

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU DI MTS AL-ULUM MEDAN

AMRI SUSANTO

Email: amrisusanto@gmail.com

ABSTRACT

Qualitative research terms with titles “Empowerment of Teachers in MTs Al-Ulum Medan”. The purpose of this study was to determine (1) Management Planning Teacher Empowerment in Mts Al-Ulum Medan (2) Empowerment of Teachers in MTs. Al-Ulum (3) Execution Management Teacher Empowerment in MTs Al-Ulum Medan (4) Evaluation of Teacher Empowerment Management at MTs Al-Ulum Medan. Method research approach is qualitative field research is to determine the empowerment of teachers in MTs Al-Ulum.

The data were obtained through observation, interviews and documentation. In the observational study, the researcher know each activity while in the field and get accurate information about all objects. Subsequently, researcher conducted interviews with principals, administrators and teachers, to prepare research instruments such questions-written questions and alternative answers. Then the researcher to document the form of text and images and works of achievement and data schedule school discipline teaching and learning activities of the school. Furthermore, researcher studied all the events that took place during the researcher conducting the study.

Results of this research can be concluded that the planning, organizing, implementation and supervision in MTs Al-Ulum has fulfilled the good empowerment management, with emphasis on the concept of Islam.

Key Word: management planning teacher, empowerment of teacher, execution management teacher, evaluation of teacher,

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memahami pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar, melalui pendidikan yang dikelola dengan profesional diharapkan dapat mencapai sasaran yang hakiki. Selain itu, melalui pendidikan manusia dapat membangun kesejahteraan dunia akhirat. Oleh karena itu, pendidikan, terutama pada anak-anak, menuntut segala kekuatan kodrat yang ada sebagai manusia dan anggota masyarakat untuk mendapatkan keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.¹

Dari perspektif di atas, muncullah suatu teori yang aksiomatik bahwa maju tidaknya suatu bangsa sangat bergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Jika pendidikan dapat menghasilkan manusia berkualitas lahir dan batin, otomatis bangsa itu akan maju,

¹Made Pidarta, *Landasan Kependidikan (Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia)* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 10.

damai dan tenteram. Sebaliknya, jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi, maka bangsa itu akan terbelakang yang akibat fatalnya akan melahirkan instabilitas, distorasi dan dehumanisasi dalam berbagai aspek kehidupan.

Melalui pendidikan program mencerdaskan bangsa dapat ditingkatkan dan dikembangkan. Segala kebijakan yang ditempuh untuk meningkatkan dan pengembangan pendidikan tersebut telah dilakukan oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan.²

Berkaitan dengan itu, pemerintah selalu menekankan arti pentingnya pendidikan yang harus dimiliki oleh setiap warga negara melalui proses belajar dan mengajar. Melihat pentingnya pendidikan, tentu saja tidak terlepas dari kehadiran berbagai institusi pendidikan dengan peran dan aktifitasnya masing-masing, termasuk didalamnya madrasah.

Madrasah merupakan lembaga atau organisasi yang kompleks dan unik. Kompleks, karena dalam operasionalnya madrasah dibangun oleh berbagai unsur yang satu sama lain saling berhubungan, dan saling menentukan. Unik, karena madrasah merupakan organisasi yang khas, menyelenggarakan proses perubahan perilaku dan proses pembudayaan manusia, yang tidak dimiliki oleh lembaga manapun.

Kendati kompleks, sejak awal diterapkannya madrasah di Indonesia pada sekitar abad ke-20, madrasah telah menampilkan identitasnya sebagai lembaga pendidikan Islam. Identitas itu tetap dipertahankan meskipun harus menghadapi berbagai tantangan dan kendala yang tidak kecil, terutama pada masa penjajahan.³

Pembinaan terhadap madrasah membutuhkan manajemen pemberdayaan yang baik. Manajemen merupakan suatu proses/kerangka yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.⁴

Proses bimbingan yang dalam kaitan ini adalah pemberdayaan (*empowerment*) menjadi satu lingkup tugas seorang pemimpin. Pemberdayaan itu sendiri harus didukung oleh sejumlah etika yang konsisten, dan orang-orang yang hidup dengan etika tersebut memberi contoh bagi yang lain.⁵

²Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima, 2005), h. 54.

³Yusuf Hanafiah dan Sukarma, *Pengelolaan Total Pendidikan Tinggi* (Jakarta: Depdikbud RI, 1994), h. 54.

⁴Dwi Suryanto, *Transformational Leadership: Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul* (Jakarta: Bulan Bintang, 2008), h. 32.

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 27.

Pada dasarnya pemberdayaan merupakan pelepasan atau pembebasan, bukan pengendalian energi manusia yang dilakukan dengan meniadakan peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintang organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka.

Etika dari pemimpin yang memberdayakan adalah menghormati orang dan menghargai kekuatan dan kontribusi mereka yang berbeda-beda, menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka, jujur, bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan yang lain, mengakui nilai pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Kemudian mementingkan kepuasan pelanggan, berusaha memenuhi kebutuhan akan adanya perbaikan sebagai suatu proses yang tetap di mana setiap orang harus ikut ambil bagian secara aktif. Nilai-nilai etis ini akan membantu organisasi menjadi lebih kuat dan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja bagi setiap individu.

Salah satu indikasi kekuranglayakan itu adalah masih ditemukan perbedaan persepsi dalam menanggapi kebijakan otonomi pendidikan dan cenderung menafsirkan otonomisasi sebagai pelepasan tanggung jawab pemerintah pusat terhadap madrasah, sementara realitasnya masih menghadapi kesulitan pada aspek ketenagaan, pendanaan, dan pembinaan manajemen.⁶

Sebagian besar madrasah masih menggantungkan harapan akan peran pemerintah pusat dan daerah untuk memberikan dorongan moral dan materil serta bantuan dalam mendesain program pendidikan madrasah sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Realitas dukungan masyarakat terhadap pendidikan madrasah juga masih menjadi tanda-tanya. Sebagian besar warga masyarakat masih memandang madrasah dengan sebelah mata. Tidak sedikit orang tua yang menyekolahkan anaknya ke madrasah karena tidak diterima di sekolah lain.⁷

⁶Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1992), h. 76.

⁷Husni Rahim, *Madrasah sebagai Sekolah Agama* (Jakarta: Bulan Bintang, 2008), h. 16.

Salah satu modal sosial yang dimiliki madrasah adalah semangat dan loyalitas yang cukup baik dari para guru dan tenaga pendidikan lain, meski dengan imbalan yang kurang memadai.⁸

Upaya pemberdayaan madrasah dapat dilakukan melalui beberapa tahap. *Pertama*, pelatihan manajemen berbasis madrasah bagi para pengelola madrasah. Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan pengelola madrasah.⁹ *Kedua*, riset aksi partisipatoris untuk memetakan kekuatan, tantangan, hambatan, dan peluang madrasah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan melalui penerapan manajemen berbasis madrasah. *Ketiga*, pendampingan terhadap pengelola madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah.

Dari sejumlah institusi pendidikan, sekolah Al-Ulum, khususnya Madrasah Tsanawiyah yang berlokasi di Jalan Cemara Gg Johar No. 21 Medan merupakan sekolah swasta yang *concern* terhadap pendidikan Islam dan umum. Karena inilah, Madrasah Tsanawiyah Al-Ulum yang berdiri sekitar tahun 1965 berusaha mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, beriman, bertaqwa dan berakhlak al-karimah. Diharapkan siswa dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan bermasyarakat. Sekolah ini mengembangkan dan mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dengan iman dan takwa (Imtak) demi terwujudnya sumber daya manusia muslim yang berakhlak mulia, berkualitas, beriman dan bertakwa, serta mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan pribadi, berkeluarga, beragama, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen di Madrasah Tsanawiyah Al-Ulum Medan ?
2. Bagaimana pemberdayaan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ulum Medan?

⁸Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan: Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan* (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1998), h. 45.

⁹Haidar Putra Daulay, *Historitas dan Eksistensi Pesantren, Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2001), h. 25.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui manajemen di Madrasah Tsanawiyah Al-Ulum Medan
2. Untuk mengetahui pemberdayaan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ulum Medan

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini, dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu teoretis dan praktis. Aspek teoretis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan wawasan ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan pendidikan di madrasah.

2. LANDASAN TEORI

2.1. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Manajemen

Manajemen dapat dilihat sebagai suatu pendekatan (*approach*) terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat dinikmati indra manusia.¹⁰

Perubahan waktu sering menyebabkan pola pikir pengelolaan menjadi berubah meski tetap mengacu pada konsep ilmu pengetahuan. Hal terpenting dari pembaruan adalah lahirnya ide-ide dari para pengelola yang merupakan hasil pendidikan yang dapat mendorong peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.¹¹

Di bagian pemahaman yang lain, manajemen sering diartikan kiat dan profesi. Karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis, ada usaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu.¹²

Dapat diartikan dari tafsiran di atas bahwa manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai

¹⁰ *Ibid*, h.10

¹¹ Irwan Nasution dan Amiruddin Siringan, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru* (Bandung, Cipta Pustaka Media Perintis, 2008), h. 8

¹² Luther Gulick, *Educational Administration, 3rd Edition* (New York, McGraw Hill Co, 1965), h.122.

tujuan tertentu. Manajemen mencakup kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal tersebut meliputi pengetahuan apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektifitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan respon ekonomis, psikologis, sosial, politis dan sumbangan-sumbangan teknis serta pengendaliaannya.

Dalam proses manajemen terdapat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini dilakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancamannya, menentukan strategi, kebijakan, taktik dan program, semua itu dilakukan berdasarkan pengambilan keputusan secara ilmiah.

Fungsi pengorganisasian meliputi penentuan fungsi, hubungan dan struktur. Fungsi berupa tugas-tugas yang dibagi kedalam fungsi garis, staf dan fungsional. Hubungan terdiri dari tanggung jawab dan wewenang. Sedangkan strukturnya dapat horizontal dan vertikal. Semuanya itu memperlancar alokasi sumber daya dengan kombinasi yang tepat untuk mengkomplementasikan rencana.

Fungsi pemimpin menggambarkan bagaimana seorang manajer/pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dengan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerja sama.

Fungsi pengawasan manajemen meliputi penentuan standar, supervisi, dan mengukur penampilan/pelaksanaan terhadap standard an memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan sangat erat kaitanya dengan perencanaan, karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur.¹³

¹³Joiner, *Fourth Generation Management* (New York: Mc Graw Hill. Inc, 1994), h. 94-102, dan Charles M. Savage, *Fifth Generation Management* (USA: Digital Equipment Corporation, 1990), h. 195-199.

Lahirnya konsep manajemen di tengah gejolak masyarakat sebagai konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataannya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan peradaban manusia di muka bumi ini yang dimulai sejak keberadaan Adam dan Hawa. Barulah lebih kurang pada abad ke-20 kebangkitan para teoretisi maupun para praktisi sudah mulai tampak.

2.1.2. Prinsip Manajemen

Pendidikan yang diyakini sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia ini, pada intinya bertujuan untuk memanusiasikan manusia, mendewasakan, serta merubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik. Pada kenyataannya, pendidikan bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan sebagai suatu sistem yang di dalamnya mengandung elemen-elemen yang beraneka ragam dan saling berkaitan serta kegiatan-kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan tidaklah statis melainkan selalu berubah seiring dengan perubahan dan perkembangan zaman. Itulah sebabnya, pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat. Dan ketika kita berbicara tentang perbaikan dan peningkatan pendidikan, maka sekolah sebagai sentral dan wadah pendidikan adalah salah satu elemen penting yang harus mendapatkan perhatian secara lebih serius dan bersungguh-sungguh.

Dalam hal ini, sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan yang merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan.

Berbicara tentang manajemen Islam, tentu berkaitpaut dengan prinsip dalam manajemen itu sendiri yang salahsatunya terlihat dari bahasa Arab, dari kata “*yudabbiru*” diartikan mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur, atau mengurus. Dan kata “*mudabbir*” artinya orang yang pandai mengatur atau pengatur. Kata “*mudabbir*” menggambarkan bahwa Allah mengatur segala urusan, keberadaan Allah

sebagai pencipta dihubungkan dengan penciptaan alam, sehingga segala urusan yang ada di alam semesta ini Allah yang mengawasi, mengetahui, dan memelihara.¹⁴

KeEsa-an Allah Swt dalam hal urusan di alam ini terlihat dalam firman-NYA dalam Surat Al Ashar Ayat 18, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

*Artinya 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.*¹⁵

Kemudian juga pada surah Yunus ayat 31, yaitu:

قُلْ مَنْ يَرْزُقُكُمْ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ أَمْنَ يَمْلِكُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَمَنْ يُخْرِجُ الْحَيَّ مِنَ الْمَيِّتِ وَيُخْرِجُ الْمَيِّتَ مِنَ الْحَيِّ وَمَنْ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ فَسَيَقُولُونَ اللَّهُ فَقُلْ أَفَلَا تَتَّقُونَ ﴿٣١﴾

*Artinya: Katakanlah: "Siapakah yang memberi rezki kepadamu dari langit dan bumi, atau siapakah yang kuasa (menciptakan) pendengaran dan penglihatan, dan siapakah yang mengeluarkan yang hidup dari yang mati dan mengeluarkan yang mati dari yang hidup dan siapakah yang mengatur segala urusan?" Maka mereka akan menjawab: "Allah". Maka katakanlah: "Mengapa kamu tidak bertakwa (kepada-Nya)?"*¹⁶

¹⁴ Syafruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, cet. 1 (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 178.

¹⁵ *Ibid*, h.178

¹⁶ *Ibid*, h.178

Demikian pula halnya dengan surat Ar-Ra'du ayat 2 Allah menjelaskan:

اللَّهُ الَّذِي رَفَعَ السَّمَوَاتِ بِغَيْرِ عَمَدٍ تَرَوْنَهَا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ وَسَخَّرَ
الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي لِأَجَلٍ مُّسَمًّى يُدَبِّرُ الْأَمْرَ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ
لَعَلَّكُمْ بِلِقَاءِ رَبِّكُمْ تُوقِنُونَ ﴿٢﴾

*Artinya: Allah-lah Yang meninggikan langit tanpa tiang (sebagaimana) yang kamu lihat, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arasy, dan menundukkan matahari dan bulan. Masing-masing beredar hingga waktu yang ditentukan. Allah mengatur urusan (makhluk-Nya), menjelaskan tanda-tanda (kebesaran-Nya), supaya kamu meyakini pertemuan (Mu) dengan Tuhanmu.*¹⁷

2.1.3. Pengertian Pemberdayaan

Para ilmuwan sosial dalam memberikan pengertian pemberdayaan mempunyai rumusan yang berbeda-beda dalam berbagai konteks dan bidang kajian, artinya belum ada definisi yang tegas mengenai konsep tersebut. Namun demikian, bila dilihat secara lebih luas, pemberdayaan sering disamakan dengan perolehan daya, kemampuan dan akses terhadap sumber daya untuk memenuhi kebutuhannya.

Oleh karena itu, agar dapat memahami secara mendalam tentang pengertian pemberdayaan maka perlu mengkaji beberapa pendapat para ilmuwan yang memiliki komitmen terhadap pemberdayaan masyarakat.

Pemberdayaan adalah suatu proses pribadi dan sosial; suatu pembebasan kemampuan pribadi, kompetensi, kreatifitas dan kebebasan bertindak. Sedangkan Ife (1995) mengemukakan bahwa pemberdayaan mengacu pada kata “empowerment,” yang berarti memberi daya, memberi *power* (kuasa), kekuatan, kepada pihak yang kurang berdaya.

Pemberdayaan pada hakekatnya bertujuan untuk membantu klien mendapatkan daya, kekuatan dan kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan yang akan dilakukan dan berhubungan dengan diri klien tersebut, termasuk mengurangi kendala pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan.. Orang-orang yang telah mencapai tujuan

¹⁷ Ibid, h.179

kolektif diberdayakan melalui kemandiriannya, bahkan merupakan “keharusan” untuk lebih diberdayakan melalui usaha mereka sendiri dan akumulasi pengetahuan, ketrampilan serta sumber lainnya dalam rangka mencapai tujuan tanpa tergantung pada pertolongan dari hubungan eksternal.

Pendapat lain menyebutkan, proses pemberdayaan mengandung dua kecenderungan. Pertama, proses pemberdayaan yang menekankan pada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuatan, kekuasaan atau kemampuan kepada masyarakat agar individu lebih berdaya.

Kecenderungan pertama tersebut dapat disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan. Sedangkan kecenderungan kedua atau kecenderungan sekunder menekankan pada proses menstimulasi, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya melalui proses dialog”.

2.1.4 Kerangka Pemikiran

Iklm kerja sama di sekolah ditentukan oleh bermacam-macam aktivitas sesuai dengan pembagian tugas oleh kepala sekolah pada setiap unsur. Mereka memiliki fungsi dan tugas tersendiri, tetapi secara keseluruhan tugas mereka diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah, dalam pencapaian tujuan-tujuan sekolah, dituntut memiliki kemampuan bekerja sama yang baik terhadap setiap unsur sekolah dengan menciptakan iklim kondusif, konsultatif dan kooperatif serta memberi perhatian pada kebutuhan berprestasi bagi bawahannya.

Kepala madrasah sebagai pengelola madrasah mempunyai rencana program kerja jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, untuk mempermudah pencapaian tujuan-tujuan sekolah. Dalam penyusunan rencana yang baik kepala sekolah harus mampu memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal. Pada gilirannya pelaksanaan program kerja membutuhkan kemampuan mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan menilai setiap program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam kaitan pelaksanaan program inilah kinerja guru sebagai sumber daya manusia di madrasah sangat diharapkan dalam rangka memperoleh hasil yang baik dari tujuan telah ditetapkan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ulum Medan yang berada di Jl. Amaliun Gang Johar No. 21 Medan.

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2011/2014. Penentuan waktu ini mengacu kepada kalender akademik sekolah. Adapun waktu penelitian selama (6) bulan, yaitu mulai bulan April hingga saat ini, Oktober 2015.

3.1.2. Jenis Penelitian

Dilihat dari tujuannya, penelitian ini tergolong dalam penelitian kualitatif, yakni penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis data, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif.¹⁸ Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

3.1.3 Subyek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti.¹⁹

Jadi, subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta di lapangan. Penentuan subjek penelitian atau sampel dalam penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif. Lincoln dan Guba dalam mengemukakan bahwa: Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif (naturalistik) sangat berbeda dengan penentuan sampel dalam penelitian konvensional (kuantitatif).²⁰ Penentuan sampel tidak didasarkan perhitungan statistik.

32.

¹⁸ Cholid, N. dan Achmadi Abu, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, Bumi Aksara: 2001) h.

¹⁹ Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. (Rineka Cipta, Jakarta: Cipta, 1990) h.24 .

²⁰ Lincoln, YS. & Guba, EG. *Naturalistic Inquiry*. (Newbury Park, CA: Sage Publications, 1985) h.35.

3.1.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. Instrumen penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan lembar observasi dan peneliti juga terjun langsung ke lapangan melihat bagaimana proses kegiatan penelitian berlangsung.²¹

3.1.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berpartisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam, dan dokumentasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Temuan Umum

Madrasah Tsanawiyah Al-Ulum berlokasi di Kelurahan: Kota Matsum IV Kecamatan, Medan Area Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dan didirikan pertama kali tahun 1965. Madrasah yang mengantungi NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 60727912 dan NSM (Nomor Statistik Madrasah) 121 212 710 041 ini yang berada di bawah Yayasan Pembangunan dan Pendidikan Jihadul Ilmi dengan Akte Notaris Yayasan: Nomor: 06 Tanggal: 05 Agustus 2010 berbentuk Madrasah Diniyah yang sekolahnya dilakukan pada siang hari, yaitu madrasah yang mengajarkan pendidikan agama dan umum. Bahkan ada kegiatan ekstrakurikuler, di antaranya les komputer, kegiatan olahraga voli, basket, dan seni baca Al-Qur'an. Kegiatan ekstrakurikuler ini dibimbing oleh guru-guru yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (CV. Alfabeta: Bandung, 2009), h 305

4.1.2 Struktur Organisasi Sekolah

Struktur sekolah merupakan bagian komponen penting dalam sekolah itu sendiri. Di MTs Al-Ulum, struktur organisasi sekolah dibagi dalam beberapa jabatan. Di antaranya, terutama menaungi sekolah, yakni Yayasan Jihadul Ilmi, Kementerian Agama selaku pembina yayasan/sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah, wakil, dan bidang-bidang tersendiri. Secara umum kepala sekolah memiliki peran:

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah, sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru tambah semangat dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

4.1.3. Temuan Khusus

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kepala Sekolah Bapak Drs. H. Riadi Lubis di Ruang Sekolah MTs Al-Ulum Jalan Cemara Gg Johar No 21 Medan pada hari Rabu 7 Oktober 2015 pukul 10.00 WIB. Dari hasil wawancara dengan beliau, didapat informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan kurangnya kinerja guru, termasuk disiplin. Dari data yang ada, hampir 1% guru selama kurun waktu Januari hingga Juni 2015, tingkat kehadiran mereka masih ada terlambat masuk ke sekolah, sehingga mengganggu proses belajar mengajar.

4.1.5 Perencanaan Manajemen Pemberdayaan Guru di MTs Al-Ulum Medan

Perencanaan merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan eksternal yang berubah dinamis. Dalam era globalisasi ini, perencanaan harus lebih mengandalkan prosedur yang rasional dan sistematis dan bukan hanya pada intuisi dan firasat (dugaan).²²

Dalam kaitan manajemen, perencanaan merupakan proses mendefinisikan tujuan sekolah, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja sekolah. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen, karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengsekolahan, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat berjalan dengan lancar. Rencana dapat berupa rencana informal atau rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan

²² Hardjosoedarmo, Soewarso, *Total Quality Manajemen* Edisi Revisi, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 1996), h. 24.

bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu sekolah. Sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang harus dilaksanakan suatu sekolah dalam jangka waktu tertentu. Rencana formal merupakan rencana bersama anggota korporasi, artinya, setiap anggota harus mengetahui dan menjalankan rencana itu. Rencana formal dibuat untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan kesepahaman tentang apa yang harus dilakukan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Drs M Raidi Lubis²³

4.1.6 Tahapan Pemberdayaan Guru di MTs Al-Ulum

Tahapan atau langkah adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.²⁴

Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Sebagaimana dikemukakan Effendy Rangkuti: “Strategi merupakan respon secara terus-menerus maupun adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi suatu sekolah”²⁵.

“Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh sekolah”

4.1.7 Pelaksanaan Manajemen Pemberdayaan di MTs Al-Ulum

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana,

²³ Wawancara Peneliti dengan Kepala Sekolah MTs Al-Ulum di Ruang Sekolah MTs Al-Ulum Jalan Cemara Gg Johar No 21 Medan pada hari Rabu 7 Oktober 2015 pukul 10.00 WIB

²⁴ Hardjosoedarmo, Soewarso, *Total Quality Manajemen* Edisi Revisi, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 1996), h. 24.

²⁵ Freddy Rangkuti, *The Power of Brand*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004) h.73

teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian implementasi atau pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan, dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, di mana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.

4.1.8 Evaluasi Manajemen Pemberdayaan Guru di MTs Al-Ulum

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran. Evaluasi adalah suatu kegiatan sistematis dan terencana untuk mengukur, menilai dan klasifikasi pelaksanaan dan keberhasilan program. Dalam suatu sekolah penggunaan, evaluasi sangatlah penting guna untuk menilai akuntabilitas sekolah. Evaluasi adalah proses penilaian. Penilaian ini bisa menjadi netral, positif atau negatif atau merupakan gabungan dari keduanya. Saat sesuatu dievaluasi, biasanya orang yang mengevaluasi mengambil keputusan tentang nilai atau manfaatnya.

MTs Al-Ulum memiliki kebijakan sendiri dalam melakukan evaluasi dan bertindak sejalan dengan manajemen pemberdayaan guru di sekolah itu, sebagaimana dijabarkan ketika peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah Drs H M Riadli Lubis²⁶

4.1.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap empat komponen, yakni perencanaan, strategi, pelaksanaan dan evaluasi manajemen di MTs Al-Ulum, seluruhnya sudah berjalan sesuai rencana.

Di dalam hal perencanaan, komponen ini sangat penting dan perlu untuk mencapai tujuan. Alasan ini didasarkan pada suatu pandangan bahwa kondisi masa depan tidaklah pasti. Lingkungan yang berubah begitu cepat menuntut siapa pun baik perseorangan maupun lembaga untuk selalu membuat rencana. Tanpa membuat perencanaan, sekolah akan kehilangan arah dan sulit untuk mengantisipasi ancaman perubahan lingkungan.

Banyak faktor yang mempengaruhi pentingnya pembuatan suatu perencanaan antara lain; perubahan ekonomi, kemajuan teknologi, perubahan iklim, perubahan siswa, dll.

²⁶ Wawancara Peneliti dengan Kepala Madrasah Juliati Hutapea SPd di ruang sekolah MTs Al-Ulum Jl Cemara Gg Johar No21 Medan pada Rabu 7 Oktober pukul 10.00 WIB

Adapun mengenai tahapan dan langkah, peneliti melihat upaya yang dilakukan sekolah MTs Al-Ulum sudah memenuhi unsur manajemen yang ada, seperti kerjasama antara kedua belah pihak (sekolah dan guru), pendekatan personal pribadi (sekolah dan guru); arahan (sekolah dan guru) dan kebersamaan dalam mencapai satu tujuan (sekolah dan guru).

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa dalam menjalankan rencana manajemen pemberdayaan terhadap guru di MTs Al-Ulum, sekolah menerapkan konsep top-down manajemen dengan tetap mengacu pada konsep Islam dan sudah dijalankan. Konsep ini tetap mengutamakan peran masyarakat secara optimal dalam memberikan masukan atau ide-ide kepada sekolah dalam menjalankan suatu program.

5.2 Saran

Diharapkan kepada pihak sekolah untuk: Kepada kepala sekolah diharapkan melakukan evaluasi terhadap kualitas guru minimal dua bulan sekali dalam rangka lebih memberdayakan para guru dan meningkatkan kecerdasan siswa. Kepada guru juga diharapkan melakukan mempersiapkan RPP Silabus Prota dan Prosem dalam mempersiapkan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kecerdasan siswa. Serta guru diharapkan hadir tepat waktu pukul 07.30 WIB pada jam mengajar pertama, dan siang pukul 13.00 WIB, dan guru juga diharapkan dapat menggunakan media pembelajaran seperti laptop dan infocus.

5.3 Implikasi

Dalam proses manajemen terdapat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dengan manajemen pemberdayaan guru yang dilaksanakan di MTs Al-Ulum Medan diharapkan dapat memacu kemampuan para tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal dalam proses belajar mengajar serta secara terus menerus dapat meningkatkan kompetensi guru.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Al-Abrasyi, Moh. Athiyah. *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1970.
- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran: Teori Dan Aplikasinya dalam Membina Professional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Bateman, Thomas S, Gerald R. Ferris, dan Stephen Stasser, *Mengapa di Balik Kerja Individual*, dalam Dale Timple (ed), *Kinerja*, terj. Sofyan Cimat. Jakarta: Gramedia, 1997.
- Darmodiharjo, Darji *Peranan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Buletin Analisis Pendidikan, No. III, Tahun 1989.
- Braid, Robert W. *Evaluasi Yang Tepat Pedoman Bagi Penilaian Kinerja yang Sukses*, dalam Dale Timple, *Kinerja*, terj. Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia, 1997.
- Daulay, Haidar Putra. *Historitas dan Eksistensi Pesantren, Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2001.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1995.
- Drucker, Peter F. *Manajemen Di tengah Perubahan* Jakarta: Gramedia, 1997.
- Elashmawi, Farid & Philip R. Haris. *Manajemen Multi Budaya, Kecakapan Baru Demi Sukses Global*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- Effendi, Mochtar. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bhatara, 1996.
- Gibson, James L. *Fundamental of Management*. Illios: Bussines Publication Inc., 1987.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hanafiah, Yusuf dan Sukarma. *Pengelolaan Total Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Depdikbud RI, 1994.
- Hornby, A. S. *Oxford Advenced Learner's Dictionary of Current Englis*. London: Oxford Unerversity Press, 1995.
- Idochi, Anwar dan Yayat Hidayat Amir. *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & issue* (Bandung: Program Pascasarjana UPI, 2000.
- Joiner. *Fourth Generation Management*. New York: Mc Graw Hill. Inc, 1994.

- Karhi, Nisjar dan Winardi, *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Mandar Maju, 1997.
- Kusmanto. *Menyoal Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: t.p. 2004.
- Meyer, R.F dan Peter Pipe. *Analyzing Performance Problem*. Belmont: Faeron Publisher, 1970.
- Pidarta, Made. *Landasan Kependidikan (Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia)*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima, 2005.
- Savage, Charles M. *Fifth Generation Management*. USA: Digital Equipment Corporation, 1990.
- Sahertian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.
- Senge, Peter M. et. al, *Buku Pegangan Kelima (Strategi dan Alat untuk Membangun Organisasi Pembelajaran)*. Batam: Interakasara Batam Center, 2001.
- Senge, Peter M. *The Fifth Discipline. The art and Practice of The Learning Organization*. New York, Doubleday, 1990.
- Siswanto, B. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, 1987.
- Suryanto, Dwi. *Transformational Leadership: Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul*. Jakarta: Bulan Bintang, 2008.
- Sudjiarto. *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka, 1993.
- Snell, Scoot A. dan Kenneth N. Wxley, *Diagnosis Kerja*. Jakarta: Gramedia, 1997.
- Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Stoner, James A.F. dan Charles Wankel. *Management*, third edition. Prentice Hall, 1986.
- Sudjiarto. *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka, 1993.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1992.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*. Yogyakarta: Edisi Revisi Andi, 2001.

Ulwan, Abdullah Nasih. *Tarbiyah al-Aulad fi al-Islam*. Kairo: Dar al-Salam li at Thiba'ah Wa an-Nasyr wa at-Tauzi, 1981.

Wasterman, John & Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, terj. Suparman. Jakarta: Bumi Aksara, 1989.