

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberdayakan Tenaga Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman

Mia Amelia^{1*}, Armida², & Najmul Hayat³

¹²³ Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi

* corresponding author: miamelia@gmail.com

ABSTRACT:

This research aims to describe the leadership of madrasah heads in empowering teachers in MTs Nurul Iman Ulu Gedong Jambi City. This study uses qualitative methods. Data collection techniques using observations, interviews, and documentation. The results of the study found there are three forms of empowerment of teachers in MTs Nurul Iman Ulu Gedong Jambi City conducted by the principal, first, forming a teacher learning group so that each teacher can exchange experience, knowledge and information about learning. Second, include teachers in workshops, workshops, seminars, conferences, and trainings related to teaching methods/methods, making RPP, Syllabus, and implementing learning strategies. Third, conduct motivational training for teachers to always improve their learning and teaching skills.

KEYWORDS: *Leadership of Madrasah Head, Teacher Empowerment.*

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga guru di MTs Nurul Iman Ulu Gedong Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menemukan ada tiga bentuk pemberdayaan tenaga guru di MTs Nurul Iman Ulu Gedong Kota Jambi yang dilakukan oleh kepala sekolah, pertama, membentuk kelompok belajar guru agar masing-masing guru dapat bertukar pengalaman, pengetahuan dan informasi mengenai pembelajaran. Kedua, mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, lokakarya, seminar, konferensi, dan pelatihan yang berkaitan dengan metode/cara mengajar, membuat RPP, Silabus, dan menerapkan strategi belajar. Ketiga, mengadakan training motivasi bagi para guru untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam belajar dan mengajar.

KATA KUNCI: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Pemrdayaan Guru.*

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin dapat menjadi penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang bertugas mengatur semua sumber organisasi yang telah dirancang serta bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kunci dari keberhasilan madrasah. Kepala madrasah perlu memiliki motivasi yang tinggi sebagai penunjang program yang sudah dirumuskan agar dapat melaksanakan kepemimpinan dengan baik, menjalankan tugas-tugasnya dan memainkan perannya (Sri Rahmi, 2019).

Madrasah yang berfungsi sebagai tempat pendidikan, sudah semestinya memiliki dedikasi yang baik guna menarik minat orang tua agar mempercayakan pendidikan anak-anaknya di madrasah tersebut. Keberhasilan pengelolaan di madrasah didukung oleh wawasan, sikap, dan keterampilan dari tenaga kependidikan. Oleh karena itu, langkah-langkah pengembangan kemampuan tenaga kependidikan di madrasah harus dilakukan, salah satunya melalui pemberdayaan tenaga guru. Tugas kepala madrasah ialah membantu para guru mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal dan menciptakan suasana madrasah yang aman dan menyenangkan.

Sumber daya madrasah harus didayagunakan secara maksimal agar memberi kontribusi positif untuk pencapaian tujuan pendidikan. Tenaga pendidik perlu digerakkan melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif yaitu iklim kerja yang membuat pendidik terdorong untuk bekerja lebih aktif dan kreatif. Hal ini akan mengarahkan tenaga kependidikan pada kegiatan yang positif, menggalakan dan secara signifikan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Ulu Gedong Kota Jambi masih belum efektif. Kepala madrasah masih belum optimal dalam memaksimalkan peran sumber daya yang ada dalam rangka peningkatan mutu, terutama dalam memberdayakan guru. Hal tersebut disebabkan kepala madrasah yang jarang berada di madrasah, terlambat tiba di madrasah, kurangnya koordinasi antar guru, penempatan *job description*



guru yang belum sesuai dengan bidangnya, dan sumber daya yang tidak melaksanakan program-program yang telah dibuat bersama-sama, mengakibatkan perencanaan yang telah dibuat tidak berjalan dengan semestinya. Artikel ini merupakan ringkasan dari tugas akhir yang peneliti lakukan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman, bertujuan untuk menganalisis kemampuan kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan madrasah.

METODE

Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penggunaan metode kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan tugas kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga guru di MTs Nurul Iman Ulu Gedong. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data menggunakan triangulasi (gabungan) bersifat induktif (Sugiono, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepala madrasah mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan di madrasah, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan guru dan staf/karyawan, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin di madrasah. Kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas madrasah. Peningkatan tersebut dalam dilakukan melalui pemberdayaan guru di madrasah.

Ada beberapa bentuk pemberdayaan tenaga guru di MTs Nurul Iman Ulu Gedong Kota Jambi dilakukan oleh kepala sekolah, *pertama*, membentuk kelompok belajar guru agar masing-masing guru dapat bertukar pengalaman, pengetahuan dan informasi mengenai pembelajaran. *Kedua*, mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, lokakarya, seminar, konferensi, dan pelatihan yang berkaitan dengan metode/cara mengajar, membuat RPP, Silabus, dan menerapkan strategi belajar. *Ketiga*, mengadakan training motivasi bagi para guru untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam belajar dan mengajar.

Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan (Kadarman dan Yusuf, 2001). Kepala madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau memotivasi para pendidik agar melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Dalam konteks ini,

motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

Para pendidik di MTs Nurul Iman Ulu Gedong Kota Jambi juga memiliki kriteria seorang pemimpin yang diinginkan, *pertama*, memiliki rasa cukup yakin dan percaya kepada bawahannya. *Kedua*, menginginkan seorang pemimpin yang mau menerima saran dari bawahannya. *Keempat*, memberikan *reward* atas prestasi yang dimiliki para guru. *Kelima*, berkomunikasi dua arah. *Keenam*, keputusan-keputusan khusus dilimpahkan ke tingkat bawah, serta bertindak konsultatif dengan cara-cara lain.

Gaya kepala madrasah yang sebaiknya dijalankan sangat tergantung pada kondisi tenaga pendidik dan kependidikan. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggotanya, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk divisi atau bidang yang berbeda.

SIMPULAN

Kegiatan pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Iman Ulu Gedong Kota Jambi terlaksana cukup baik. Kegiatan pemberdayaan meliputi pembentukan kelompok belajar guru, mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, lokakarya, seminar, konferensi, dan mengadakan *training* motivasi bagi para guru. Hasil pemberdayaan tersebut dapat dilihat pada persiapan dan perencanaan guru yang semakin matang, perubahan metode pembelajaran menjadi menyenangkan, penguasaan materi yang baik, sistem pembelajaran yang mengutamakan keaktifan peserta didik, serta kedisiplinan guru.



REFERENSI

- Agustina, Erita. Chiyar, M. & Wahyudi. "Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(10) 2016.
- Munawwir, Ahmad Warson. 1997. *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*. Surabaya: Pustaka Progressif.
- Chisman, F.P., and J.A. Crandall. 2007. *Strategies for Innovation in Community College*. Council for Advancement of Adult Literacy (NJ1).
- Departemen Agama RI. 2002. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Surabaya: CV Pustaka An-Salam.
- Kadarman, A. M., Yusuf, Udaya. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeleong, L.J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin, Diding. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Poniman, Yohanes. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Guru di Sekolah Dasar Negeri 15 Senutul Kecamatan Entikong." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(10) 2017.
- Sallis, Edward. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Penerbit IRCISOD.
- Soejipto dan Rafli Kosasi. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Th.2005.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusparizal. 2016. *Enam Langkah Praktis dalam Pemberdayaan Guru*. UIN Sultan Syarif Riau. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/upload/2016/03/11>