

STRATEGI OPTIMALISASI PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU MADRASAH BERPRESTASI

Alifia Taufika Rahmah¹, Fatimatul Baroroh², Rafid Mauludi^{3*},
Armai Arief⁴, Hasyim Asy'ari⁵

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Email: alifiataufikarahmah@gmail.com¹, fatimatul.baroroh22@mhs.uinjkt.ac.id²,
mauludirfd@gmail.com³, armai.arief@uinjkt.ac.id⁴, hasyim.asyari@uinjkt.ac.id⁵

Received: 31 Mei 2023

Accepted: 29 Juni 2023

Published: 30 Juni 2023

Abstract: Improving the quality of madrasas is often constrained by the low competitiveness of human resources. Even so, several madrasas seem capable of optimizing their resources so that they can become outstanding madrasas. The purpose of this research is to describe how madrasah efforts or strategies to optimize the development and empowerment of their human resources lead to outstanding madrasas. The research was conducted at MTsN 31 Jakarta. The subjects of this study were school administrative staff, teachers, principals and vice principals. The research uses a qualitative approach with data collection techniques namely observation, interviews and documentation. Through three steps of data analysis: data reduction; display data; and conclusion drawing, the results showed that there were five efforts made by madrasas: (1) training for teachers and school administrative staff; (2) optimization of supervision activities; (3) encouraging the active role of teachers in competency development and career development; (4) increasing the competence of madrasah leaders; (5) deliberation culture and building participatory atmosphere. this finding has implications for madrasa managers to pay attention to these five key factors to be implemented if they expect achievement in madrasas.

Keywords: Empowerment of human resources, Excellent school, Teacher and Administrator

Abstrak: Peningkatan Kualitas madrasah seringkali terkendala karena daya saing SDM yang rendah. Meski demikian, beberapa madrasah tampak mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki hingga bisa menjadi madrasah berprestasi. Tujuan Penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana strategi madrasah dalam mengoptimalkan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki hingga menuju madrasah berprestasi. penelitian dilaksanakan di MTsN 31 Jakarta. Subjek penelitian ini adalah Tenaga Administrasi sekolah (TAS), guru, kepala sekolah serta Wakil kepala sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Melalui tiga langkah analisis data: data reduction; data display; dan conclusion drawing/verifying, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima upaya strategis yang dilakukan pimpinan madrasah: (1) pelatihan untuk guru dan Tenaga Administratif Sekolah (TAS); (2) Optimalisasi Kegiatan Supervisi; (3) Mendorong Peran Aktif Guru dalam Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Karir; (4) Peningkatan Kompetensi Para Pimpinan Madrasah; (5) Budaya Musyawarah dan Membangun Suasana Partisipatif. Temuan ini berimplikasi agar para pengelola madrasah memperhatikan kelima faktor kunci tersebut untuk diimplementasikan jika mengharapkan hadirnya prestasi di madrasah.

Kata Kunci: Pemberdayaan sumber daya manusia, sekolah berprestasi, Tenaga Pendidik dan Kependidikan

*Korespondensi Penulis: mauludirfd@gmail.com

A. Pendahuluan

Jauh sebelum para ahli yang berasal dari benua eropa/barat bermunculan dengan berbagai teorinya, termasuk teori tentang pengembangan sumber daya manusia Allah telah membahas bagaimana pentingnya manusia untuk mengembangkan diri baik jasmani atau rohaninya. Sebagaimana arti yang terdapat dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surat AL-Hasyr ayat 18:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Pada ayat di atas, terdapat perintah kepada manusia untuk melakukan perenungan secara mendalam serta melakukan perubahan pandangan cara menalar sesuatu. Dalam berfikir, mengkaji, serta mengembangkan rencana kerja atau ide- ide dan strategi yang telah dibuat dari berbagai sudut pandang atau perspektif demi mempersiapkan masa depan. Dalam mempersiapkan masa depan inilah manusia harus terus berkembang. Begitu juga dengan SDM yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan harus terus melakukan pengembangan dan inovasi dalam menghadapi perubahan arus teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat (Hakim, 2014).

Dalam Islam, pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu untuk menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifahnya dalam membangun dan memakmurkan dunia sesuai dengan konsep yang ditetapkan Allah SWT (Halim, dkk., 2005). Sedangkan, pengertian dari pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performa atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu atau organisasi (Marnis, 2008) . Menurut Gilley dan Steven (1991), yang dikutip oleh Marnis (2008), bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan *knowledge, skills, attitude and behavior* dalam melaksanakan suatu organisasi

Agar dapat berkembang, manusia juga perlu diberdayakan. Pemberdayaan SDM (*Empowerment of Human Resources*), merupakan suatu aspek manajemen yang sangat strategis, karena SDM merupakan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen. Apabila manusia tidak dapat menunjukkan

daya dan memberikan daya terhadap sumber lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam organisasi tersebut akan tidak tidak efisien (Syarufuddin et al., 2022). Pemberdayaan sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian utama karena sumberdaya ini merupakan sumber yang bergerak, sedangkan sumber daya yang lainnya merupakan benda mati. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya (Kasman, 2021).

Oleh karena itu tidak mustahil bahwa usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam Sumber Daya Manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan. Artinya daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (*Nonhuman Resources*) sehingga tidak memberi manfaat/hasil dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan Pemberdayaan SDM adalah terwujudnya SDM yang mempunyai kemampuan (*competency*) yang kondusif, adanya wewenang (*authority*) yang jelas dan dipercayai serta adanya tanggung jawab (*responsibility*) yang akuntabel dalam rangka pelaksanaan misi organisasi (Idris, 2016).

Bentuk problematika di Lembaga Pendidikan Islam (LPI), salah satunya berkaitan dengan aspek pengelolaan, dimana banyak masyarakat berasumsi bahwa implementasi manajemen di lembaga pendidikan Islam masih belum teratur atau belum terlaksana sepenuhnya, salah satunya dalam hal pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM)-nya. Dampak pengelolaan yang tidak baik tersebut akan berpengaruh besar terhadap output yang akan dihasilkan, meskipun tidak semua lembaga pendidikan Islam mengalami problem seperti itu (Fathih & Muhlis, 2023).

Madrasah menjadi salah satu LPI yang dahulu mengalami banyak persoalan pengelolaan SDM. Reformasi yang dilakukan diberbagai madrasah baik dalam hal kurikulum maupun pengelolaan, menyebabkan banyak madrasah kini berlomba menjadi madrasah berprestasi. Banyak madrasah kini memiliki daya saing tinggi karena kemampuannya untuk mengembangkan dan mengoptimalkan pemberdayaan SDM yang dimiliki. berbagai langkah strategis dilaksanakan untuk meraih keunggulan yang diharapkan. Salah satu madrasah tersebut adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 31 Jakarta.

Hasil observasi pendahuluan mendapati bahwa madrasah ini dahulunya bukanlah madrasah yang menonjol dalam hal prestasi. SDM dengan daya saing yang masih rendah menjadi problematika serius. Beberapa permasalahan teridentifikasi diantaranya: rendahnya literasi pemanfaatan ICT dalam pembelajaran. Beberapa guru teridentifikasi tidak siap dalam

menggunakan ICD yang berbentuk digital contohnya seperti menginput soal ke aplikasi. Selain itu, masalah kedisiplinan. Seperti terlambatnya datang ke kelas. Tugas tambahan seperti program shalat zuhur bersama, senam bersama, sikat gigi bersama dan sarapan bersama, karena madrasah ini menuju madrasah sehat, terkadang karena bukan tanggung jawabnya maka yang mengikuti hanya 50% orang. Upacara yang dilaksanakan, hanya 2 kali dalam sebulan karena selang-seling dengan pembinaan di kelas, terkadang tidak dihadiri guru. Artinya, terdapat problem bahwa guru kurang memiliki motivasi, kurang disiplin, dan kurang rasa memiliki.

Seiring dengan upaya reformasi madrasah dan pergantian kepemimpinan yang semakin baik, tampak bahwa madrasah kini semakin berprestasi. Di tahun 2022, madrasah mampu meraih juara umum pada ajang Jakarta Madrasah Award. Pencapaian yang menunjukkan bahwa madrasah mampu mengatasi berbagai persoalan optimalisasi pengembangan dan pemberdayaan SDM. Kondisi ini menarik untuk diteliti bagaimana upaya strategis Kepala Madrasah dan jajarannya dalam melaksanakan optimalisasi pengembangan dan pemberdayaan SDM-nya, hingga bisa menjadi madrasah berprestasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis data dengan pendekatan induktif. Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori dilakukan agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu, landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian (Rukin, 2021).

Penelitian dengan pendekatan kualitatif ini lebih menekankan analisisnya terhadap fenomena yang kompleks dan prosesnya dalam praktik kehidupan sosial. Metode penelitian kualitatif ini dapat memperoleh data-data deskriptif melalui observasi melakukan kunjungan ke lokasi penelitian, wawancara dengan informan: Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan Guru, di lokasi penelitian yaitu MTsN 31 Jakarta, serta studi dokumentasi yaitu menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif adalah karena kegiatan pemberdayaan SDM ini hanya dapat dipaparkan dengan narasi. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis model Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data (Rosyada, 2020).

C. Hasil dan Pembahasan

Pemimpin pendidikan pada tataran sekolah adalah kepala sekolah (Gunawan, t.t; Sudharta, V. A Mujiati et al., tt.; Gunawan & Benty, 2017). Kepala sekolah merupakan aktor penentu dalam mengembangkan dan memberdayakan SDM di sekolah. Dalam memberdayakan SDM di sekolah, perlu adanya upaya yang masif. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi penting dalam memberdayakan SDM di sekolah. Melalui pemberdayaan, kepala sekolah dapat memperoleh lebih banyak kepercayaan, loyalitas, kepuasan dari bawahan-bawahannya (Mubarak, 2014). Dan, Kepemimpinan kepala sekolah akan semakin kuat karena telah mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya (Bennis & Nanus, 1985) (Kouzes & Posner, 1987) (Porter-O'Grady, 1992).

Hasil penelitian di MTsN 31 Jakarta menunjukkan bahwa Kepala Madrasah dan jajarannya mampu mengoptimalkan pengembangan dan pemberdayaan SDM, sehingga madrasah bisa berprestasi gemilang. Temuan penelitian mendapati bahwa upaya strategis yang ditempuh Kepala madrasah dan jajarannya adalah: (1) pelatihan untuk guru dan Tenaga Administratif Sekolah (TAS); (2) Optimalisasi Kegiatan Supervisi; (3) Mendorong Peran Aktif Guru dalam Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Karir; (4) Peningkatan Kompetensi Para Pimpinan Madrasah; (5) Budaya Musyawarah dan Membangun Suasana Partisipatif. Berikut paparan data dan pembahasan dari temuan tersebut.

1. Pelatihan untuk Guru dan Tenaga Administratif Sekolah (TAS)

Secara berkala, madrasah mengadakan pelatihan-pelatihan. Seperti yang terbaru, madrasah mengadakan pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka. Narasumber yang diundang berasal dari pusat Kurikulum Sarana Kelembagaan dan Kesiswaan Madrasah (KSKK) yaitu Dr. Imam yang menjadi kepala seksi kurikulum untuk MTS dan MI se-Indonesia. Selain itu, mengundang dosen dari Surabaya. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan SDM dari sisi penguatan kurikulum yang terbaru ini.

Pelatihan lainnya adalah dengan mengundang pengawas madrasah, seperti pelatihan membuat modul ajar, diferensiasi dan lain-lain. Di samping, secara mandiri guru juga didorong mengembangkan diri masing-masing melalui pengabdian, seminar atau pelatihan bersertifikat. Kalau pelatihan biasanya 3 kali pertemuan. Ada juga kegiatan TKB yang diikuti oleh guru-guru dengan mendapatkan undangan. Di sana, guru dilatih bersama dengan berbagai peserta dari

madrasah lainnya. Selanjutnya juga ada kegiatan pelatihan secara online yang diselenggarakan Kementerian Agama yang bekerjasama dengan Pusdiklat Teknis.

Tidak hanya guru, bagian keamanan juga diberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan. Misalnya, dengan mengirimkan mereka untuk mengikuti pelatihan yang bekerjasama dengan kepolisian, sehingga mereka mendapatkan sertifikat, sebagaimana mereka mengerjakan sesuai prosedur. Pelatihan ini telah menjadi program rutin setiap tahun. Sedangkan, Tenaga Administratif Sekolah (TAS) mendapatkan pelatihan secara langsung melalui koordinasi rutin dengan kepala madrasah, yakni melalui rapat bulanan. Hal ini sekaligus bermanfaat untuk menampung segala permasalahan yang ada di madrasah. Sesekali, dalam rapat koordinasi MTsN 31 Jakarta, berkolaborasi dengan madrasah lain untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi.

Pelatihan untuk TAS dilakukan karena TAS di sekolah memiliki peran yang krusial dalam administrasi sekolah. Layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah secara administratif dikelola oleh TAS (Gunawan & Benty, 2017). Peranan TAS adalah melakukan kegiatan administrasi sekolah dengan memberikan layanan secara optimal dan profesional. TAS berperan sebagai administrator, dan kepala sekolah, guru, serta siswa yang mendapatkan layanan administrasi tersebut (Usman, 2007). Maisyaroh, (2014) membuktikan bahwa kelancaran belajar peserta didik sebagian ditentukan oleh mutu layanan tenaga administrasi, sehingga pengembangan staf perlu dilaksanakan supaya dapat melayani peserta didik secara prima dan efektif.

2. Optimalisasi Kegiatan Supervisi

Kepala Madrasah secara berkala melakukan supervisi, terutama untuk melihat persiapan administrasinya semisal Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), modul ajar, silabus dan lainnya. Melalui supervisi, dapat dilihat kinerja para guru, ada yang cepat atau lambat dalam mengerjakannya. Selain itu, dapat dilihat dari aplikasi nilai yang didapat oleh mereka. Hasil kegiatan supervisi akan terlihat yang perlu ditindaklanjuti, baik dari sisi administrasinya, cara mengajar dan lain sebagainya.

Kepala sekolah memiliki peran membina guru yang profesional yang nantinya akan berdampak pada peserta didik yang pandai dan berkarakter. Oleh karena itu peran kepala sekolah tak dapat dihilangkan dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik, yaitu dengan melakukan supervisi kepada para guru yang akan mendidik para peserta didiknya. Nilai-nilai dan etika kepemimpinan yang dihadirkan kepala sekolah menjadi penentu keberhasilan program pendidikan di suatu sekolah. *Leading with values is leading to the heart; leading with moral ethics*

is leading with humanity (Gunawan, 2015). Apabila peserta didik ingin berhasil dalam pendidikan dan berkarakter, maka kepala sekolah dan gurunya terlebih dahulu yang harus profesional dan berkarakter. Guru adalah teladan bagi para peserta didiknya. Keberhasilan pendidikan dan pengembangan karakter peserta didik akan menjadi efektif dan efisien manakala kepala sekolah dan guru dapat bersinergi dengan baik.

3. Mendorong Peran Aktif Guru dalam Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Karir

Guru sebagai pendidik juga merupakan penentu. Guru merupakan ujung tombak dari suatu mutu pendidikan. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru pada hakikatnya memiliki satu tujuan yaitu membentuk dan mengarahkan peserta didik agar menjadi pribadi yang baik, dan cerdas (Kusumaningrum et al., 2016). Guru dengan kegiatan pembelajaran diharapkan dapat mengintegrasikan keseluruhan potensi otak peserta didik agar membentuk kebermaknaan (Gunawan, 2011). *The contribution of teachers to student learning and outcomes is widely recognized* (Bill & Melinda, 2010). Guru akan menentukan bagaimana kualitas kompetensi peserta didik yang diajarnya.

Peserta didik yang berkompeten dan berkualitas hanya bisa didapatkan jika guru juga berkompeten. Oleh sebab itu Para pimpinan MTsN 31 Jakarta berupaya mendorong guru agar meningkatkan kompetensi mereka dengan mengikuti pelatihan baik yang diadakan oleh Pengawas, Kementerian Agama atau dari Balai Diklat lainnya. Pelatihan ini bisa diselenggarakan 1 tahun 2 kali atau 3 kali, namun pelaksanaannya ada yang memakai *zoom meeting* atau tatap muka langsung. Bahkan yang diadakan oleh pengawas itu bisa 1 bulan 1 kali. Biasanya kendalanya ada pada biaya. Dalam hal ini, pimpinan mengingatkan kepada para guru, terutama yang telah bersertifikasi bahwa tunjangan sertifikasi itu untuk pengembangan diri. Karena tunjangan itu bisa dipertanggungjawabkan melalui pengembangan diri.

Adapun cara lain dalam mengembangkan kompetensi dan peningkatan karir guru adalah dengan asistensi kenaikan pangkat. Guru didorong untuk memperhatikan pengumpulan angka kredit, dengan melaporkan berbagai kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan yang mereka ikuti. Termasuk juga mendorong untuk bisa membuat karya ilmiah, dan melaksanakan PTK (Penelitian Tindakan Kelas). Hal ini melibatkan kepala sekolah sebagai legalitas dan mengoptimalkan perpustakaan untuk menyimpan buku-buku hasil penelitian serta mengadakan sosialisasi dan asistensi pentingnya pembuatan karya ilmiah bagi guru.

Berbagai pelatihan yang diikuti guru tidak lain bertujuan agar guru semakin profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan seseorang yang intensitas kegiatannya lebih banyak berhubungan dengan peserta didik, khususnya dalam proses pembelajaran. Guru diminta untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif, efisien dan menyenangkan. Guru merupakan manajer kelas yang mempunyai kewenangan dalam mengelola kelas. Keefektifan guru berdampak lebih besar pada pembelajaran siswa daripada faktor lain di bawah kendali sistem sekolah (Rivkin et al., 2015) Guru harus diyakinkan bahwa mengajar adalah sebuah profesi; banyak yang mengatakan itu adalah sebuah profesi tetapi sedikit yang mempercayainya (Terry, 2012). Untuk itu, berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru menjadi guru yang profesional haruslah diupayakan.

Berikutnya, guru juga didorong untuk mengikuti lomba seperti menjadi guru penggerak dan lain sebagainya. Untuk mempersiapkan guru agar memiliki daya saing kompetitif, madrasah memfasilitasi guru dan tenaga kependidikan melalui seminar, pelatihan, kenaikan etos kerja, kedisiplinan dan lain sebagainya. Hal ini sudah terjadwal sesuai RKAS (Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah) setiap tahun. Agar berjalan optimal, maka pengawasan dan evaluasi menjadi penting, di mana guru dan staf sekolah harus melaporkan kepada sekolah bukti telah melakukan pelatihan. Lalu, ditindaklanjuti oleh kepala sekolah untuk disampaikan kepada guru-guru lain agar pengembangan SDM dapat diandalkan untuk kemajuan sekolah tersebut.

Guru berperan penting dalam membina peserta didiknya. Guru tidak hanya mempunyai kewajiban mendidik peserta didiknya tapi juga memberikan ilmu pengetahuannya kepada siswa. salah satu caranya juga melalui keikutsertaan pada lomba. Guru seharusnya memberikan pembelajaran tidak hanya nasihat tetapi juga contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari, dan jika dirasakan butuh, guru juga perlu memberikan arahan dan nasihat pada hari, waktu, dan tempat tertentu (Sumardi, 2012). Apabila guru memiliki integritas dan pengetahuan yang cukup kuat, maka akan terbentuk peserta didik yang berkarakter dan berkepribadian yang unggul dan maju. Dengan karakteristik tersebut, peserta didik akan mampu meraih berbagai prestasi yang diharapkan.

4. Peningkatan Kompetensi Para Pimpinan Madrasah

Menurut Kepala MTsN 31 Jakarta yakni Bapak H. Zainul Ma'arif, M.A., tidak hanya guru, Kepala Madrasah dan jajaran wakilnya juga didorong untuk meningkatkan kompetensi. Bentuk kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kepala madrasah di MTsN 31 Jakarta diantaranya melalui kegiatan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) seperti kegiatan yang

diselenggarakan Kementerian Agama; Pelatihan online yang diselenggarakan oleh Balai Diklat dengan tema “Manajemen Berbasis Madrasah”; Pelatihan “Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah” di Bandung selama seminggu diisi dengan menyusun kurikulum, program supervisi dan lain sebagainya. Lalu, memberi laporan untuk dipresentasikan. Selanjutnya, ada bimbingan dalam membuat karya ilmiah. Ini merupakan program GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan), biasanya dilaksanakan menjelang hari guru nasional sekitar bulan Oktober atau November. Ini dapat diikuti dengan undangan lalu dilatih untuk menyusun karya ilmiah dengan tema metode “Arbain” untuk peningkatan mutu pelajaran nahwu shorof di madrasah tersebut.

Baik kepala madrasah maupun wakil kepala madrasah hendaknya memiliki kompetensi mumpuni dalam menyelenggarakan pengelolaan lembaga yang mengimplementasikan prinsip-prinsip Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Untuk itu, mereka juga harus didorong untuk mengikuti berbagai pelatihan menjadi pengelola profesional. Misalnya, Waka kesiswaan secara umum memiliki tugas untuk membantu kepala sekolah dalam memimpin, merencanakan, mengembangkan, mengarahkan, mengoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan sekolah dalam melaksanakan program bidang kesiswaan sesuai dengan visi, misi, dan program kerja yang telah ditetapkan oleh suatu sekolah (Rohiat, 2012). Namun, berbeda jenjang pendidikan, maka tugas waka kesiswaan masing-masing satuan pendidikan pun memiliki perbedaan. Maka, Waka kesiswaan harus mampu memfokuskan manajemen sekolah memfungsikan dan mengoptimalkan kemampuan menyusun rencana sekolah dan rencana anggaran, mengelola sekolah berdasarkan rencana sekolah. Manajemen kesiswaan harus mampu merealisasikan apa yang dirumuskan, direncanakan kegiatan organisasi peserta didik. Serta bertujuan untuk mengembangkan kemampuan berorganisasi pada peserta didik atau siswa. Manajemen kesiswaan, mempunyai peran dalam meningkatkan keorganisasian peserta didik (Admodiwiro, 2005).

5. Budaya Musyawarah dan Membangun Suasana Partisipatif

Kepala MTsN 31 Jakarta dalam optimalisasi pengembangan SDM di madrasah telah menerapkan beberapa strategi seperti supervisi, pelatihan, rapat koordinasi, rapat dinas itu, agar terjadi peningkatan kerja dari semua lini, baik guru dan tenaga kependidikan seperti administrasi cepat, pelayanan cepat. Indikator keberhasilan dari strategi tersebut adalah raihan-raihan prestasi madrasah yang semakin meningkatkan. Hal ini juga menjadi salah satu indikator bahwa kolaborasi antara kinerja guru dan tenaga kependidikan semakin meningkat.

Kunci sukses dari semua itu adalah adanya budaya musyawarah. MTSN 31 Jakarta melaksanakan rapat koordinasi setiap 1 bulan sekali terjadwal, baik itu rapat koordinasi wakil staff, rapat koordinasi wali kelas, rapat koordinasi piket, rapat koordinasi tata usaha, rapat koordinasi guru mata pelajaran. Dari itu, guru dan karyawan dapat menyampaikan aspirasinya. Selain itu, mereka juga berkoordinasi secara elektronik, dalam kelompok media sosial dan mereka bisa memberi masukan terkait apa saja yang harus dilakukan untuk pengembangan SDM. Dengan mencari tau semisal untuk menyampaikan atau untuk mentransfer apa yang diperlukan dengan bekerjasama kepada Waka sarana prasarana seperti butuh lembaran kerja atau LCD atau butuh aliran listrik atau butuh aplikasi yang diperlukan sehingga Waka kesiswaan bisa menjadi mediator.

Di samping budaya musyawarah, Kepala MTsN 31 tampak mengoptimalkan pemberdayaan SDM di madrasah tersebut dengan menciptakan suasana partisipatif dan kekeluargaan, yaitu dengan mendorong partisipasi aktif seluruh guru dan staf, yang artinya tidak membatasi gerak langkah sehingga tujuan dapat tercapai. Dan juga berusaha semaksimal mungkin untuk menempatkan guru sesuai keahliannya masing-masing. Semisal guru tersebut ahli dibidang sains, maka jika ada perlombaan di bidang sains guru tersebut akan mensupport untuk menjadi pembimbing atau pembinanya.

Pemberdayaan kepala sekolah berhubungan dengan bagaimana bersikap percaya diri dalam menciptakan iklim kerja yang baik, menyediakan fasilitas, pembuatan keputusan, serta menjalankan kewenangannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Kelima faktor tersebut mempengaruhi penciptaan tempat kerja, kondisi psikologis, komitmen organisasi, dan kehadiran seorang pemimpin. Kepemimpinan dan profesionalisme kepala sekolah menjadi hal yang krusial dalam rangka menciptakan hal tersebut. Keprofesionalan kepala sekolah tercermin dalam sikap dan perilaku sebagai sosok pribadi yang patut dicontoh dan ditiru, menjadi panutan, dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan berdasarkan keahlian, baik dalam kemampuan manajerial, rasa tanggung jawab, loyalitas, rasa kesejawatan, kesetiakawanan, serta kebersamaan sesama warga sekolah (Rakhman, 2012).

D. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa dalam upaya menjadikan madrasah berprestasi, optimalisasi pengembangan dan pemberdayaan menjadi kunci sukses. Terdapat lima upaya strategis optimalisasi yang dapat ditempuh : (1) pelatihan untuk guru dan Tenaga Administratif Sekolah (TAS); (2) Optimalisasi Kegiatan Supervisi; (3) Mendorong Peran Aktif Guru dalam

Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Karir; (4) Peningkatan Kompetensi Para Pimpinan Madrasah; (5) Budaya Musyawarah dan Membangun Suasana Partisipatif.

Hasil ini berimplikasi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam bahwa terdapat faktor penting dari sisi sumber daya manusia yang harus diperhatikan jika madrasah ingin memiliki pengelolaan berkualitas menuju lembaga yang berprestasi. Secara praktis, temuan ini merekomendasikan bagi para pengelola lembaga pendidikan Islam khususnya agar memperhatikan kelima faktor pengembangan dan pemberdayaan SDM yang menjadi temuan, jika mengharapkan menjadi lembaga yang berprestasi.

Daftar Rujukan

- Admodiwiro. (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Arda Dizya Jaya.
- Bennis, W. G., Nanus, B., & Bennis, S. (1985). *Leaders: Strategies for taking charge* (Vol. 200). New York: Harper & Row.
- Bill & Melinda. (2010). *Empowering Effective Teachers: Strategies for Implementing Reforms*. United States: Gates Foundation
- Fathih, M. A., & Muhlis, N. K. (2023). Problematika Penerapan Manajemen Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 20-29.
- Gunawan, I. (2015). *Mengembangkan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai dan Etika. Proceeding National Seminar and International Conference Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP)*. Gorontalo: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo.
- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. (2017). *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusi Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Idris, Amiruddin. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Kouzes, J., & Posner, B. (1987). *The Leadership Challenge*. San Fransisco: Josey-Bass.
- Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., & Gunawan, I. (2016). Educational management of natural disaster response at Lapindo Mudsidoarjo East Java. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 6(4), 1-8.
- Maisyaroh. (2014). Pengembangan Staf di Lembaga Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 24(4), 274-281

Alifia Taufika Rahmah, Fatimatul Baroroh, Rafid Mauludi,
Armai Arief, Hasyim Asy'ari

Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mubarak, F. (2015). Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam. *Management of Education*, 1(1), 10-18.

Porter-O'Grady, T. (1992). Transformational leadership in an age of chaos. *Nursing Administration Quarterly*, 17(1), 17-24.

Rakhman, F. (2012). Profesionalitas Kepala SMP Standar Nasional Pondok (Studi Multikasus pada 3 SMP Swasta Standar Nasional). *Disertasi*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.

Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.

Rosyada, Dede (2020). *Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.

Rukin (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Surabaya: Jakad Media Publishing.

Sumardi, K. (2012). Potret Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren Salafiah. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(3). <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i3.1246>

Syarufuddin, Elis, A. F., Nanang, T., Fitria, H. P., Dicky, J. S. B., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV Rey Media Grafika.

Terry, G. R. (2012). *Office Management and Control*. America: Richard D. Irwin.

Usman, H. (2007). Peranan dan Fungsi Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah dan Upaya Mengefektifkannya. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, 2(2), 13-29.