

Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Muhammadiyah Wates dan MTs N Galur melalui *Mentoring*

Kalimah

Kementerian Agama Kulon Progo

email:

kalimahkemenag@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian tindakan kepengawasan ini adalah rendahnya nilai Penilaian Kinerja Kepala Madrasah pada aspek Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di madrasah binaan yang menjadi sasaran penelitian ini. Madrasah belum memiliki dokumen PPTK yang lengkap sesuai standar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam melaksanakan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui program mentoring. Program ini diharapkan dapat membantu dan memberikan kontribusi kepada kepala madrasah dalam mengelola pendidik dan tenaga keendidikan. Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan baik kegiatan maupun dokumennya harus lengkap mulai dari menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, melakukan perekrutan dan seleksi PTK, memetakan PTK, penempatan dan pembagian tugas sampai dengan menyusun struktur organisasi madrasah. Mentoring merupakan dukungan terhadap perorangan sehingga dapat berkembang dan dapat melakukan sesuatu secara lebih efektif. Mentoing dalam penelitian ini berbentuk kemitraan antara mentor (peneliti/pengawas) dan mentee (kepala madrasah) yang dirancang untuk membangun kepercayaan diri dan kemandirian dalam pengelolaan PPTK. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa program mentoring dapat meningkatkan kompetensi kepala madrasah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, ditunjukkan dengan meningkatnya dokumen peengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan serta meningkatnya keterampilan, kepercayaan diri dan kemandirian kepala madrasah.

Kata Kunci: Pendidik, Tenaga Kependidikan, Peningkatan Kompetensi, Program Mentoring

Pendahuluan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Pasal 31 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, salah satu tujuan bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan hal ini dapat dilakukan melalui tiga jalur, yaitu jalur pendidikan formal, jalur in formal dan jalur non formal.

Sekolah/Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal sangat ber peluang untuk memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam rangka mewujudkan amanat pendidikan tersebut. Keberhasilan lembaga pendidikan baik sekolah maupun madrasah dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor pendidik dan tenaga kependidikan, lingkungan belajar, sarana dan prasarana, motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dan sebagainya. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peranan penting dalam keberhasilan pembelajaran maka perlu pengelolaan dengan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (1) disebutkan: "Setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang berlaku secara nasional."

Oleh karena itu, sebagaimana disebutkan dalam penjelasan bahwa sekolah/madrasah menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan memperhatikan standar dan dikembangkan sesuai dengan kondisi sekolah/madrasah, termasuk analisis kebutuhan guru, pembagian tugas, struktur organisasi, mengatasi bila terjadi kekurangan tenaga, menentukan sistem penghargaan dan pengembangan profesi bagi setiap pendidik dan tenaga kependidikan, serta menetapkan secara profesional, adil dan terbuka. Selain itu sekolah/madrasah perlu mendukung upaya promosi pengembangan, penempatan dan mutasi.

Kenyataan di madrasah, masih terdapat tidak sedikit madrasah yang belum memiliki program pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan standar. Yang menjadi penyebab dari hal ini diantaranya adalah kompetensi kepala madrasah dalam menyusun dan melaksanakan program pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan masih rendah. Hal ini dibuktikan oleh hasil penilaian kinerja kepala madrasah khususnya MTs Muhammadiyah Wates dan MTs N Galur Kulon Progo yang masih rendah nilai pada aspek pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Nilai Penilaian Kinerja Kepala Madrasah tahun 2017 pada aspek Manajemen Sumber Daya, dalam butir instrument 4.1.: "Kepala madrasah mengelola dan

mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal”. Skor yang diperoleh kepala madrasah masing-masing adalah 1. Temuan yang ada di madrasah bahwa madrasah tidak memiliki program, evaluasi dan tindak lanjut pengelolaan PTK. MTs Negeri Galur hanya memiliki pelaksanaan PPTK dengan bukti fisik SK Pembagian tugas, catatan kualifikasi akademik PTK, struktur organisasi dan job description. Adapun MTs Muhammadiyah Wates hanya memiliki pelaksanaan PPTK dengan bukti fisik SK Pembagian tugas, catatan kualifikasi akademik PTK, struktur organisasi tanpa job description.

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi kepala MTs Muhammadiyah Wates dan MTs Negeri Galur Kulon Progo khususnya, dan kepala madrasah binaan pada umumnya dalam upaya peningkatan kompetensinya dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan serta diharapkan bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena mereka telah dikelola dengan tepat sesuai standar.

Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah harus dilaksanakan berdasar pada aturan yang berlaku. Pasal 171 PP No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menegaskan jenis, tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut;

1. Pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong pelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, atuan fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
2. Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut: guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah;
3. Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi;
4. Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan keagamaan.

Adapun kualifikasi akademik dan kompetensi Pendidik dan tenaga kependidikan dijelaskan dalam pasal 172 sbb:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan dosen pada satuan pendidikan formal harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik selain guru dan dosen diatur dengan Peraturan Menteri.
4. Kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik pada jalur pendidikan nonformal diatur dengan Peraturan Menteri.

Tenaga kependidikan selain pendidik mencakup pengelola satuan pendidikan, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi, tenaga kebersihan dan keamanan. Tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Pengelola satuan pendidikan mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal;
2. Tenaga perpustakaan melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan;
3. Tenaga laboratorium membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan;
4. Tenaga kebersihan dan keamanan memberikan pelayanan kebersihan lingkungan dan keamanan satuan Pendidikan (pasal 173).

Sekolah/Madrasah perlu mendukung upaya:

1. Promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme;
2. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan sekolah/madrasah;
3. Penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan baik jumlah maupun kualifikasinya dengan menetapkan prioritas;
4. Mutasi tenaga kependidikan dari satu posisi ke posisi lain didasarkan pada analisis jabatan dengan diikuti orientasi tugas oleh pimpinan tertinggi sekolah/madrasah yang dilakukan setelah empat tahun, tetapi bisa diperpanjang berdasarkan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, sedangkan untuk tenaga kependidikan tambahan tidak ada mutasi.

Program Mentoring

Mentoring didefinisikan sebagai salah satu bentuk dukungan yang mungkin diperoleh individu ketika sedang berupaya untuk meningkatkan kapasitas dirinya, baik sebagai profesional dalam pekerjaan maupun sebagai pribadi dalam

kehidupan sehari-hari. Menurut Dian Rahmawati, mentoring merupakan kegiatan pendidikan yang mencakup di dalamnya tentang mengajar, mendidik, melatih, dan membina yang dilakukan dengan pendekatan saling nasehat-menasehati yang di dalamnya terdapat rasa saling mempercayai satu sama lain antara dua pelaku utama yaitu mentor (penasehat utama dalam kelompok mentoring) dan *mentee* (peserta mentoring). Mentoring merupakan bentuk kemitraan antara seseorang (mentor) dengan pengalaman dan keahlian kerjanya yang dapat dibagi dengan seseorang yang lain yang masih kurang ahli dan kurang pengalaman dalam pekerjaan (*mentee*). Mentoring mensyaratkan kestabilan dukungan secara profesional melalui hubungan mutual. Hal tersebut dapat menjadi lebih efektif jika diatur tidak terlalu formal. Mentoring merupakan aktivitas yang direncanakan secara sadar oleh mentor untuk memotivasi, mendukung, mengajar, membimbing seseorang untuk berkembang. Mentoring menjadi sangat baik jika:

Langkah masuk pada pengembangan kapasitas adalah mencapai titik tertinggi dari model 4-tahap (*Assisted or Independent*). Pelaku (mentor) merupakan seseorang pada eselon lebih tinggi daripada *mentee*, sedangkan pengembangan kapasitas harus terhubung dengan keterampilan pengelolaan dan kepemimpinan

Menurut Kaswan, mentoring merupakan upaya mendukung perorangan sehingga mereka dapat berkembang lebih efektif. Mentoring merupakan kemitraan antara mentor (yang memberi bimbingan) dengan *mentee* (yang menerima bimbingan) yang dirancang untuk membangun kepercayaan diri *mentee*. Kemitraan dimaksud dapat meliputi pembelajaran, eksperimentasi, dan pengembangan keahlian. Hasil mentoring dapat diukur berdasarkan keterampilan, wawasan, sikap dan kompetensi yang diperoleh *mentee* (PPTK BPSDM, 2014). Istilah mentoring dapat dilacak sampai pada mitologi Yunani di Odysseus dimana ia menunjuk seorang penasihat bernama Mentor sebagai orang yang dipercaya untuk merawat dan mendidik anak laki-lakinya selama Odysseus pergi ke Perang Trojan. Istilah mentor berkembang menjadi terminologi umum yang bermakna sebagai *individu yang bijak dan dapat dipercaya* sejak peristiwa tersebut. Mentor diasumsikan sebagai pelindung sehingga orang yang dilindungi disebut dengan *protege/ mentee*.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan perubahan budaya serta kebutuhan, mentoring tidak lagi sekadar upaya melindungi seseorang pada posisi lemah. Mentoring adalah proses pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara senior dan junior dalam suatu organisasi yang dimanfaatkan sebagai alat untuk mendorong perkembangan profesional dan peningkatan karir.

Proses mentoring memafaatkan jejaring yang terjadi di antara individu-individu yang terkait untuk mendukung pencapaian yang lebih tinggi. Maxwell bahkan dengan tegas mengatakan bahwa salah satu semboyan bagi mentor adalah “bawa orang yang lebih tinggi.” Makna dari istilah lebih tinggi di sini adalah posisi individu memiliki pengetahuan yang lebih luas dan/atau dalam, keterampilan yang lebih dapat diandalkan, dan sikap yang lebih profesional.

Pengelolaan Pendidik/Tenaga Kependidikan melalui Program Mentoring

1. Hasil Tindakan Pra-Siklus

Sebagaimana penulis kemukakan bahwa yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kompetensi kepala madrasah dalam melaksanakan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat di cermati dalam data pengamatan hasil penilaian kinerja yang selanjutnya merupakan data pra-siklus sebagai berikut:

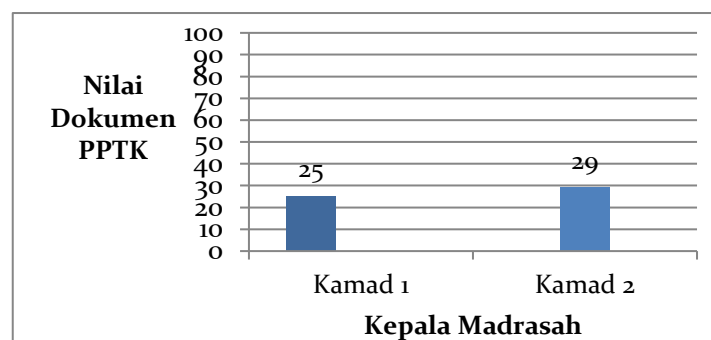


Diagram 1. Capaian kompetensi kepala madrah dalam tindakan pra-siklus

Berbagai temuan, belum lengkapnya dokumen PPTK madrasah menjadi acuan dalam tindakan mentoring.

2. Hasil Tindakan Siklus 1

Setelah dilaksanakan kegiatan mentoring antara peneliti dan kepala madrasah, disepakati prosedur kerja dan waktu yang disediakan untuk mengerjakan tugas pengelolaan PTK, kemudian dilaksanakan kegiatan monitoring. Kegiatan ini dilaksanakan oleh peneliti dengan cara melihat dan mengidentifikasi bukti fisik berupa dokumen PPTK yang disusun oleh kepala madrasah. Hasil tindakan siklus 1 dapat penulis tuangkan dalam isian instrumen sbb:

Adapun data hasil mentoring dan monitoring siklus pertama dapat peneliti tuangkan dalam bentuk diagram sbb:

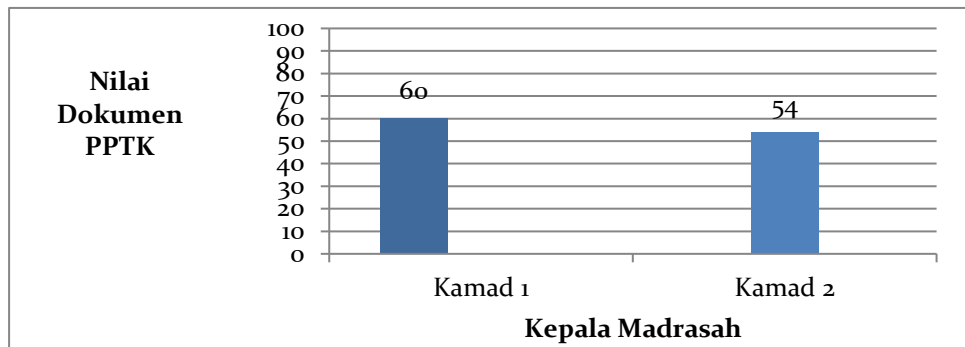


Diagram 2. Capaian kompetensi kepala madrasah dalam tindakan siklus I

Tindakan mentoring yang peneliti lakukan adalah mereviu dan merevisi dokumen, memberikan masukan dan saran untuk perbaikan dokumen dan memberi alternatif solusi terhadap kendala yang dihadapi kepala madrasah. Jika dibandingkan dengan tindakan pra-siklus, telah terjadi peningkatan skor perolehan yang juga ditandai dengan peningkatan dokumen pengelolaan PTK. Perbandingan peningkatan skor tersebut dituangkan dalam diagram sbb:

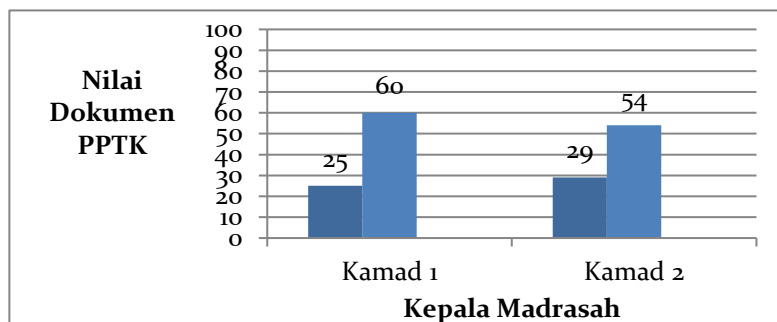


Diagram 3.

Capaian kompetensi kepala madrasah pra-siklus dan capaian siklus I

Kesimpulan dari siklus pertama adalah terjadi peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah dibanding dengan kondisi sebelumnya (pra-siklus). Hal ini didasarkan pada peningkatan nilai dari pra tindakan dengan nilai tindakan siklus pertama didukung dengan meningkatnya dokumen baik secara kuantitas maupun kualitas.

Berdasar skor dan catatan maka peneliti bersama kepala madrasah berdiskusi, membuat kesepakatan dan menentukan waktu untuk melaksanakan mentoring berikutnya.

Tindakan mentoring yang peneliti lakukan adalah merefleksi kegiatan dan dokumen yang dihasilkan bersama kepala madrasah, mereviu dan merivisi dokumen yang ada, mengarahkan bagaimana menyusun dokumen yang benar, berdiskusi tentang kendala yang mungkin terjadi, cara pemecahannya dan menentukan langkah selanjutnya untuk menyusun dokumen pengelolaan yang lengkap dan berkualitas.

3. Hasil Tindakan Siklus II

Hasil capaian dalam tabel di atas dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut:

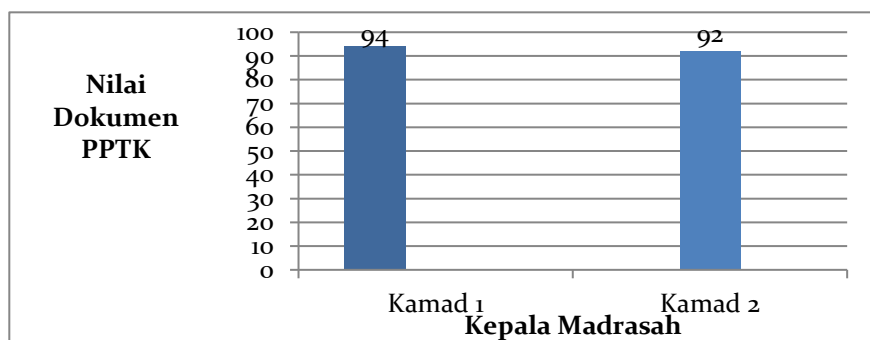


Diagram 4. Capaian kompetensi kepala madrasah dalam tindakan siklus 2

Jika dibandingkan dengan capaian pada siklus satu dan pra-siklus, terjadi peningkatan skor dan nilai serta kualitas dokumen. Untuk kamad 1 meningkat dari skor 60 menjadi 94. Sedangkan untuk kamad 2 meningkat dari nilai 54 menjadi 92.

Berikut diagram hasil pengamatan siklus kedua dan perbandingannya dengan pra-siklus dan siklus pertama:

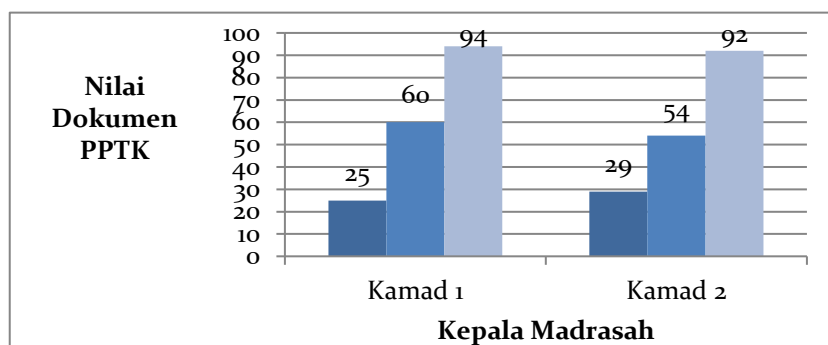


Diagram 5. Capaian kompetensi kepala madrasah dalam tindakan pra-siklus, siklus I dan siklus II

Terjadi peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam menyusun pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini didasarkan pada peningkatan nilai dari tindakan siklus pertama dengan nilai tindakan siklus kedua dilihat dari kualitas dan kuantitas dokumen PPTK.

Simpulan

Pelaksanaan Penelitian Tindakan Kepengawasan yang dilakukan oleh peneliti sekaligus pengawas terhadap kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Wates dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Galur Kabupaten Kulon Progo melalui program mentoring berhasil meningkatkan kompetensi kepala madrasah dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Meningkatnya skor yang diperoleh kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Wates dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Galur Kabupaten Kulon Progo saat dokumen PPTK dinilai dengan menggunakan instrumen yang relevan. Meningkatnya ketrampilan kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Wates dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Galur Kabupaten Kulon Progo dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan. Semakin lengkap dan berkualitasnya dokumen Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Wates dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Galur

Daftar Pustaka

- PP No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 19. Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan BPSDMPK dan PMP Kemendikbud, *Mentoring*, Jakarta: Pusbangtendik, 2014.
Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan BPSDMPK dan PMP Kemendikbud, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Pusbangtendik, 2014.