
Management Strategy for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

Muhammad Ramoend Manahung
IAIN Sultan Amai Gorontalo

Abstract

This article analyzes the application of madrasah educational management strategies in Gorontalo Municipality. This study focuses on management in Madrasah Aliyah Muhammadiyah Gorontalo City is the process of implementing curriculum management strategies and the process of applying human resource management strategies. The results showed that, the strategy of managing education in Madrasah Aliyah Muhammadiyah Gorontalo. First, the application of curriculum management strategy consists of planning, namely the implementation of curriculum planning activities always involve all elements, the madrasah head participates in overcoming difficulties, supervision and assessment shows the results of the final stage evaluation (odd semester test) is quite good. Second, the implementation of Human Resources management strategies, namely teachers and employees appear professional in terms of: time attendance discipline, return, and neatness, carrying out tasks and responsibilities properly and professionalism of teachers in managing classes and changes in student behavior.

Strategi Pengelolaan Pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah di Gorontalo

Abstrak

Artikel ini menganalisa penerapan strategi pengelolaan pendidikan madrasah di Kota Gorontalo. Studi ini fokus pada pengelolaan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo adalah proses penerapan strategi pengelolaan kurikulum dan proses penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, strategi pengelolaan pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Gorontalo. Pertama, penerapan strategi pengelolaan kurikulum terdiri atas perencanaan yakni pelaksanaan aktivitas perencanaan kurikulum selalu melibatkan semua unsur, kepala madrasah ikut mendampingi mengatasi kesulitan, pengawasan/penilaian menunjukkan hasil evaluasi tahap akhir (tes semester ganjil) cukup baik. Kedua, penerapan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu guru dan pegawai tampil profesional dalam hal: kedisiplinan waktu kehadiran, kepulauan, dan kerapian, melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik dan profesionalisme guru dalam mengelola kelas serta perubahan perilaku peserta didik.

Kata Kunci: Strategi, Madrasah Aliyah, Pendidikan Muhammadiyah, Gorontalo

Author correspondence

Email: ramoend@iaingorontalo.ac.id

Available online at <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au/index>

A. Pendahuluan

Madrasah sebagai pusat pendidikan formal, lahir dan berkembang dari pemikiran efisiensi dan efektivitas di dalam pemberian pendidikan kepada warga masyarakat. Lembaga pendidikan formal atau madrasah lahir dan tumbuh dari dan untuk masyarakat bersangkutan. Artinya, madrasah sebagai pusat pendidikan formal merupakan perangkat masyarakat yang disertai kewajiban pemberian pendidikan.

Perangkat ini ditata dan dikelola secara formal, mengikuti haluan yang pasti dan diberlakukannya di masyarakat bersangkutan. Haluan tersebut tercermin dalam manajemen pengelolaan pendidikan yang bermutu dalam lembaga teratata secara baik dan terarah. Fungsi manajemen pengelolaan pada lembaga pendidikan dapat menghasilkan pendidikan yang baik, bermutu dan lebih sinerjik dengan mengarahkan Sumber Daya Manusia guna menunjang berbagai tujuan Pendidikan Nasional.

Berangkat dari sebuah pemahaman bahwa eksistensi madrasah sebagai wadah berkumpulnya para peserta didik dan guru dalam melakukan proses pendidikan, baik pendidikan usia dini yang terendah maupun madrasah lanjutan tingkat atas, yang membutuhkan penanganan yang sebaik-baiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan dari pendidikan yang dicita-citakan dapat terwujud demi kebaikan masyarakat bangsa dan negara.

Untuk memenuhi harapan tersebut maka peranan manajemen sangat menentukan dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang merupakan suatu sistem organisasi kelembagaan. Suatu sistem hanya produktif dan efisien apabila dikelola secara tepat. Sistem Pendidikan Nasional, apabila tidak dikelola dengan sebaik-baiknya maka bukan hanya tidak efektif tetapi juga tidak efisien.

Bertolak dari asumsi bahwa *life is education and education is life* dalam arti pendidikan sebagai persoalan hidup dan kehidupan maka diskursus seputar pendidikan merupakan salah satu topik yang selalu menarik. Setidaknya ada dua alasan yang dapat diidentifikasi sehingga pendidikan tetap *up to date* untuk dikaji. Pertama, kebutuhan akan pendidikan pada hakikatnya krusial karena bertautan langsung dengan ranah hidup dan kehidupan manusia. Membicarakan

pendidikan berarti berbicara kebutuhan primer manusia. Kedua, pendidikan juga merupakan wahana strategis bagi upaya perbaikan mutu kehidupan manusia, yang ditandai dengan meningkatnya level kesejahteraan, menurunnya derajat kemiskinan dan terbukanya berbagai alternatif opsi dan peluang mengaktualisasikan diri di masa depan.

Dalam tataran nilai, pendidikan mempunyai peran vital sebagai pendorong individu dan warga masyarakat untuk meraih progresivitas pada semua lini kehidupan. Di samping itu, pendidikan dapat menjadi determinan penting baik bagi proses transformasi personal maupun sosial, dan sesungguhnya inilah idealisme pendidikan yang mensyaratkan adanya pemberdayaan.

Namun dalam tataran idial, pergeseran paradigma yang awalnya memandang lembaga pendidikan sebagai lembaga sosial, kini dipandang sebagai suatu lahan bisnis basah yang mengindikasikan perlunya perubahan pengelolaan. Perubahan pengelolaan tersebut harus seirama dengan tuntutan zaman.

Situasi, kondisi dan tuntutan pasca *booming*-nya era reformasi membawa konsekuensi kepada pengelola pendidikan untuk melihat kebutuhan kehidupan di masa depan. Hal yang logis ketika pengelola pendidikan mengambil langkah antisipatif untuk mempersiapkan diri bertahan pada zamannya. Mempertahankan diri dengan tetap mengacu pada pembenahan total mutu pendidikan berkaitan erat dengan manajemen pendidikan adalah sebuah keniscayaan.

B. Strategi Pengelolaan Pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo

Pada dasarnya pendidikan di madrasah Muhammadiyah cenderung mengarah pada pendidikan umum. Yang membedakan antara madrasah-madrasah Muhammadiyah dengan madrasah pemerintah hanya terletak pada adanya mata pelajaran agama. Pelaksanaannya pendidikan Muhammadiyah merupakan sistem pendidikan yang memadukan antara sistem pendidikan pesantren dengan sistem pendidikan madrasah, menjadi sistem pendidikan madrasah atau madrasah agama.

Hasil penelitian terkait dengan proses penerapan strategi pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dapat diuraikan secara sistematis berikut ini:

1. Strategi Pengelolaan Kurikulum Pendidikan Muhammadiyah

Sehubungan dengan proses pengelolaan kurikulum pendidikan Muhammadiyah dilakukan dengan memberikan pembinaan kepada guru dalam pengelolaan kurikulum di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo maka dalam penelitian ini data yang diperoleh dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi yang terdiri atas 2 bentuk strategi pengelolaan melalui kegiatan pembinaan guru yaitu: (a) pembinaan dalam perencanaan kurikulum, dan (b) pembinaan dalam pelaksanaan kurikulum.

Dari masing-masing hasil penelitian dicatat dan dianalisis sesuai dengan data atau jawaban dari setiap informan. Setiap item pertanyaan dalam wawancara maupun hasil pengamatan dan dokumentasi dilakukan reduksi data yakni mengambil yang sesuai dan membuang yang tidak sesuai untuk kemudian dianalisis selanjutnya ditarik kesimpulan.

Hasil pengamatan ini jika dikaitkan dengan kriteria penilaian yang diharapkan, dapat dikatakan bahwa secara umum pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dalam perencanaan telah dilaksanakan dengan baik selain karena kepala madrasah melihat adanya kekurangan yang dimiliki guru juga karena dipandang sebagai kegiatan yang penting dilakukan dalam pengelolaan kurikulum. Untuk lebih jelasnya penulis uraikan secara sistematis berikut ini:

a. Pembinaan Guru dalam Perencanaan Program Pembelajaran

Proses pembelajaran memiliki 3 komponen yang harus dikembangkan dan saling keterkaitan yaitu guru, peserta didik dan proses pembelajaran. Dari pihak guru adalah harus terlebih dahulu membuat perencanaan pembelajaran yang matang mulai dari membuat program tahunan, program semester, dan program harian yang berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di samping harus menguasai materi yang akan diajarkan, metode-metode mengajar dan bisa menguasai kelas serta membuat alat evaluasi. Jadi, kesiapan dari pihak peserta didik dalam menerima pelajaran, kedisiplinan dan kesungguhan, sedangkan proses

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

pembelajaran adalah ada suatu sinergi antara guru, peserta didik, metode dan model pembelajaran yang tepat dari materi kompetensi yang akan diajarkan.

Pengamatan penulis masih terdapat guru yang memfotocopi silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dari madrasah lain sehingga terkadang sebagian besar tidak bisa diterapkan, karena situasi dan kondisinya berbeda. Padahal dengan diterapkannya Kurikulum 2013, madrasah diberi otoritas penuh untuk melaksanakan kurikulum disesuaikan dengan situasi dan kondisi madrasah masing-masing, tanpa merubah substansi dan esensi dari kurikulum yang telah disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) Masalah yang telah diuraikan di atas harus segera diatasi.

Berkenaan dengan hal tersebut maka kepala madrasah dan pengawas tampaknya terus melakukan pembinaan dengan cara kolaboratif dengan alasan cara ini paling tepat, karena adanya interaksi antara guru dan pengawas madrasah mempunyai kedaulatan yang seimbang, masing-masing memiliki kewajiban. Pengawas sebagai membina, memiliki kewajiban untuk melaksanakan pembinaan terhadap guru dalam hal ini membina perencanaan pembelajaran, sedangkan guru memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan pembelajaran sebagai salah satu dari pemenuhan standar kompetensi guru yaitu kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik, dengan demikian masing-masing melaksanakan kewajiban tanpa ada keterpaksaan dalam melaksanakannya.

Pembinaan guru dalam penyusunan program pembelajaran dinyatakan oleh kepala madrasah bahwa selalu membina penyusunan program pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum dalam penyusunan program pembelajaran dipandang penting oleh kepala madrasah. Dengan pembinaan kolaboratif semua guru meningkat kemampuan dan kemauannya dalam menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.¹

Dengan dasar itu dikuatkan oleh wakil kepala madrasah bahwa pembinaan guru khususnya pada pengelolaan kurikulum berhubungan dengan program pembelajaran telah dilakukan karena kepala madrasah melihat kemampuan guru dalam hal ini perlu dibina dan ditingkatkan, karena kompetensi guru dalam

¹Rommy Bau, Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 4 Desember 2017.

merancang program pembelajaran merupakan langkah awal dari pelaksanaan pembelajaran sehingga berjalan sesuai dengan perencanaan dalam kurikulum.²

Jadi guru tampaknya selalu mengutamakan penyusunan perencanaan pembelajaran karena dengan perencanaan yang matang maka pembelajaran akan maksimal. Selain memberikan pembinaan kepada guru, kepala madrasah pun tampaknya selalu melaksanakan perannya sebagai supervisor dengan melaksanakan kegiatan supervisi akademik sehingga diketahui permasalahan dan kesulitan yang dihadapi guru tak kalah juga pengawas tampaknya selalu mengadakan pembinaan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dan supervisi akademik baik berupa penyusunan RPP maupun pelaksanaan pembelajaran secara terprogram.

b. Pembinaan guru dalam keterampilan mengevaluasi program pembelajaran

Program pembelajaran merupakan suatu rencana pembelajaran sebagai panduan bagi guru atau pengajar dalam melaksanakan pembelajaran. Agar pembelajaran bisa berjalan dengan efektif dan efisien, maka perlu kiranya dibuat suatu program pembelajaran. Program pembelajaran yang dibuat oleh guru tidak selamanya bisa efektif dan dapat dilaksanakan dengan baik, oleh karena itulah agar program pembelajaran yang telah dibuat yang memiliki kelemahan tidak terjadi lagi pada program pembelajaran berikutnya, maka perlu diadakan evaluasi program pembelajaran.

Terkait dengan pembinaan guru dalam keterampilan mengevaluasi program pembelajaran yang diyatakan oleh kepala madrasah bahwa selalu membina keterampilan mengevaluasi program pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum dalam keterampilan mengevaluasi program pembelajaran sangat diperhatikan di madrasah ini.³

Pernyataan informan di atas sejalan dengan guru yang menyatakan bahwa kepala madrasah selaku pembina telah melaksanakan tugasnya untuk memberikan pembinaan terkait dengan keterampilannya mengevaluasi program pembelajaran pada semua mata pelajaran namun menurutnya frekuensi pembinaan kepada guru

²Hasna Katili, Wakil Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 4 Desember 2017.

³Hasna Katili, Wakil Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 4 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

maupun guru pada umumnya perlu makin ditingkatkan agar terampil melaksanakan program pembelajaran.⁴

Dari pernyataan informan di atas dikaitkan dengan pengamatan penulis tampaknya kepala madrasah kadang memanggil guru setelah proses pembelajaran untuk diberikan pembinaan selain yang dilakukan melalui kegiatan supervisi. Jika diamati guru terlihat sangat antusias dalam mendengarkan pembinaan dari kepala madrasah.

Standar evaluasi dalam pelaksanaan pembelajaran Kurikulum 2013 di atas, fenomena yang terjadi pada guru di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo masih merasa kesulitan dalam menerapkan standar evaluasi seperti yang sudah ditentukan dalam Kurikulum 2013.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa guru dalam mengajar masih merasa kesulitan dalam menerapkan standar kurikulum 2013, baik pada evaluasi kompetensi sikap, evaluasi kompetensi pengetahuan dan evaluasi kompetensi keterampilan. Perubahan elemen standar isi pada Kurikulum 2013 membuat guru yang selama ini menggunakan evaluasi tradisional harus mengubah evaluasinya yaitu menjadi evaluasi autentik berdasarkan tuntutan kurikulum.

Evaluasi autentik pada kurikulum 2013 yaitu seperti yang dinyatakan Mulyasa dari yang berfokus pada pengetahuan melalui evaluasi output menjadi berbasis kemampuan melalui evaluasi proses, portofolio dan evaluasi output secara utuh dan menyeluruh. Evaluasi autentik meskipun sesuai untuk menilai kemampuan peserta didik terutama pada aspek keterampilannya, tetapi belum semua guru paham tentang cara pelaksanaan evaluasi autentik. Guru menerapkan evaluasi autentik hanya sebatas pemahamannya.⁵

Guru MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, mengaku masih mengalami kesulitan memahami kurikulum pendidikan tahun 2013. Kesulitan yang paling banyak dikeluhkan oleh para guru adalah mengenai melakukan evaluasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga kepala madrasah memberikan pembinaan melalui supervisi maupun dalam kesempatan lainnya.

⁴Hasna Katili, Guru al-Qur'an Hadis MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, tanggal 4 Desember 2017.

⁵Mulyasa, *Pengembangan Kurikulum 2013*, h. 66.

c. Pembinaan guru dalam merumuskan tujuan (indikator)

Selain itu dalam pengelolaan kurikulum kepala madrasah senantiasa melakukan pembinaan terhadap guru dalam merumuskan tujuan instruksional berupa indikator pembelajaran. Untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi guru dalam implementasi kurikulum 2013 khususnya dalam merumuskan indikator, madrasah maupun forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), juga melaksanakan Binteks kurikulum yang dilakukan setiap tahun sesuai kebutuhan yang diikuti oleh guru MA Muhammadiyah Kota Gorontalo.

Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh wakil kepala madrasah bahwa tingkat pembinaan guru di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo selama ini dalam pengelolaan kurikulum khususnya dalam merumuskan tujuan instruksional berupa indikator sudah dilakukan dengan cukup baik oleh kepala madrasah bahkan kadang melibatkan pihak lain seperti wakil kepala madrasah dan pengawas sebagai supervisor.⁶

Tujuan instruksional merupakan sesuatu yang ingin dicapai dalam pembelajaran yang telah dirumuskan sebelumnya dan dituangkan dalam kurikulum sehingga guru tampaknya senantiasa diberikan keilmuan yang terkait dengan hal tersebut agar dengan kemampuan yang baik dalam merumuskan tujuan instruksional sehingga memudahkan dalam pencapaiannya.

Indikator merupakan bagian operasional dan terukur dari kompetensi. Dan kompetensi yang terkecil bentuknya adalah kompetensi dasar. Indikator dikembangkan dan diuraikan dari kompetensi dasar dengan menggunakan kata kerja operasional (KKO). Tiap kompetensi dasar dapat dijabarkan dalam tiga atau lebih indikator. Indikator merupakan acuan dalam menentukan tugas tagihan. Jenis tagihan ini berbentuk ujian atau bentuk lain yang bisa diukur. Oleh karena itu kata kerja yang digunakan harus kata kerja operasional dan cakupan materinya lebih terfokus dan lebih sempit dari kompetensi dasar.⁷

⁶Rommy Bau, Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 11 Desember 2017.

⁷Noho Nusa, Guru Akidah Akhlak MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 11 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

Diakui oleh guru bahwa masih kesulitan dalam pengembangan materi pembelajaran terutama dalam melakukan penyesuaian dengan indikator yang dikembangkan. Guru terkadang dalam merumuskan indikator belum cermat sehingga kurang memberikan arah dalam pengembangan materi pembelajaran yang efektif sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, potensi, dan kebutuhan peserta didik, madrasah serta lingkungan.⁸

Pentingnya pembinaan bagi guru dalam menyusun indikator pembelajaran untuk mencapai kompetensi sebab desain pembelajaran belum sepenuhnya dirancang secara efektif agar kompetensi dicapai secara maksimal. Pengembangan desain pembelajaran terkadang masih belum sesuai dengan indikator yang dikembangkan, padahal indikator dapat memberikan gambaran kegiatan pembelajaran yang efektif untuk mencapai kompetensi.

Pengamatan penulis juga mengindikasikan adanya upaya kepala madrasah dalam memberikan pembinaan kepada guru terkait dengan pengadministrasian kegiatan madrasah. Hal ini terlihat dari kelengkapan administrasi yang terkait dengan kurikulum seperti RPP, silabus, bahan ajar, absensi dan administrasi kelas lainnya.

Sebagaimana dinyatakan oleh kepala tata usaha bahwa guru juga diberikan pembinaan baik secara individu maupun kelompok dalam penyiapan dan penyusunan administrasi di madrasah khususnya administrasi kelas karena hal ini dibutuhkan dalam pengelolaan kurikulum agar semua rencana dalam kurikulum dapat berjalan dengan baik dan terkelola dengan rapi.⁹

Dari informasi yang diperoleh maupun hasil pengamatan di atas dapat dikatakan bahwa pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum dilihat dari bentuk pembinaan perencanaan kurikulum yaitu terdiri atas aktivitas kepala madrasah dalam membina/membimbing pembuatan program pembelajaran, membina keterampilan mengevaluasi program pembelajaran, memberi petunjuk cara merumuskan indikator dari kompetensi dasar.

⁸Hasna Katili, Guru SKI MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, tanggal 11 Desember 2017.

⁹Rohani Hinelu, Kepala Bagian TU MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 11 Desember 2017.

Sehubungan dengan pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum dilihat dari aspek pelaksanaan kurikulum penulis melakukan pengamatan selain wawancara dengan informan yang terkait. Hasil pengamatan yang dilakukan dengan menggunakan lembar pengamatan menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pembinaan guru dalam pelaksanaan kurikulum yang berlaku yakni kurikulum 2013 yang sudah 4 tahun diberlakukan di madrasah ini.

Pembinaan dilakukan bukan saja melalui kegiatan bimtek kurikulum namun melalui kegiatan supervisi, rapat, wawancara, workshop, seminar dan lokakarya yang diadakan oleh madrasah maupun undangan dari pihak lain yang terkait dengan pendidikan baik dari naungan Departemen Pendidikan maupun Departemen Agama atau bahkan Pemerintah Daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota.

Dari hasil pengamatan pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum terkait dengan pelaksanaan kurikulum pada tabel 9, dapat dikatakan bahwa secara umum pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dalam pelaksanaannya telah dilaksanakan dengan baik kendatipun ditemukan masih belum sering dilakukan dikarenakan kesibukan yang dialami oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dan manajemen madrasah.

Membina dalam melaksanakan tugas-tugas rutin sebagai guru tidak luput dari kegiatan yang selalu dilakukan oleh kepala madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum khususnya dalam melaksanakan tugas-tugas rutin sebagai guru sudah menjadi bagian penting dari kegiatan pembinaan terhadap guru yang dilakukan oleh kepala madrasah.¹⁰

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh data bahwa guru memang telah memberikan pembinaan terhadap pelaksanaan kurikulum terkait dengan kegiatan rutin guru seperti mengajar, membimbing dan memberikan keteladanan kepada peserta didik. Tugas rutin ini diakui sangat penting dilakukan pembinaan mengingat kemampuan guru perlu terus ditingkatkan.

¹⁰Fitriyani Salilama, Guru Fikih MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, tanggal 18 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

Pembinaan semacam ini sesuai hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pembinaan kepala madrasah lebih banyak diberikan secara klasikal dalam pertemuan dewan guru walaupun kadang juga dilakukan secara personal antara guru dan kepala madrasah. Pembinaan lainnya terlihat ketika kepala madrasah melakukan supervisi terhadap guru.

1) Pembinaan guru dalam menggunakan TIK

Perkembangan TIK melaju begitu cepat bahkan telah merambah ke semua sektor kehidupan masyarakat. Sebagai seorang guru profesional kita dituntut harus memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi tersebut. Hal itu telah ditetapkan dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru di antaranya kompetensi pedagogik, profesional, individual, dan sosial. Yang dimaksudkan pembinaan kompetensi guru dalam penelitian ini yaitu kompetensi pedagogik, dalam kompetensi pedagogik dinyatakan bahwa seorang guru harus mampu menggunakan serta memanfaatkan TIK guna untuk kepentingan pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dikemukakan sebagai berikut. Pertama, guru sudah cukup baik dalam memanfaatkan media pembelajaran berbasis TIK, namun masih dibutuhkan banyak bimbingan dalam mengakses langsung media dari internet. Kedua, guru yang kurang mampu menggunakan TIK disebabkan oleh faktor usia. Ketiga, guru yang kurang mampu menggunakan TIK masih terikat dengan media konvensional yang ada di lingkungan sekitar. Simpulan penelitian ini yaitu kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam memanfaatkan media pembelajaran berbasis TIK sudah cukup baik. Namun masih diperlukan banyak bimbingan dalam mencari media dan sumber belajar dari internet.

Penjelasan informan bahwa guru sudah cukup baik dalam memanfaatkan media pembelajaran berbasis TIK, namun masih dibutuhkan banyak bimbingan dalam mengakses langsung media dari internet. Akan tetapi masih terdapat guru yang kurang mampu menggunakan TIK disebabkan oleh faktor usia dan masih terikat dengan media konvensional yang ada di lingkungan sekitar sehingga

diperlukan pembinaan secara terus menerus melalui berbagai kegiatan yang diikutinya.¹¹

Pengakuan yang sama dari informan bahwa masih terdapat guru yang belum mampu mengajar dengan menggunakan TIK sehingga diperlukan pembinaan atau terus mengikuti perkembangan yang ada misalnya belajar dengan temannya yang sudah mampu menggunakan TIK. Hal ini dicontohkan dalam pembuatan power point masih meminta bantuan temannya sehingga terkadang menjadi kendala tersendiri dalam pelaksanaan kurikulum.¹²

Berdasarkan hasil observasi di masing-masing kelas, didapatkan bahwa semua guru belum maksimal dalam mendesain media yang digunakan. Hal tersebut terlihat dari design media yang digunakan oleh guru misalnya dalam hal warna tulisan pada media yang digunakan tidak sesuai dengan background, serta suara yang dihasilkan dari media tersebut masih kurang jelas. Begitu juga design media yang digunakan oleh guru yang terlihat masih kurang tepat dalam pemilihan warna tulisan sesuai dengan background, serta ukuran tulisan yang terbilang sangat kecil untuk peserta didik di kelas tersebut, dan suara yang dihasilkan dari media tersebut juga masih kurang jelas.

2) Pembinaan guru dalam mengenal karakteristik peserta didik

Menurut kepala madrasah bahwa pendidik tentunya tidak hanya bertugas mengajar di kelas saja, akan tetapi mendidik dan juga melatih. Hal ini sangatlah tepat apabila dikaitkan dengan pembentukan karakter yang baik bagi para peserta didik. Akan tetapi terkadang seorang pendidik mendidik, bagaimana mengajar, dan bagaimana melatih para peserta didik belum sesuai harapan karena tidak mengenal karakteristik peserta didik. Karena semua tantangan di atas berawal dari pendidik itu sendiri, bagaimana menciptakan pembelajaran yang menyenangkan, misalnya dengan memunculkan kesan pertama pendidik yang positif saat kegiatan belajar di kelas sehingga selalu diberikan pembinaan dalam hal mengenal karakteristik peserta didik.¹³

¹¹Noho Nusa, Guru Akidah Akhlak MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 11 Desember 2017.

¹²Hasna Katili, Guru al-Qur'an Hadis MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 17 Februari 2018.

¹³Rommy Bau, Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 11 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

Pendidik sangat perlu memahami perkembangan peserta didik. Perkembangan peserta didik tersebut meliputi: perkembangan fisik, perkembangan sosio-emosional, dan bermuara pada perkembangan intelektual. Perkembangan fisik dan perkembangan sosio-sosial mempunyai kontribusi yang kuat terhadap perkembangan intelektual atau perkembangan mental atau perkembangan kognitifnya. Pemahaman terhadap perkembangan peserta didik di atas, sangat diperlukan untuk merancang pembelajaran yang kondusif yang akan dilaksanakan.

Rancangan pembelajaran yang kondusif akan mampu meningkatkan motivasi belajar peserta didik sehingga mampu meningkatkan proses dan hasil pembelajaran yang diinginkan. Seorang pendidik mempunyai peran multifungsi, sebagai konselor, dia mendidik dan membimbing peserta didiknya dengan benar, memotivasi dan memberi sugesti yang positif, serta memberikan solusi yang tepat dan tuntas dalam menyelesaikan masalah peserta didik. Selain itu juga memperhatikan karakter dan kondisi kejiwaan peserta didiknya.

Kepala madrasah tampak melakukan pembinaan terhadap guru dalam mengenal karakteristik peserta didik melalui upaya mengenalkan potensi, kesehatan, latar belakang keluarga, ekonomi keluarga peserta didik, yang diperoleh dari pemeriksaan oleh tenaga medis, observasi perilaku, wawancara, dan pengisian angket akan menunjang kelancaran peserta didik melakukan aktivitas belajar dan memaksimalkan keberhasilan peserta didik dalam belajar.

Hal ini dibenarkan oleh informan bahwa salah satu strategi pembinaan guru dalam pelaksanaan kurikulum adalah upaya membina guru mengenal karakteristik peserta didik dalam pembelajaran untuk mengenalkan potensi, kesehatan, latar belakang keluarga, ekonomi keluarga peserta didik, yang diperoleh dari pemeriksaan oleh tenaga medis, observasi perilaku, wawancara, dan pengisian angket sehingga guru mampu membelajarkan dengan baik khususnya mengatasi kesulitan belajarnya.¹⁴

¹⁴Husman, Guru Bahasa Indonesia MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

Membina mengenal kesulitan belajar peserta didik dan melatih memberikan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan belajar juga tak kalah pentingnya dari kegiatan pembinaan guru selama ini. Hal ini diakui oleh guru Bahasa Arab bahwa kepala madrasah tidak segan-segan memberikan pembinaan kepada guru dalam mengenal kesulitan belajar peserta didik sebab kadang guru merasa kewalahan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik karena guru kurang mengenal jenis kesulitan dan cara mengatasinya.¹⁵

Hal ini diakui oleh kepala madrasah bahwa tingkat pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum khususnya kemampuannya dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan belajar maupun mengenal dan meneliti anak berkelainan khusus dan berbakat terus dilakukan oleh kepala madrasah.¹⁶

Salah seorang peserta didik yang mengalami kesulitan belajar mengakui bahwa guru kadang menyamaratakan peserta didik dalam melakukan pembelajaran, tanpa memperhatikan perbedaan individual seperti kalau ada peserta didik yang salah atau kurang paham terhadap materi pelajaran diberikan tugas yang sama padahal kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan.¹⁷

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa dalam mengatasi kesulitan peserta didik dalam belajar maupun mengenal anak berkelainan khusus seperti kurang memiliki pendengaran dan penglihatan yang normal tampaknya masih ada sebagian guru termasuk pada mata pelajaran agama yang belum mampu mengenal anak berkelainan, atau menyamaratakan peserta didik dalam melakukan pembelajaran, tanpa memperhatikan perbedaan individual.

3) Pembinaan pelaksanaan kurikulum al-Islam Kemuhammadiyah

Muatan kurikulum Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo meliputi muatan umum yang berupa muatan nasional dan muatan lokal, muatan peminatan akademik, dan muatan peminatan lintas minat/pendalaman minat. Muatan kurikulum pada tingkat nasional terdiri atas mata pelajaran umum

¹⁵Ferawati Husain, Guru Bahasa Arab MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

¹⁶Rommy Bau, Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

¹⁷Fahrudin Rahman Ma'ruf, Peserta didik Kelas X MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

kelompok A, mata pelajaran umum kelompok B, dan mata pelajaran peminatan akademik kelompok C termasuk bimbingan konseling dan ekstrakurikuler wajib pendidikan kepramukaan.

Muatan lokal yang dikembangkan oleh Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo adalah pelajaran Kemuhammadiyahan/al-Islam. Pelajaran ini diberikan kepada peserta didik didasarkan atas pertimbangan kebutuhan lokal sebagai perguruan Muhammadiyah yang membutuhkan adanya pembentukan kaderisasi Muhammadiyah.

Sebagaimana dijelaskan oleh informan bahwa pelaksanaan implementasi kurikulum al-Islam langsung dipantau oleh Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kota Gorontalo. Dalam kurikulum ini, pembelajaran dilaksanakan dengan model moving kelas. Selain itu diberikan sarana dan prasarana kurikulum al-Islam yang memadai, dan pelaksanaan Shalat Dzuhur dan Jum'at secara berjamaah sifatnya wajib bagi guru maupun peserta didik.¹⁸

Studi dokumentasi ditemukan bahwa kegiatan ekstrakurikuler bertujuan untuk mengembangkan potensi bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerjasama dan kemandirian peserta didik secara optimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kegiatan ekstrakurikuler di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo dikelompokkan menjadi kegiatan ekstrakurikuler wajib dan kegiatan ekstra kurikuler pilihan. Kegiatan ekstrakurikuler wajib pendidikan kepramuakaan ini direncanakan akan dilaksanakan dalam 3 model yaitu: Model Blok dilaksanakan melalui perkemahan wajib untuk semua peserta didik yang dilaksanakan pada saat pengenalan lingkungan Madrasah yaitu kegiatan Penerimaan Tamu Ambalan (PTA) dengan alokasi waktu 36 jam pertahun. Model aktualisasi mata pelajaran (wajib untuk semua peserta didik), kegiatan-kegiatan sebagai aktualisasi mata pelajaran yang dirancang oleh guru mata pelajaran untuk dilaksanakan pada kegiatan kepramukaan dengan alokasi waktu 120 menit perminggu. Model Reguler, merupakan kegiatan sukarela berbasis minat yang dilaksanakan di gugus depan

¹⁸Arfan Tilome, Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

satuan pendidikan. Kegiatan ekstrakurikuler pilihan diselenggarakan oleh satuan pendidikan sesuai bakat dan minat peserta didik.

Dari hasil pengamatan maupun wawancara di atas dapat dikatakan bahwa pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum terkait dengan aspek pelaksanaan kurikulum dilakukan dengan bentuk aktivitas yaitu: membina guru melalui wawancara, rapat, seminar, workshop, dan lokakarya, terkait dengan kegiatan pelaksanaan kurikulum yakni membina guru dalam menggunakan TIK dalam pembelajaran, membina guru dalam mengenal karakteristik peserta didik, dan membina guru dalam melaksanakan kurikulum al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai implementasi dari kurikulum muatan lokal dan ekstrakurikuler di madrasah tersebut.

2. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Proses pengelolaan pendidikan Muhammadiyah yang dilakukan di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala madrasah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (*job discription*).

Adapun upaya kepala madrasah dalam memanaj sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo diatur berdasarkan kebutuhan madrasah. Tidak

Management Strategy for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

setiap semester atau tahun madrasah membutuhkan guru maupun karyawan baru yang memiliki kemampuan yang diharapkan.

Menurut Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah bahwa dikarenakan MA Muhammadiyah Kota Gorontalo berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapat persetujuan dari Persyarikatan Muhammadiyah yang sebelumnya mendapat rekomendasi dari madrasah.¹⁹

Namun di sisi lain, terkadang Persyarikatan Muhammadiyah yang menawarkan apa madrasah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata madrasah membutuhkan, maka diberikan kebebasan oleh Persyarikatan Muhammadiyah untuk mengadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri untuk menjadi tenaga pendidik atau karyawan di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo.²⁰

Jadi *Job description* manajemen sumber daya manusia MA Muhammadiyah Kota Gorontalo antara lain: Kepala Madrasah sebagai Pendidik (Educator), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, mayoritas guru mempunyai standar kompetensi sosial yang cukup baik. Hal ini terbukti dari guru selalu melakukan interaksi yang efektif baik sesama guru, peserta didik maupun dengan pihak luar.

Pengendalian sumber daya manusia MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, baik dari pihak madrasah, pihak pengelola/yayasan Muhammadiyah maupun Dinas Pendidikan guna dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru, di antaranya dimulai dari tahap rekrutmen calon tenaga pendidik yang berkualitas, melakukan pembinaan secara personal kepada guru yang mengalami kesulitan ketika dalam proses pembelajaran.

b. Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*)

Memperbaiki kualitas pendidikan tergantung pada memperbaiki pengerahan atau rekrutmen. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan

¹⁹Arfan Tilome, Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

²⁰Abdul Kadim Masaong, Wakil Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

oleh MA Muhammadiyah Kota Gorontalo direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

Sebagaimana dikemukakan oleh kepala madrasah bahwa perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala madrasah dan kepada Persyarikatan Muhammadiyah, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak.²¹

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu: memiliki Kartu Anggota Muhammadiyah, pendidikan sesuai dengan statusnya, pengalaman, nilai indeks prestasi kumulatif, memakai Jilbab bagi pelamar perempuan.

Menurut informan bahwa rekrutmen disesuaikan dengan Standar Operasional Prosedur Kepegawaian Sekolah/Madrasah yakni telah diangkat sebagai Calon Pegawai di sekolah Muhammadiyah minimal selama 6 (enam) bulan. Lebih mengutamakan yang Memiliki Kartu Tanda Anggota Muhammadiyah. Tidak bertatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Bersedia Aktif dalam kegiatan Persyarikatan atau Ortom Muhammadiyah minimal di tingkat ranting. Mendapat penilaian kinerja baik (> 80) terhadap Penilaian Kinerja Guru yang dikeluarkan oleh kepala madrasah sesuai dengan kriteria.²²

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh MA Muhammadiyah Kota Gorontalo maka diadakan seleksi dengan cara tes dan wawancara.

c. Seleksi

Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon guru dan karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon guru dan karyawan tersebut. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna

²¹Rommy Bau, MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

²²Rohani Hinele, Kepala Tata Usaha MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 24 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termasuk pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh guru dan karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh guru dan karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi dalam hal ini MA Muhammadiyah juga memiliki tata kelola organisasi sehingga dalam rekrutmen guru dan pegawai mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh panitia dengan memperhatikan syarat akademik maupun administrasi.²³

Setelah MA Muhammadiyah Kota Gorontalo mendapatkan beberapa pelamar kemudian diadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Tes dan wawancara dilakukan oleh kepala madrasah atau wakil kepala madrasah bidang kurikulum. Bentuk tesnya adalah dengan membuat program mengajar setiap mata pelajaran.²⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa proses pengelolaan sumber daya manusia di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dengan memperhatikan rekrutmen guru dan pegawai sesuai syarat yang ketat. Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau pegawai, maka dikeluarkan Surat Keterangan (SK) pertama untuk masa kerja selama 6 bulan dari Persyarikatan Muhammadiyah.

d. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi

²³Husman, Guru Bahasa Indonesia MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

²⁴Rommy Bau, Ketua Panitia Seleksi MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

Pelatihan ini terfokus pada pembelajaran anggota organisasi yakni sumber daya manusia tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif sehingga memudahkan pelaksanaan tugas masing-masing.²⁵

Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh guru dan pegawai di lingkungan MA Muhammadiyah Kota Gorontalo telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah, dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada madrasah atau sekolah yang dianggap lebih maju. Selain itu guru juga telah diikutkan kegiatan PLPG sebagai guru yang profesional untuk mendapatkan sertifikat pendidik dari lembaga yang berwenang.²⁶

a. Faktor Pendukung Pembinaan Guru dalam Pengelolaan Kurikulum

Setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru tampaknya tidak sekedar mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana guru menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan kualitas perbaikan pribadi peserta didik.

Untuk kepentingan tersebut diperlukan adanya kegiatan pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum, yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kepribadian guru yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Namun dapatlah dikatakan bahwa

²⁵Abdullah, Pegawai MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

²⁶Hamrain Saud, Wakil Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 18 Desember 2017.

Management Strategy
for Muhammadiyah's Aliyah Madrasah Education in Gorontalo

pelaksanaan proses pembinaan hanya akan berjalan secara efektif, bila mana dilakukan oleh tenaga-tenaga secara kualitatif dan kuantitatif maupun melaksanakan tugasnya.

Dengan kata lain proses yang mencakup segi-segi yang begitu luas, hanya dapat berjalan dengan lancar dan berhasil bila tersedia tenaga atau pembina dalam hal ini kepala madrasah yang berkemampuan profesional serta mengerti manajemen pembinaan guru. Kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembinaan, serta kemampuan menilai hasil pembinaan. Untuk itu kepala madrasah harus memiliki kompetensi yang meyakinkan dalam segi pengeluaran, keterampilan serta penguasaan teknik-teknik pembinaan kepada guru.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam proses pembelajaran, selain pengelolaan kurikulum yang diterapkan, ada juga beberapa faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan strategi pengelolaan kurikulum di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

1) Kepala madrasah

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pengelolaan kurikulum di MA Muhammadiyah Kota Gorontalo. Sebab, selain sebagai pimpinan, ia juga sebagai tim penyusun/perencana, pengarah, pelaksana dan bahkan sebagai supervisor dalam proses pengelolaan kurikulum. Baik dan tidaknya kurikulum yang telah disusun, tepat dan tidaknya pembagian tugas pembelajaran, sukses dan tidaknya pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta tinggi dan rendahnya prestasi belajar peserta didik juga sangat bergantung dari kualitas kepala madrasah.

Berikut ini deskripsi mengenai peran Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dalam pelaksanaan pengelolaan kurikulum pada lembaga pendidikan tersebut.

a) Latar belakang (*basic*) pendidikan

Latar belakang pendidikan sering juga mempengaruhi kinerja seorang kepala madrasah. Biasanya, pemimpin yang latar belakang pendidikannya rendah akan berfikir pendek sesuai dengan tingkat pendidikannya itu. Namun pendidikan kepala madrasah tersebut justru lebih tinggi dari pada guru-gurunya yakni strata 3

atau Doktor, sehingga ia mampu memimpin dan memiliki wawasan yang cukup luas berkaitan dengan pengelolaan kurikulum.

Hal ini diakui oleh seorang guru dalam suatu wawancara bahwa kepala madrasah memiliki latar belakang pendidikannya lebih tinggi dibandingkan dengan guru-guru lain, sehingga kebijakannya didasarkan kepada keilmuan dan aturan yang berlaku kendati terkadang tidak sejalan dengan pemikiran orang lain.²⁷

Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa kepala madrasah dengan latar belakang pendidikannya sebagai seorang doktor di bidang ilmu pendidikan Islam tampaknya merupakan salah satu faktor pendukung dalam pengelolaan kurikulum terutama ketika dilakukan pembinaan guru yang diberikan oleh kepala madrasah terkait dengan penerapan pengelolaan pendidikan yang dilaksanakan di madrasah ini.

b) Pengalaman

Pengalaman sering juga mempengaruhi kinerja manajerial seorang kepala madrasah. Walaupun pendidikannya tinggi akan tetapi pengalaman dalam pembelajaran cukup lama justru juga menjadi faktor penunjang penerapan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah sehingga dapat menghasilkan prestasi yang gemilang. Manajemen sebagai sebuah seni, tidak harus diperoleh melalui pendidikan formal. Justru melalui pelatihan-pelatihan dan praktek langsung di lapangan tampaknya lebih terlihat hasilnya. Begitu halnya dengan kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo bisa berhasil mengabdikan diri sejak berdirinya madrasah tersebut.

Hal ini diakui oleh kepala madrasah sendiri bahwa sebagai Kepala Madrasah memang belum begitu lama di madrasah ini, namun pengalaman mengelola pendidikan di Gorontalo ini sudah cukup lama, yaitu sejak terangkat sebagai guru di Kota Gorontalo namun diakuinya masih butuh pengalaman dalam bekerja lebih baik lagi.²⁸

²⁷Noho Nusa, Guru Akidah Akhlak MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 10 Februari 2018.

²⁸Rommy Bau, Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 10 Februari 2018.

Lebih lanjut dikatakan bahwa berkaitan dengan pelaksanaan manajemen pembelajaran dan kurikulum ini, justru lebih banyak saya peroleh melalui pengalaman langsung, bukan dari pendidikan formal. Memang tidak menjamin pendidikan yang tinggi akan menghasilkan kepemimpinan yang berkualitas namun paling tidak dapat menjadi tolok ukur dalam peningkatan kinerja guru.²⁹ Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo mendapatkan pengalaman tentang kurikulum justru dari pendidikan sebelumnya dan juga dari pengalaman yang telah ditekuninya selama ini dalam pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Kota Gorontalo.

C. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo adalah proses penerapan strategi pengelolaan kurikulum dan proses penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Faktor pendukung dalam pembinaan guru dalam pengelolaan kurikulum yakni kepala madrasah dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalamannya dan faktor pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Faktor penghambat terdiri atas penghambat dalam pengelolaan kurikulum dan pengelolaan Sumber Daya Manusia seperti pengetahuan guru dan pegawai terkait pengelolaan pendidikan Muhammadiyah yang belum optimal, dan supervisi. Hasil penerapan strategi pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Madrasah Aliyah yaitu; (a) hasil penerapan strategi pengelolaan kurikulum terdiri atas perencanaan yakni pelaksanaan aktivitas perencanaan kurikulum selalu melibatkan semua unsur, kepala madrasah ikut mendampingi mengatasi kesulitan, pengawasan/penilaian menunjukkan hasil evaluasi tahap akhir (tes semester ganjil) cukup baik. (b) hasil penerapan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu guru dan pegawai tampil profesional dalam hal: kedisiplinan waktu kehadiran, keuletakan, dan kerapian, melaksanakan tugas dan tanggungjawab

²⁹Hasna Katili, Wakil Kepala Bidang Kurikulum MA Muhammadiyah Kota Gorontalo, *Wawancara*, 10 Februari 2018.

dengan baik dan profesionalisme guru dalam mengelola kelas serta perubahan perilaku peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Munir Mul Khan. *Nyufi Cara Baru – Kiai Ahmad Dahlan dan Petani Modernis* (Cet. I; Serambi: Jakarta, 2003).
- Alim, N. (2010, Agustus 5). Lembaga Pendidikan Islam. Retrieved September 5, 2017, from Prodi BPI Dakwah: <https://prodibpi.wordpress.com/2010/08/05/lembaga-pendidikan-islamantara-realitas-dan-kemestian-pengembangannya/>
- Alim, N. (2010, Agustus 5). Lembaga Pendidikan Islam. Retrieved September 5, 2017, from Prodi BPI Dakwah: <https://prodibpi.wordpress.com/2010/08/05/lembaga-pendidikan-islamantara-realitas-dan-kemestian-pengembangannya/>
- Alwi Shihab, *Membendung Arus; Respons Gerakan Muhammadiyah Terhadap Penetrasi Misi Kristen di Indonesia* (Cet. I; Bandung: Mizan, 2008).
- Alwi Shihab, *Membendung Arus; Respons Gerakan Muhammadiyah Terhadap Penetrasi Misi Kristen di Indonesia*.
- B.N. Marbun, *Konsep Manajemen Indonesia* (Jakarta: Bagian Publikasi Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, 2000),
- Departemen Agama, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: ThoHa Putra, 2011).
- Depdiknas, *Kompetensi Memiliki Jiwa Kepemimpinan* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2002).
- Hamzah B. Uno, *Kebijakan Pembelajaran Menciptakan Proses Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- M. Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007)
- Paulo Freire, *Politik Pendidikan, Kebudayaan, Kekuasaan dan Pembebasan* (Jakarta: Rada Grafindo Persada, 2004)
- Rosady Ruslan, *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi (Konsepsi dan Aplikasi)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008)
- Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional* (Jakarta: Tera, 2004).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung: Citra Umbara, 2003)
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Ed. I; Cet. VI; (Jakarta: Kencana, 2006).
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*.
- Zamroni, *Percikan Pemikiran Pendidikan Muhammadiyah* (Yogyakarta: ThoHa Putra, 2014)