

HARMONISASI KEPALA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU MANAJEMEN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DI KOTA BENGKULU

Ahmat Marhaen
Kementerian Agama Kabupaten Seluma
Email: ahmatmarhaen@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan harmonisasi kepala kantor Kementerian Agama dan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu manajemen madrasah ibtidaiyah negeri di kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa adanya hubungan yang harmonis dengan silaturahmi pihak madrasah dengan kepala kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, setiap ada kegiatan saling koordinasi. Dalam proses pengorganisasian kurikulum dengan tahapan akademik pengorganisasian kurikulum dikembangkan dalam bentuk organisasi yaitu kurikulum mata ajar, kurikulum bidang studi dan kurikulum muatan lokal. Tahapan pelaksanaan kurikulum tingkat madrasah dan kelas. Pada pelaksanaan kurikulum tingkat madrasah dilakukan secara maksimal oleh Kepala Madrasah yang bekerja sama dengan stakeholder terkait membentuk struktur kurikulum dan pengaturan beban mengajar. Pengawasan dengan cara terprogram yaitu dimulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian sampai dengan tahapan pelaksanaan kurikulum. Pengawasan yang dilakukan yaitu melalui evaluasi formatif dan sumatif. Dalam perencanaan dengan melakukan analisis kebutuhan pada jabatan untuk memperkirakan persediaan pegawai. Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dapat dilakukan, membangun hubungan kerja yang baik antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala madrasah. Pelaksanaan yaitu perekrutan, pembinaan dan pengembangan personalia, promosi dan mutasi. Semua tahapan tersebut dilakukan kepala madrasah bekerjasama dengan stakeholder madrasah sehingga terjalin hubungan yang harmonis dalam peningkatan mutu manajemen madrasah.

Kata kunci: Manajemen madrasah, mutu.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the harmonization of the head of the ministry of religion and the head of madrasah in improving the quality of madrasah ibtidaiyah management in the city of Bengkulu. The research method used is qualitative research. The results of this study concluded that the existence of a harmonious relationship with the silaturahmi madrasah with the head of the ministry of Religious Affairs of Bengkulu City, there are activities of mutual coordination. In the process of organizing the curriculum with the academic stages of organizing the curriculum developed in the form of an organization that is the curriculum of the teaching, curriculum of study and local content curriculum. Stages of implementation of madrasah and classroom curriculum. In the implementation of the curriculum at the madrasah level is done maximally by the Principal Madrasah in collaboration with relevant stakeholder to form curriculum structure and arrangement of teaching load. Supervision by programmed way that starts from the planning stage, organizing up to the stage of curriculum implementation. Supervision is done through formative and summative evaluation. In the planning by doing needs analysis on the position to estimate the inventory of employees. Organizing educators and educators so that they know the duties and responsibilities that can be done, establishing a good working relationship between teachers with teachers and teachers with the head of madrasah. Implementation is recruitment, coaching and personnel development, promotion and mutation. All these stages are done by the head of madrasah in cooperation with madrasah stakeholder so as to establish a harmonious relationship in improving the quality of madrasah management.

Keywords: Madrasah management, quality.

PENDAHULUAN

Pada saat ini Kementerian Agama Kota Bengkulu turut berpengaruh pada semua bidang kehidupan manusia demikian pula halnya pendidikan sebagai basis transformasi nilai yang memerlukan pembaharuan seiring dengan tuntutan globalisasi. Pengembangan madrasah dalam era globalisasi ini bukanlah sesuatu yang sederhana. Aturan yang lahir sebagai kebijakan yang normatif tentunya menuntut pula pengembangan system madrasah yang tak hanya pada aspek ek-sistensi keislaman yang menjadi ciri khasnya.

Menjalin hubungan yang harmonis antara kepala Kementerian Agama dengan kepala madrasah merupakan salah satu kerjasama yang sangat penting karena banyaknya aspek dalam pendidikan madrasah perlu mendapat perhatian dari berbagai kalangan khususnya pemerintah, praktisi dan akademisi pendidikan guna mengembangkan system pendidikan terutama madrasah yang terkait persoalan terbenak-lainnya mutu (meskipun pengakuan telah ada dari berbagai kalangan akan mutunya), belum lagi persoalan yang diasumsikan oleh masyarakat kita bahwa lem-

baga dan system pendidikan madrasah belum bisa menyaingi pendidikan umum.

Hasan Langguglung berpendapat bahwa satu hal yang perlu diingat disini bahwa dalam mengupas mengenai pendidikan Islam disini tidak dibatasi pada persekolahan saja, walaupun tradisi sekolah (madrasah) itu adalah salah satu ciri utama sejarah pendidikan Islam.¹

Pada saat ini kepala Kementerian Agama Kota Bengkulu merancang dan menjalin harmonisasi kepala madrasah dalam peningkatan mutu manajemen madrasah, karena banyaknya madrasah yang kurang kualitasnya saat ini bisa dilihat dari jumlah siswa yang sedikit dan jumlah guru yang sedikit pula, Kementerian Agama berusaha akan menata manajemen dan mutu madrasah melalui pemerataan distribusi guru untuk memastikan ketersediaan guru profesional yang merata di setiap madrasah, dan memberi kesempatan kepada guru untuk melakukan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara bertahap, berkelanjutan, dan sesuai kebutuhan guru madrasah untuk meningkatkan profesionalitasnya serta meningkatkan kualitas fisik seperti gedung sekolah dan sarana prasarana lainnya. Membantu memetakan kebutuhan guru di madrasah yang sesuai dengan kualifikasi akademik, sertifikasi profesional guru, rasio jumlah guru dan siswa, dan kebutuhan guru di madrasah, serta meningkatkan layanan madrasah berbasis kecamatan, khusus bagi kecamatan yang jumlah madrasah-nya lebih banyak. Hal ini untuk memastikan adanya efisiensi dan efektivitas kecukupan guru di madrasah. Termasuk, membantu merumuskan peta kebutuhan program pelatihan guru madrasah yang relevan dari sisi jenis, materi, dan biaya pelatihan yang diperlukan berdasarkan data kebutuhan pelatihan individu guru madrasah.

Berdasarkan hasil studi awal tentang harmonisasi kementerian agama dan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu manajemen dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan madrasah di kota Bengkulu masih belum maksimal. Kenyataan di lapangan masih terdapat masalah dalam peningkatan mutu manajemen madrasah, kurang memadainya sarana prasarana, masih kurangnya program peningkatan kompetensi guru, kurangnya alokasi anggaran untuk madrasah, belum ada peningkatan kurikulum madrasah, harmonisasi antara kepala madrasah dan kepala kemenag masih belum harmonis, jarang ada pertemuan rutin antara kemenag dan kepala madrasah, idealnya pertemuan rapat dilaksanakan 3 bulan sekali sehingga informasi bisa

diketahui baik dari kemenag maupun madrasah, sering terhambatnya serapan dana untuk pembangunan madrasah, kurang sinkron antara kemenag dengan kepala madrasah, guru-guru yang dipindahkan masih berdasarkan kepentingan dan bukan berdasarkan kebutuhan sehingga dalam manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan mutu madrasah masih kurang maksimal.²

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Harmonisasi kepala kantor kementerian agama Kota Bengkulu dan kepala madrasah dalam peningkatan mutu manajemen kurikulum dan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bengkulu".

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas maka yang menjadi permasalahan pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimana harmonisasi kepala kementerian agama Kota Bengkulu dan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 2 Pagar Dewa Kota Bengkulu?
2. Bagaimana upaya peningkatan mutu manajemen kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 2 Pagar Dewa Kota Bengkulu?
3. Bagaimana peningkatan mutu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 2 Pagar Dewa Kota Bengkulu?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui harmonisasi kepala kantor kementerian agama Kota Bengkulu dan kepala madrasah dalam peningkatan mutu manajemen kurikulum dan Sumber Daya Manusia (SDM) pada madrasah Ibtidaiyah di Kota Bengkulu dengan indikator tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan harmonisasi kepala kantor kementerian agama Kota Bengkulu dan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 2 Pagar Dewa Kota Bengkulu
2. Untuk mendeskripsikan upaya peningkatan mutu manajemen kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 2 Pagar Dewa Kota Bengkulu
3. Untuk mendeskripsikan upaya peningkatan mutu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 2 Pagar Dewa Kota Bengkulu?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pe-

¹Hasan Langguglung, *Asas-Asas Pendidikan Islam*, (Jakarta: Al-Husna Zikra, 2000), h. viii.

²Observasi tanggal 4 Januari 2017



nelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik (utuh), dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialaminya dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.³ Berdasarkan uraian diatas penggunaan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif tentang harmonisasi kepala kantor kementerian agama Kota Bengkulu dan kepala madrasah dalam peningkatan mutu manajemen kurikulum dan Sumber Daya Manusia (SDM) pada madrasah Ibtid-aiyah negeri 2 di Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

1. Konsep Tentang Harmonisasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata harmonisasi berarti pengharmonisan, upaya mencari keselarasan.⁴ Hal yang paling penting adalah keharmonisan antara individu, antara anggota keluarga, antara kelompok masyarakat dan seluruh kehidupan individu dengan Tuhan.⁵ Masalah interpersonal dapat timbul ketika seseorang dari budaya yang menghargai nilai-nilai asertif berinteraksi dengan seseorang dari budaya yang mengargai keharmonisan sosial.⁶ Harmonis adalah terpadunya 2 unsur atau lebih di dalam kehidupan seseorang sering atau bahkan selalu ingin menginginkan adanya suatu keharmonisan baik di dalam sebuah keluarga ataupun juga pada aktifitas mereka. Lembaga yang harmonis adalah lembaga yang merupakan satu organisasi sosial yang paling penting dalam kelompok sosial merupakan lembaga yang ada di dalam masyarakat yang paling utama adalah bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan sosial dan yang lainnya.

Dalam Islam begitu banyak ajaran-ajaran yang menganjurkan tentang harmonisasi (upaya mencari keselarasan) sesama umat manusia yang dalam hal ini adalah masyarakat, di antaranya adalah sikap saling tolong menolong terdapat dalam Alquran surat Al-Maidah ayat (2):

Artinya: ... dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Sedangkan dalam surat Al-Hujarat ayat 10 menjelaskan bahwa harus saling memberikan kasih sayang dan saling berdamai:

Artinya: orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takut-lah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rah-mat.

Untuk menjalin hubungan yang harmonis antara manusia dengan manusia lain dalam kelompok atau masyarakat dapat dipelihara dengan (1) tolong menolong, bantu membantu (2) suka memaafkan kesalahan orang lain (3) menepati janji (4) lapang dada (5) menegakkan keadilan dan berlaku adil terhadap diri sendiri dan orang lain.⁷

Lembaga yang harmonis bila semua elemen yang ada di dalamnya bisa berhubungan dengan serasi dan seimbang, saling memuaskan satu sama lain serta memperoleh pemuasan atas kebutuhannya. Lembaga yang harmonis ditandai dengan adanya relasi yang sehat antar setiap elemen dan juga mendapat hasil yang baik dengan menciptakan saling pengertian, saling terbuka, saling menjaga, dan saling menghargai dan juga harus saling memenuhi kebutuhan tertentu.⁸

Berkaitan dengan pembahasan ini harmonisasi yang terjadi antara kepala kementerian agama dan kepala madrasah yang ada di Kota Bengkulu. Antara kementerian agama dan madrasah adalah saling ketergantungan dan berupaya dalam mencari keselarasan. Sekarang, kembali ke pokok persoalan, yaitu upaya untuk menjalin hubungan yang harmonis dan mencari keselarasan antara kementerian agama dan kepala madrasah dalam peningkatan mutu manajemen madrasah.

2. Peningkatan Mutu Manajemen Madrasah Menurut

Edward Sallis, mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut dengan istilah, mutu sesuai persepsi (Quality in perception).⁹ Mutu merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal berlebihan. Peningkatan mutu menjadi semakin penting bagi institusi yang digunakan

³Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remeja Rosdakarya, 2005),h. 6.

⁴Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Pustaka Pelajar. 2011. h. 256

⁵Larry. A Samovar. Komunikasi lintas Budaya. Jakarta. Salemba Humanika. 2010.h.350

⁶Larry. A Samovar. Komunikasi lintas Budaya.h.350

⁷Mohammad Daud Ali. Pendidikan Agama Islam. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2011. h.370

⁸Haidar Putra Daulay. Sejarah pertumbuhan Pembaruan Pendidikan Islam. di Indonesia. Jakarta. Kencana. 2009. h.90

⁹Edward Sallis, Total Quality Management. Yogyakarta.Ircisod.2012. h. 56

untuk memperoleh kontrol yang lebih baik melalui usahanya sendiri. Gerakan mutu terpadu dalam pendidikan masih tergolong baru. Ada banyak gagasan yang dihubungkan dengan mutu juga dikembangkan dengan baik oleh institusi-institusi pendidikan tinggi dan gagasan mutu tersebut terus menerus diteliti dan diimplementasikan di sekolah-sekolah.

Manajemen madrasah pada hakikatnya mempunyai pengertian sama dengan manajemen pendidikan. Namun, manajemen pendidikan lebih luas cakupannya dari manajemen madrasah. Manajemen madrasah merupakan bagian dari manajemen pendidikan, atau penerapan manajemen pendidikan dalam organisasi sekolah sebagai salah satu komponen dari sistem pendidikan yang berlaku. Manajemen madrasah atau sekolah terbatas pada satu madrasah atau sekolah saja, sedangkan manajemen pendidikan meliputi seluruh komponen sistem pendidikan, bahkan bisa menjangkau sistem yang lebih luas dan besar (suprasistem) secara regional, nasional bahkan inter-nasional.¹⁰

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan manajemen madrasah adalah manajemen yang dilaksanakan dalam pengembangan madrasah dengan arti manajemen itu merupakan seni dalam ilmu pengelolaan sumber daya madrasah untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif dan efisien atau sebagai proses perencanaan.

1. Komponen komponen manajemen sekolah/Madrasah

Menurut E. Mulyasa,¹¹ sedikitnya terdapat tujuh komponen madrasah yang harus dikelola dengan baik yaitu kurikulum dan pengajaran, tenaga pendidikan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan.

1) Manajemen kurikulum dan pengajaran Kurikulum adalah segala pengalaman pendidikan yang diberikan oleh sekolah kepada seluruh anak didiknya, baik dilakukan dalam sekolah maupun di luar sekolah. Pengalaman anak didik disekolah dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan pendidikan, antara lain: mengikuti pelajaran dikelas, praktik keterampilan, latihan olahraga dan kesenian, karya wisata dan praktik dalam laboratorium sekolah.¹²

Kurikulum dalam program pengajaran merupakan pijakan dalam proses pendidikan yang diselenggarakan pada sebuah lembaga pendidikan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian. Pengem-

banan kurikulum nasional telah dilakukan oleh Kementerian pendidikan nasional pada tingkat pusat. Akan tetapi sekolah juga bertugas dan berwenang mengembangkan kurikulum muatan lokal sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masyarakat setempat, dengan memperhatikan keadaan dan tuntutan lingkungan dan sosial budaya yang mendukung pembangunan lokal sehingga peserta didik tidak terlepas dari akar sosial budaya lingkungan.¹³

2) Manajemen Tenaga Kependidikan (Personalia) Dalam konteks manajemen sumber daya manusia lebih dititik beratkan pada perencanaan rekrutmen dan penempatan personel, serta optimalisasi tugas dalam waktu tertentu.¹⁴

Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya manusia, Kepala madrasah, guru dan karyawan dengan cara mengikut sertakan pada kegiatan kegiatan yang menunjang pada kinerja seluruh unsur sekolah. Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup beberapa hal yaitu : 1) perencanaan pegawai, 2) pengadaan pegawai, 3) pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian pegawai, 6) kompensasi, 7) penilaian pegawai.¹⁵

3) Manajemen kesiswaan

Manajemen siswa menunjuk kepada proses pekerjaan atau kegiatan kegiatan pencatatan murid semenjak dari proses penerimaan sampai saat murid itu meninggalkan sekolah karena sudah tamat mengikuti pendidikan pada sekolah tersebut.¹⁶

Salah satu tugas sekolah diawal tahun pelajaran baru adalah menata siswa. Manajemen kemuridan adalah penataan pengaturan kegiatan yang berhubungan dengan peserta didik (murid), awal pendaftaran sampai mereka lulus, tetapi bukan sekedar pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan murid melalui proses pendidikan disekolah.¹⁷ 4) Manajemen keuangan (pembiayaan)

Setiap unit kerja berhubungan dengan masalah keuangan, demikian juga sekolah atau madrasah. Soal-soal yang menyangkut keuangan sekolah pada garis besarnya beksar pada : uang Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP), uang kesejahteraan personel dan keuangan yang berhubungan langsung dengan penyelenggaraan sekolah seperti sarana dan prasarana pendidikan.¹⁸

¹⁰Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah... h. 39
¹¹E. Mulyasa, Manajemen..., h.39
¹²Suryo subroto, Manajemen pendidikan..., h.32

¹³Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah... h. 40
¹⁴Departemen Agama RI, Pedoman Akreditasi Madrasah, Cet. II, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2005), h.13
¹⁵Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah... h.42
¹⁶Suryosubroto, Manajemen Pendidikan... h.74
¹⁷Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah... h. 46
¹⁸Suryosubroto, Manajemen Pendidikan... h.131



Manajemen keuangan adalah suatu keharusan karena sebagian besar program kegiatan madrasah akan disesuaikan dengan anggaran keuangan. Dalam hal ini yang menjadi penekanannya adalah perencanaan anggaran, efisiensi penggunaan dan administrasi pelaporan.¹⁹

5) Manajemen sarana dan prasarana pendidikan
Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen penting yang harus terpenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Setiap satuan pendidikan tidak dapat melepaskan faktor sarana dan prasarana yang dapat dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, proses belajar mengajar.

Ditinjau dari fungsi atau peranannya terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar, maka sarana dan prasarana pendidikan dibedakan menjadi tiga macam yaitu alat pelajaran, alat peraga dan media pengajaran.²⁰

6) Manajemen hubungan kemasyarakatan Hubungan antara sekolah dengan orang tua atau wali murid serta masyarakat pada hakikatnya merupakan suatu sarana sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi murid disekolah. Sekolah dan orang tua atau wali murid memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan sekolah atau pendidikan secara efektif dan efisien. Gaffar dan Mulyasa menyatakan bahwa hubungan sekolah dengan orang tua/wali murid bertujuan antara lain : 1) memajukan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan murid. 2) memperkokoh tujuan serta meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan masyarakat; dan 3) menggairahkan masyarakat untuk menjalin hubungan dengan sekolah.

7) Manajemen layanan khusus pendidikan Manajemen layanan khusus meliputi manajemen perpustakaan, kesehatan dan keamanan sekolah. Komponen-komponen tersebut merupakan bagian terpenting dari manajemen berbasis sekolah yang efektif dan efisien. Perpustakaan yang lengkap dan dikelola dengan baik memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan dan mendalami pengetahuan yang diperolehnya dari kelas melalui belajar mandiri.

PEMBAHASAN

1. Harmonisasi Kepala Kantor Kemenag Kota Bengkulu dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Bengkulu

Hubungan antara pihak kementerian agama kota dengan pihak madrasah ibtidaiyah negeri 2 Kota Bengkulu harmonis, saling berkoordinasi dan menjalin silaturahmi dalam pelaksanaan pendidikan

khususnya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Bengkulu, hubungan antara kepala sekolah dengan pihak kasi madrasah sudah harmonis, hal ini ditunjukkan adanya koordinasi yang baik antara keduanya.

Program kerja merupakan suatu rencana yang akan digunakan dalam pelaksanaan suatu kegiatan, yang akan dilaksanakan dalam kegiatan madrasah. Hal ini sangat penting untuk dijalankan sesuai dengan butir-butir yang ada di daftar tersebut, dengan maksud kegiatan dapat dijalankan dengan matang, dan dapat dievaluasi selesai pelaksanaannya, sehingga mempermudah ukurannya, perlu diteruskan, atau ditambah bahkan diganti jika tidak sesuai dengan hasilnya dengan solusi sesuai fakta permasalahan dilapangan. Bekerja tanpa program kerja tidak bisa membuat kerja tidak teratur, tidak bisa dikontrol. Sehingga program kerja sangatlah penting untuk dibuat dan dijalankan secara konsisten. Dengan program kerja yang ada, akan membuat sesuatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan jelas dalam melaksanakan kegiatan, berhubungan dengan peningkatan mutu manajemen madrasah.

Agar adanya hubungan yang harmonis dalam peningkatan mutu madrasah perlunya kerja sama yang baik antara MIN 2 dengan Kasi Madrasah Kemenag Kota Bengkulu, saling mendukung, dalam hal ini paling tidak upaya yang dilakukan oleh Kasi Madrasah dalam mendukung kemajuan pendidikan agama Islam, baik bantuan berupa dana, maupun pembinaan bagi guru untuk meningkatkan mutu dalam mengajar.

Dengan cara yang dilakukan seperti tersebut akan menambah motivasi bagi pihak MIN 2 untuk dapat meningkatkan mutu. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi dari pihak Kasi Madrasah terhadap madrasah. Motivasi sangat perlu diberikan oleh Kasi Madrasah terhadap MIN 2 dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar bahkan motivasi tersebut bisa berbentuk fisik maupun psikis. Dengan demikian kegiatan yang dilaksanakan penuh dengan dorongan dan berjalan tidak sendirian karena adanya bantuan dari Kasi Madrasah terhadap pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar. Ini merupakan bentuk hubungan yang harmonis dan upaya yang dilakukan Kasi Madrasah terhadap MIN 2 untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Peningkatan Mutu Manajemen Kurikulum

Kepala MIN 2 Kota Bengkulu sudah menyusun perencanaan madrasah dengan baik dalam bidang kurikulum, hal ini dikarenakan perencanaan yang dibuat diupayakan fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi madrasah serta penjabaran perencanaan yang ditetapkan dirumuskan secara jelas berdasarkan atas visi dan misi madrasah.

¹⁹Departemen, Pedoman Akreditasi..., h.13

²⁰Suryosubroto, Manajemen Pendidikan..., h.131

Selain itu juga, dari hasil wawancara penulis dengan Kepala MIN 2 Kota Bengkulu dan Wakamad Kurikulum MIN 2 Kota Bengkulu dapat ditarik kesimpulan bahwa kurikulum yang digunakan berdasarkan atas perpaduan kurikulum nasional dan kurikulum muatan lokal madrasah. Pada tahapan perencanaan sangat menekankan perlunya keterlibatan guru, di MIN 2 Kota Bengkulu tahapan perencanaan kurikulum sudah mengikutsertakan guru sebagai pemegang peran penting pelaksana kurikulum.

Untuk pengorganisasian berdasarkan atas penyajian data di atas pola pengorganisasian yang dilakukan oleh Kepala MIN 2 Kota Bengkulu yaitu melalui pembagian tugas yang jelas, kesatuan perintah dengan sistem komando utama yaitu kepala madrasah, adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab dengan struktur organisasi yang sederhana, serta pemberian motivasi dari kepala madrasah kepada guru sebagai ujung tombak pelaksana kurikulum secara terprogram dalam rapat pembinaan, penempatan orang yang tepat sesuai dengan kemampuan.

Dalam proses pelaksanaan, kepala MIN 2 Kota Bengkulu melaksanakan kurikulum berdasarkan atas struktur program, melakukan penyusunan jadwal pelajaran, kalender akademik, melakukan pembagian jam mengajar dan pemberian bimbingan teknis dalam pembuatan rencana pembelajaran di kelas.

Sementara itu untuk proses pengawasan yaitu Kepala MIN 2 Kota Bengkulu melakukan pengawasan sejak proses perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Selain itu untuk mengukur keberhasilan kurikulum, Kepala MIN 2 Kota Bengkulu melakukan evaluasi formatif dan sumatif.

Berdasarkan analisis terhadap seluruh proses manajerial Kepala MIN 2 Kota Bengkulu, penulis menarik kesimpulan bahwa kepala MIN 2 Kota Bengkulu sudah melakukan proses manajerial dengan baik dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Hal ini menunjukkan sudah adanya kerjasama antara guru dan kepala sekolah dan pengawas. Dengan keadaan yang sinergis diantara kemenag dan pihak madrasah yang di dasarkan pada kerja sama, lapang dada dan merasa adil sehingga mampu mengelola kegiatan dengan baik, sehingga dalam bidang peningkatan mutu manajemen bidang kurikulum madrasah dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Peningkatan Mutu SDM

Dalam proses perencanaan pegawai, Kepala MIN 2 Kota Bengkulu terlebih dahulu melakukan analisis terhadap kebutuhan pegawai yang didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan dan analisis beban kerja, senada dengan yang dikatakan PP No 97 Tahun 2000 mengenai formasi. Dimana formasi meru-

pankan jumlah dan susunan pegawai untuk jangka waktu tertentu berdasarkan atas jenis, sifat dan beban kerja. Hal ini berdasarkan atas wawancara langsung penulis kepada kepala madrasah, waka penjamin mutu dan guru. Perencanaan pegawai pada suatu lembaga merupakan penggambaran masa depan dari lembaga tersebut, adapun yang menjadi tugas pokok kepala madrasah yaitu selaku manajer menurut PER-MENDIKNAS No 13 Tahun 2007 yaitu mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian madrasah.

Dalam proses perekrutan tenaga kependidikan honorer dan tenaga pendidik honorer di MIN 2 Kota Bengkulu masih mengedepankan hubungan kekeluargaan. Sementara itu, untuk perekrutan penerimaan pegawai negeri sipil, kepala madrasah menginformasikan kepada Kantor Departemen Agama Kota bahwa madrasah kekurangan pegawai, tindak lanjut dari pelaporan tersebut yaitu dilakukan mutasi atau perekrutan PNS sesuai undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala madrasah tentang fasilitas pelatihan bagi guru, dikemukakan bahwa MIN 2 Kota Bengkulu sering memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, baik pelatihan-pelatihan lokal dan regional. Selain itu dalam melakukan tugasnya kepala madrasah menerapkan sosok sebagai mitra kerja bukan seorang pimpinan, hal ini bertujuan agar menciptakan suasana yang kondusif di madrasah.

Untuk pengawasan terhadap personil madrasah, sebenarnya kepala madrasah sudah melaksanakan fungsinya sebagai evaluator namun banyak guru yang tidak menyadari adanya pengawasan dari kepala madrasah dikarenakan sanksi yang diberikan kurang tegas dan tidak jelas.

Kemampuan manajerial Kepala MIN 2 Kota Bengkulu dalam mengelola manajemen personil dikatakan cukup baik, namun terdapat beberapa hal yang masih kurang yaitu pada tahapan perencanaan dan evaluasi. Pada tahapan perencanaan kepala madrasah belum melibatkan seluruh tatanan madrasah yaitu guru dalam perencanaannya, begitu juga pada tahapan pengawasan kepala madrasah kurang tegas dalam pemberian sanksi terhadap personil madrasah yang melakukan kesalahan. Walaupun demikian tidak mengurangi rasa harmonis yang sudah terjalin dan sudah adanya kerjasama yang baik antara kepala madrasah dan kepala sekolah, guru dan kepala sekolah sehingga dapat mengelola kegiatan dengan baik dan peningkatan mutu manajemen madrasah di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilaksanakan dengan rasa adil dan tentram.



KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian di atas, berikut ini dapat disajikan pokok-pokok kesimpulan:

1. Harmonisasi Kementerian Agama Kota Bengkulu dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Bengkulu dengan adanya hubungan silaturahmi pada saat ini adalah harmonis, setiap ada kegiatan saling koordinasi dulu sebelum dilaksanakan dan menjalin silaturahmi dalam pelaksanaan pendidikan khususnya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Bengkulu.
2. Peningkatan mutu manajemen kurikulum dengan adanya tahapan akademik pengorganisasian kurikulum dikembangkan dalam bentuk organisasi yaitu kurikulum mata ajar, kurikulum bidang studi dan kurikulum muatan lokal. Tahapan pelaksanaan kurikulum tingkat madrasah dan kelas. Pada pelaksanaan kurikulum tingkat madrasah dilakukan secara maksimal oleh Kepala Madrasah yang bekerja sama dengan stakeholder terkait membentuk struktur kurikulum dan pengaturan beban mengajar. Pengawasan dengan cara terprogram yaitu dimulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian sampai dengan tahapan pelaksanaan kurikulum. Pengawasan yang dilakukan yaitu melalui evaluasi formatif dan sumatif.
3. Peningkatan mutu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan melakukan analisis kebutuhan pada jabatan untuk memperkirakan persediaan pegawai. Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dapat dilakukan, membangun hubungan kerja yang baik antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala madrasah. Pelaksanaan yaitu perekrutan, pembinaan dan pengembangan personalia, promosi dan mutasi. Semua tahapan tersebut dilakukan kepala madrasah bekerjasama dengan stakeholder madrasah. Pengawasan dilakukan dengan baik, namun terdapat sebagian guru yang tidak mengetahui standar pengawasan yang dilakukan dan belum adanya sanksi yang tegas terhadap guru yang melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Malik Fadjr, "Reorientasi Pendidikan Islam" dalam Mastuki dan Abd. Adhim, Sinergi Madrasah dan Pondok Pesantren, (Departemen Agama RI: Direktorat Madrasah dan PAI pada sekolah umum, 2004).
- Departemen Agama RI, Pedoman Akreditasi Madrasah, Cet. II, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2005).

- E. Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).
- Mahmud Arif, Sketsa Sejarah, Geliat, dan Dinamika Peran Madrasah dalam Merespon Tantangan Pendidikan Islam (Dilema Madrasah dalam Kanvas Pendidikan dan Peran Kontributif Madrasah Berbasis Pesantren). Yogyakarta, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga kerjasama Penerbit Idea Press, 2010).
- Hasan Langgung, Asas-Asas Pendidikan Islam, (Jakarta: Al-Husna Zikra, 2000).
- Mujamil Qomar. Manajemen Pendidikan Islam (Jakarta: Erlangga, 2008).
- Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Professional (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007).
- Mohamad Nasroh. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Pembelajaran (Fakultas Tarbiyah, STAIN, 2014).
- Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remeja Rosdakarya, 2005).
- Maleong, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995.
- Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).
- Ikhshan Jamaad Akbar. Pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MtsN 1 Kota Bengkulu. IAIN Bengkulu. Tahun 2015.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Pustaka Pelajar. 2011.
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research Jilid II, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991).
- Suharsimi Arikunto, Op.Cit., (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Saroni, Muhamad. Manajemen Madrasah (Yogyakarta: Ar Russ, 2006).
- Sunanto. Manajemen penjurangan pendidikan diniyah formal pada pesantren di Kota Bengkulu. IAIN Bengkulu tahun 2015.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (dalam pdf), (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301), diundangkan di Jakarta pada tanggal 8 Juli 2003.
- Pip Sumardi. Upaya-upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Mengajar Guru rum-pun PAI di MTs Negeri Kertapati Kecamatan Pagar Jati Kabupaten Bengkulu Tengah. IAIN Bengkulu. Tahun 2015

