



Dampak Peralihan Kepemimpinan (Studi Kasus di MA YPP Jamanis Parigi Pangandaran)

Deni Faslah¹

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: dhenydf9@gmail.com

ABSTRACT

The transition of leadership is very important for a formal or non-formal educational institution, in the process of transitioning leadership or managing educational institutions based on the basic concept of leadership transition in madrasas. The transition of leadership is carried out by referring to the necessity of a transition of leadership in the madrasa issued by the Ministry of Religion as the basis for the change. The research method on the effect of leadership transition at Madrasah Aliyah YPP Jamanis was conducted by interviewing and observing the object of research. The transition of leadership at Madrasah Aliyah YPP Babakab Jamanis Pangandaran has referred to the regulations of the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia.

Keywords : Leadership, Leadership Transition System, Leadership Transition Impact

ABSTRAK

Pergantian kepemimpinan sangatlah penting bagi suatu lembaga pendidikan formal ataupun nonformal, dalam proses peralihan kepemimpinan ataupun pengelolaan lembaga pendidikan didasari konsep dasar peralihan kepemimpinan di madrasah. Peralihan kepemimpinan tersebut dilakukan dengan mengacu pada keharusan peralihan kepemimpinan di madrasah yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama sebagai dasar atas pergantian tersebut. Metode penelitian tentang pengaruh peralihan kepemimpinan di Madrasah Aliyah YPP Jamanis dilakukan dengan metode wawancara dan observasi kepada objek penelitian. Peralihan kepemimpinan di Madrasah Aliyah YPP Babakab Jamanis Pangandaran sudah mengacu pada peraturan Kementerian Agama Republik Indonesia.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Sistem Peralihan Kepemimpinan, Dampak Peralihan Kepemimpinan

Corresponding Author : Deni Faslah, STIT NU Al-Farabi Pagandaran,Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: dhenydf9@gmail.com

PENDAHULUAN

Peralihan kepemimpinan adalah sesuatu yang lumrah terjadi di dalam tubuh sebuah organisasi atau lembaga. Peralihan kepemimpinan bisa saja disebabkan oleh mutasi yang seorang pegawai. Dalam pandangan masyarakat awam, mutasi masih dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif. Bawa pergantian/mutasi diartikan sama dengan “hukuman” atau “pelemparan” bagi seorang pegawai. Mutasi dianggap dapat mengakibatkan pegawai yang dimutasi sebagai orang yang telah melakukan suatu pelanggaran atau setidak-tidaknya dipandang sebagai yang tidak berasa dalam melaksanakan tugasnya. Selain mutasi, peralihan kepemimpinan juga dapat disebabkan oleh perubahan regulasi yang menyebabkan kebijakan lama tidak dapat dipertahankan.

Anggapan demikian telah berimbang pada sulitnya pelaksanaan proses mutasi kepegawaian di suatu instansi atau lembaga, tak terkecuali lembaga pendidikan. Padahal mutasi itu tidak lain dimaksudkan demi kelancaran dan perbaikan lembaga yang bersangkutan. Pergantian atau peralihan kepemimpinan utamanya adalah dimaksudkan agar terciptanya kondisi yang lebih dalam tubuh lembaga (Kartika, 2018).

Selain itu, sejauh pengetahuan peneliti, tidak banyak penelitian ilmiah yang secara langsung membahas tentang pergantian pejabat di lembaga/instansi baik negara maupun swasta. Hal tersebut ditengarai oleh tingkat sensitivitas kasus yang satu ini.

Mengapa mutasi itu penting? Kita semua mengerti dan dapat merasakan, bahwa setiap manusia memiliki “penyakit” kebosanan. Bahkan mungkin dapat dikatakan bahwa kebosanan itu pada manusia merupakan sifat. Manusia lekas merasa bosan terhadap sesuatu yang monoton, yang begitu-begitu juga setiap saat, apa lagi dalam jangka waktu yang terlalu lama. Pemimpin yang ideal harus memiliki kriteria tertentu (Rouf, 2016). Di dalam lembaga pendidikan pun, pemimpin atau kepala sekolah memiliki kriteria tertentu, baik kriteria berdasarkan regulasi pemerintah maupun kriteria konvensi di internal lembaga. Kriteria yang menegaskan bahwa seorang pemimpin harus bisa memahami, menghargai, dan mempercayai beberapa hal di atas adalah sebagai wujud aplikasi demokratisasi dalam ruang pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan datanya berupa informasi yang tidak terkuantifikasi.(Afrizal, 2016) Penelitian ini juga tergolong penelitian lapangan. Penelitian ini dalam teknik pengumpulan data menggunakan cara wawancara dengan narasumber dan menggunakan teknik observasi dalam pelaksanaan peralihan kepemimpinan yang ada di Madrasah Aliyah YPP Jamanis dengan menanyakan langsung kepada narasumber yang berasal dari guru maupun staf yang ada di lingkup Madrasah Aliyah YPP Jamanis.

Metode yang digunakan dalam pengujian keabsahan studi ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Arikunto, 2007). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi data dan triangulasi waktu. Metode triangulasi yang digunakan dalam penelitian adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber merupakan metode penelitian kualitatif yang fokus pada pengecekan data yang sudah diperoleh dalam penelitian yang bersumber dari berbagai obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pergantian Kepemimpinan Kepala Madrasah Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2018

Terkait dengan persyaratan untuk menjadi kepala madrasah, diatur secara jelas dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas PMA Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah pasal 1. Peraturan ini merevisi persyaratan sebelumnya yang telah diuraikan dalam PMA Nomor 58 Tahun 2017. Untuk menjadi Kepala Madrasah, seorang calon Kepala Madrasah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut (Peraturan Menag No. 24 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah [JDIH BPK RI], 2018):”

1. Beragama Islam;
2. Memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an;
3. Berpendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat kependidikan atau bukan kependidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi;
4. Memiliki pengalaman manajerial di Madrasah;
5. Memiliki sertifikat pendidik;
6. Berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat;
7. Memiliki pengalaman mengajar paling singkat 9 (sembilan) tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan 6 (enam) tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat;
8. Memiliki golongan ruang paling rendah III/c bagi guru pegawai negeri sipil dan memiliki golongan ruang atau pangkat yang disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan/lembaga yang berwenang dibuktikan dengan keputusan inpassing bagi guru bukan pegawai negeri sipil;
9. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah;
10. Tidak sedang dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
11. Memiliki nilai prestasi kerja dan nilai kinerja guru paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
12. Diutamakan memiliki sertifikat Kepala Madrasah sesuai dengan jenjangnya untuk Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Dari keduabelas syarat tersebut, dibedakan untuk beberapa jenis kepala madrasah sebagai berikut:

- PNS di madrasah negeri, harus memenuhi keduabelas syarat tersebut
- PNS di madrasah swasta, harus memenuhi keduabelas syarat tersebut
- Non PNS di madrasah swasta, memenuhi kecuali syarat kelima dan kedelapan
- Non PNS di madrasah swasta baru, memenuhi kecuali syarat keempat, kelima, ketujuh, dan kedelapan”

B. Dampak Pergantian Kepemimpinan

Pergantian Kepala Madrasah juga harus mempertimbangkan beberapa sikap yang harus dimilikinya sebagai seorang pemimpin, antar lain sebagai berikut.

1. Memahami dan melaksanakan kebijakan yang telah digariskan oleh pimpinan;
2. Menghargai peraturan-peraturan serta melaksanakannya;

3. Menghargai cara berpikir yang rasional, demokratis, dinamis, kreatif, dan terbuka terhadap pembaharuan pendidikan serta bersedia menerima kritik yang membangun; dan
4. Saling mempercayai sebagai dasar dalam pembagian tugas.

Peralihan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah (MA) YPP jamanis Parigi dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas Madrasah ke arah yang lebih baik lagi. Dan peralihan ini pula disebabkan karena sudah tidak sesuainya kepala sekolah yang lama dengan administrasi dan peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia tentang peraturan kepala sekolah bahwasanya kepala sekolah Swasta maksimal berusia 55 tahun.

Setiap pemimpin pasti mempunyai kebijakan yang berbeda- beda maka dari itu kebijakan yang yang dikeluarkan oleh Madrasah Baru dengan Kepala Madrasah lama pasti berbeda juga, perbedaan ini pastinya mengacu pada perubahan kebutuhan yang dibutuhkan di Madrasah Aliyah YPP Jamanis dari masa ke masa. Kepala Madrasah baru mengedepankan kenyamanan, Sarana Prasarana dan renovasi sekolah karena itu menjadi salah satu fokusnya belajar mengajar itu karna kenyamanan nya fasilitas-fasilitas sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa pergantian Kepala Madrasah sudah berdasarkan Proses dan Prosedur yang ditetapkan Kementerian Agama Republik Indonesia, dan juga menggunakan prosedur yang dibuat berdasarkan rapat Pengurus Madrasah dan Dewan Guru.

Urgensi Pergantian Kepala Madrasah bisa dijelaskan dengan menarik satu hubungan sebab-akibat (hubungan kualitatif) antara proses pergantian kepala madrasah dengan meningkatnya etos kerja dengan beberapa indikasi sebagai berikut: Meningkatnya kenyamanan sarana prasarana Madrasah, Meningkatnya hubungan atau jalinan komunikasi antara lembaga Madrasah dengan Pesantren, dan Terjalinnya hubungan yang harmonis antara Guru dan kepala Madrasah lewat musyawarah yang aktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2007). *Manajemen Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Kartika, R. (2018). EFEKTIVITAS PERGANTIAN KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.30996/dia.v16i2.1921>
- Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2008, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Jakarta.
- Mansyur, Muhamad. (2008). *Pergantian Kepala Sekolah sebagai upaya peningkatan Etos Kerja skripsi*, edisi ke-1, Malang.
- Peraturan Menag No. 24 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah [JDIH BPK RI], (2018). Rouf, A. (2016). MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA MADRASAH BERBASIS PESANTREN. *ATTARBIYAH*, 26(0), Article 0. <https://doi.org/10.18326/tarbiyah.v26i0.59-90>
- Rouf, Adbul. (2016). *Model Kepemimpinan Kepala sekolah dimadrasah berbasis Pesantran*. *Journal*, Universitas Nahdalut Ulama Jepara.
- Subroto, Suryo. (1988). *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Bina Aksara.
- Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya.