

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH ALUMNI DIKLAT PENGUATAN KEPALA MADRASAH DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MAKASSAR PADA PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DI KABUPATEN JENEPONTO

Wanhar

BDK Makassar

wanharsukri66a@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis tentang kompetensi manajerial kepala madrasah alumni Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Makassar pada penerapan manajemen berbasis madrasah (MBM) di Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan sumber data para kepala madrasah di madrasah tersebut telah mengikuti Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Makassar. Instrumen penelitiannya adalah pedoman wawancara, pedoman observasi dan ceklis dokumen dengan teknik analisis data meliputi reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah di Kabupaten Jeneponto dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dalam era MBM umumnya telah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Kompetensi manajerial Kepala Madrasah, Penerapan MBM

ABSTRACT

This study analyzes about the managerial competence of the Madrasah Principals as alumni of The Training of Strengthening the Madrasah Principals Competence at The Makassar Religious Training Center on the application of Madrasah based management (MBM) in Jeneponto Regency. This research is a descriptive study with a qualitative approach with data sources is the madrasah principals at the madrasah have attended the Training for Strengthening the Competence of Madrasah Principals at The Makassar Religious Training Center. The research instruments are interview guidelines, observation guidelines and document checklists with data analysis techniques including data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The result research showed that the managerial capability of the Madrasah Principals in Jeneponto Regency in terms of planning, organizing, implementation, monitoring and evaluation in the era of MBM generally has been running well.

Keywords: *The Managerial Competence of the Madrasah Principals, the Implementation of Madrasah Based Management*

PENDAHULUAN

Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) merupakan salah satu wujud reformasi pendidikan yang memberikan otonomi kepada madrasah untuk mengatur kehidupan sesuai dengan potensi, tuntutan dan kebutuhannya. Melalui MBM, madrasah efektif dapat dikembangkan secara mandiri karena madrasah diberi kewenangan dan tanggung jawab yang

lebih besar (otonomi) untuk mengelola potensi sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, waktu dan sebagainya). Dengan MBM, kualitas pengelolaan madrasah akan terjadi dan diharapkan dapat mendukung penyelenggaraan proses pembelajaran yang efektif dan efisien yang nantinya

dapat meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan otonomi madrasah dan partisipasi warga madrasah dan masyarakat melalui komite madrasah dalam penyelenggaraan madrasah tersebut ditujukan untuk meningkatkan mutu madrasah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penerapan MBM adalah meningkatkan kinerja madrasah melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada madrasah yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tata pengelolaan madrasah yang lebih baik, yaitu partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas. Kinerja madrasah meliputi peningkatan kualitas, efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan inovasi pendidikan (Rohiat, 2008: 49)

Dalam implementasi MBM, kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan, dan menciptakan kondisi yang kondusif terhadap lingkungan satuan pendidikan dan penuh pertimbangan baik sebagai individu maupun kelompok. Kepala madrasah selaku manajer mempunyai peranan penting dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam mengatur kinerjanya, baik kompetensi manajerial maupun kemampuan teknis, serta memiliki pandangan dan strategi jangka panjang ke arah mana organisasi akan dibawa.

MBM harus didukung oleh kompetensi manajerial kepala madrasah sebagai manajer pendidikan yang demokratis dan profesional. (Mulyasa, 2002: 37) Kepala madrasah dan guru-guru sebagai tenaga pelaksana inti program madrasah merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan dan integritas

professional. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan segala sumber daya madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi manajerial kepala madrasah yang baik dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeraskan segala sumber daya pada dasarnya sangat terkait dengan bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengontrolan, dan pengendalian. Kemampuan kerja dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan serta pengalaman, yang merupakan energi motivasi kerja yang tinggi.

Hasil pengamatan awal penulis menunjukkan bahwa secara umum, kualitas pelaksanaan MBM di Kabupaten Jeneponto belum maksimal seperti dalam pengelolaan kurikulum, sarana, keuangan, kesiswaan, partisipasi masyarakat serta sinkronisasi berbagai aspek tersebut walaupun telah banyak madrasah yang melaksanakan MBM dengan baik. Fenomena lain, masih banyak kepala madrasah yang selalu meminta restu pimpinan yaitu pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jeneponto dalam rangka merumuskan kebijakan, namun di pihak lain ada kepala madrasah telah sukses mengaplikasikan konsep MBM secara benar dengan keberanian mengambil keputusan atas inisiatif sendiri bersama dengan guru, staf, dan masyarakat.

MBM merupakan bentuk alternatif pengelolaan madrasah dalam rangka desentralisasi pendidikan, yang ditandai adanya kewenangan pengambilan keputusan yang lebih luas di tingkat madrasah, partisipasi masyarakat yang relatif tinggi, dalam kerangka kebijakan pendidikan Nasional. Para pakar

memberikan pandangan tentang konsep MBM dari sudut pandang yang berbeda-beda akan tetapi maknanya tidak jauh berbeda mengacu pada peningkatan mutu. Malen, Ogawa, dan Kranz dalam Duhou (2002: 16) mengemukakan bahwa MBM secara konseptual dapat digambarkan sebagai suatu perubahan formal struktur penyelenggaraan. Sebagai suatu bentuk desentralisasi yang mengidentifikasi madrasah itu sendiri sebagai unit utama peningkatan serta bertumpu pada redistribusi kewenangan pembuatan keputusan sebagai sarana penting dengannya peningkatan dapat didorong dan ditopang. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa MBM merupakan salah satu bentuk desentralisasi pendidikan yang diterapkan masing-masing madrasah sebagai pelaksana untuk mengembangkan diri sesuai dengan otoritas yang dimiliki.

Upaya meningkatkan kompetensi kepala madrasah salah satunya dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat merupakan salah satu bentuk intervensi lembaga agar pegawainya memiliki kompetensi standar sehingga mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara tepat. Balai Diklat Keagamaan (BDK) Makassar sebagai penyelenggara diklat di lingkungan kementerian agama memiliki tugas meningkatkan kompetensi kepala madrasah.

Salah satu jenis diklat yang dilaksanakan oleh BDK Makassar adalah Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah Kepala Madrasah. Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai kepala madrasah sesuai dengan kompetensi standar yang dipersyaratkan. Sasaran

diklat ini adalah terdidik dan terlatihnya para kepala madrasah sehingga mereka mampu memimpin dan mengelola madrasah secara profesional. Setelah melaksanakan diklat ini, diharapkan kepala madrasah: 1) Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap dan tanggung jawab sebagai kepala madrasah, 2) Memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang standar kompetensi kepala madrasah dan menerapkannya dalam proses pembelajaran, dan 3) Memiliki ketrampilan memimpin dan mengelola pendidikan pada madrasah.

Berdasarkan paparan di atas bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki peranan penting dalam kualitas penerapan MBM untuk meningkatkan efisiensi, mutu, relevansi dan pemerataan pendidikan. Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji secara ilmiah tentang kompetensi manajerial kepala madrasah alumni Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Makassar pada penerapan MBM di Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan deskripsi tentang kompetensi manajerial kepala madrasah alumni Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Makassar pada penerapan MBM di Kabupaten Jeneponto. Sedangkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut: 1) Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan SDM yang akan datang, dan 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jeneponto dan BDK Makassar untuk meningkatkan kualitas para kepala madrasah melalui peningkatan kompetensi

manajerial sehingga MBM diharapkan akan dapat terlaksana dengan baik. Serta dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja kepala madrasah dalam penyelenggaraan pendidikan di era MBM.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun penelitian ini mengambil lokasi di MAN Binamu, MAS al-Amanah Binamu, MTsN 2 Kelara, MTsS DDI Bosalia Binamu, MIN 1 Jeneponto, dan MIS al-Hikam, di mana para kepala madrasah di madrasah tersebut telah mengikuti Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di BDK Makassar.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara, pedoman observasi dan ceklis dokumen. Sedangkan Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Adapun langkah-langkah atau tahapan pengolahan data jenis penelitian kualitatif ini memiliki tiga komponen utama, yaitu: reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan maupun verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kompetensi manajerial kepala madrasah merupakan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang diukur dengan: 1) Kemampuan merencanakan dan menetapkan strategis serta mampu mengefektifkan perencanaan, 2) Kemampuan mengorganisasikan dalam aspek pembagian tugas dan tanggung jawab serta mampu mengelola personil, 3) Kemampuan pelaksanaan yaitu mampu

mengambil keputusan dan mampu menjalin komunikasi, dan 4) Kemampuan pengawasan yaitu mampu mengendalikan organisasi.

Sementara itu, kualitas pelaksanaan MBM adalah upaya pelaksanaan program-program pendidikan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan melalui otonomi madrasah yang mengacu pada tujuan pendidikan nasional. Indikatornya meliputi: 1) Organisasi, 2) Kurikulum, 3) Kesiswaan, 4) Sarana dan prasarana, 5) Anggaran, dan 6) Partisipasi masyarakat.

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah pada Aspek Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan oleh manajer dalam upaya mencapai tujuan dengan indikator bagaimana seorang manajer menyusun, menetapkan, merancang, tindakan apa yang harus dilakukan di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber data di lapangan mengemukakan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk jangka panjang tertuang dalam rencana pengembangan madrasah, jangka menengah diprioritaskan pada pembangunan fisik madrasah sedangkan jangka pendek dibuat dalam program kerja tahunan mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, kesiswaan, keuangan, humas yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan, selain itu kepala madrasah menyusun jadwal kegiatan untuk mengarahkan guru termasuk kepala madrasah dalam melakukan aktivitas di madrasah. Segala kegiatan ini dilakukan bersama antara guru-guru dan kepala madrasah. Sebelum melaksanakan kegiatan kepala madrasah selalu menyusun perencanaan baik jangka

pendek, menengah maupun jangka panjang. (Hasil wawancara)

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai seorang manajer senantiasa menyusun perencanaan, sebagai pedoman dalam segala aktivitas yang akan dilaksanakan di madrasah. Perencanaan yang disusun oleh kepala madrasah berdasarkan tingkatan yaitu jangka panjang yang dituangkan dalam rencana pengembangan madrasah, jangka menengah diprioritaskan pada pembangunan fisik madrasah, jangka pendek tertuang dalam program tahunan yang bertujuan untuk menunjang kegiatan pembelajaran di madrasah.

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah pada Aspek Pengorganisasian

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sumber data di lapangan mengemukakan bahwa dalam menjalankan fungsi pengorganisasian, kepala madrasah memilih rekan-rekan guru, pegawai yang dianggap kompeten dan mampu untuk menduduki jabatan dan kemudian mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing, tugas yang dimaksud adalah wakil kepala madrasah, urusan kurikulum, sarana dan prasarana, kesiswaan, kurikulum, humas, keuangan, wali kelas serta layanan khusus. Untuk administrasi dilaksanakan oleh tata usaha yang dirinci lagi menjadi kepala tata usaha, bendahara, dan pelaksana. (Hasil wawancara)

Pembagian tugas-tugas yang dilakukan oleh kepala madrasah dilaksanakan dengan memperhatikan fungsi masing-masing setiap kelompok sesuai dengan bidang tugas yang telah diberikan berdasarkan struktur organisasi yang telah disusun. Dalam hal pembagian

tugas, kepala madrasah mendelegasikan urusan dan jabatan yang tertuang dalam surat keputusan yang diterima oleh masing-masing yang bersangkutan mulai dari wakasek, urusan kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, humas, BK, pengelola perpustakaan, laboratorium, bendahara, wali kelas, guru bidang studi serta kegiatan ekstrakurikuler. (Hasil wawancara)

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah pada aspek pengorganisasian berjalan dengan baik yang ditandai oleh, adanya struktur organisasi yang disusun oleh kepala madrasah, pembagian tugas serta pendelegasian tugas kepada masing-masing unit.

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah pada Aspek Kepemimpinan

Implementasi fungsi kepemimpinan yang diwujudkan oleh kepala madrasah dengan memberdayakan sumber daya madrasah terutama SDM merupakan modal insani yang memiliki potensi, kemampuan, dan motivasi untuk melakukan sesuatu terhadap perubahan dan kemajuan suatu organisasi. Demikian halnya dengan sumber daya lain seperti sarana, kurikulum, kesiswaan, keuangan, humas, ketatausahaan, yang merupakan bagian integral dari seluruh aktivitas pendidikan di madrasah.

a. Kemampuan dalam mengelola guru dan staf

Berdasarkan wawancara peneliti dengan responden tentang upaya-upaya kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yaitu menempatkan mereka sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing, mengikutsertakan guru

dalam pelatihan-pelatihan, memberikan kesempatan kepada guru-guru, pegawai untuk melanjutkan pendidikan. Selama ini upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memberdayakan SDM yaitu melalui pelatihan-pelatihan, workshop, dan MGMP sesuai dengan bidang studi yang diajarkan. (Hasil wawancara)

b. Mengembangkan organisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perubahan

Pada aspek ini, responden mengemukakan bahwa selama ini strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan madrasah sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perubahan, yaitu analisis kebutuhan dengan menetapkan skala prioritas yang harus dilakukan untuk pengembangan organisasi dengan meningkatkan profesionalisme guru-guru dengan memberikan kesempatan dan dukungan untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, baik tingkat madrasah, kabupaten, propinsi, maupun nasional. (Hasil wawancara)

Responden yang lain menyatakan bahwa selama ini yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan organisasi sesuai dengan kebutuhan adalah kepala madrasah bersama guru-guru di madrasah saling tukar pikiran dan informasi tentang apa yang seharusnya dilakukan agar madrasah bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Pengembangan organisasi yang dilakukan oleh kepala madrasah selama ini melalui pengembangan organisasi intra madrasah seperti OSIS, LDK, pramuka, rohis, dan lain-lain. (Hasil wawancara)

c. Menciptakan budaya dan iklim organisasi yang kondusif

Untuk menciptakan suatu iklim dan budaya organisasi yang kondusif, kepala

madrasah telah melakukan usaha berdasarkan kemampuan. Hal ini seperti pernyataan responden bahwa upaya kepala madrasah untuk menciptakan organisasi yang kondusif yaitu meningkatkan kedisiplinan di antara seluruh tenaga kependidikan, dengan mengabsen kehadiran, membangun komunikasi dengan tenaga kependidikan, serta menjalin kerja sama yang baik. Di samping itu, dengan membangun kerjasama yang harmonis di antara seluruh elemen yang ada di madrasah. (Hasil wawancara)

d. Pengembangan dan pengelolaan kurikulum

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa kepala madrasah bersama guru telah mampu mengelola kurikulum untuk pencapaian tujuan kurikulum. Hal ini sebagaimana pernyataan responden bahwa pengelolaan kurikulum selama ini mengacu pada kurikulum nasional yaitu Kurikulum 2013 dengan era otonomi daerah maka pengembangan kurikulum muatan lokal disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan kemampuan madrasah. Pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh kepala madrasah disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik dan kondisi madrasah seperti fasilitas dan kemampuan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran. (Hasil wawancara)

e. Pengelolaan peserta didik

Pada aspek ini, responden menyatakan bahwa pada program kerja tahunan bagian kesiswaan telah merumuskan beberapa kegiatan pokok yang harus dikerjakan mulai dari penerimaan peserta didik baru, masa orientasi, bimbingan dan konseling, pembinaan peserta didik dan kegiatan ekstrakurikuler. Pengelolaan peserta didik dalam penerimaan peserta didik baru yang disusun oleh kepala madrasah yaitu

pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru, penyusunan syarat-syarat penerimaan dan pendaftaran, seleksi dan pengumuman hasil seleksi. (Hasil wawancara)

Responden lain menyatakan bahwa setiap penerimaan peserta didik baru, kepala madrasah membentuk panitia di bawah koordinasi urusan kesiswaan yang tanggung jawab sepenuhnya dilimpahkan kepada mereka. Dalam setiap penerimaan peserta didik baru, kepala madrasah memiliki pertimbangan baik yang menyangkut syarat administrasi, daya tampung, serta pertimbangan peserta didik yang tinggal kelas atau tidak lulus ujian Nasional. (Hasil wawancara)

f. Pengelolaan sarana dan prasarana

Pada faktor ini, responden menyatakan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh kepala madrasah selama ini menyesuaikan antara fasilitas yang tersedia di madrasah dengan berbagai kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan di madrasah. Kepala madrasah berusaha menjalin kerjasama dengan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten dalam hal pengadaan sarana dan prasarana madrasah. (Hasil wawancara)

Data di atas menunjukkan bahwa pada dasarnya dalam era MBM kepala madrasah dapat dikatakan telah memiliki kompetensi manajerial dalam mengelola sarana dan prasarana. Namun di sisi lain juga masih ada kepala madrasah belum bisa memaksimalkan pengelolaan ini karena terbatasnya kemampuan sebagaimana dikemukakan responden yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang ada di madrasah belum memadai terutama dalam hal media pembelajaran kepala madrasah memprioritaskan RKB baru untuk kegiatan PBM. (Hasil wawancara)

g. Pengelolaan keuangan

Temuan peneliti melalui wawancara di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah menunjukkan salah seorang staf pegawai sebagai bendahara yang bertugas mengatur, mengelola keuangan baik pemasukan, pengeluaran, dengan menyusun buku laporan PPh perbulan, mengisi buku kas pembantu, mengisi buku tabelaris. Penyusunan RAPBS melibatkan komite, wakasek mulai dari kurikulum, sarana prasarana, kesiswaan, Humas, dan KTU dan setiap triwulan diadakan laporan pertanggungjawaban. (Hasil wawancara)

h. Hubungan madrasah dengan masyarakat

Pada aspek ini, responden menyatakan bahwa pengelolaan hubungan madrasah dengan masyarakat belum terlalu diberdayakan mengingat kondisi sosial, ekonomi masyarakat, dan kesadaran mereka akan pentingnya pendidikan masih rendah. Hal ini seiring bergulirnya dana BOS dan Program pemerintah Sulawesi Selatan Pendidikan gratis karena selama ini komite merupakan mitra kerja yang menghubungkan antara madrasah dengan masyarakat pasif tidak aktif lagi. (Hasil wawancara).

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah pada Aspek Pengawasan

Responden menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan selama ini sesuai dengan program tahunan dan jadwal kegiatan kepala madrasah yaitu pengawasan terhadap administrasi proses pembelajaran, mengunjungi kelas ketika berlangsungnya proses pembelajaran, pemeriksaan sarana dan prasarana, kegiatan administrasi ketatausahaan, pengontrolan kegiatan 7K dan pengontrolan terhadap keuangan madrasah. Kepala madrasah senantiasa

mengontrol dan mengawasi jalannya kegiatan di madrasah melalui supervisi, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. (Hasil wawancara)

Responden lain menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah selain kegiatan proses pembelajaran, ekstrakurikuler juga mengontrol kehadiran guru dan staf melalui absensi kehadiran. Pelaksanaan kegiatan selalu dikontrol oleh kepala madrasah mulai dari kehadiran guru, pegawai, kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler yang dilaksanakan di madrasah, serta penggunaan sarana dan prasarana. (Hasil wawancara)

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah pada Aspek Evaluasi

Pada unsur, salah satu responden di MAN Binamu menyatakan bahwa evaluasi dilaksanakan pada setiap akhir semester dan akhir tahun ajaran. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui berhasil dan tidaknya program yang telah direncanakan untuk masing-masing bidang, urusan sesuai program masing-masing, dan untuk kegiatan bulanan dievaluasi buku hadir guru dan TU, kumpulan program pengajaran, diagram pencapaian kurikulum, diagram daya serap peserta didik dan pada akhir bulan dievaluasi penggunaan dan persediaan alat-alat madrasah. (Hasil wawancara)

Salah satu responden di MTsN2 Kelara menyatakan bahwa laporan hasil kegiatan, hasil belajar peserta didik, serta kegiatan lainnya yang telah dilaksanakan dipertanggungjawabkan kepada kepala madrasah selanjutnya segala kegiatan dievaluasi untuk menentukan kegiatan selanjutnya. Untuk memudahkan pelaksanaan evaluasi kepala madrasah menyusun jadwal yang sifatnya harian, mingguan, bulanan, dan semester. Setiap kegiatan dalam jadwal tersebut kepala

madrasah mengadakan evaluasi. (Hasil wawancara).

Pembahasan

Kompetensi manajerial kepala madrasah adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain seperti guru, pegawai dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan madrasah secara efisien dan efektif. Ukurannya adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Kepala madrasah dapat dikatakan telah mampu menjalankan fungsinya sebagai manajer dalam era MBM. Hal ini ditandai oleh kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan tujuan madrasah seperti membuat perencanaan jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Perencanaan tersebut adalah penerimaan peserta didik baru, proses pembelajaran, dan pengembangan guru serta sarana dan prasarana madrasah. Kompetensi manajerial kepala madrasah yang lain adalah kemampuan mengorganisasikan yaitu bagaimana seorang kepala madrasah selaku manajer mampu menghimpun dan mengkoordinasikan seluruh sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya fisik. seperti penetapan urusan kurikulum, pengajaran, kesiswaan, sarana, dan segala administrasi yang menyangkut pengorganisasian. Secara umum kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajerial pada aspek pengorganisasian sudah berjalan dengan baik.

Aspek kepemimpinan lain yang telah mampu dijalankan oleh kepala madrasah seperti mengelola tenaga kependidikan, pengembangan organisasi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan

perubahan, menciptakan budaya dan iklim organisasi yang kondusif, pengembangan kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan, serta hubungan madrasah dengan masyarakat. Pada aspek pengawasan kepala madrasah telah mengawasi kegiatan di madrasah dengan berkoordinasi dengan bagian yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegiatan evaluasi kepala madrasah setiap akhir program merupakan umpan balik untuk kepentingan perencanaan selanjutnya.

PENUTUP

Simpulan

Dari kajian ini, dapat dikemukakan poin penting sebagai kesimpulan, yaitu kompetensi manajerial kepala madrasah di Kabupaten Jeneponto dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dalam era MBM umumnya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari respon para responden yang menyatakan secara positif pada poin-poin yang ada dalam unsur kompetensi manajerial kepala madrasah alumni Diklat Penguatan Kompetensi Kepala Madrasah di Balai Diklat Keagamaan Makassar pada penerapan MBM di Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Diklat dan Litbang Kementerian Agama RI., 2012. *Term of Reference Diklat Teknis Substantif Pembekalan Tugas Tambahan Kepala Madrasah*. Jakarta: Badan Diklat dan Litbang Kementerian Agama RI.
- Duhou, Abu. 2002. *School Based Management*. Paris: Internasional Institute for Educational Planning.
- Kementerian Agama RI., 2014. *Peraturan Menteri Agama No. 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Madrasah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya para kepala madrasah di Kabupaten Jeneponto perlu meningkatkan kompetensi manajerialnya serta memperbaiki motivasi kerjanya agar supaya penerapan MBM di Kabupaten Jeneponto terlaksana secara maksimal.
2. Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jeneponto dan Balai Diklat Keagamaan Makassar agar terus berupaya menggalakkan kegiatan pelatihan secara berkala terhadap kepala madrasah maupun calon kepala madrasah termasuk dalam upaya meningkatkan kompetensi, inovasi, dan kreativitas kepala madrasah untuk berkarya sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.
3. Kepada para peneliti atau pemerhati di bidang pendidikan, hendaknya dapat melakukan penelitian lanjut untuk memperkuat kesimpulan-kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini. Misalnya dengan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas penerapan MBM.

- Rohiat, 2008. Manajemen Madrasah Teori Dasar dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.
- Slamet, PH. 2000. "Manajemen Berbasis Madrasah" Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. No. 6 Edisi 027 Tahun 2002. Jakarta. Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. 2001. Kepemimpinan Kepala Madrasah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Pers.