MANAJEMEN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DI MAN MODEL CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON

Sari Rahayu
STAIMA Cirebon
ayuzain@gmail.com

…….

Abstract

This study aims to examine and analyze how the empowerment of human resources in the district Ciwaringin MAN Model Cirebon, then how the implementation strategy and the latter is what are the factors that support and block it. The study is conducted by researchers is the research field (field research) with qualitative research model. This study gives an overview of basic cultivated, depth of the relevant facts and reality. The data collection techniques through interview, observation and documentation in the hope of complementarity between them. The results from this study is that MAN Model Ciwaringin not apply management empowerment of human resources, and have not found the right strategies to implement the empowerment of human resources management as well as a lot of factors that hinders

Keywords*: Management, Empowerment, Human Resources*

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis bagaimana pemberdayaan pendidik di MAN Model Ciwaringin kabupaten cirebon, kemudian bagaimana strategi penerapannya dan yang terakhir adalah faktor-faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambatnya. Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (field research) dengan model penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif.dimana kajian ini diusahakan memberikan gambaran yang mendasar, mendalam mengenai fakta dan realita yang relevan. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan harapan dapat saling melengkapi antara ketiganya. Adapun hasil dari penelitian ini adalah bahwa MAN Model Ciwaringin belum menerapkan manjemen pemberdayaan pendidik, dan belum menemukan strategi yang tepat untuk menerapkan manajemen pemberdayaan pendidik serta banyak faktor yang menghambatnya.

Kata Kunci: Manajemen, Pemberdayaan, Pendidik

A. PENDAHULUAN.

Pendidikan memiliki peran yang sangat urgen dalam menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa, selain itu pendidikan juga menjadi tolak ukur kemajuan suatu bangsa serta menjadi cermin kemajuan dalam masyarakat.[1]Dengan demikian pendidikan menempati posisi kunci bagi kemajuan suatu bangsa. Semakin baik kualitas pendidikan, maka semakin baik kualitas bangsa itu sendiri, ini pula yang diinginkan bagi pendidikan di Indonesia sebagai negara berkembang. Untuk itu pendidikan harus dirancang sedemikian rupa sehingga memungkinkan para peserta didik mengembangkan potensi yang dimiliki secara alami dan kreatif dalam suasana yang penuh kebangsaan, kebersamaan, dan tanggung jawab.[2]

Pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengembangkan tugas yang dibebankan padanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik.[3]

Upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan seakan tidak pernah berhenti. Banyak agenda reformasi yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Beragam program inovatif ikut serta memeriahkan reformasi pendidikan. Reformasi pendidikan adalah restrukturisasi pendidikan, yakni memperbaiki pola hubungan sekolah dengan lingkungannya dan dengan pemerintah, pola pengembangan perencanaannya serta pola pengembangan manajerialnya, pemberdayaan guru dan restukturisasi model-model pembelajaran.[4]

Konsekuensi logis dari upaya peningkatan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan kualitas secara keseluruhan komponen sistem pendidikan. Baik yang berupa *Human Resources* (SDM) maupun berupa *Material Resources*. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen Human Resources mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pimpinan lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan pendidik yang terlibat di dalamnya, bukan hanya guru, kepala sekolah, karyawan, tetapi juga siswa, wali siswa dan masyarakat, karena hanya dengan kesiapan SDM lah lembaga pendidikan akan tetap survive dan bisa meningkatkan mutu pendidikan.

Pada dasarnya pengelolaan SDM disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa, keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, pendidik merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa.[5] Potensi yang dimilki pendidik itu juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa pendidik maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Dengan kata lain komponen pendidikan yang berupa *Material Resources* tidak akan berdaya guna tanpa adanya komponen *Human Resources*.

---

[1] Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam,* (Jakarta: Rajawali Press, 1996), hal. 27
[2] Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Biografi publishing, 2006), hal. 90
[3] Udin Syaefudin Sa'ud& Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan suatu pendekatan komprehensif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), hal, 6
[4] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2006), hal. 3
[5] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Pendidik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hal, 2

Dengan demikian pendidik sebagai komponen pendidikan yang dianggap sebagai kunci keberhasilan pendidikan harus dapat dibina dan dikembangkan secara kontinou, sehingga menjadi pendidik yang berkualitas, mampu melaksanakan fungsinya secara profesional. Pendidik yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Tetapi bagaimana mengelola pendidik agar manusia dapat memegang peran yang utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, bukanlah masalah yang sederhana.

Pengelolaan pendidik berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa pendidik yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu institusi yang menjadi harapan masyarakat (khususnya umat Islam) Indonesia dalam upaya peningkatan pendidik tersebut adalah madrasah. Madrasah dianggap mempunyai keseimbangan visi, antara visi duniawi dan ukhrowi.

Manajemen pemberdayaan pendidik di madrasah harus diimplementasikan secara konsisten. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan. Madrasah harus melaksanakan proses manajemen pemberdayaan SDM dengan baik. Muhammad mengatakan bahwa masih banyak madrasah yang belum melaksanakan fungsi manajemen secara konsisten menurut aspek dan fungsi manjemen secara utuh. Selain itu permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman warga madrasah dan unsur-unsur terkait tentang konsep madrasah sebagai sistem.[6]

Walaupun secara konsep dikatakan bahwa pendidik merupakan kunci keberhasilan pendidikan, namun pada kenyataannnya mereka kurang mendapat perhatian dari para manajer pendidikan, rapat kerja, seminar, loka karya dan diskusi pendidikan sebagian besar hanya membahas kurikulum saja terutama tentang proses belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan baik kurang mendapat perhatian. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan yang ada di lapangan bahwa masih banyak manajer pendidikan yang masih mengabaikan aspek-aspek pengelolaan pendidik.

Kurangnya perhatian para manajer pendidikan terhadap aspek pengelolaan pendidik dapat dilihat dari sistem perencanaan, rekruitmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan maupun sistem kompensasi dan evaluasi pendidik yang terkesan kurang tepat.

Dinamika manajemen SDM dalam lembaga pendidikan khususnya di MAN Model Ciwaringin kabupaten Cirebon menarik untuk diteliti. Berdasarkan pertimbangan begitu besar dan luasnya kajian problem pendidikan dan manajemen SDM, maka penelitian ini akan mengangkat studi kasus manajemen pemberdayaan pendidik di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

Sejauh pengamatan peneliti sebagai wali siswa di MAN Model Ciwaringin selama enam tahun terakhir, pengelolaan pendidik yang ada terus mengalami proses perbaikan. Perencanaan dan rekruitmen yang dilakukan dengan pertimbangan kualifikasi tetapi lebih memprioritaskan warga NU di wilayah tersebut memang terlihat sangat primordial mengedepankan organisasi NU, pengumuman adanya kebutuhan tenaga pendidik maupun kependidikan bersifat intern hanya diumumkan kepada seluruh guru-guru yang mengajar di MAN Model Ciwaringin. Hal itu disebabkan karena latar belakang MAN Model Ciwaringin bermula dari sebuah yayasan pondok pesantren, sehingga dalam manajemen

[6] Muhammad, *Manajemen Perlengkapan Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 10

madrasah masih melibatkan sesepuh dari pendiri Madrasah Hikmatus Salafiyah tingkat aliyah yang kini berubah nama menjadi MAN Model Ciwaringin.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi,dikatakan ilmu oleh Luther Gullick karena manajemen dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa manajemen mencapai sasaran dengan cara-cara mengatur orang dalam menjalankan tugas. Dikatakan sebagai profesi karena manjemen dilandasi keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer dan para profesional dituntun oleh suatu kode etik.

Menurut Mutiara S. Pangabean manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian pendidik dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Pendidik (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal dan tekonologi. Sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu pengolahan pendidik dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting. Pengelolaan pendidik dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manjemen pendidik.

Manjemen pendidik merupakan program dan aktivitas untuk mendapatkan pendidik, mengembangkan dan memelihara serta mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Menurut Marihot Tua Efendi H. Manajemen pendidik adalah kegiatan untuk meningkatkan kontribusi pendidik dalam mencapai tujuan organisasi, dilakukan dengan berbagai kegiatan yang pada garis besarnya adalah persiapan dan pengadaan yang meliputi kegiatan analisis jabatan, perencanaan pendidik, perekrutan dan seleksi, penilaian, pengembangan, pengkompensasian, pemeliharaan kepuasan dan motivasi kerja meningkatkan hubungan yang sinergis antara manajer dan pekerja.[7]

Malayu S.P Hasibuan memberikan pengertian bahwa manajemen pendidik adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.[8] Sedangkan menurut Soekijo Notoatmojo, pendidik adalah penarikan (rekruitmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan pendidik untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.[9]

Menurut Henrt Simamora manajemen SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu organisasi. Manajemen SDM terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas pegawai-pegawai dan organisasi-organisasi. Manajemen SDM merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksakan agar SDM dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan.

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengordinasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan-pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[10]

---

[7] Marihot Tua Efendi H, *Manjemen Pendidik, (jakarta: grasindo, 2002*), cet ke-3, hal. 23
[8] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Pendidik, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)*, hal.10)
[9] Soekijo Notoatmojo, *Pengembangan Pendidik, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998*) , hal 108
[10] Henry Simamora, *Manajemen Pendidik*, (Yogyakarta, STIE YKPN, 1997), hal.3

Sementara menurut Hani Handoko mengatakan bahwa manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan pendidik untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen pendidik merupakan proses pengaturan yang apabila dilihat dari segi manajemennya memiliki beberapa fungsi, diantaranya perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan dan pengendalian. Salah satu ciri dari organisasi modern adalah digunakannya sumber daya yang dimiliki untuk menanggulangi masalah-masalah manajerial yang rumit dan teliti.

Dalam sebuah lembaga, termasuk pendidikan di dalamnya, maka implentasi manajemen menjadi hal yang harus diperhatikan, apakah lembaga tersebut telah melaksanakan prinsip-prinsip manajemen modern atau masih terpaku dengan sistem manajemen konvensional.

Sebuah lembaga yang masih tergantung pada instruksi atasan dengan pola top down, dimana ruang-ruang kreativitas terpasung sehingga setiap unsur yang ada di dalamnya menjadi kurang berdaya merupakan salah satu ciri manajmen ini dominasi seorang pemimpin sangat kuat. Hal ini disebabkan oleh kultur organisasi dan asumsi-asumsi yang ditanamkan oleh pemimpin.[11]

Berbeda dengan manajemen modern, dimana manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dsn efisien.[12]

Pemberdayaan dapat diartikan sesuatu proses, metode atau suatu gerakan.[13] Pemberdayaan sebagai suatu proses berarti suatu proses aksi sosial yang di dalamnya warga dari madrasah mengorganisasi diri untuk planning, action, menentukan need & problems individu maupun orang banyak, membuat berbagai bentuk kegiatan untuk kepentingan madrasah dengan menggunakan segala budi daya madrasah semaksimal mungkin.

Pemberdayaan sebagai suatu metode berarti bahwa :

1. Sebagai induksi dan manajemen pendidikan dari semacam interaksi antara perorangan dengan masyarakat untuk kemajuan kedua belah pihak.
2. Sebagai sarana untuk mengajar orang dewasa untuk memamfaatkan timing dan sequense daripada aktivitas dalam menyelsaikan suatu proyek melalui tingkat-tingkat yang lebih lanjut untuk mencapai cita-cita yang diidamkan.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis hanya akan membahas bahwa manajemen pendidik merupakan proses yang terdiri dari: Perencanaan, rekruitment, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan sistem kompensasi.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan model penelitian kualitatif, yang sifatnya deskriptif. Dimana kajian ini diusahakan memberikan

[11] Edgar H. Shein, *Organizational Culture and Leadership, second edition* (San Fransisco: Jossy Bass, 1992), hal, 68.

[12] Selanjutnya, Nanang Fatah, Landasan.....

[13] Lee J. Carry, *Community Development As A Procces, (Columbia: University of Missouri Press, 1*971), hal. 45

gambaran yang mendasar, mendalam dan berorientasi pada proses. Pendekatan kualitatif dipandang cocok karena bersifat alamiah dengan menghendaki keutuhannya, serta diharapkan dengan pendekatan ini dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai fakta dan realita yang relevan.

Adapun penelitian yang penulis lakukan mengambil lokasi di MAN Model Ciwaringin kabupaten Cirebon. Sumber data dalam penelitian kualitatif disebut informan. Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan rasional peneliti bahwa informanlah yang memiliki otoritas dan kompetensi untuk memberikan informasi sebagaimana diharapkan peneliti.[14] Sedangkan yang menjadi sumber dalam penelitian ini adalah berbagai pihak yang terkait dalam manajemen pemberdayaan pendidik di MAN Model Ciwaringin kabupaten Cirebon serta berbagai sumber data yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utamanya. Selaku instrumen penelitian, peneliti memainkan peran sebagai instrumen kreatif.[15] Instrumen dalam penelitian ini tertuju pada peneliti itu sendiri karena peneliti berperan serta secara lengkap berperan sebagai pengamat. Hal ini sebagai mana yang dinyatakan oleh Lexy J.Moleong bahwa "Kedudukan peneliti dalam penelitian cukup rumit, ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data dan akhirnya menjadi pelapor hasil penelitiannya.[16] Pencarian data dilakukan melalui;

1. Wawancara
   Salah satu metode pengumpulan data adalah wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.[17] Pertimbangan digunakannya teknik ini adalah untuk dapat memperoleh data dari sumbernya secara langsung dengan berbagai pihak yang terlibat langsung dengan manajemen pemberdayaan SDM di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon. Baik Kepala Sekolah, guru maupun Karyawan. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.
2. Observasi
   Observasi atau pengamatan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian, merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan atau fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencapai.[18] Dalam penelitian naturalistik kualitatif, metode pengamatan berperan sangat penting, karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi secara lengkap, sesuai dengan seting yang diharapkan.
3. Dokumentasi
   Sumber catatan dalam penelitian kualitatif secara umum terdiri dari sejumlah kata-kata dan tindakan, namun tidak menutup kemungkinan adanya data kuantitatif yang digunakan sebagai pendukung dalam penelitian yang diperoleh dari hasil dokumentasi data-data yang ada tentang proses manajemen pemberdayaan pendidik di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

---

[14] M. Subana dan Sudarajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal.15
[15] M. Jandra, *Struktur Usulan Penelitian Proposal, (Makalah disampaaikan dalam penyajian materi pelatihan tenege edukatif di lingkungan UIN SUKA*, 11 Juni-11 Agustus 2006, hal 6
[16] Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994) h*al121
[17] Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei, (Jakarta: LP3ES, 1989),* hal. 192
[18] Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003) hal.63

Untuk menganalisa data selanjutnya peneliti menggunakan data deskriptif kualitatif yaitu mengumpulkan, mengklarifikasi dan menganalisis data dengan landasan teori. Adapun dalam pengambilan kesimpulan menggunakan metode induktif yaitu dengan jalan mengumpulkan fakta-fakta yang khusus untuk diambil kesimpulan yang bersifat umum sebagai hasil penelitian

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sekolah apapun Pendidik (SDM) menempati kedudukan yang paling krusial. Memang diakui bahwa biaya itu penting. Demikian pula sarana, prasarana dan teknologi. Namun ketersediaan sumber-sumber daya itu menjadi sia-sia apabila ditangani oleh orang-orang yang tidak kompeten dan kurang komitmen.

Hal di atas sesuai dengan teorinya J.J Jones & Donald L.Walter, yang menyatakan bahwa manajemen pendidik adalah sebuah fungsi khusus dalam bidang administrasi pendidikan yang lebih luas, yang berkenaan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang memperkerjakan mereka dan semua aktifitas yang berhubungan dengan mereka ditujukan untuk memfasilitasi proses belajar mengajar.

Dalam arti yang tradisional, konsep pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terbatas pada urusan-urusan manajemen operatif, seperti mengelola data tenaga pendidik dan kependidikan (record keeping), penilaian kinerja yang bersifat mekanistik (mechanical job evaluation), kenaikan pangkat dan gaji secara otomatis (automatic merit increase). Perhatian terhadap pendidik pada masa kini mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan tenaga pendidik dan kependidikan (fisik, emosional dan sosial), yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap cara-cara mereka bertugas, dan dengan sendirinya berpengaruh terhadap produktivitas mereka.

Manajemen pendidik pada masa kini memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematik. Pengembangan dan pemberdayaan SDM merupakan bagian dari MSDM yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan cara demikian sekolah memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan *(survival),* melainkan tumbuh *(growth),* produktif *(productive),* dan kompetitif *(competitive).* Dan dalam proses demikian, dukungan pendidik yang kuat melahirkan sekolah yang memiliki adaptabilitas dan kapasitas memperbaharui dirinya *(adaptability and self-renewal capacity).*

Demikian pula kebijakan kompensasi (penggajian dan kesejahteraan) dan penilaian kinerja yang dilakukan dengan adil dan tepat dapat melahirkan motivasi berprestasi pada para tenaga pendidik dan kependidikan. Fungsi-fungsi manajemen pendidik seperti itu masih belum cukup, apabila tidak disertai dengan kebijakan pengembangan dan pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan secara sistematik.

Dalam arti yang tradisional, konsep pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terbatas pada urusan-urusan manajemen operatif, seperti mengelola data tenaga pendidik dan kependidikan (record keeping), penilaian kinerja yang bersifat mekanistik (mechanical

job evaluation), kenaikan pangkat dan gaji secara otomatis (automatic merit increase). Perhatian terhadap pendidik pada masa kini mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan tenaga pendidik dan kependidikan (fisik, emosional dan sosial), yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap cara-cara mereka bertugas, dan dengan sendirinya berpengaruh terhadap produktivitas mereka.

1. Konsep Manajemen Pendidik

Manajemen Pendidik adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah sebagai pendidik yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa pendidik dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.

Dalam pengertian ini, posisi pendidik tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah itu. Tingkat keberhasilan manajemen pendidik dalam satu sekolah dapat dikaji dari ketepatan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusi. Kemaslahatan seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus dilihat dari kepentingan dan kebermaknaan bagi dirinya sendiri, produktivitas sekolah dan pihak-pihak yang memperoleh jasa layanan sekolah itu.

2. Urgensi Manajemen Pendidik

Kajian manajemen pendidik dalam sekolah apapun ditempatkan dalam kerangka pendekatan sebagai berikut :

a. Martabat Pendidik. Manajemen pendidik adalah manajemen orang-orang. Gengsi dan martabat manusia hendaknya tidak diingkari hanya demi kegunaannya saja. Hanya dengan perhatian yang penuh kearifan terhadap kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, sekolah akan sukses tumbuh dan sejahtera. Potensi manusia hanya berkembang apabila memperoleh pengakuan yang wajar dari para pimpinan. Guru sebagai seorang profesional seyogyanya memiliki apresiasi terhadap nilai tenaga pendidik dan kependidikan, mengajar dan memiliki orientasi yang jelas menyangkut pengembangan karir profesional. Penghargaan siswa, orang tua, dan masyarakat terhadap guru sangat tergantung pada apresiasi dan orientasi guru dalam menekuni tenaga pendidik dan kependidikanannya.
b. Pendekatan Manajemen. Manajemen pendidik adalah tanggung jawab setiap pimpinan/Kepsek. Bagian pendidik itu dibentuk untuk melayani pimpinan/Kepsek dan tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui keahliannya, kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi tanggung jawab ganda antara atasan langsung tenaga pendidik dan kependidikan dan bagian pendidik.
c. Pendekatan Sistem. Manajemen pendidik merupakan bagian penting dari suatu sistem yang lebih besar, yaitu sekolah. Manajemen pendidik selayaknya dinilai berdasarkan sumbangannya terhadap produktivitas sekolah.
d. Pendekatan Proaktif. Manajemen pendidik mampu meningkatkan sumbangannya melalui antisipasi tantangan sebelum hal itu muncul. Bila hanya reaktif, justeru akan menumpuk masalah dan akan kehilangan peluang. Masalah-masalah yang

menyangkut aspek-aspek kemanusiaan tidak bisa ditangani sebagaimana mengurus benda. Penyelesaian masalah ketenaga pendidik dan kependidikanan harus ditangani sebagai prioritas.

Manajemen pendidik memang sangat urgent bagi setiap lembaga pendidikan, hal ini terbukti karena sebaik apapun bangunan sekolah dan sebanyak apapun jumlah guru yang ada akan tetpi tanpa ada orang yang benar-benar memahami ilmu manajemen maka lembaga tersebut tidak akan survive dan tidak akan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Karena pendidik merupakan motor penggerak yang akan menentukan maju mundurnya suatu lembaga. Dan hal inilah yang sering diabaikan bahkan kurang mendapatkan perhatian dari supervisi pendidikan.

Hal yang serupa sama juga terjadi di MAN Model Ciwaringin kabupaten Cirebon. Manajemen yang ada disana benar-benar terlihat kurang karena peneliti banyak menemukan kurang rapihnya administrasi yang terkait manajemen, misalnya dalam merencanakan program kerja yang terjadi hanyalah menyalin program yang sudah ada tanpa ada kreativitas atau keaktivan dari pihak supervisi untuk merubah atau menambahkan program baru, semua itu terjadi karena jarangnya ada pergantian susunan kepengurusan sehingga kemajuan manajemennya tidak signifikan.

3. Peran Strategis Manajemen Pendidik

Manajemen pendidik bertujuan untuk merumuskan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya. MSDM dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. MSDM harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi.

Manajemen strategik dalam dunia pendidikan merupakan sesuatu yang relatif baru. Hal ini dikarenakan keberhasilan lembaga profit menerapkan manajemen strategik untuk mencapai tujuan. MAN Model Ciwaringin merupakan lembaga pendidikan negeri yang mempunyai orientasi pendidikan masa depan. Lembaga tersebut termasuk lembaga pendidikan unggulan dengan peserta didiknya syarat akan prestasi baik dari segi akademik atau non akademik. Pendidiknya merupakan pendidik yang terpilih dengan ketat.

Akan tetapi walaupun tenaga pendidiknya sangat kompeten dalam bidang pengajaran, lagi-lagi kelemahannya dalam bidang administrasi kelas, banyak sekali tenaga pendidik yang tidak memahami akan pembuatan RPP, atau tidak memahami manajemen kelas, supaya dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif dan nyaman serta teratur baik dalam pembelajaran, dalam administrasi nilai harian, mingguan, nilai-nilai ulangan dan sebagainya masih saja banyak yang asal, tenaga pendidik tidak mempunyai pedoman pembukuan penilaian, bank soal, dan administrasi kelas lainnya. Hal ini sering terjadi bahkan hampir disemua sekolah, kebanyakan dari tenaga pengajar hanya memfokuskan pada kurikulum dan kegiatan belajar mangajar langsung akan tetapi tidak memperhatikan hal-hal yang bersifat manajemen. Padahal fungsi dari manajemen itu sendiri yaitu untuk mengatur, dan merencanakan segala program agar

tersusun dengan rapih dan kondusif serta kelebihannya adalah akan mempunyai kearsifan sekolah yang rapih.

Hal tersebut sesuai dengan teorinya Hadari Nawawi dalam bukunya SDM mengatakan bahwa perencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran dan standar (tolak ukur) keberhasilan suatu kegiatan.

4. Fungsi-fungsi Manajemen Pendidik

Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur tenaga pendidik dan kependidikanan, di mana setiap tenaga pendidik dan kependidikanan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat dan memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas/tenaga pendidik dan kependidikanan itu. Spesifikasi tugas-tugas sekolah menggambarkan spesifikasi kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan yang mendukung pelaksanaan tugas/tenaga pendidik dan kependidikanan itu. Analisis seperti nini disebut analisis tenaga pendidik dan kependidikanan (job analysis). Apabila digambarkan, maka posisi pendidik dalam sekolah dapat dilihat dalam model berikut:

SEKOLAH
Disain, Visi, dan Misi

STRUKTUR TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKANAN
Spektrum dan Cakupan Tugas
Analisis Vertikal, Horizontal dan Diagonal

⇩

SPESIFIKASI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKANAN
Kompetensi Tenaga pendidik dan kependidikan
Fasilitas dan Teknologi
Kondisi dimana tenaga pendidik dan kependidikanan itu dilaksanakan

⇩

SPESIFIKASI ORANG/TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DI MAN MODEL CIWARINGIN

Dalam manajemen pemberdayaan pendidik terdapat beberapa fungsi dan kelima fungsi manajemen itu diantaranya adalah:

(1) Perencanaan Kebutuhan,
(2) Rekrutmen.
(3) Seleksi.
(4) Staffing
(5) Pelatihan dan Pengembangan,
(6) Motivasi dan Promosi, dan
(7) Evaluasi
(8) Kompensasi.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang manajemen pemberdayaan SDM diMAN Ciwaringin Kabupaten Cirebon dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin

Pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin sudah dilaksanakan dengan berbagai upaya pelatihan dan pengembangan baik yang diadakan sendiri maupun oleh Kementrian Agama dan Kementrian Pendidikan Nasional Kabupaten Cirebon untuk lebih meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sehingga apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya bisa dilaksanakan dengan maksimal dalam rangka mewujudkan tujuan, visi dan misi MAN Ciwaringin

2. Manajemen Pemberdayaan SDM di MAN Ciwaringin

a. Perencanaan tenaga pendidik maupun kependidikan yang dilaksanakan di MAN Ciwaringin merupakan kewenangan Kepala Madrasah dengan Ketua Komite.
b. Rekruitment yang dilaksanakan di MAN Ciwaringin bersifat intern, hanya diumumkan kepada para guru-guru yang mengajar disana dan kepada pihak komite sekolah, tidak pernah memasang iklan atau bentuk pengumuman lainnya yang bersifat lebih terbuka bagi umum.
c. Seleksi yang dilakukan di MAN Ciwaringin diprioritaskan untuk warga NU di wilayah Cirebon dengan tetap mempertimbangkan kualitas akademik. Proses ini melalui beberapa tahapan yaitu: Melihat formasi yang dibutuhkan, menyampaikan pengumuman, pemanggilan, wawancara, penerimaan dan penempatan. Walaupun terkesan unik akan tetapi proses rekruitmen dan seleksi yang ada bisa membawa lembaga pendidikan ini kepada kemajuan.
d. Staffing yang dilaksanakan oleh MAN Ciwaringin disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
e. Pengembangan dan Pelatihan digunakan beberapa prosedur untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi tenaga pendidik maupun kependidikan. Selanjutnya dalam pengembangan profesionalitas tenaga pendidik maupun kependidikan.
f. Motivasi untuk menumbuhkan semangat kerja para tenaga pendidik maupun kependidikan di MAN model Ciwaringin kabupaten Cirebon, Kepala Madrasah senantiasa memberikan motivasi supaya tenaga pendidik maupun kependidikan bias bekerja secara maksimal, baik dengan memberi contoh yang baik, pemberian reward, maupun penghargaan-penghargaan lain baik dalam bentuk materi maupun non materi.
g. Evaluasi dilaksanakan oleh MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon melalui 4 tahap yaitu evaluasi mingguan, bulan, semesteran dan tahunan.
h. Kompensasi yang diberikan di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon berdasarkan indek, dimana nominal setiap indek Rp. 15.000,- sehingga apabila pihak madrasah akan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik maupun kependidikannya hanya tinggal menambah nilai nominal indeknya saja.
    1) Strategi yang diterapkan dalam pemberdayaan SDM di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon, secara umum tercakup dalam beberapa program unggulan

yang masuk dalam katagori program kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana serta kehumasan dan ketenagaan.

2) Faktor pendukung dan penghambat manajemen pemberdayaan pendidik di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon

Faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pemberdayaan SDM di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

1. MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon sebagai satuan pendidikan di bawah naungan Kemenag Kab Cirebon yang telah berbadan hukum dan berkembang pesat di Indonesia. Tentu menjadikan madrasah ini mendapatkan pengakuan penuh secara hukum oleh pemerintah maupun kepercayaan dari masyarakat.
2. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon sebagaimana diuraikan di depan, dikembangkan sesuai landasan hukum, baik undang-undang, peraturan pemerintah, maupun kebijakan Kementrian Pendidikan Nasional dan Kementrian Agama dengan mempertimbangkan kearifan lokal.
3. Manajemen yang efektif, transparan, partisipatif, dan *akuntable*, telah dikembangkan dengan sungguh-sunguh untuk menjamin eksistensi madrasah yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
4. Semangat pengembangan kompetensi professional yang dimiliki segenap personal memberikan harapan bagi peningkatan mutu MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon ke depan.
5. Sarana prasarana yang dimiliki MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon dapat dikatakan sangat memadai untuk menempati posisi madrasah unggulan.
6. Keterlibatan masyarakat mulai dari proses perencanaan pengembangan madrasah sampai dengan evaluasi menjamin eksistensi madrasah yang semakin kuat dalam menghadapi tuntutan zaman.

Kemudian faktor penghambat dalam manajemen pemberdayaan pendidik di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Hirarki birokrasi yang terlampau panjang diantaranya ketiadaan kantor setingkat kecamatan yang mengurus Madrasah, berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi madrasah.
2. Kurikulum yang dapat memenuhi tuntutan masyarakat sebagaimana yang dirancang oleh MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon ternyata membutuhkan waktu dan pembiayaan yang cukup tinggi.
3. Pemahaman terhadap visi dan misi MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih perlu diperdalam pada setiap stakeholder.
4. Secara kualitas SDM MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon masih selalu dalam upaya peningkatan.
5. Kemampuan financial masyarakat di MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon belum dapat disejajarkan dengan kemampuna-kemampuan sekolah yang mengusung program setara dengan MAN Model Ciwaringin Kabupaten Cirebon

DAFTAR PUSTAKA

Aniroh. 2007. Manajemen Pendidik di SMK Diponegoro Majenang, Tesis, Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga,

Anthony,William P, Pamela L.Perrewe dan K Michele Kaema. 1993. Strategic Human Resource Management, The Dryden Pres, Amerika,.

Atmodiwiryo, Soebagio, 2000. Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta, PT Ardadizya jaya.

Croisser, Schoderbek, 1998. Management, Orlando, Harceurt Brace Jovanovich Inc,

D'souza, 1995. A Leadership, A Trilogy On Leadership and Effective Management Nairobi, Kenya: Pailine Publication Africa

Danim Sudarwan, Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidikan, Pustaka setia Bandung, 2002.

Edgar H, Organizational Culture and Leadership, Second Edition San Frasisco.

Emgne J. Benge, 1986.. Element Of Modern Management. (terj Rochmulyati Hamzah), pustaka Binaan Pressindo, Jakarta

Fatah Nanang, 2004. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Rosda Karya,

Gomes Faustino Cardoso, , 2001. Manajemen pendidik, Yogyakarta: Andi Ofset

Hajar Dewi, 2005. Manajemen Pendidik (SDM) Dalam Pendidikan Islam, (studi kasus di MAN Karang Anom Klaten), Tesis, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga,

Handoko, Hani, 2001. Manjemen Personalia dan Pendidik, Yogyakarta: FE Yogyakarta

Hasbullah, 1996. Kapita Selekta Pendidikan Islam, Jakarta: Rajawali Press,

Hasibuan, Malayu, 2002. SP, Manajemen Pendidik, Jakarta: Bumi Aksara,

Ismail Nawawi, Islam dan Bisnis, Jakarta Vivress

Majid Abdul, 2006. Perencanaan Pembelajaran, Bandung: PT Rosda Karya,

Muh, Hanif. 2005. Manajemen Kultural dan Pengembangan Pendidik di SMU Muhamadiyah I Yogyakarta Tesis, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga,

Muhammad 2003. Manajemen perlengkapan Madrasah, Jakarta: Bumi Aksara,

Notoatmojo, Soekijo. 1998. Pengembangan Pendidik, Jakarta, Rhineka Cipta,

Nurrahmah. 2005. Manajemen Pendidik dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu Nusa Tenggara Barat, Tesis, Yogyakarta: UNY,

Rahmawati, Atin. 2006. Penyelenggaraan Manajemen Pendidik di MAN I Yogyakarta, Tesi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga ,.

Rajaq Abdur. 2006. Manejemen Sumber Daya Guru, (Studi Kasus di MAN Pemalang, Tesis, Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga,

Syaefudin, Udin, Abin Syamsudin MAkmun. 2005. Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensive, Bandung: Remaja Rosda Karya,

Syafi'I Imam, 1997. Problematika Penyelenggaraan Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kotamadya Samarinda, Tesis, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga,

Wasitohadi, 2003. Otonomi Daerah Bidan Pendidikan di Kota Salatiga (Studi Tentang Pemberdayaan SDM di SMA I Pabelan) Tesis, Yogyakarta: UNY,

Zamron, 2006. Paradigma Pendidikan Masa Depan, Yogyakarta: Biografi Publishing,