Nurul Kamal Kabupaten Rejang Lebong

Baryanto

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup
baryanto2014@yahoo.co.id

Abstrak : *Didalam Manajemen Kepala MTs Nurul Kamal dalam menjalankan operasional Madrasah banyak mengalami problematika Sumber Daya Manusia (SDM) didalam unsur Yayasan, Madrasah, Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Untuk membedah permasalahan ini maka disampaikan rumusan masalah, 1). Problematika SDM apa saja di lihat unsur Yayasan, Madrasah, tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan di MTs Nurul Kamal. 2).Bagaimana Manajemen Kepala Madrasah dalam menyikapi Problematika dari unsur SDM didalam Yayasan, Madrasah, Tenaga Pendidik, tenaga Kependidikan di MTs Nurul Kamal Sambirejo Kecamatan Slupu Rejang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan; observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan datanya menggunakan alur reduksi yang diawali dengan memilih hal-hal pokok atau penting dan memfokuskan hal-hal yang penting tadi yang berasal dari lapangan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih tajam. Dalam penelitian ini terdapat temuan-temuan sebagai berikut, bentuk-bentuk problematika-problematika SDM di dalam Yayasan Nurul Kamal lemahnya Sumber Daya Manusia di dalam kepengurusan yayasan kerana peneliti menemukan ketidak seriusan dalam mengelola yayasan di buktikan hingga kekinian yayasan boleh di katakan tinggal namanya saja sehingga MTs Nurul Kamal berjalan dengan sendirinya, Di dalam Madrasah dari segi siswa secara input hanya sekedar menerima limpahan dari madrasah negeri hal ini otomatis sumber daya manusia di lihat dari kualitas siswa rendah, demikian juga dalam sarana prasarana masih jauh dari ideal. Di dalam masyarakat animo masyarakat masih sangat kurang karena cara pandang masyarakat MTs Nurul kamal madrasah swasta. Dilibat dari Tenaga pendidik dilibat dari Etos Kerja yang masih lemah hal utama karena keterkaitan honor yang rendah, dari tenaga kependidikan tenaga karyawan yang masih terbatas skilnya , sehingga hal ini juga mempengaruhi proses operasional madrasah, di lihat dari Stakeholder Kantor Kemenag dan kemendiknas kabupaten kota dalam pembinaan masih mengedepankan Madrasah yang berstatus Negeri, kebusunya masalah bantuan.*

Kata Kunci : Manajemen, Kepala Madrasah, Kualitas Pendidikan

Pendahuluan

Manajemen Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan di paksa untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat

dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.¹

Dalam era desentralisasi seperti saat ini, dimana sektor pendidikan juga di kelola secara otonom oleh pemerintah daerah, dan praktis pendidikan harus di tingkatkan kearah yang lebih baik dalam arti relevansinya bagi kepentingan daerah maupun kepentingan nasional. Manajemen madrasah pada saat ini mempunyai kecenderungan ke arah *School Based Management*. Dalam konteks *School Based Management* madrasah harus meningkatkan keikutsertaan masyarakat lokal dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Meskipun demikian otonomi Pendidikan dalam konteks *School Based Management* harus di lakukan selalu mengacu kepada *accountability* (pertanggungjawaban kualitas) terhadap masyarakat, orang tua dan siswa maupun pemerintah pusat dan daerah.

Agar Desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala madrasah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional sehingga kepala madrasah mampu berperan sesuai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Dengan proses program pemberdayaan, mereka akhirnya harus memiliki kinerja yang profesional dan fungsional. Kepala madrasah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer yang baik kepala madrasah harus mampu mengatur agar semua potensi madrasah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan madrasah. Hal ini dapat di lakukan jika kepala madrasah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik yang meliputi : (1) *Planning* atau Perencanaan; (2)

¹ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Madrasah, (PT. Rajagrafindo Persada, th 2011) Hl.15

Organizing atau pengorganisasian; (3) *Actuating* atau pelaksanaan ; (4) *Controlling* atau pengawasan.²

Hal ini telah di jelaska dalam hadits Rosulullah saw:

اللَّهُ رَسُولُ أَنَّ عُمَرَ بْنَ اللَّهِ عُبَيْدَ عَنِ دِينَارِ بْنِ اللَّهِ عُبَيْدَ عَنِ مَالِكِ عَنِ مَسْلَمَةَ بْنِ اللَّهِ عُبَيْدَ حَدَّثَنَا
رَاعِ النَّاسِ عَلَى الَّذِي قَالَهُمُ الرَّأْسُ وَالْمَسْئُولُ وَالْمَسْئُولُ وَالْمَسْئُولُ وَالْمَسْئُولُ وَالْمَسْئُولُ وَالْمَسْئُولُ وَالْمَسْئُولُ
بَيْتِ عَلَى رَاعِيَّةٍ وَالْمَرْأَةُ عَنْهُمْ مَسْئُولٌ وَهُوَ بَيْتِهِ أَهْلٌ عَلَى رَاعٍ وَالرَّجُلُ عَنْهُمْ مَسْئُولٌ وَهُوَ عَلَيْهِمْ
وَكُلُّكُمْ رَاعٍ فُكُلُكُمْ عَنْهُ مَسْئُولٌ وَهُوَ سَيِّدُهُ مَالٍ عَلَى رَاعٍ دُونَ الْعَبْدِ عَنْهُمْ مَسْئُولَةٌ وَهِيَ وَوَالِدِهِ بَعْلَهَا
رَاعِيَّةٍ عَنِ مَسْئُولٍ

Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar Rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (buchary, muslim)

Pada dasarnya, hadis di atas berbicara tentang etika kepemimpinan dalam Islam. Dalam hadis ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam manajemen kepemimpinan adalah tanggung jawab. Semua orang yang hidup di muka bumi ini disebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri. Seorang suami bertanggung jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggung jawab kepada anak-anaknya, seorang majikan bertanggung jawab kepada pekerjanya, seorang atasan bertanggung jawab kepada bawahannya,

² Drs.Daryanto,Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pembelajaran, (Gava Media, th 2011),Hal 1.

dan seorang presiden, bupati, gubernur bertanggung jawab kepada rakyat yang dipimpinnya.

Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang dimana dua faktor ini saling terkalit dalam hal peningkatan kapasitas diri manusia. Faktor internal terkait dengan motivasi atau niat belajar manusia, kemudian faktor eksternalnya yaitu terkait dengan sumber belajar, lingkungan, sosial, ataupun budaya. Jika dua hal ini dapat berjalan dengan selaras dan tetap mengikuti asas dan landasan pendidikan yang ada maka prosentase pencapaian tujuan pendidikan di Indonesia akan tergolong tinggi.

Tercapainya tujuan pendidikan nasional akan berbanding lurus dengan kemajuan bangsa, seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa pendidikan merupakan faktor fundamental dalam ranah kemajuan suatu bangsa. Perlunya pergerakan nyata serta sesuai keadaan saat ini akan memunculkan alternatif pencapaian kehidupan masyarakat yang sejahtera dan damai. Keterkaitan yang tergambar tersebut semestinya dapat berjalan beriringan untuk merangkul cita-cita berkehidupan berbangsa dan bernegara, namun tidak semudah itu menggapai hal tersebut. Banyak faktor- faktor yang menghambat penggapaian cita- cita tersebut yang mencul dari sektor pemerintahan sampai sektor masyarakat bawah (penerima kebijakan serta keputusan pemerintah). Dalam praktiknya sering terjadi cacat komunikasi antara keputusan pemerintah dengan keinginan masyarakat, hal dasar seperti inilah akar dari munculnya problematika dalam lingkup pembangunan nasional.³

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada madrasah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala madrasah dalam berbagai aspek

³ <http://imadiklus.com/pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam-bidang-pendidikan/> Tgl. 26 Des 2016

manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan misi dan misi yang di emban madrasah. Manajemen Kepala Madrasah di tuntut untuk memiliki kemampuan dalam pengelolaan madrasah.⁴ Dalam hal ini manajemen kepemimpinan kepala madrasah secara profesional harus mampu menyelesaikan segala permasalahan yang di hadapi madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Manajemen kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara bagaimana seorang melaksanakan kepemimpinan dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang di miliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen.⁵

Kepemimpinan kepala madrasah yaitu kemampuan kepala madrasah untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok bagi yang lain dia adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok ke arah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan. Kepala madrasah sebagai pengelola bisa di lihat sebagai orang yang menggunakan struktur-struktur dan prosedur-prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi madrasah.⁶

Kepala madrasah yang ideal mampu mengsinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara simultan. Pada tataran perilaku interaksi antar manusia organisasional dan pemberdayaan sumber daya penduduknya, kedua kemampuan itu sulit di pisahkan, karena memang praktis kepemimpinan dan manajemen tidak mudah di bedakan. Subyeknya di sebut pemimpin atau manajer tanggung jawab keduanya di konotasikan menduduki posisi level atas pada hirarki organisasi. Subyek lainnya di sebut bawahan, yang di bawahi, atau staf yang juga populer dengan sebutan yang di

⁴ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional, Remaja*, (Bandung, Rosda Karya, 2013), hal. 23

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung, Alfabeta) hal. 2

⁶ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Refika Utama, Bandung) hal. 14

pimpin, tidak lazim di sebut di “manajeri” atau di “manajementi”. Substansi yang diuruspun sama, yaitu manusia dan non manusia. Keduanya sama-sama melakukan tranformasi, meski proses manajemen lebih jelas di bandingkan dengan proses kepemimpinan, demikian juga tujuannya agar organisasi dapat di kelola secara efektif dan efisien⁷.

Kepala madrasah sebagai pengelola dan eksekutif di madrasah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana tekhnis manajerial yang memiliki ketrampilan-ketampilan untuk menjalankan madrasah. Pemeliharaan tata tertib serta hubungan madrasah dan masyarakat. Dipihak lain kepala madrasah sebagai manajer melaksanakan proses-proses administratif, yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, mengambil keputusan dalam operasi madrasah, mengontrol dan menilai hasil-hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah-perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar. Kepala madrasah sebagai pemimpin memikirkan hubungan pendidikan dengan pembangunan ilmu dan tekhnologi selalu berubah. Oleh karena itu madrasah perlu mengikuti alur pembangunan dan perkembangan ilmu dan tekhnologi.⁸

Dari uraian definisi manajemen kepemimpinan di atas maka kami sebagai peneliti lebih condong merujuk teori E Mulyasa yang mana dalam menyikapi problematika Sumber Daya Manusia yang ada di MTs Nurul Kamal perlu adanya sebuah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actualiting*) dan pengawasan (*controlling*), sebagai suatu proses untuk menjadikan visi menjadi aksi.

Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai

⁷ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalamadrasah* (Jakarta, Rineka Cipta, 2009) hal.1

⁸ Rohiat, *Keberdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Refika Utama, Bandung) hal.13

dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak di miliki oleh organisasi lain. Karena sifatnya yang unik tersebutlah maka madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Manajemen Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kepala madrasah⁹.

Berdasarkan rumusan di atas menunjukkan betapa penting peran kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu di perhatikan dalam rumusan Tersebut, yaitu; kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah, kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah serta memiliki kepedulian pada staf dan siswa¹⁰.

Sebagai problematika pendidikan yang dihadapi oleh MTs Nurul Kamal di Desa Sambirejo, Kecamatan Selupu Rejang terdiri dari beberapa jenis permasalahan di lihat dari yayasan, madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Kepemimpinan Yayasan Nurul Kamal yang tidak jelas, akte yayasan yang di buat pada tahun 2002 tidak berfungsi sama sekali karena anggota kepengurusan sudah banyak yang meninggal dan mengundurkan diri, sehingga yayasan Nurul Kamal hanya tinggal nama tidak ada pemiliknya; sumber dana madrasah yang sangat terbatas, dimana MTs Nurul Kamal semata-mata hanya mengandalkan dana BOS saja, sementara kebutuhan sudah sangat banyak dan dana BOS tidak sanggup memenuhi

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 1999) hal. 81

¹⁰ *Ibid*, hal 82

semua kebutuhan karena dana BOS sudah di atur kegunaannya oleh pemerintah terutama untuk membangun sarana yang danannya melebihi Rp. 10 Juta, MTs Nurul kamal tidak punya dana sama sekali seperti pembangunan gedung dan pagar serta sarana olah raga, adapun komite pihak madrasah belum berani mengambil dana dari siswa, karena jumlah siswa masih sedikit itupun kebanyakan dari keluarga yang kurang mampu; tenaga pengajar yang kebanyakan honorer sehingga untuk pembayaran untuk guru honor jadi membengkak¹¹.

Dalam mengatasi problematika kepengurusan yayasan yang tidak jelas atau fakum, maka kepala madrasah berusaha untuk mengklarifikasikan dengan ketua yayasan yang telah mengundurkan diri. Kepala madrasah berusaha membujuk ketua yayasan untuk mengaktifkan kembali yayasan Nurul kamal. Ketua yayasan tersebut akan menyelesaikan kepengurusan yayasan tersebut dan membicarakannya dengan pemerintahan setempat yaitu kepada Bpk Dr. H Hijazi, SH. MM. Oleh ketua yayasan kepala madrasah di harapkan bersabar menunggu hasil pertemuan ketua yayasan dengan Bupati Rejang Lebong. Untuk mengatasi dana madrasah kepala madrasah harus mrnggunakan dana BOS seefisien mungkin, tepat guna dan harus benar-benar mengutamakan yang terpenting sehingga dana yang sangat terbatas bisa di manfaatkan dengan sebaik-baiknya, kemudian masalah guru honorer di gaji sesuai dengan peraturan dana BOS (Bantuan Operasional Madrasah) yang berlaku, dimana honorarium guru di anggarkan di bawah 30% dari dana BOS yang telah di peroleh. Untuk kebutuhan yang mendesak kepala madrasah harus mencari dana sendiri, kadang harus meminjam dari KPN kemenag dan

¹¹ Hasil Wawancara dengan Kepala MTs Nurul Kamal, Ibu Yonis Firma, S.Ag.M.Pd

Koperasi Dharma Wanita Kemenag Rejang Lebong, pembayarannya potong gaji pribadi sampai dana BOS cair¹².

Pengaruh manajemen kepala madrasah terhadap peningkatan kualitas pendidikan dapat di lihat dari dari prestasi madrasah yang sudah di capai seperti : 1). Mendapat penghargaan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI (Anies Bawesdan) atas kejujurannya dalam melaksanakan Ujian Nasional Th. 2015; 2). Juara 3 madrasah berintegritas tingkat SLTP sekabupaten Rejang Lebong; 3). Ditunjuk oleh Puskesmas Sambirejo menjadi madrasah sehat untuk dinilai oleh Tim Kabupaten Tahun 2016; 3). Salah satu siswa MTs mendapat juara 3 nilai tertinggisekabupaten Rejang Lebong Tahun 2016; 4). Ditunjuk menjadi madrasah sehat dari Kemenag tahun 2015; 5). Juara IV penapilan Seni Silat tingkat SLTP di kecamatan Selupu Rejang; 6). Juara 2 tenis meja di kecamatan Selupu Rejang; 7). Meningkatnya jumlah murid dari tahun ke tahun¹³.

Berdasarkan uraian di atas maka Sumber Daya Manusia dari yayasan, boleh di katakan sangat rendah hal ini bisa di lihat dari Manajemen Sumber Daya Manusia tidak terukur bahkan tidak bisa jalan sama sekali. Hal ini bisa di lihat berdasarkan survey peneliti bahwa ternyata yayasan Nurul Kamal tinggal nama dalam artian bahwa manajemen organisasi Nurul Kamal sudah tidak berjalan lagi.

Berdasarkan survei lapangan Sumber Daya Manusia di Madrasah sebenarnya secara kualifikasi pendidikan cukup tinggi, rata-rata tenaga pendidik di MTs Nurul Kamal lulusan Sarjana Pendidikan. Namun yang jadi kendala adalah 90 % gurunya honor semua sehingga karena tidak ada kontrak kerja maka bisa sewaktu-waktu mengundurkan diri jadi tenaga honorer.

¹² Hasil wawancara dengan Ibu Yonis, M.Pd.I kepala MTs Nurul Kamal Tgl. 25 April 2016

¹³ *Ibid*, Tanggal 25 April 2016.

Demikian juga Sumber Daya Manusia masyarakat di sekitar MTs Nurul Kamal masih rendah, karena rata-rata masyarakat petani yang mana kepedulian terhadap kemajuan belajar anak rendah. Hal ini juga sangat berpengaruh terhadap kualitas anak didik di MTs Nurul Kamal. Komite madrasah masih rendah kualitasnya hal ini bisa di lihat setiap pertemuan komite respon masyarakat terhadap program-program madrasah sangat lemah.

Demikian juga di pihak pengelola pendidikan di tingkat Kantor Kementrian Agama kabupaten kota terkait dengan stekholdernya, maka menurut informasi kepala madrasah perhatian terhadap MTs Nurul Kamal kurang, dikarenakan MTs Nurul Kamal adalah madrasah swasta hal ini di buktikan setiap madrasah mengajukan Proposal Rehab belum pernah dapat bantuan bangunan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut melalui pendekatan empiris dan teoritis. Dalam hal ini peneliti terdorong untuk mengkaji dan mengamati penelitian tentang “Manajemen kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menyikapi problematika Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Kamal Sambirejo, Kecamatan Selupu Rejang”.

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana manajemen kepala madrasah dalam menyikapi problematikan dari unsur

Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Pendidikan di MTs Nurul Kama Sambirejo Kec. Slupu Rejang.

Pembahasan

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana di ungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”¹⁴

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana di ungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”¹⁵

Sebelum Kepala MTs Nurul Kamal mengadakan tindakan dalam menyikapi problematika dari unsur SDM yayasan, madrasah, Tenaga pendidik, tenaga kependidikan, , maka untuk memperjelas duduk permasalahannya akan kami uraikan terlebih dahulu problematika-problematika yang di hadapi MTs Nurul kamal, sebagai Berikut:

Unsur Yayasan

- a) Adanya problematika terjadinya perpecahan di dalam kepengurusan Yayasan Nurul kamal
- b) Ketidak seriusan dalam kepengurusan Yayasan Nurul kamal
- c) Seringnya pergantian pengurus di kerenakan untuk kepentingan sepihak, tanpa di publikasikan ke lingkungan yayasan Nurul kamal

¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 25

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional....*, hlm. 25

Dengan problematika ini menunjukkan SDM yang ada di dalam yayasan masih rendah, hal ini di perkuat oleh data yang di peroleh peneliti dari hasil wawancara dengan ibu **Dra. Nurul Khoisa, M.Si** yaitu Putri Bapak Mu'in Pendiri Yayasan Nurul Kamal :

Pada tahun 1983 bapak H. Abdul mu'in orang tua daripada ibu Nurul Khoisa, M.Si mendirikan masjid Miftahul Jannah, mereka berprinsip bahwa masjid ibaratnya seperti heler, ada heler dan harus ada lahan, lahannya adalah madrasah. Dengan alasan itu pak mu'in pada tahun 1984 mengusulkan pada Bapak Warasantosa, akhirnya di sanggupi pak mu'in beli tanah di bantu pak Warasantosa (Bupati RL) akhirnya berdirilah pesantren. Dalam perjalanan waktu di Sambirejo ada MTs Kelas Jauh (Filial) dari Durian Depun,atas usulan **bpk Ramli Ismail Yahya, Sihabudin Manasik, Yunus Ali, dan pihak Kemenag adalah bapak Sukiran.** termasuk **Bapak Hijazi** ikut di dalamnya mengusulkan untuk bergabung dengan pesantren Bapak H.Abdul Mu'in yang kemudian di beri nama Yayasan Nurul Kamal dengan tujuan untuk lebih mudah mendapatkan bantuan, namun di dalam kepengurusannya Yayasan Nurul Kamal Bapak Mu,in hanya di jadikan sebagai seksi keamanan.Dalam perjalanannya Yayasan Nurul kamal **di Ketuai oleh Bapak Ramli, Wakil Ketua Amir hamzah, dan sekretaris Drs. H. Yunus Ali,** kemudian dalam perjalanannya ada perubahan pengurus **Ketua: Bapak Senopati, Wakil Ketua Zaenuri, sekretaris Anhar Tarmizi, bendahara Yosi Revita, Seksi Usaha Mahdi Husen,** dari tahun 1988 - 2007 yayasan nurul kamal tidak ada kejelasann, Nurul kamal hanya sebagai alat pernah kejadian Nurul kamal memfasilitasi pembuatan KTP tapi bayar

dll, namun MTs Nurul Kamal madrasah tetap berjalan walaupun tidak maksimal.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas berarti bahwa kepengurusan yayasan Nurul Kamal sudah mempunyai problem yang serius, Seperti halnya Bapak H. Mu'in sebagai penggagas pendiri Yayasan Nurul kamal justru malah tersingkirkan dari kepengurusan, beliau hanya di jadikan seksi keamanan. Hal ini sangat tidak seimbang dengan kontribusi sebagai penggagas berdirinya Nurul Kamal.Oleh karena itu Bapak H. Mu'in mengambil sikap untuk mengundurkan diri yang kemudian membuat yayasan sendiri yang di sebut Yayasan **Bukit Kaba Asri**, seperti hasil wawancara dengan **Ibu Nurul** sebagai Berikut :

Di sisi lain Bapak H.Abdul Mu'in pada tahun 2007 mendirikan yayasan baru yang di sebut **Yayasan Bukit Kaba Asri** yang membawahi TK,MIS,MTs dan MA yang di pimpin langsung oleh Bapak H. Abdul mu'in sebagai pembina dan di ketuai langsung oleh ibu **Dra. Nurul Khoisiah,M.S.i.** (Putri Pak H.Adul Mu'in) dalam hal ini ibu nurul mencoba untuk memperkuat status Mts nurulkamal mencoba untuk merangkul kembali MTs Nurul Kamal untuk masuk ke yayasana bukit kaba Asri.¹⁷

Melihat fenomena yang terjadi di yayasan Nurul kamal Maka kepala madrasah mau tidak mau harus mengambil sikap seperti yang telah di sampaikan oleh ibu Yonis Firma, S.Ag, M.Pd.I Sebagai Berikut:

.....Saya sebagai pemimpin atau kepala madrasah berusaha mengatasi masalah yayasan, saya sudah menemui bapak Senopati sebagai penanggung jawab yayasan Nurul kamal ternyata mereka malah bingung sendiri, karena beliau sampai sekarang tidak tau status Nurul Kamal, karena kawan seperjuannngannya sudah ada yang mengundurkan diri bahkan sudah ada yang meninggal dunia,bahkan beliau selau di

¹⁶ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu Dra. Nurul Khoisa, M.Si., pada tanggal 20 Maret 2017, jam 15.00-16.30 WIB, Putri Bapak Mu'in

¹⁷ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu Yonis Firma,S.Ag.M.Pd.I., pada tanggal 23 Maret 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

panggil oleh bapak Hijazi untuk selalu mengaktifkan kembali yayasan Nurul Kamal, tetapi karena bapak Nasution sudah Sepuh atau Tua maka beliau sudah tidak sanggup lagi, bahkan akta pendirian yayasan Nurul Kamal tidak tahu keberadaannya. Jadi yayasan Nurul Kamal boleh dikatakan tinggal namanya saja, sehingga saya sebagai pimpinan MTs Nurul Kamal dalam mengoperasikan madrasah jalan sendiri tanpa dukungan dari yayasan Nurul kamal hanya di dukung oleh Komite Madrasah.¹⁸

Menurut Fenomena di atas maka Ibu Yonis Firma, M.Pd.I selaku Pimpinan/ kepala Madrasah mengambil sikap sebagai berikut :

.....Sebenarnya MTs Nurul Kamal yang sekarang ini adalah yayasan di bawah pimpinan Bapak Yunus Ali dkk, namun sampai sekarang tidak ada kejelasannya lagi, Kepala Madrasah sudah mengklarifikasi ke pengurus yayasan Nurul kamal, saya mengunjungi rumah bapak Senopati, beliau menanggapi bahwa yayasan nurul kamal sekarang ini tinggal namanya saja karena sebagian sudah ada yang meninggal dunia sebagian sudah ada yang keluar, sehingga sekaran ini saya mau bergerak sendiri tidak ada yang bisa di ajak musyawarah. Melihat hal tersebut di atas ibu Yonis Pirma, S, Ag. M.Pd.I dengan keikhlasan yang tinggi menjalankan roda perjalanan nurul kamal dengan kemandirian dan hanya di bantu oleh komite madrasah tanpa ada perhatian dari yayasan Nurul kamal.¹⁹

Hal ini juga di pertegas oleh hasil wawancara dengan bapak ketua komite yaitu Bapak imam sambirejo. Fahrurazi

Keberadaan yayasan nurul kamal di ketuai oleh bapak Senopati, tetapi sudah mengundurkan diri, namun di sisi lain bapak imam menanggapi tentang nurul kamal madrasah di lihat dari masyarakat masih ada perhatian masyarakat tapi boleh dikatakan rendah, siswanya hanya menerima dari limpahan SMP sambirejo yang tidak di terima di sana. Dan menurut prediksi saya karena ketidak jelasan yayasan sendiri itu sangat mempengaruhi terhadap Nurul kamal. Menurut pak imam ada himbauan oleh masyarakat, Mts Nurul kamal untuk di negerikan, namun luas tanah, masih kurang 1 hektar, dan dari sarana prasarana juga masih minim. Dan dari sarana prasarana komite juga

¹⁸ ibid

¹⁹ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu Yonis Firma, S. Ag. M. Pd., pada tanggal 23 Maret 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

tidak bisa berbuat banyak karena keadaan masyarakat sendiri rata-rata para petani²⁰

Untuk memperkuat data problematika Yayasan peneliti juga mewawancarai Bapak Zainal Abidin Kepala Tata Usaha, beliau menyampaikan berita terbaru:

“.....Belum lama ini saya di undang ke kantor Bupati, untuk di adakan pertemuan sekaligus membahas keberadaan Yayasan Nurul Kamal. Didalam pertemuan itu saya di sampaikan hasil musyawarah dari bapak Bupati bahwa sekarang sudah ada pengurus baru yayasan Nurul Kamal, sebagai ketua yayasannya adalah Bapak Yudi Putar Bapak Hijaʒi (Bupati Rejang Lebong) namun yang di sayangkan bahwa dari pihak madrasah belum dapat tembusan mengenai kepengurusan yayasan Nurul Kamal tersebut. Tapi saya sedikit agak lega artinya bahwa Yayasan Nurul kamal sekarang sudah ada pengurus terbaru, untuk itu dalam waktu dekat ini saya akan mngusulkan kepada pihak pimpinan madrasah untuk segera merespon pengurus yang baru ini untuk segera menghidupkan kembali peran Yayasan Nurul Kamal, Kepada madrasah naungannya khususnya MTs Nurul Kamal.....”²¹

Berdasarkan realita di atas di Kaitkan dengan teori bahwa unsur yayasan adalah sebagai berikut :

Bahwa Kekuasaan yang dimiliki oleh pengurus organisasi yayasan yang ideal berada dibawah kekuasaan rapat anggota. Pengurus hanya merupakan pemegang mandat yang dipilih, diangkat serta diberhentikan oleh anggota. Pengurus harus membuat kebijakan yang tidak menyimpang dari Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dan hasil keputusan rapat anggota lainnya dan pada akhir masa jabatannya harus mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada anggota.

Secara umum, tugas utama pengurus Organisasi yayasan yang ideal adalah memimpin organisasi dan perusahaan organisasi yayasan yang ideal, melakukan segala perbuatan hukum dan atas nama organisasi yayasan yang

²⁰ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu bapak Fahrurozi ,, pada tanggal 23 Maret 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Bapak imam Sambirejo

²¹ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Zainal Abidin ,, pada tanggal 23 Maret 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala tata Usaha MTs Nurul Kamal, Sambirejo

ideal, serta mewakili organisasi yayasan yang ideal baik didalam maupun diluar pengadilan.

Pengurus dipilih dari anggota dan masa jabatan pengurus dan pengawas satu periode adalah tiga tahun, dan setelah masa jabatannya berakhir dapat dipilih kembali. Unsur-unsur Pengurus Organisasi yayasan yang ideal terdiri atas :

Ketua, Wakil Ketua Umum, Sekretaris I, Sekretaris II, Bendahara I, Bendahara II, Wakil Ketua Bidang Usaha Keuang, Ketua Bidang Usaha Pelayanan Umum Usaha Kecil –Menengah, Wakil Ketua Bidang Usaha Bidang Usaha Komunikasi Hubungan Usaha Dan Pengembangan, Anggota organisasi yayasan yang ideal yang dapat dipilih menjadi pengurus adalah yang memenuhi persyaratan sebagai berikut : Mempunyai sifat jujur dan ketrampilan kerja, Mempunyai pengetahuan tentang perorganisasi yayasan yang idealan., Mempunyai rasa disiplin dan tanggung jawab atas jalannya kegiatan usaha organisasi yayasan yang ideal.

Berdasarkan hasil penelitian dan di korelasikan dengan yayasan yang ideal maka bisa di definisikan bahwa Yayasan Nurl Kamal dari unsur SDM memang sudah ada permasalahan yang serius hal ini di buktikan Bapak H Abdul Muin sebagai penggagas yayasan Nurul Kamal, justru Malah tersingkirkan, dan seagai paran katif daripada bapak Yunus Ali. Namun demikian dimasa kepemimpinan baka yunus ali bahwa yayasan Nurul kamal Sudah di politisir untuk jadi alat politik. Oleh karena itu yayasan nurul kamal semakin tidak menentu arah akhirnya hal ini mempengaruhi kredibilitas yayasan, yang mana mereka lupa bahwa di dalam yayasan Nurul kamal masid adak tugas mulia yaitu pengelolaan MTs Nurul kamal. Namun karena terlalu rendah SDM nya sampai-sampai yayasan tidak terurus lagi satu sama lain tida ada yang bertanggung jawab, sehingga MTs berjalan dengan sendirinya, jadi

boleh di katakan bahwa NTs Nurul Kamal berjalan dengan sendrinya tanpa bantuan dari yayasan Nurul Kamal.

Problematika Unsur SDM Madrasah

- a) Input siswa yang rendah, hal ini di karenakan penerimaan siswa MTs Nurul Kamal hanya menerima limpahan dari SMP Negeri Sambirejo, jadi secara kualitas pendidikan rendah.
- b) Di lihat dari tingkat sarana prasarana masih sangat sederhana
- c) Dana yang sangat terbatas
- d) Sebagian besar gurunya honorer

Di lihat dari unsur Madrasah maka yang di hadapi oleh MTs Nurul kamal di lihat Dari Unsur SDM nya adalah bahwa mayoritas tenaga pendidik nya adalah tenaga honorer, sementara dana untuk menggaji guru honorer adalah hanya mengandalkan dana BOS, untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan hasil wawancara dengan kepala MTs Nurul Kamal Ibu Yonis Firma,S.Ag, M.Pd.I, sebagai berikut :

.....Untuk Madrasah di lihat dari anak didik bahwa anak murid MTs Nurul Kamal peminatnya belum begitu tinggi, kami hanya menerima murid limpahan yang tidak lulus di AMP negeri Sambirejo dalam artian bahwa input murid boleh di katakan dari kualitas rendah. Demikian juga MTs di lihat dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bahwa di MTs Nurul Kamal mayoritas gurunya adalah tenaga honorer, sementara untuk memberi gaji hanya mengandalkan anggaran dana BOS, yang mana anggaran dana BOS cairnya per Triwulan sehingga hal ini sangat mempengaruhi kesemangatan kerja tenaga pendidik. Demikian juga di lihat dari kualifikasi tenaga pendidik masih ada yang belum sesuai dengan bidang studinya misalkan Penjaskes dan SBK belum sesuai kualifikasi gurunya dengan mata ajarnya, Sedangkan tenaga kependidikan diantaranya: Penjaga madrasah, Tukang Kebun, kebersihan, pengemudi, pesrub, satpam belum ada. Tenaga Pendidik Berjumlah 13 Orang, yang PNS Kepsek, bendahara, Wakil kepsek, Kaur TU semuanya Berjumlah 4 orang. Dari siswa 101.²²

²² Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu Yonis Firma,S.Ag. M.Pd., pada tanggal 23 Maret 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

Hal di atas di pertegas lagi oleh Wakil Kesiswaan yaitu ibuk Endang Suhartati S.Pd.

“.....menurut saya bahwa di lihat dari nilai kedisiplinan murid-murid MTs Nurul Kamal ini bisa bisa di katakan masih agak kurang disiplin karena masih banyak kita temui anak-anak yang terlambat, apalagi pada musim panen, kemudian pada kegiatan ekstrakurikuler juga masih belum maksimal....”

Dari SDM tersebut, yang perlu diprioritaskan pengembangannya adalah kepala Madrasahny karena dialah yang diharapkan akan menjadi motor reformasi (perubahan) Madrasah tersebut. Kita harus mengembangkan para kepala Madrasah itu menjadi kepala Madrasah yang beribawa pemimpin, bukan sekedar manajer. Menurut Heim dan Chapman seorang pemimpin yang baik selalu merupakan manajer yang baik tetapi seorang manajer yang baik belum tentu merupakan pemimpin yang baik. Mereka menyebutkan perbedaan antara seorang pemimpin dan manajer sebagai berikut:

- a) Seorang manajer yang baik sudah puas dengan hanya mengikuti petunjuk-petunjuk dan saran-saran dari atas. Seorang pemimpin lebih cenderung untuk mempertimbangkan masa depan, dan mengantisipasi kebutuhan, problem dan masalah sebelum diberitahu bahwa diperlukan tindakan.
- b) Seorang manajer yang baik bersedia menerima tanggung-jawab.
- c) Seorang pemimpin mencari tanggung-jawab.
- d) Seorang manajer yang efektif mengambil resiko kecil (jika keadaannya menguntungkan). Seorang pemimpin menerima resiko lebih besar jika resiko tersebut mempunyai potensi untuk menghasilkan kemajuan yang lebih besar, dan mengikuti rencana dengan tekad yang lebih besar.
- e) Seorang pemimpin lebih mempunyai “jiwa wiraswasta” daripada seorang manajer dasar.

- f) Seorang manajer lebih cenderung untuk menerima tugas-tugas yang enak, sedangkan seorang pemimpin mencari kesempatan yang lebih menantang untuk menunjukkan potensi kepemimpinannya.
- g) Seorang manajer biasanya menganggap anak buahnya sebagai karyawan. Seorang pemimpin menganggap karyawan sebagai anggota tim dan pengikut.
- h) Suatu perbedaan pokok antara manajer dan pemimpin adalah sikap. Banyak manajer puas untuk menentukan tujuan-tujuan yang sederhana, menenteramkan orang lain, mencoba menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan menggunakan kekuasaan dengan hati-hati. Seorang pemimpin cenderung untuk menentukan tujuan-tujuan yang lebih menuntut (demanding), menantang orang lain, dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih dinamis. (Heim dan Chapman, 1991:4).

Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yonis, S.Ag. M.Pd bahwa problematika yang di hadapi dari unsur SDM di dalam tenaga Pendidik adalah sebagai berikut :

“.....Perlu bapak ketabui bahwa guru-guru kami mayoritas adalah guru honorer, memang secara kualifikasi pendidikan tidak begitu ada masalah, namun di lihat dari kesemangatan kerja ya biasa-biasa saja . Dari segi tersebut kami memang menyadari di karenakan dana untuk honor mereka hanya mengandalkan dana BOS, yang mana dana BOS cairnya pertrivulan.Dengan demikian honor tidak bisa di bagi tiap bulannya, hal inilah yang membuat tenaga pendidik kurang kreatif dan inovati dalam bertugas. Kami sebagai top Manajer juga tidak bisa begitu banyak bicara karena saya juga memaklumi daripada nanti para guru pada tersinggung ya kami hanya bisa menghimbau saja, namun tetap dalam pemantauan kami dalam kinerja, apabila ada yang terlalu kurang disiplin saya juga mengambil tindakan tegas, apalagi samapi melanggar etika kedisiplinan saya tidak segan-segan untuk mengeluarkannya....”

Dari uraian di atas maka masalah tenaga pendidik juga menjadi masalah apalagi hampir 85 % seluruh gurunya berstatus honorer,a namun hal ini tdak

begitu meresahkan, namun kalau di lihat dari etos kerja biasa-biasa saya, apalagi untuk penggajian 3 bulan sekali berdasarkan pencairan dana BOS jadi iniakan berpengaruh terhadap inovasi dan kreasi guru dalam mengajar

Guru tetap

Guru yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan telah ditugaskan di madrasah tertentu sebagai instansi induknya. Selaku guru di madrasah swasta, guru tersebut dinyatakan guru tetap jika telah memiliki kewewenangan khusus yang tetap untuk mengajar di suatu yayasan tertentu yang telah diakreditasi oleh pihak yang berwenang di pemerintahan Indonesia.

Guru honorer

Guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam Pegawai Negeri Sipil layaknya seorang guru tetap. Hal tersebut sebenarnya sangat menyalahi aturan yang telah ditetapkan pemerintah. Secara fakta, mereka berstatus pengangguran terselubung. Pada umumnya, mereka menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil melalui jalur honorer, ataupun sebagai penunggu peluang untuk lulus tes Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum.

Tugas Seorang Guru

Tugas seorang guru dapat diartikan dalam arti luas sebagai berikut:

- 1) Menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dengan baik dan bersemangat.

- 2) Memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan.
- 3) Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih.
- 4) Mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan.
- 5) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 6) Mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.
- 7) Sebagai orangtua kedua yang memiliki artian pengganti orang tua di lingkungan madrasah
- 8) Rencanakan dan melaksanakan pengajaran

Tanggung jawab seorang Guru

- 1) Tanggungjawab guru, yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator.
- 2) Memiliki tanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran.
- 3) Memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapi
- 4) Menjalinan antara pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.
- 5) Merencanakan dan menuntut murid-murid melakukan kegiatan-kegiatan belajar dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkanTurut serta membina kurikulum madrasahMelakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak dan jasmaniah)

Keahlian yang harus dimiliki seorang Guru

- 1) Mampu membina siswa agar menjadi manusia berwatak (berkarakter)

- 2) Mampu memberikan bimbingan kepada murid. Bimbingan kepada murid agar mereka mampu mengenal dirinya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik, sangat diperlukan.
- 3) Mampu melakukan diagnosis atas kesulitan-kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemajuan belajar. Mampu menjadi motivator bagi peserta didik

Persyaratan pendidikan seorang Guru

- 1) Memiliki sertifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan sebagai pengajar, pembimbing maupun pendidik dari instansi maupun yayasan terkait.
- 2) Merupakan lulusan sarjana dari perguruan tinggi, dan biasanya lulusan fakultas keguruan atau fakultas lain yang merupakan bidang guru yang digelutinya seperti PGSD, Ekonomi, Kesenian, MIPA, Biologi, Matematika, Fisika, KImia, Ilmu Sosial dll²³

Unsur tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yonis, S.Ag.M.Pd bahwa problematika yang di hadapi dari unsur tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut :

Dari segi tenaga kependidikan MTs Nurul kamal juga boleh di katakan masih rendah di tandai kurangnya tenaga operator, tidak adanya penjaga malam, dan sehingga hal ini cukup merepotkan kami kalau ada pencurian, demikian juga tenaga kependidikan kami ini penggajiannya juga mengandalkan dana BOS sehingga ini kembali-kembali juga menimbulkan kemalasan tenaga kependidikan kami.²⁴

²³ http://jobsinfopedia.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-tugas-tanggung-jawab_guru.html

²⁴ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu Yonis Firma, S.Ag. M.Pd., pada sabtu tanggal 01 April 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

Yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) dalam penyelenggaraan pendidikan adalah seluruh pihak yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dalam sebuah satuan pendidikan (madrasah). Dalam hal ini tenaga pendidik (guru) adalah salah satu komponen yang utama bersama kepala madrasah dan pihak-pihak pengambil keputusan (*stakeholder*). 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.

Manajemen Kepala Madrasah Dalam Menyikapi Problematika SDM

Kepala madrasah sebagai orang terdepan di madrasah harus senantiasa mempunyai strategi-strategi baru untuk menyikapi problematika-problematika dari unsur SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di MT's Nurul Kamal, adapun Tindakan-tindakan yang di lakukan Kepala MT's Nurul Kamal adalah sebagai berikut :

Membuat program kerja, diantaranya adalah meninjau kembali anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yayasan nurul kamal kemudian memulihkan sinergi yayasan dengan Madrasah.

Meningkatkan kepercayaan pada masyarakat, dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah akan menggabungkan madrasah kepada yayasan Bukit Kaba Asri yang membawahi Tk, Mis, Mts, dan MA Miftahaul Jannah yang di pimpin oleh Ibu Dra.Khoisa, M.Si Putri Bapak Mu'in Pendiri yayasan Nurul kamal., seperti halnya yang di uraikan hasil wawancara peneliti kepada Kepala MT's Nurul kamal Sebagai Berikut:

Dalam meningkatkan animo atau kepercayaan masyarakat, saya mengadakan pembenahan terkhusus dalam status MT's Nurul kamal mau

tetap bergabung dengan yayaan nurul Kamal atau bergabung dengan yayasan Bukit Kaba Asri, namun berdasarkan kemantapan Madrasah Nurul kamal akan nergabung ke yayasan Bukit Kaba Asri..²⁵

Mengadakan Program Peringatan Hari Besar Islam, Madrasah akan mengadakan Kolaborasi kepada yayasan untuk mengadakan peringatan hari besar Islam dalam meningkatkan Ukhuwah Islamiyah sehingga dengan jalan ini akan memberi simpati masyarakat yang tinggi terhadap yayasan Nurul kamal.

Berdasarkan hasil penelitian Maka kepala MTs selalu manajer pimpinan organisasi madrasah senantiasa berusaha untuk mensinergikan hubungan kembali dengan yayasan maka mereka melakukan tindakan-tindakan

Planning Dalam menyikapi problematika SDM Tenaga Pendidik

- 1) Mengkualifikasikan guru yang mengajar yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu
- 2) Meningkatkan honor guru . yang mana honor harus sesuai dengan kemampuan dana yang ada
- 3) Meningkatkan motivasi guru dengan memberi reweach kalau siswa yang di binanya berprestasi.

Di dalam menyikapi problematika dari unsur SDM di dalam tenaga Pendidik maka kepala MTs nurul Kamal selalu berusaha mengambgkan diri khususnya demi adanya peningkatan kualitas pendidikannya, maka sesuai dengan hasil wawancara peneliti kepada Kepala MTs Nurul kamal sebagai berikut:

“..... saya sebagai penanggungjawab tenaga pendidik mempunyai beban moral yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai pernyataan di atas, yang pertama mengkualifikasikan guru yang mengajar yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu, memang secara kawantias guru yang ada di MTs Nurul Kamal sudah cukup,

²⁵ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu Yonis Firma,S.Ag. M.Pd., pada sabtu, tanggal 01 April 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

namun secara kualitas belum terpenuhi misalkan guru olah raga dan guru SBK belum sesuai dengan kualifikasinya. Yang kedua adalah meningkatkan honor guru sesuai dengan kemampuan dana yang ada. Perlu kita ketahui bahwa murid MTs Nurul Kamal sangat sedikit yaitu kurang lebih 110 siswa dari kelas VII s/d kelas IX sehingga ini sangat minim sekali apalagi hanya mengandalkan dana BOS. Kemudian di bagian ketiga kami akan mengusahakan memberikan motivasi setinggi-tingginya untuk memberikan reach bagi yang berprestasi.²⁶

Didalam UU No.20 THN 2003, PSL 39 (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Berdasarkan fenomena di atas maka Kepala MTs Nurul Kamal harus cepat mengadakan inovasi-inovasi atau perencanaan untuk memenuhi meningkatkan kualitas pendidikan di antaranya

Dari uraian di atas secara rinci peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar dapat di lihat dari tugas dan tanggung jawab seorang guru sebagai berikut :

Tugas Dan Tanggung Jawab Seorang Guru

Seorang Guru harus dapat meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Guru harus mampu berperan sebagai pendidik dan dapat mengubah perilaku murid sesuai dengan ajaran yang baik dan benar. Bagaimana guru mendidik para siswanya agar menjadi manusia yang cerdas dan dapat berguna bagi nusa dan bangsa.

Seorang Guru harus dapat meneruskan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang baik dan benar. seorang guru dalam memberikan pengajaran terhadap materi yang benar-benar ia kuasai. Selain memberikan pengajaran terhadap materi, seorang guru juga memberikan

²⁶ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu Yonis Firma, S.Ag. M.Pd., pada tanggal 08 Mei 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

pengajaran mengenai berbagai pengalaman diluar pelajaran tersebut yang mungkin berkaitan dengan hidup bermasyarakat.

Seorang Guru harus dapat melakukan Pengembangan metode Kependidikan serta penelitian khususnya dibidang pendidikan. Dalam memberikan pelajaran dan pendidikan guru harus dapat memberikan materi dengan metode baru dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sebagai contoh adalah bagaimana seorang guru dalam mengajarkan metode dan cara meningkatkan daya ingat otak dalam menerima pelajaran. Mengembangkan ilmu yang dikuasai merupakan tugas guru dan tenaga pendidik lainnya. Mungkin dalam era modern sekarang ini masih banyak yang tidak peduli mengenai hal ini, Guru harus dituntut untuk rajin belajar sebab ilmu baru dan pengetahuan baru sebab ilmu pengetahuan semakin hari semakin berkembang dan seorang guru tidak mungkin memberikan pengajaran dan pendidikan terhadap murid dengan pengetahuan dan ilmu yang sudah usang alias ketinggalan zaman.

Seorang Guru harus mampu memberikan motivasi pada setiap siswa yang mereka didik, guru harus dapat memberikan semangat dan menjadi sumber energi untuk para muridnya. Bagi murid yang sedang lesu dan lemas, maka guru harus memberikan solusi sebagai penyemangat agar proses belajar mengajar akan sangat efektif dan efisien.

Seorang Guru perlu manatap dirinya dan memahami konsep dirinya. seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Bila ia berkaca pada dirinya, ia akan melihat bukan satu pribadi, tetapi ada tiga pribadi, yaitu: Saya dengan konsep diri saya (self concept), Saya dengan ide diri saya (self idea), Saya dengan realita diri saya (self reality).

Dalam penampilan, guru harus mampu menarik simpati para siswanya, karena apabila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka

kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya kepada para siswanya. Maka guru harus memahami hal ini dan berusaha mengubah dirinya menjadi simpatik. Demikian juga dalam hal kepribadian lainnya.

Misi yang diemban seorang guru adalah misi kemanusiaan, yaitu “pemanusiaan manusia”- dalam artian transformasi diri dan auto-identifikasi peserta didik sebagai manusia dewasa yang utuh. sebab di madrasah, guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai “orang tua kedua” bagi peserta didik, dan di masyarakat sebagai figur panutan.

Planning Dalam Menyikapi Problematika SDM Tenaga Kependidikan

Dalam menyikapi problematika dari unsur SDM dala tenaga kependidikan maka kepala MTs Nuru kamal merencanakan hal-hal yang mendukung demi untuk meningkatkan kualitas SDM khususnya para tenaga pendidikan seperti dipertegas lagi wawancara peneliti kapada kepala Staf tata Usaha yaitu bapak Zainal Abidin sebagai berikut:

“.....di dalam pengelolaan madrasah saya di bantu oleh staf tata usaha, di dalam menjalankan tugasnya tidak banyak mengalami kendala karena murid MTs Nurul Kamal tidak banyak, namun pekerjaan TU ya sama dengan madrasah besar,yaitu tiap akhir bulan tetap membuat rekap bulanan dan langsung menyeter ke kantor kemenag. Dalam rangka meningkatkan kualitas TU saya akan mengadakan program pertemuan bulanan untuk melaporkan kemajuan perkembangan madrasah,dalam hal ini tidak hanya staf TU sapi seluruh komponen yang ada madrasah . Tujuan saya dalam pertemuan bulanan tersebut untuk melaporkan sekaligus merevisi atau mengadakan pembenahan-pembenahan untuk kemajuan madrasah.Untuk saat ini yang terpenting bagi kami adalah untuk mencari tenaga operator dan memaksimalkan semua program kerja staf TU. Sebenarnya pekerjaan TU itusama beratnya dengan guru,hanya bidang mereka adalah di bidang keadministrasian jadi seluruh penanggung jawab dari kegiatan keadministrasian baik dari pibak guru juga jadi tanggung jawan TU.....”²⁷

²⁷ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan ibu Yonis Firma,S.Ag. M.Pd., pada tanggal 08 Mei 2017, jam 09.30 – 11.00 WIB, Kepala MTs Nurul Kamal, Sambirejo

Kesimpulan

Berdasarkan analisis teoritik terhadap data-data temuan, maka dapat diambil kesimpulan Permasalahan-permasalahan yang di hadapi MT's Nurul Kamal Sambirejo kecamatan Slupu Rejang sebagai berikut :

1. Yayasan Nurul Kamal dilihat dari kepengurusannya sudah tidak kondusif lagi, para pengurusnya saling tarik ulur sehingga justru menimbulkan ketidak jelasan dari perjalanan yayasan Nurul Kamal sehingga MT's Nurul kamal Untuk kekinian berjalan sendiri tanpa di naungi oleh yayasan.
2. Sumber Daya manusia didalam madrasah dilihat dari siswa, siswa MT's Nurul Kamal di Lihat dari input hanya dapat limpahan dari SMPN Sambirejo, sehingga dari SDM nya boleh di katakan rendah,
3. Di lihat dari sudut pandang SDM masyarakat, masyarakat sekitar MT's Nurul Kamal mayoritas petani hal ini boleh dikatakan secara ekonomi masyarakat komite madrasah kelas menengah kebawah, lagi pula animo masyarakat terhadap MT's Nurul kamal Rendah dan perhatian terhadap MT's Nurul Kamal Rendah. Peran dari Stakeholder baik dari Kemenag maupun Kemendiknas juga tidak begitu berperan apalagi MT's Nurul Kamal adalah madrasah swasta, jadi tidak begitu di perhatikan.
4. Demikian juga di lihat dari unsur SDM dilaihat di dalam tenaga pendidikan, tenaga pendidikan di MT's Nurul Kamal tidak begitu bermasalah karena secara kualifikasi pendidikan sudah sesuai kecuali tenaga pengajar mata pelajaran Olah Raga Dan SBK, namun di sisi lain mayoritas tenaga pengajar di MT's Nurul Kamal adalah tenaga honorer sehingga hal ini sangat mempengaruhi alokasi dana BOS untuk biaya honor.

5. Kemudian selanjutnya problematika yang ada di SDM tenaga kependidikan secara kualitas dan kuantitas boleh di katakan tenaga kependidikan di MTs Nurul Kamal boleq di katakan belum seratus persen memenuhi harapan karena tenaga pendidikan masih sangat kurang di antaranya satpum belum punya, Clening Servis belum adapenjaga malam belum punya sehingga hal ini sangat mempengaruhi keamanan lingkungan apalagi pagar samping madrasah belum sempurna sehingga ini semua masih menjadi masalah serius bagi pengelola madrasah

Melihat problematika-problematika, maka kepemimpinan kepala madrasah dalam menyikapi problematika- problematika dari unsur SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Kamal Sambirejo, kecamatan Selupu Rejang, maka kepala MTs Nurul Kamal mengambil strategi sebagai berikut;

1. Kepala MTs Nurul Kamal mengambil tindakan menemui pengurus yayasan, namun setelah di telusuri ternyata pengurus yayasan sudah tidak aktif lagi, sebaqaian pengurus yayasan sudah mengundurkan diri, sementara bapak Mu'in sebagai pecetus pendiri yayasan yang pernah tersingkirkan sekaran sudah mendirikan yayasan sendiri yang bernama yayasan “ Bukit Kaba Asri “ maka dari itu untuk kekinian MTs Nurul kamal barjalan mandiri tanpa dukungan dari yayasan.
2. Problematika SDM di madrasah, Kepala MTs Nurul kamal Mengambil tindakan meningkatkan kuota penerimaan siswa baru dengan cara menjemput bola ke SD sekitar madrasah, selain itu mengadakan lomba-lomba yang melibatkan masyarakat dengan harapan anmo msyarakat semakin banyak, demikian juga untuk meningkatkan kualitas SDM madrasah madrasah memfasilitasi

- program-program ekstrakurikuler untuk meningkatkan pengembangan diri siswa.
3. Tenaga pendidikan, di dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan Kepala MTs Nurul kamal mengambil tindakan menyusun perencanaan (*Planing*) diantaranya menyusun program-program kegiatan yang berkenaan adanya peningkatan guru atau tenaga pendidik, kemudian kepala madrasah melakukan pelaksanaan program (*Organizing*) yaitu menyusu jadwal pelaksanaan misalkan setiap bulannya di adakan pertemuan rutin bulanan dalma rangka membahas kemajuan para tenaga pendidikan baik unutk melihat peningkatan dari mulai perencanaan pengajaran sampai pelaksanaan pengajaran, kemudian dalam tindakannya (*actuating*) kepala MTs Nurul Kamal senantiasa membangun kekompakan, menghimbau kepada para gurunya untuk ikut aktif dalam kegiatan seminar baik tingkat kabupaten maupun tingkat propinsi, memberikan reweach bagi yang berprestasi kemudian dala meng evaluasi (*controling*) .
 4. Dalam menyikapi problematika SDM di dalam tenaga kependidikan kepala MTs Nurulkamal juga melakukan tindakan-tindakan yang berupa ; perencanaan (*Planing*) yaitu merencanakan untuk kesemangatan akan memberi Reweach,atau pujian hal ini dilakukan semata-mata untuk memberi motivasi kepada Staf TU memberikan kesemangatan dala kerja, di samping itu kepala MTs akan mencoba untuk menaikkan honor staf TU dan yang terpenting akan mengadakan tenaga operator untuk membantu administrasi secara on line. Yang ke dua (*Organizing*) Kepala MTs senantiasa menyusun program-program demi terarahnya tujuan-tujuan yang akan dicapai, kemudian dilanjutkan *Actuating* dalam tindakan ini

kepala MTs Nurul kamal melakukan pembinaan terhadap kalangan tenaga kependidikan (TU) demi kelancaran di dalam pelaksanaan kinerja TU, memberikan Reweash kepada TU, mengadakan tenaga operator untuk membantu operasional Dana BOS, dan administrasi lainnya . dan selanjutnya dalam Controlling Kepala MTs melakukan tindakan-tindakan yang berupa mengontrol kemajuan program yang telah dilakukan, artinya kepala madrasah hampir setiap hari mengadakan kontrol demi kelancaran pelaksanaan program, karena kepala madrasah sebagai manajer mereka sebagai tenaga fungsional juga sebagai tenaga administrator maka boleh di katakan kepala madrasah sebagai pelaku administrator.

Daftar Pustaka

- Ahmad Hariandi, *“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Ali Maksum Krapyak Yogyakarta”*, Tesis Yogyakarta: UIN, 2005
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993
- Debdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Bulan Bintang, 2002
- Departemen Pendidikan Nasional, *Reformasi Pendidikan Nasional dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta : Adicita Karya Nusa, 2001
- Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta, 2000
- Dr. H. Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, Semarang, Pustaka Rizki Putra, 2011

- Dr. Idrus M.Pd. ME, *Manajemen Pendidikan Global*, Gaung Persada Press, Jakarta, 2009.
- Dr. Rohiat, M.Pd, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT Rafika Aditama, Bandung, 2008.
- Dr. H. Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, Semarang, Rizki Putra, 2011
- Dr. H. Fatah Syukur NC, M.Ag, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Karya Wahjosumidjo*, PT. Raja Gafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Drs. Daryanto, *Kepala sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta, Gava Media, th 2011
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan MBK*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004
- Edwar Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Edwar, IRCISO, Djogjakarta, 2011.