

---

## PERENCANAAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA PENDIDIK

Nurul Ade Mantika<sup>1</sup>, Yudin Citriadin<sup>2</sup>, Bahtiar<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Mataram

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Mataram

<sup>3</sup> Universitas Islam Negeri Mataram

E-mail [nurulademantika1@gmail.com](mailto:nurulademantika1@gmail.com)

### Abstrak

Kepala madrasah merupakan faktor yang begitu penting dan strategis dalam kerangka peningkatan kualitas dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya. Hal ini dapat dilihat bahwa untuk mencapai kualitas dan kemajuan madrasah, kepala madrasah sebagai contoh teladan bagi seluruh civitas madrasah yang memiliki kemampuan dalam merencanakan madrasah yang lebih baik dan maju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Dompus. Analisis data menggunakan display data, data condensation dan conclusion. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah mampu merencanakan dan mengembangkan sumberdaya pendidik serta perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah mampu memenuhi kebutuhan guru dan siswa baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Kata kunci :** perencanaan, sumberdaya pendidik

### Abstract

The madrasa head is a very important and strategic factor in the framework of improving the quality and progress of the madrasa he leads. It can be seen that to achieve the quality and progress of the madrasa, the head of the madrasa is a role model for the entire madrasa community who have the ability to plan better and more advanced madrasas. This study uses a qualitative approach with a case study type of research. This research is located at the Baiturrahman Dompus Islamic Elementary School. Data analysis uses display data, data condensation and conclusion drawing. The results of the study show that the principal has been able to plan and develop educational resources and the planning carried out by the principal has been able to meet the needs of teachers and students both directly and indirectly.

**Keywords:** planning, educational resources

## PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting bagi kehidupan manusia, sebab melalui pendidikan segenap potensi yang dimiliki manusia termasuk ilmu pengetahuan akan dapat dikembangkan. Sebagai suatu kegiatan yang sadar akan tujuan pendidikan, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesinambungan dalam setiap jenis dan jenjang pendidikan, semuanya berkaitan dalam suatu sistem pendidikan yang integral.

Pendidikan sebagai suatu sistem, tidak lain dari suatu totalitas fungsional yang terarah pada suatu tujuan. Suatu sub sistem yang ada dalam sistem tersusun dan tidak dapat dipisahkan dari unsur-unsur atau komponen yang berhubungan secara dinamis dalam suatu kesatuan (Hamadi, 2018).

Pendidikan menurut UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Ayat 1, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kemampuan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (*Undang-Undang Sestim Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003*, 2003).

Sebuah madrasah adalah organisasi pendidikan yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Untuk membantu kepala madrasah didalam mengorganisasikan madrasah secara tepat, diperlukan adanya suatu esensi pemikiran yang teoritis, seperti kepala madrasah harus bisa memahami teori organisasi formal yang bermanfaat untuk menggambarkan kerjasama antara struktur dan hasil madrasah. Keberhasilan pendidikan dimadrasah juga sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah (Mansur, 2020).

Manajemen kepala madrasah lebih dimaknai sebagai aktivitas seorang kepala madrasah dalam mengendalikan segala sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan kewajiban yang telah diamanatkan dan dibebankan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Manajemen bukan hanya mengatur tempat, orang per-orang. Tetapi membutuhkan

keterampilan dengan sebaik-baiknya, sehingga kepala madrasah yang baik ialah kepala madrasah yang mampu menjadikan setiap pekerja dapat menikmati pekerjaan mereka, hal itu menjadi salah satu parameter kesuksesan seorang kepala madrasah (Supriani et al., 2022).

Menjadi seorang kepala madrasah harus memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi, baik dalam bidang akademis maupun non akademis atau kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk dijadikan contoh sebagai seorang pemimpin. Manajemen merupakan suatu proses/ilmu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Pada hakikatnya, manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran/tujuan tertentu (Baharun, 2016). Manajemen pendidikan islam diartikan sebagai penerapan manajemen pendidikan pada pengembangan mutu lembaga pendidikan islam. Sedangkan secara paradigmatis manajemen pendidikan Islam adalah seperangkat konsep manajemen pendidikan yang bersumber dan berlandaskan dari Al-Qur'an, As-Sunnah, dan pemikiran para tokoh islam (ijtihad) (Choir, 2016).

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 kerja dan belajar (Baryanto, 2017).

Sebagai seorang pimpinan, kepala madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjalankan visi misi lembaganya. Untuk mewujudkan itu semua pemimpin harus didukung oleh seluruh anggotanya. Dengan kemampuannya, kepala madrasah dapat mengerahkan anggotanya sehingga mereka akan melakukan kewajibannya semaksimal mungkin. Untuk melakukan itu semua maka seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan yang cukup atau dengan kata lain bahwa pemimpin harus terdidik dengan baik. Kepala madrasah tentunya akan mengarahkan pendidik untuk menjadi pendidik yang beradab. Selanjutnya para pendidik dan mendidik peserta didiknya menjadi manusia

beradab. Dengan demikian tentu akan terwujudlah fungsi dan tujuan pendidikan di Indonesia (Helmawati, 2014).

Pendidik atau guru sebagai sumber daya manusia utama dalam sebuah institusi sekolah diharapkan mempunyai kualitas yang baik sehingga akan membawa kemajuan suatu bangsa (Mufidah, 2019). Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushola, di rumah dan sebagainya guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak pernah meragukan figur seorang guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia (Djamarah, 2015).

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di Madrasah Ibtidaiyyah Baiturrahim Kecamatan Kempo, Kabupaten Dompu ditemukan bahwa meningkatkan mutu lembaga pendidikan dan mengembangkan sumber daya pendidik/gurunya, kepala madrasah belum maksimal dalam berupaya meningkatkan kinerja, disiplin dan motivasi guru dengan mendorong guru untuk kreatif dan inovatif, melakukan pendekatan kepada para guru yang ada di madrasah.

Oleh karena itu, Madrasah Ibtidaiyyah Baiturrahim ini merupakan madrasah swasta yang memiliki siswa cukup banyak, sehingga manajemen seorang kepala madrasah lebih dibutuhkan, karena pengawasan dan bimbingan dari pemimpin sangat dibutuhkan dalam menunjang pengembangan sumber daya pendidik.

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat dikatakan bahwa perencanaan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya pendidik perlu ditingkatkan. Untuk para pendidik supaya memahami peraturan yang dikembangkan oleh kepala madrasah agar sesuai dengan harapan madrasah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyyah

Baiturrahim Dompu. Penelitian ini dilaksanakan pada Tahun 2022. Prosedur pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dikumpulkan melalui wawancara tidak terstruktur, dengan informan adalah kepala madrasah, guru. Analisis data menggunakan data collection, data display, data condensation, dan conclusion (Matthew B, 2014). Pengecekan keabsahan data melalui credibility, dependability, confirmability dan transferability (Citriadin, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan Mengembangkan Sumber Daya Pendidik

Perencanaan pengembangan sumber daya pendidik di MI Baiturrahim, model perencanaan, tahapan serta pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu melakukan musyawarah dengan segenap guru yang ada di madrasah. Pada perencanaan pengembangan sumber daya pendidik ini kepala madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan, dengan kemampuannya menggerakkan seluruh anggotanya sehingga guru-guru akan melakukan kewajibannya sebagai pendidik semaksimal mungkin.

Pada tahap ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah yang menyatakan bahwa: Dalam mengembangkan sumber daya pendidik agar kinerja guru semakin bagus, adapun model perencanaan yang dilakukan selaku pimpinan di madrasah ialah melakukan musyawarah terlebih dahulu dengan segenap guru yang ada di madrasah (Nurlaelah, 2022).

Musyawarah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keadaan serta kesiapan guru-guru, selanjutnya untuk menata guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan kinerjanya serta kedisiplinannya juga pada program pelatihan, diklat, seminar/*workshop*. Tahap pelaksanaannya penataran langsung dari kepala madrasah dilaksanakan pada tempat yang telah disesuaikan dengan peserta seluruh guru yang ada pada madrasah tersebut, kemudian kepala sekolah mencarikan narasumber dari unsur-unsur pengawas dan supervisi pendidikan.

Selain dari itu kepala madrasah juga mengirimkan sebagian guru untuk melakukan diklat selama 2-3 hari, yang nantinya guru yang

mengikuti diklat tersebut akan menyampaikan hasil atau ilmu yang didapatkan pada waktu diklat untuk teman guru lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan mutu guru seluruhnya. Dalam tahap pelaksanaannya khususnya untuk diklat ada surat dari Kemenag yang dimana surat tersebut melalui kepala madrasah dan kepala madrasah menyampaikan kepada guru yang dituju untuk melaksanakan diklat. Berhubung madrasah masih berstatus swasta jadi madrasah belum memiliki pengelola tata usaha. Apabila meilihat dari tugas seorang tata usaha sangat banyak terutama dalam menyelesaikan masalah dan pencatatan administrasi, pengarsipan dan pelaporan (Najewan et al., 2021).

Perencanaan seorang kepala madrasah memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan penuh kegiatan yang telah direncanakan secara bersama-sama. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk mewujudkan rencana kedepannya untuk madrasah menjadi lebih baik, dan juga dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (pendidik/guru) itu sendiri (A.M. Wibowo, Fakhruddin, Achmad Rifai, 2019), menjadi kenyataan serta adanya ketersediaan sarana dan prasarana, pemeliharaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan siswa (Aulia, 2017). Realisasi ini yang akhirnya mewujudkan kepercayaan bagi pemimpin untuk menggerakkan seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan.

Mengembangkan sumber daya pendidik menunjukkan bahwa perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dibutuhkan cara-cara khusus yang disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada di madrasah. Cara-cara tersebut adalah perilaku kepala madrasah dalam menyusun perencanaan dilakukan dengan rapat ataupun musyawarah bersama, mengedepankan keteladanan secara lisan dan tindakan, serta menggerakkan warga madrasah ikut serta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan cara tersebut perencanaan kepala madrasah untuk mengembangkan sumber daya pendidik dapat berhasil dengan baik, dan kemampuan menyusun perencanaan (Ikbal et al., 2020).

Hasil penelitian tercermin dari kinerja kepala madrasah yang dalam perencanaan penentuan program-program melibatkan seluruh civitas yang ada di madrasah, hasil perencanaan berdasarkan keputusan bersama, mengedepankan

keteladanan, dan selalu mengevaluasi setiap perencanaan dari yang sudah berjalan sampai penyusunan kembali perencanaan demi meningkatkan kualitas pendidik di madrasah. Daya dukung dari kepala madrasah dalam meningkatkan fasilitas pendidikan (Hasnadi, 2022). Hal ini bisa berhasil apabila dapat dilakukan oleh kepala madrasah dan dukungan dari semua guru (Huda et al., 2020). Temuan penelitian membuktikan bahwa keterlibatan warga madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan perencanaan di madrasah mampu berjalan dengan baik, menciptakan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan warga madrasah, kepala madrasah mampu menggerakkan warga madrasah dalam perencanaan. Selain itu, perencanaan kepala madrasah berdasarkan keputusan banyak pihak, mengedepankan keteladanan dalam mengembangkan sumber daya pendidik.

### **Perencanaan Program Pengembangan Guru**

Pada tahap perencanaan ini terdapat beberapa asumsi yang dapat memperjelas bagaimana implikasi terhadap madrasah, kepala madrasah, serta tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk meningkatkan sumber daya pendidik tentu harus ada program perencanaan guna terciptanya kegiatan yang efektif. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terlihat ada beberapa program yang telah di rencanakan oleh kepala madrasah, baik perencanaan yang diadakan di madrasah itu sendiri maupun diluar madrasah. Kegiatan-kegiatan tersebut di programkan dalam rangka untuk memberdayakan guru agar mereka lebih profesional dan proporsional dalam menjalankan kewajiban sebagai seorang pendidik.

Hasil temuan yaitu ada beberapa program pengembangan guru yang rutin dilakukan oleh madrasah yaitu: mengadakan pelatihan, seminar/*workshop* dan diklat. Kegiatan ini diadakan 1x setahun demi terwujudnya sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Dalam rangka meningkatkan mutu dan kinerja guru kepala sekolah mengikutsertakan semua guru dalam kegiatan ini, baik kegiatan akademis dan non akademis. Penelitian ini didukung hasil penelitian bahwa pembinaan guru harus dilakukan secara terus menerus dan madrasah untuk selalu melengkapi fasilitas dan sumber belajar yang cukup dalam melaksanakan proses belajar dan pembelajaran (Wafa, 2018).

## Perencanaan Peningkatan Fasilitas

Kepala madrasah sudah mampu menganalisis ketersediaan fasilitas baik itu sarana dan prasarana pada satuan pendidikan yang akan menunjang proses pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Dalam hal perencanaan peningkatan fasilitas ini, baik itu sarpras di MI Baiturahim kempo, kepala sekolah menggunakan data inventaris, meskipun fasilitas sarprasnya belum sesuai standar.

Pada tahap perencanaan ini kepala sekolah menugaskan tata usaha dan guru untuk mencatat apa saja yang belum lengkap dan perlu ditambah sarana dan prasarananya, terutama yang ada di perpustakaan, di ruang kelas, di ruang kepala sekolah, dan kebutuhan yang mendukung proses pembelajaran. Setelah daftar kebutuhan telah disusun, selanjutnya kepala sekolah menganalisis kebutuhan secara menyeluruh dan sesuai dengan kemampuan sekolah (Hasnadi, 2022). Maksudnya adalah untuk meninjau kembali apakah daftar yang telah disusun sudah sesuai dengan target perencanaan fasilitas tersebut. Kemudian melakukan pemeliharaan (kontrol perawatan), hal ini dilakukan semaksimal untuk menjaga fasilitas madrasah agar tetap dalam keadaan layak untuk digunakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan fasilitas sangat membantu guru-guru di madrasah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan apa saja yang masih kurang, terutama kebutuhan yang menunjang pembelajaran, seperti masih kurangnya buku paket, alat peraga, dan aula. Semua kebutuhan ini merupakan fasilitas yang harus dikembangkan sesuai dengan potensi peserta didik (Kurniawati, 2013). Adanya pemanfaatan semua faktor dan sumberdaya baik secara langsung maupun tidak langsung (Mukhroji, 2018). Perencanaan pelaksanaan diterapkan dalam dua basis yaitu didalam kelas dan di luar kelas (Andiarini et al., 2018).

## SIMPULAN

Perencanaan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah sudah mampu memilih dan menghubungkan fakta-fakta dalam hal menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan serta peningkatan mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Wibowo, Fakhruddin, Achmad Rifai, T. P. (2019). Model Peningkatan Sumber Daya Pendidik Pada Madrasah Ibtidaiyah Inklusi Menghadapi Era Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*.
- Andiarini, S. E., Arifin, I., & Nurabadi, A. (2018). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembiasaan Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.17977/um027v1i22018p238>
- Aulia, M. S. N. (2017). Manajemen Sarana dan Prasarana Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 2(1).
- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2).
- Baryanto, B. (2017). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MTS Nurul Kamal Kabupaten Rejang Lebong. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.306>
- Choir, A. (2016). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.3371>
- Citriadin, Y. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Suatu Pendekatan Dasar*. Sanabil.
- Djamarah, S. B. (2015). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Rineka Cipta.
- Hamadi. (2018). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto. *Al-Fikrah*, 6(2), 1. <http://ecampus.iainbatangkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/1388>.
- Hasnadi. (2022). Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 12(2). <https://doi.org/10.47498/bidayah.v12i2.728>
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*. Rineka Cipta.
- Huda, S., Rusmini, R., & Siregar, N. (2020).

- Problematika Pemberdayaan Guru Bimbingan Konseling Di Sekolah. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 5(2). <https://doi.org/10.26737/jbki.v5i2.1672>
- Ikbal, M., Barus, M. I., & Pardede, F. P. (2020). Kompetensi kepala madrasah dalam menyusun RAPBM di MTs. Swasta Al-Hikmah Tebing Tinggi. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1). <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v9i1.2533>
- Kurniawati, A. (2013). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Matematika SMP Negeri di Malang. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1).
- Mansur, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Man Sumbok Kecamatan Nibong Aceh Utara. *Jurnal Al-Fatih*, III(1).
- Matthew B, M. M. H. J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis; a methods sourcebook*. Sage Publication.
- Mufidah, Y. I. (2019). Pengembangan Sumber Daya Pendidik. *Ta'dibia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.32616/tdb.v8.1.97.75-84>
- Mukhroji, M. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 16(1). <https://doi.org/10.24090/insania.v16i1.1578>
- Najewan, N., Asrul, A., Safitri, A., & Bakar, A. (2021). Kepala Sekolah dan Kinerja Pegawai Tata Usaha. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran (JPP)*, 1(1). <https://doi.org/10.51454/jpp.v1i1.22>
- Nurlaelah. (2022). *Wawancara dengan Kepala Madrasah*.
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>
- Undang-Undang Sistim Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003*. (2003). Asokadikta dan Durat Bahagia.
- Wafa, A. (2018). Peningkatan Mutu Pembelajaran Berbasis Aneka Sumber Belajar di MTsN Sumber Bungur Pamekasan. *KABILAH: Journal of Social Community*, 2(2). <https://doi.org/10.35127/kbl.v2i2.3136>