

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN : STUDI KASUS DI RA DARUSSALAM KROYA

ZIDNI CHOIRON NAFI¹⁾, ABDUL WACHID BAMBANG SUHARTO²⁾.

¹Pascasarjana, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Email : zidnafi@gmail.com

ABSTRAK

Dalam dunia pendidikan, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh pendidik. Tanpa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidik, kualitas pendidikan tidak akan pernah tercapai. Untuk memajukan kualitas lembaga pendidikan, seorang Kepala Raudhatul Athfal (RA) Darussalam Kroya memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pendidik. Oleh karena itu, dibutuhkan kepala madrasah yang memiliki kemampuan untuk mengelola standar secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas pendidik. Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang cara Kepala RA Darussalam Kroya mengelola institusi pendidikan dengan tujuan menciptakan pendidik yang berkualitas. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dan observasi di lokasi penelitian, dengan pendekatan metode kualitatif deskriptif. Kepala Madrasah RA Darussalam Kroya memiliki program pengembangan strategi pengembangan sumber daya manusia meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kegiatan yang dilakukan kepala sekolah diantaranya; Diskusi, Studi lanjut, Pengawasan PPG, Workshop dan Diklat. Kepala Madrasah RA Darussalam Kroya telah menginterpretasikan langkah-langkah pengembangan SDM yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.

Keywords: Manajemen Pendidikan; Strategi Kepala; Mutu Pendidik.

ABSTRACT

In the world of education, the quality of education is greatly influenced by educators. With efforts to improve the quality of educators, quality education will be achieved. To advance the quality of educational institutions, the Head of Raudhatul Athfal (RA) Darussalam Kroya has a significant role in improving the competency and quality of educators. Therefore, madrasah heads who can manage standards effectively and efficiently are needed to improve the quality of educators. This article provides an overview of how the Head of RA Darussalam Kroya manages educational institutions to create quality educators. The data collected in this research was collected through interviews and observations at the research location, using a descriptive qualitative method approach. The Head of Madrasah RA Darussalam Kroya has a human resource development strategy program that includes pedagogical, personality, professional, and social competence. Activities carried out by school principals include Discussions, further studies, PPG supervision, workshops and training. The Head of Madrasah RA Darussalam Kroya has interpreted appropriate human resource development steps to improve the competence of teachers and education staff.

Keywords: Manajement of Education; Leader Startegy; Quality of Educators.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen penting dari kehidupan manusia. Pada umumnya, pendidikan bertujuan untuk menanamkan prinsip dan kebiasaan tertentu. (Roqib, 2009). Sedangkan pendidikan nasional merupakan pendidikan yang didasarkan kepada Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945 yang berdasarkan atas nilai-nilai agama dan kebudayaan bangsa. Oleh karena itu, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, pendidikan dilakukan untuk

Copyright (c) 2024 EDUCATIONAL : Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran

menciptakan suasana belajar yang mendukung perkembangan potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang berkualitas.

Peran kepala sekolah atau madrasah dalam menghadapi tantangan dan perubahan sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan lembaga pendidikan (Sakiyem, 2021). Kepala sekolah atau madrasah dalam hal ini harus memiliki kemampuan, keinginan, dan komitmen yang tinggi terhadap peningkatan pendidikan, terutama di lembaganya. (Masita et al., 2022). Namun dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan pada umumnya, seringkali mendapati permasalahan dari sumber daya manusia, yaitu guru dan karyawan. Sehingga upaya-upaya peningkatan kompetensi guru gencar dilakukan oleh pemerintah baik dari sisi internal pendidikan maupun stakeholder lembaga pendidikan yang lain.

Menjadi pendidik profesional membutuhkan upaya untuk menjadi lebih baik (Sodikin et al., 2023). Menurut Samsu, ada dua syarat pemimpin dalam pendidikan; 1) memiliki sifat *al-qawiyu* (kuat) dan *al-amin* (dipercaya/terpercaya), dan 2) terus mendorong para guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya (Samsu, 2016). Tujuan pengembangan sumber daya manusia di sekolah adalah untuk memberi guru dan tenaga kependidikan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara profesional. Menurut (Bayu, 2020), upaya peningkatan guru dan tenaga pendidik merupakan hal utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebab untuk menjalankan pendidikan yang berkualitas memerlukan guru yang berkompeten (Harianto et al., 2023).

Di Indonesia, ada lima sistem pendidikan: 1) Prasekolah; 2) Sekolah Dasar; 3) Sekolah Menengah Pertama; 4) Sekolah Menengah Atas; dan 5) Perguruan Tinggi. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan prasekolah atau disebut dengan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dibagi menjadi 3 jenis; formal, informal, dan non formal. Program PAUD berfokus pada anak-anak dari kelahiran hingga enam tahun. Raudhatul Athfal (RA) adalah pendidikan prasekolah jenjang formal dalam lingkup Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI).

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan, Karena pendidikan usia dini sangat penting untuk membangun individu yang baik dan berakhlak (Sa'diyah et al., 2022). Dalam data Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional bahwa ada berbagai jenis layanan yang tersedia untuk anak-anak berdasarkan usia dan karakteristik mereka khususnya usia dini. Menurut data BPS Nasional, jumlah RA di Indonesia pada Tahun Pelajaran 2022/2023 mencapai 31.049 sekolah. Pada Provinsi Jawa Tengah menempati posisi ketiga yang memiliki lembaga RA terbanyak yaitu berjumlah 4.861 sekolah.

RA Darussalam Kroya merupakan lembaga pendidikan anak usia dini yang mengalami peningkatan di Kecamatan Kroya dalam 3 tahun ke belakang. Peningkatan tersebut diukur dari perolehan peserta didik ketika Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB), sebagai tanda meningkatnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Hal ini yang menjadikan landasan penulis untuk bagaimana strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas lembaga, khususnya Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di RA Darussalam Kroya.

METODE PENELITIAN

Salah satu aspek manajemen pendidikan yang menarik untuk dibahas adalah manajemen sumber daya manusia. Untuk melihat fenomena manajemen sumber daya manusia di RA Darussalam Kroya, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Creswell, (2010), penelitian deskriptif akan menafsirkan fenomena yang terjadi dengan menggunakan pendekatan yang ada. Serta melakukan pengamatan mendalam ke lokasi Raudhatul Athfal. Untuk mendapatkan data penulis menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap Kepala Madrasah RA Darussalam Kroya. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang digunakan oleh Kepala Madrasah untuk mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di RA Darussalam Kroya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah

Strategi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani *strategos* (*Stratos* artinya militer dan *ag* berarti memimpin). Menurut Novan (2022), pada dasarnya, strategi pengembangan sumber daya manusia adalah proses rencana operasional yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk meningkatkan berbagai kemampuan guru dan karyawan. Ada empat macam strategi pengembangan sumber daya manusia di sekolah menurut Novan, antara lain; 1) memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk menyumbangkan ide-idenya terkait dengan pengembangan sekolah. 2) memberikan *reward* dan *punishment* bagi guru dan staf. 3) melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan. 4) melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan. Objek utama dari pengembangan sumber daya manusia di sekolah merupakan guru dan tenaga kependidikan. Sebab, Guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan lembaga pendidikan. Faktor penentu lembaga pendidikan berdasarkan kinerja guru yang bermutu. Maka dari itu, guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan (Masita et al., 2022).

Sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan mengontrol seluruh sumber daya pendidikan dan kependidikan (Siti Aisah et al., 2021). Oleh karena itu, setiap lembaga PAUD harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, agar mereka dapat mencapai pencapaian yang optimal dalam bidang pendidikan (Ajeng Tri Utami, 2018). Menurut Azizatussolihah & Saifudin, (2023), kriteria yang harus dipenuhi untuk menjadi tenaga pendidik yang bermutu, diantaranya:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).
2. Memiliki linearitas program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.
3. Memiliki sertifikat guru.
4. Memiliki empat kompetensi guru, antara lain; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Guru PAUD tidak hanya harus mahir dalam memberikan pengetahuan baru kepada siswa mereka, tetapi juga harus mampu mengasuh, menangani masalah, dan membimbing siswa mereka. Guru anak usia dini harus mampu menemukan siswa yang mengalami kesulitan belajar atau dapat menerima dan menyatukan siswa yang tidak mampu ke dalam ruang kelas. Pendidik anak usia dini memiliki hubungan lebih dekat dengan orang tua siswa mereka, sehingga mereka harus bekerja sama dengan orang tua untuk mengatasi masalah perkembangan siswa. Jika tingkah laku anak tidak dapat dikontrol oleh pendidik, orang tua dan ahli khusus harus dihubungi (Noor et al., 2019). Berdasarkan Peraturan Menteri Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia No 58 Tahun 2009, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu;

1. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Menguasai kemampuan ini bertujuan agar guru mampu mengelola pembelajaran kepada peserta didik mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.
2. Kompetensi Kepribadian merupakan kompetensi yang mencerminkan sikap guru sebagai teladan (*role model*) bagi peserta didik, melakukan evaluasi diri, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Pentingnya figur yang paripurna dapat menjadi cermin dari seorang guru agar dapat mencontohkan sikap dan perbuatan kepada peserta didik.

3. Kompetensi Profesional merupakan gambaran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kemampuan guru untuk dapat dikatakan profesional meliputi berbagai hal, diantaranya; memahami dan mampu menerapkan teori pendidikan, mampu mengembangkan kompetensi dirinya, menguasai berbagai metode pembelajaran, mengembangkan alat, media, dan sumber belajar lainnya, dan yang terakhir menguasai evaluasi pembelajaran.
4. Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru untuk mampu beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan efisien. Guru dapat menempatkan dirinya dalam berbagai kondisi dengan memahami lingkungan di sekitarnya.

Lembaga pendidikan harus memberikan pendidik kesempatan untuk mengembangkan diri sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan mereka seperti halnya pelatihan, lokakarya, seminar, dll. (Noor, 2019). Selain itu, guru harus melakukan pengembangan diri secara mandiri, seperti menggunakan teknologi atau membaca literatur untuk menambah wawasan mereka. Pengembangan diri juga harus dilakukan secara formal dan berkelanjutan, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas peluang yang telah mereka terima dan menjadi lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka (Rahayu, 2015).

Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik di RA Darussalam Kroya

Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting untuk pembangunan suatu bangsa karena keberhasilan suatu bangsa bergantung pada sumber daya manusia yang mampu mengelola sumber daya alam secara efisien (Thoha, 2017). Proses pengembangan adalah cara untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam proses pelaksanaan manajemen pendidikan. Di sekolah, pengembangan sumber daya manusia mencakup kepala sekolah, guru, dan warga sekolah yang secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia di RA Darussalam Kroya, Kepala Madrasah melakukan tindakan yang digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 1. Langkah-Langkah Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada langkah perencanaan, kepala madrasah melakukan analisis kebutuhan dan formasi pada lembaga Pendidikan. Tujuan dari penerapan langkah tersebut untuk mengetahui jumlah guru dan formasi yang ada pada Lembaga Pendidikan RA Darussalam Kroya. Selanjutnya pada pengorganisasian kepala RA Darussalam Kroya membuat pembagian tugas guru dan tugas tambahan lainnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Ketiga, tahap pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar (KBM) pada RA Darussalam Kroya sesuai dengan Kalender Pendidikan. Pada tahap evaluasi, kepala RA Darussalam Kroya meninjau kembali langkah-langkah yang telah dilakukan terutama pada pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Evaluasi ini bertujuan agar dapat menjadi pertimbangan kepala RA Darussalam Kroya dalam pengambilan keputusan di situasi yang akan datang.

Kepala RA Darussalam Kroya dalam pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menerapkan beberapa strategi, di antaranya ialah:

1. Diskusi – Merupakan forum yang diselenggarakan Kepala Madrasah RA Darussalam Kroya untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada di sekolah. Kegiatan diskusi ini dilaksanakan baik dengan atau tidak dengan wali murid. Tujuan kegiatan ini adalah untuk saling berkomunikasi untuk memberikan motivasi, saran, dan masukan yang lain untuk pengembangan mutu pendidik dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik dan wali murid.
2. Studi Lanjut – Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru bagi lulusan SMA/Sederajat agar melanjutkan pendidikan S1, dan mencarikan program beasiswa yang sesuai dengan program perkuliahan.
3. Pengawalan PPG – Tujuan utama program ini adalah mendapatkan sertifikasi guru dalam program Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang diadakan oleh pemerintah.
4. Kelompok Kerja Guru (KKG) – Kepala sekolah mendelegasikan dua guru yang berbeda setiap 2 bulan sekali untuk mengikuti Kelompok Kerja Guru. Kegiatan tersebut merupakan kesempatan bagi guru untuk turut serta merasakan pengembangan dan mampu menyampaikan ilmu yang telah diperoleh kepada rekan yang lain.
5. Workshop dan diklat – Kepala sekolah secara aktif memberikan informasi kepada guru terkait pengembangan keterampilan pendidik baik secara daring maupun luring.

Dalam mengembangkan kualitas SDM, kepala madrasah menysasar empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap guru dan tenaga pendidik. Pertama, kompetensi pedagogik guru yang dilaksanakan melalui forum diskusi guru dan tenaga pendidikan, study lanjut bagi yang belum S1, dan pengawalan PPG bagi yang telah menempuh S1. Kedua kompetensi kepribadian, sebagai pemimpin, kepala RA Darussalam Kroya melakukan pembinaan, konseling, dan motivasi baik secara individu maupun kelompok di dalam forum resmi. Ketiga kompetensi profesional, kepala mengawal kualitas pembelajaran dengan cara mendelegasikan untuk turut serta mengikuti program PPG yang dilaksanakan oleh pemerintah, KKG, Workshop, dan Diklat. Terakhir kompetensi sosial, kepala RA Darussalam Kroya secara aktif mengajak guru untuk terlibat aktif dalam perkumpulan guru maupun kegiatan pengembangan ketrampilan pendidik.

Adapun menurut Novan, strategi pengembangan mutu Kepala RA Darussalam Kroya sudah sesuai. Dengan forum diskusi, kepala RA Darussalam telah memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk menyumbangkan ide-idenya terutama terkait dengan pengembangan sekolah. Kepala RA Darussalam juga telah memberikan *reward* dan *punishment* bagi guru dan staf melalui melalui stategi pengembangannya. Ketiga, Kepala RA Darussalam mendelegasikan guru untuk melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan, baik secara daring maupun luring. Terakhir, program yang terpenting untuk melihat perkembangan strategi pengembanagn SDM adalah melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan. Superivisi ini mampu mengevaluasi jalannya manajemen pendidikan terutama pada RA Darussalam Kroya

KESIMPULAN

Guru dan Tenaga Kependidikan merupakan elemen penting lembaga pendidikan untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas. Namun menjadi guru yang profesional membutuhkan peran kepala sebagai manajer lembaga pendidikan. Kepala RA Darussalam Kroya melakukan langkah-langkah manajemen diantaranya; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Lalu Kepala Madrasah juga memiliki strategi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia diantaranya; Diskusi, Studi lanjut, Pengawalan PPG, Copyright (c) 2024 EDUCATIONAL : Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran

Workshop dan Diklat. Strategi tersebut disasarkan kepada setiap guru untuk dapat memiliki Kompetensi pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Untuk meningkatkan kualitas pendidik di lembaga PAUD, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Oleh karena itu, lembaga PAUD harus benar-benar memperhatikan dan mempertahankan sumber daya manusia mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizatussoliha, A., & Saifudin, S. (2023). Manajemen Kepala Raudhatul Athfal Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Mutu Pendidik (Studi RA NU Astanajapura Cirebon). *Jurnal Jendela Bunda Program Studi PG-PAUD Universitas Muhammadiyah Cirebon*, 11(1). <https://doi.org/10.32534/jjb.v11i1.4392>
- Bayu, B. S. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di PAUD IT Alhamdulillah Yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.30863/attadib.v1i1.740>
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Hariato, D., Syukri, A., & Hakim, L. (2023). Principal's Managerial Competence in Increasing Raudhatul Athfal Educational Institutions' Productivity in Jambi Province. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(1). <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i1.345>
- Masita, M., Ihwan, I., & Mujiburrahman, M. (2022). Manajemen Pendidikan di PAUD dan Standar Kompetensi Lulusan di Taman Kanak-Kanak PGRI Babul Jihad Panggi. *PELANGI: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Islam Anak Usia Dini*, 4(2). <https://doi.org/10.52266/pelangi.v4i2.1011>
- Noor, F. A. (2019). Manajemen Diri Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta. *QUALITY*, 7(1). <https://doi.org/10.21043/quality.v7i1.5036>
- Noor, F. A., Sutrisno, & Fatonah, S. (2019). Pengaruh Manajemen Diri dengan Kinerja Guru Raudhatul Athfal (RA) Berprestasi di Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Roqib, Moh. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam. Ilmu Pendidikan Islam*, 1.
- Sa'diyah, K., Niyarci, Latiana, L., & Formen, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 2(1), 40–46.
- Sakiyem. (2021). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Mewujudkan Sekolah Unggulan Di Raudhatul Athfal (RA) As Sholeh Gumilir Kecamatan Cilacap Utara Kabupaten Cilacap. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 5(1). <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v5i1.292>
- Samsu. (2016). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. In *Maktabatuna* (Issue July).
- Siti Aisah, D., Ulfah, U., Karina Damayanti, W., & Cepi Barlian, U. (2021). Manajemen PAUD Berdaya Saing Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.927>
- Sodikin, S., Faridi, F., & Umiarso, U. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(3). <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i3.1498>
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>