

## KINERJA KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI TANJUNG LAUT KECAMATAN TANJUNG LUBUK KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR DALAM MENGEFEKTIFKAN PROSES PEMBELAJARAN

**Oleh : Iberahim**

(Penulis adalah mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang)

### **Abstrak**

*Kinerja kepala madrasah sudah berjalan dengan baik, hal itu bisa dilihat dari hasil wawancara bahwa kepala madrasah sudah menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaimana idealnya kepala madrasah menjalankan tugasnya semestinya, seperti kepala madrasah mempunyai program kerja baik itu jangka pendek, menengah, dan panjang, selalu melaksanakan evaluasi terhadap proses pembelajaran, tetapi ada beberapa kendala yang dihadapi oleh lembaga pendidikan dalam mengefektifkan proses pembelajaran, diantaranya kurangnya sarana dan prasarana yang ada, kurangnya guru yang sesuai dengan kualifikasi akademiknya, sehingga berpengaruh pada proses pembelajaran.*

**Kata Kunci : Kinerja Kepala Madrasah dan Proses Pembelajaran Efektif**

### **Abstract**

*Performance headmaster has been going well, it can be seen from the interviews that the headmaster had duties and obligations as ideally headmaster duties properly, such as the headmaster had a good work program was short, medium, and long, always carry out the evaluation to the learning process, but there are some obstacles faced by educational institutions in effecting the learning process, including the lack of existing infrastructure, lack of teachers according to their academic*

*qualifications, so the effect on the learning process.*

*Keywords: Performance Principals and Effective Learning Process*

### **Pendahuluan**

Pendidikan sampai saat ini masih dipandang sebagai sarana pertama dan utama untuk meningkatkan kualitas SDM yang tangguh. Melalui pendidikan diharapkan semua potensi peserta didik bisa berkembang secara maksimal sesuai dengan tujuan pembangunan dan falsafah hidup bangsa. Hal ini tidak lain karena pendidikan merupakan penggerak utama *primer mover* bagi pembangunan, (Zamroni 2001, hal. 94) dan diharapkan mampu membentuk watak bangsa "*nation character building*" yang kuat dan cerdas. Masyarakat yang kuat dan cerdas akan memberi nuansa yang kuat dan cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk sebuah kemandirian. (Mulyasa 2002, hal. 3) Dari proses pendidikan pula diharapkan terjadinya sebuah proses pembudayaan "*inculturation*" agar manusia mampu hidup dalam suatu budaya tertentu. amroni 2001, hal. 3) Dengan demikian pendidikan Islam hams mampu menempatkan dirinya sebagai suplemen dan komplement bagi pendidikan nasional. (Mastuhu 1999, hal. 34)

Kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat strategis, tidak mengherankan jika kepala madrasah selalu berupaya memimpin sekolah

sebaik mungkin demi mencapai mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya. Upaya meningkatkan mutu pendidikan ini ditampilkan dalam bentuk kinerja yang baik dan positif diberbagai kegiatan di madrasah yang dipimpinnya.

Oleh karena itu kepala madrasah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinir segala kegiatan. Sehubungan dengan itu, bahwa kepala madrasah hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat. Tetapi suatu kenyataan yang ada, bahwa kualitas kepala madrasah pada saat ini masih banyak yang belum sesuai dengan harapan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sumber daya manusia yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana.

Dengan demikian salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan cara meningkatkan kinerjanya sebagai kepala madrasah. Dengan peningkatan kinerja kepala madrasah ini diperlukan kemampuan yang mengefektifkan proses pembelajaran. Oleh sebab itu secara umum, belum bisa diciptakan sosok kepala madrasah yang berwatak dan profesional pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala madrasah.

### **Batasan dan Rumusan Masalah**

#### *Batasan Masalah*

Mengingat banyaknya masalah yang berkaitan dengan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut. Maka perlu dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Agar terjadi kesamaan persepsi antara peneliti dan pembaca tentang kinerja kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri

Tanjung Laut.

Adapun batasan masalah yang diteliti dalam tesis ini yakni hanya sebatas penelitian tentang kinerja kepala madrasah yang mencakup tugas dan peranannya dalam mengefektifkan proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut.

#### *Rumusan Masalah*

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja kepala madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk ?
2. Bagaimana efektifitas proses pembelajaran Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk ?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut ?

### **Tujuan dan Kegunaan/Manfaat Penelitian**

#### *Tujuan Penelitian*

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk Kab. OKI.
2. Untuk mengetahui bagaimana efektifitas proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk Kab. OKI.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut.

#### *Kegunaan/Manfaat Penelitian*

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat memberikan beberapa kegunaan/manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Dapat diketahui kinerja kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran. Kedepan akan diketahui teori baru atau bisa membatu teori yang terdahulu, peran kepala madrasah apakah dapat mengefektifkan proses pembelajaran.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan khasanah keilmuan khususnya dalam bidang kinerja kepemimpinan kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Merupakan sumbangan informasi yang berguna sebagai umpan balik bagi lembaga pendidikan, guru, kepala sekolah berkaitan dengan kinerja kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Manfaat yang diperoleh bagi Program Pascasarjana Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam adalah untuk menambah dan memberikan wawasan baru tentang kinerja kepemimpinan kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran.

### **Kerangka Teori**

Madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan yang diharapkan mempunyai manajemen yang baik agar tujuan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan harapan. Secara umum

kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi di madrasah tersebut, sehingga ia memiliki peran dalam memimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah ia didudukkan pada posisi yang paling atas.

Organisasi madrasah yang baik menghendaki agar tugas-tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan penyelenggaraan madrasah untuk mencapai tujuan yang dibagi secara merata dengan baik sesuai dengan kemampuan, fungsi dan wewenang yang telah ditentukan. Oteng Sutisno mengatakan kepala sekolah/madrasah adalah mengatur fungsi-fungsi sentral pengendalian sekolah/madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab mengembangkan mutu pendidikan dalam kegiatannya ia menjalankan fungsi sebagai administrator, yaitu menganalisis dan mengembangkan berbagai fasilitas sehingga situasi pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. Demikian ia berfungsi sebagai supervisor yang harus membina stafnya secara kontinyu agar terus berkembang ke arah yang lebih baik.

Dengan organisasi yang baik dapat dihindari tindakan kepala madrasah yang menunjukkan kekuasaan yang berlebihan (otoriter), suasana kerja yang lebih berjiwa demokratis, karena timbulnya partisipasi aktif dari semua pihak yang bertanggung jawab. Sebagai pemimpin pendidikan kepala madrasah harus mampu membantu stafnya dalam memahami tujuan bersama yang ingin dicapai. Ia harus memberikan kesempatan kepada stafnya untuk bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.

Mengadakan koreksi dan perbaikan situasi pembelajaran dalam kelas, perbaikan proses

pembelajaran sampai kepada diperoleh yang lebih baik, tidak merupakan tugas langsung kepala madrasah. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab langsung dari guru. Upaya kepala madrasah dalam memperbaiki dan meningkatkan semua itu dilakukan melalui guru. Membantu guru, usaha meningkatkan kemampuan profesional guru inilah yang disebut supervisi, dengan dibantu dan ditingkatkan kemampuannya itu, maka guru yang bersangkutan akan mampu memperbaiki dan meningkatkan situasi dan proses pembelajaran dan juga hasil belajar siswa. Oleh sebab itu, salah satu yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah guru. Hal ini cukup beralasan mengapa guru mempunyai dominan terhadap kualitas pengajaran. Oleh karena itu yang harus dilakukan oleh kepala madrasah adalah membina kerjasama kepada seluruh *stakeholders* yang dipimpinnya sehingga terjadi hubungan yang harmonis.

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab di madrasah. Ia harus berusaha agar segala sesuatu bisa berjalan dengan baik di madrasah dan tujuan dari pendidikan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan, semua itu tidak dapat dilaksanakan sendiri saja, semua *stakeholders* harus bekerjasama dan menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksi masing-masing.

Lewis berpendapat, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengadaptasikan diri pada situasi yang bervariasi. Kepemimpinan yang partisipatif dan terpusat pada kelompok secara positif biasanya adalah gaya yang diinginkan oleh anggotanya. Di samping melakukan program perbaikan mutu pembelajaran perubahan visi, misi, tujuan dan

sasaran madrasah, dan peningkatan mutu kepemimpinan, maka didalamnya juga ada perbaikan struktur untuk menjamin efektifitas perilaku organisasi melalui pembagian tugas dan tanggung jawab personal. (Syafarudin 2002, hhal. 53)

Pidarta mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan manusiawi, yakni keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, serta keterampilan teknik yakni keterampilan menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk melaksanakan tugas tertentu. (Mulyasa 2002, hal. 126)

## **Metodologi Penelitian**

### *Objek Penelitian*

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk. Penelitian ini dilakukan pada Tahun Ajaran 2012/2013.

### *Jenis Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif naturalistik, (Suharsimi Arikunto 1996, hal. 12) yang menunjukkan bahwa penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, serta menekankan pada deskripsi secara alami. Penelitian ini tidak ada unsur perekayasaan data karena peneliti dituntut untuk terlibat aktif dan secara langsung di lapangan dan tidak boleh diwakilkan sebagaimana penelitian kuantitatif yang dapat mewakili

orang lain untuk menyebarkan atau melakukan wawancara terstruktur.

#### *Sumber Data*

Penelitian ini dilakukan di lokasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk yang menjadi lokasi penelitian tentang Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengefektifkan Proses Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Laut Kec. Tanjung Lubuk Kab. OKI, untuk memperoleh sumber data baik yang berupa data observatif, data dokumentatif, data hasil wawancara. Semua tenaga edukatif berjumlah 31 orang, karyawan berjumlah 8 orang, maupun siswa baik yang aktif maupun alumni serta Kementerian Agama yang menjadi naungan bagi madrasah, akan menjadi sumber informasi juga data-data lain yang ditemukan akan dijadikan data pendukung dalam penelitian ini. Semua itu dibagi dalam dua sumber data yakni:

##### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung melalui responden yang bersangkutan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi yang berkaitan dengan kinerja kepala madrasah dalam mengefektifkan proses pembelajaran.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

#### *Teknik Pengumpulan Data*

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan di atas data-data yang diambil adalah data yang langsung, misalnya data hasil wawancara, observasi, dokumentasi maupun triangulasi.

Sedangkan data tidak langsung diperoleh dari sumber lain seperti dari alumni ataupun masyarakat atau data yang diambil dahulu, dikumpulkan dan dilaporkan orang di luar peneliti sendiri meskipun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli. (Winarno Surahmad 1975, hal. 71) Dalam teknik pengumpulan data penelitian, secara umum ada empat macam teknik pengumpulan data yakni sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Dalam hal ini peneliti melakukan serangkaian wawancara, yaitu pengumpulan data dengan model tanya jawab atau dialog yang dikerjakan dengan sistematis guna mendapatkan data dari para informan. Wawancara ini dilakukan kepada Kepala madrasah, Wakil kepala madrasah, BP, dan Ketua Panitia Penerimaan Murid Baru, alumni, tokoh agama setempat dan juga masyarakat. Teknik pengumpulan data model wawancara ini merupakan suatu cara yang diharapkan mampu menggali dan mendapatkan informasi mengenai berbagai hal yang tidak mungkin diperoleh melalui observasi langsung, sehingga mendukung data yang diperlukan untuk menjawab suatu permasalahan yang diteliti.

##### b. Observasi

Observasi dilakukan secara menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti dengan melakukan penelusuran terhadap obyek penelitian. (Sutrisno Nadi 1993, hal. 136) Dalam konteks ini, peneliti juga melakukan pengamatan terlibat, yakni cara yang terbaik untuk mendapatkan data yang sulit ditangkap dengan kata-kata, berupa sikap dan perilaku yang berguna untuk menunjang validitas data dokumenter yang diperoleh dari wilayah setempat.

Dalam memperoleh data mengenai proses pembelajaran melalui

observasi ini, peneliti melakukan observasi terhadap peran kepala madrasah dalam proses pembelajaran, selanjutnya peran kepala madrasah tentu dilihat dari proses pembelajaran yang dilaksanakan di kelas oleh guru. Segala sesuatu yang dilakukan oleh guru di kelas akan terlihat apakah peran kepala madrasah dalam hal ini merupakan orang yang memiliki kewenangan tertinggi di madrasah tersebut bisa dijalankan oleh guru di kelas dengan baik, dalam rangka mencapai tujuan dari proses pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Dokumentasi

Data penelitian lapangan, selain dihasilkan melalui observasi dan wawancara, juga diperoleh melalui studi dokumentasi. Data penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan pustaka, baik dalam bentuk monograf maupun dalam bentuk serial seperti buku, majalah dan sejenisnya.

d. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. (Sugiyono 2010, hal. 330) Apabila peneliti melakukan pengumpulan data melalui triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

*Teknik Analisis Data*

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan model Miles and Huberman yakni:

a. Reduksi Data (*Data*

*Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. (Sugiyono 2010, hal. 338) Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. *Penyajian Data* (*Data Display*)

Dalam penyajian data menurut Miles and Huberman yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. (Sugiyono 2010, hal. 341) Dengan penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang akan terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Langkah ke tiga yakni penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. (Sugiyono 2010, hal. 345) Tetapi kalau kesimpulan yang dikemukakan di awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

**Kinerja Kepala Madrasah/Sekolah**

Kinerja

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya

direalisasikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja. Haryono mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1995) kinerja adalah 1) sesuatu yang ingin dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kecakapan kerja. Dalam Encyclopadia Britanica (1974) diungkapkan *Performance, act of doing that which is required by a contract*. Perbuatan yang dituntut melalui suatu perjanjian. Weliam Bentun dalam Encyclopadia Britanica (1974) *the effect of succesful performance is to discharge the bound to do the act from any future contractual liability*. Suatu pertanggungjawaban dari seseorang terhadap suatu tugas yang dikerjakan, dengan kata lain kinerja sama dengan kesanggupan. Kesanggupan adalah kemampuan untuk berbuat dengan teknik-teknik sesuatu sehingga dapat memberikan indikasi sejauh mana kemungkinan pekerjaan dapat dilakukan.

Kinerja kepala madrasah bisa dilihat dari hasil evaluasi. Evaluasi merupakan terjemahan bahasa Inggris *evaluation* yang identik dengan penilaian. Istilah lain yang mempunyai makna hampir sama dengan evaluasi adalah *assessment* dan *measurement* (pengukuran). (Mulyasa 2003, hal. 71) Membahas evaluasi tidak akan terlepas dari pengukuran dan penilaian. Evaluasi diartikan sebagai proses menetapkan pertimbangan nilai berdasarkan pada peristiwa tentang suatu program atau produk.

### **Kepala Madrasah**

Kepala madrasah/sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Menurut Wahjosumidjo (2002, hal. 83) kepala madrasah/sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah/sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah/sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah/sekolah) di madrasah/sekolah. (Rahman 2006, hal. 106). Kepala madrasah/sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Sebagai kepala madrasah yang memiliki label Islam, sudah sepantasnya dan seharusnya menjalankan apa yang terkandung dalam ayat tersebut di atas, oleh karena itu sebagai kepala madrasah yang memiliki kewenangan tertinggi di lembaga tersebut haruslah bisa memberikan contoh dan tauladan bagi bawahannya sehingga baik itu proses pembelajaran maupun proses administrasinya bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan syari'at Islam.

Kepala sekolah diangkat melalui prosedur serta persyaratan tertentu yang bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan yang mengimplikasikan meningkatkannya prestasi belajar peserta didik. Kepala sekolah yang profesional akan berfikir untuk membuat perubahan tidak lagi berfikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut.

Peran kepala madrasah dari sisi

informasional yang berkaitan dengan proses pembelajaran meliputi kepala madrasah sebagai monitor artinya kepala madrasah harus selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan muncul informasi-informasi baru yang berpengaruh terhadap madrasah yang dipimpinnya, kepala madrasah sebagai disseminator artinya kepala madrasah bertanggungjawab penuh untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru (pendidik), tenaga kependidikan serta orang tua siswa, kepala madrasah sebagai spokesman artinya kepala madrasah memiliki tugas menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar sekolah yang dianggap perlu.

Menjadi kepala madrasah yang profesional dalam bidangnya seharusnya memahami secara komprehensif bagaimana kinerja dan kemampuan manajerialnya dalam memimpin sebuah madrasah, sehingga kepala madrasah itu bernuansa madrasah yang berbudaya, dan juga tidak hanya kompeten dalam bidang imtaq tetapi juga dalam bidang iptek. Dengan demikian menurut Made Pidarta (1994, hal. 145) lembaga pendidikan harus memahami sosiologi dan pendidikan, kebudayaan dan pendidikan, masyarakat dan sekolah, masyarakat Indonesia dan pendidikan dan dampak konsep pendidikan.

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh pendidikan, dengan demikian bidang pendidikan merupakan bidang yang menjadi tulang punggung pelaksanaan pembangunan nasional. Tujuan pendidikan khususnya di Indonesia yakni membentuk manusia seutuhnya yang Pancasilais. (UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003) Tujuan khusus ini hanya bias ditangani oleh ilmu pendidikan bercorak Indonesia sesuai dengan kondisi Indonesia dan dengan

penyelenggaraan pendidikan yang memakai konsep sistem.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas kepala madrasah/kepala sekolah harus memiliki visi, misi, strategi yang baik, memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada, memiliki toleransi terhadap perbedaan. (Daryanto 2011, hal. 7) Kepala madrasah yang memiliki wawasan jauh ke depan (visi) dan mengetahui tindakan yang harus dilakukan (misi) serta mengerti betul tentang cara yang akan ditempu (strategi), selain dari pada itu kepala madrasah harus memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal mengambil keputusan dengan terampil dalam arti cepat, tepat, cekat dan akurat, dan juga harus memiliki sifat toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang.

Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepala madrasah sebagai pemimpin yakni unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktivitas penggerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.

Agar suatu madrasah bisa berkembang sesuai dengan harapan, maka suatu madrasah harus memiliki sumber daya manusia dan sumber daya selebihnya yang baik (Daryanto 2011, hal. 7) Sumber daya manusia terdiri dari sumber daya manusia jenis manajer/pemimpin dan sumber daya manusia jenis pelaksana. Sedangkan sumber daya selebihnya seperti pelatatan, perlengkapan, bahan, bangunan dan lain sebagainya. Suatu lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik, jika didukung oleh sumber daya manusia yang baik juga,



karena dengan sumber daya yang baik kekurangan yang ada bisa dicari jalan keluarnya dan apabila sumber daya pendukung ada, sedangkan sumber daya manusia tidak mendukung, maka sumber daya yang ada tersebut tidak bisa dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan harapan.

### **Proses Pembelajaran Efektif**

Belajar adalah “usaha mengubah tingkah laku juga sebagai kegiatan psikologis menuju perkembangan pribadi seutuhnya”. Sedangkan mengajar adalah “menyampaikan pengetahuan pada anak didik sebagai upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar mengajar bagi para siswa”. (Sardiman 1994, hal. 22-23) Sama halnya dengan belajar, mengajarpun pada hakikatnya adalah suatu proses, yaitu proses pengaturan, megorganisasikan lingkungan yang ada di sekitar siswa sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong siswa melakukan proses belajar. (Nana Sudjana 2000, hal. 39)

Menurut Moh. Uzer Usman (1990, hal. 1) proses belajar mengajar adalah “suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbale balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu”. Selanjutnya dalam Buku Pedoman Guru PAI terbitan Depag RI (1990, hal. 1) belajar mengajar sebagai proses dapat mengandung dua pengertian, yaitu rentetan tahapan atau fase dalam mempelajari sesuatu dan pula berarti sebagai rentetan kegiatan perencanaan oleh guru, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian pelaksanaan oleh guru dan siswa atas

dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbale balik antara guru dan siswa ini merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses pembelajaran. Pada kenyataannya yang kita lihat di lembaga pendidikan seringkali guru terlalu aktif di dalam proses pembelajaran, sementara siswa dibuat pasif, sehingga interaksi antara guru dan siswa tidak berjalan dengan efektif.

### **Kinerja Kepala Sekolah Dalam Mengefektifkan Proses Pembelajaran**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Supriadi yang dikutip oleh E. Mulyasa mengatakan bahwa, “erat hubungan antara mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya prilaku nakal peserta didik”. (Mulyasa 2003, hal. 139) Dalam hal ini kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. (Mulyasa 2003, hal. 139) Sejalan dengan semakin kompleknya tuntutan kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Dalam pengorganisasian pembelajaran seorang guru dituntut untuk dapat menyusun dan membuat sumber-sumber pembelajaran,

sehingga tercipta kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien (Syaiful 1996, hal. 37). Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas dalam kegiatan-kegiatan tersebut untuk mencapai tujuan pembelajaran untuk dapat berjalan dengan lancar. Menurut Daryanto (2001, hal. 29) kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi bawahannya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan pembelajaran akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.

Pengorganisasian merupakan kegiatan-kegiatan pembagian tugas. Adapun kegiatan-kegiatan dalam pengorganisasian pada manajemen pembelajaran adalah pembagian tugas mengajar dan tugas lain, penyusunan jadwal pelajaran, penyusunan jadwal kegiatan perbaikan, penyusunan jadwal kegiatan pengayaan, penyusunan jadwal kegiatan ekstrakurikuler, penyusunan jadwal kegiatan bimbingan dan penyuluhan. Dalam melakukan kegiatan-kegiatan ini kepala sekolah perlu melibatkan guru. (Mulyasa 2003, hal. 45)

Dalam pengorganisasian pembelajaran, kepala madrasah perlu melakukan pembagian tugas yang jelas bagi guru, membuat jadwal, dan menyusun jadwal kegiatan-kegiatan yang berhubungan dan penting dalam pembelajaran.

Dalam pengorganisasian ini kepala sekolah diharapkan mampu untuk mendorong, memotivasi guru untuk dapat menyusun dan menghubungkan sumber-sumber pembelajaran, sehingga tercipta kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Peran kepala madrasah dalam pelaksanaan pembelajaran menurut

Davies (1971) dalam bukunya Nawawi (2001, hal 71) menyatakan bahwa “pelaksanaan pembelajaran merupakan dimana seorang guru diharapkan dapat memotivasi, mendorong dan memberi semangat/inspirasi kepada siswa, sehingga siswa dapat mencapai tujuannya”. Kegiatan pelaksanaan pembelajaran di madrasah terutama ditujukan kepada guru sebab merekalah yang terlibat lagi dalam proses pendidikan dan pembelajaran. (Usman 2005, hal 32) Kepala madrasah dalam hal ini menekankan kegiatannya pada usaha mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

## Referensi

- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin. 1991. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2001. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Frank Jefkins. 2002. *Public Relations*, Jakarta: PT Rajawali Press.
- Gaung Persada Press. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Hamalik. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Laster, Lan. (1985). *The school of the future : some teachers view on education in the year 2000*. UK.
- Lazaruth. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Salatiga:
- Kanisius. Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Methodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Muhibbinsyah. 1995. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- ..... 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 1994. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Purwanto. 1990. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- ..... 1992. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Rahman. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Reigeluth, C.M. (1983). *Instruction design theories and models, an overview of their current status*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Sagala, Syaiful. 2002. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman. 1994. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sianto. 2006. *Hubungan antara Motivasi Kerja, Dinamika Organisasi Informal dan Sistem Birokrasi Dengan Kinerja Guru*. Jakarta: UNM.
- Sinungan. 1992. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subari. 1994. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subroto. 1997. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 2000. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Muhammad. 2007. *Organisasi profesi, kode etik dan Dewan Kehormatan Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syarifuddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.

- Trianto. 2008. *Branding Sekolah Yes, Komersial Sekolah No. Media*. Tt: tp.
- Uzer, Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zain, Aswan. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.