

Kompetensi Kepala Madrasah Era Milenial 2021

Muhammad Arsad
(Kepala MAN 1 Tanjung Jabung Timur)
Abstrak

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan wujud nyata dari reformasi birokrasi, yang menekankan implementasi manajemen ASN berbasis merit, artinya kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Oleh karena itu, pengangkatan dan penempatan hendaknya dilaksanakan secara objektif dan kompetitif melalui penilaian kompetensi. mengetahui prinsip kepemimpinan Character of A Leader yang sesuai untuk generasi milenial. Generasi millennial dewasa ini tidak hanya unggul dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan, kaum muda ini kini mulai menjadi trendsetter dalam bidang social, politik, budaya dan ekonomi. Di era globalisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa seiring berkembangnya teknologi yang berbasis digital application, para generasi millennial rentan akan dampak negatif yang ditimbulkan oleh media sosial, namun di lain sisi, generasi muda ini juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan bangsa sehingga dibutuhkan karakter pemimpin yang sesuai untuk memimpin generasi milenial. Metode yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah yaitu studi literatur melalui buku, jurnal, dan berita cetak/online.

Kata Kunci : Kompetensi Kepala Madrasah dan Era Milenial

A. Pendahuluan

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan wujud nyata dari reformasi birokrasi, yang menekankan implementasi manajemen ASN berbasis merit, artinya kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan

kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.¹ Oleh karena itu, pengangkatan dan penempatan hendaknya dilaksanakan secara objektif dan kompetitif melalui penilaian kompetensi.

Demikian halnya Aparatur diharapkan dapat berfungsi sebagai pendorong dan penggerak reformasi birokrasi dan pembangunan, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mendapatkan profil aparatur yang mampu menjalankan fungsinya, maka dibutuhkan suatu penilaian yang objektif untuk menempatkan seorang pegawai dalam jabatan. Hal ini dapat dicapai salah satunya melalui metode penilaian kompetensi. Untuk mendukung birokrasi yang progresif, responsif, dan partisipatif melalui tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan yang diembannya, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk profesional dalam bidangnya serta mampu menjamin akuntabilitas jabatannya, sesuai dengan jenjangnya masing-masing. Mengingat tugas yang diembannya demikian penting maka penempatan dan pengangkatan ASN seyogyanya sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* melalui sebuah mekanisme penilaian kompetensi yang objektif. Hal ini tentu bertujuan untuk menjaring pegawai yang memiliki integritas, kompetensi, dan mampu mengelola segala perbedaan budaya, latar belakang suku dan agama, serta kepentingan seluruh elemen bangsa. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Tujuan dari sebuah proses seleksi adalah untuk memilih individu terbaik dalam sebuah posisi kerja dari sekian banyak kandidat calon yang ada. Setelah proses seleksi atau rekrutmen tersebut selesai maka langkah penting berikutnya yang perlu dijalankan oleh administrasi personalia dinas pendidikan adalah menindak lanjuti hasil rekrutmen tersebut, dengan sebuah program penempatan supaya program kerja tidak tertunda pelaksanaannya. Artikel ilmiah ini memberikan gambaran bagaimana karakter pemimpin yang cocok untuk generasi milenial. Berdasarkan studi literature karakter yang harus dimiliki pemimpin milenial 1) Mampu menjadi teladan yang baik, 2) Memiliki rasa tanggung jawab 3) Berani mengambil dan bersedia menerima resiko 4) Mempunyai sense of belonging dari para bawahan dan sense of participation 5) Menciptakan kerjasama yang baik di kalangan anggota merupakan karakter

B. Pembahasan

1. Pengertian Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi berasal dari kata Inggris *competence* yang berarti kemampuan, keahlian, kewenangan, dan kekuasaan.⁸ McAhsan, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi: “...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya, dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung

pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Menurut Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 207 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi Bagi PNS di Lingkungan Kementerian Agama, bahwa Asesmen Kompetensi atau Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan.

Sedangkan Pengertian Jabatan Kepala Madrasah Menurut kamus besar bahasa Indonesia kepala madrasah yang terdiri dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Madrasah”, kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang madrasah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Sementara menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, bahwa kepala madrasah adalah pemimpin madrasah, untuk melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian secara sederhana Kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai: “Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin

suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Rahman mengungkapkan bahwa “kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana telah kita ketahui, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ditingkat operasional memiliki posisi sentral dalam membawa keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala madrasah berperan memandu, menuntun, membimbing, memberi dan membangunkan motivasi kerja., mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi/ pengawasan yang efisien dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Pemimpin jaman now perlu menginvestasikan waktu dalam membangun hubungan. Milenial merupakan generasi kerja yang lebih terbuka dalam berkomunikasi dan berinteraksi serta memiliki tujuan mencari berbagai pengalaman ketika bekerja. Menyikapi hal ini, Anda perlu lebih sering membangun hubungan dengan mengadakan pertemuan baik secara tatap muka atau via media online yang kini kerap digunakan Milenial untuk berinteraksi. Ada 4 Karakter Kepemimpinan Era Milenial, yaitu :

1. Menjadi Seorang Pembangun Hubungan (Connector)

Pemimpin jaman now perlu menginvestasikan waktu dalam membangun hubungan. Milenial merupakan generasi kerja yang lebih terbuka dalam berkomunikasi dan berinteraksi serta memiliki tujuan mencari berbagai pengalaman ketika bekerja. Menyikapi hal ini, Anda perlu lebih sering membangun hubungan dengan mengadakan pertemuan baik secara tatap muka atau via media online yang kini kerap digunakan Milenial untuk berinteraksi.

Jika Anda bekerja dalam satu tim dengan mayoritas adalah generasi Milenial, Anda perlu lebih sering memberikan umpan balik, kesempatan bertanya bagi para Milenial, dan bahkan meminta masukan dari mereka. Hal ini bisa Anda lakukan dalam suasana formal maupun informal. Anda juga bisa membangun hubungan misalnya diluar jam kerja. Milenial sangat menghargai ketebukaan informasi dan adanya interaksi dua arah, sehingga hal ini dapat memacu motivasi kerja mereka.

2. Menjadi Seorang Pembimbing (Coach)

Pengalaman lainnya yang dicari Milenial dalam bekerja adalah pengalaman mendapat peningkatan karier. Bagi mereka ketika telah bekerja dalam jangka waktu tertentu, mereka mendambakan mendapat peningkatan karier yang berarti. Namun harapan mereka ini, tidak di semua perusahaan ataupun jenis pekerjaan dapat menawarkan jalur karier.

Bagi Anda pemimpin jaman now, Anda bisa memberikan pengalaman berkarier yang berarti ini dengan menjadi pembimbing yang memperhatikan apa kelebihan-kelebihan mereka dan area perkembangan yang masih diperlukan. Anda juga dapat mengembangkan mereka pada area yang menjadi minat terbesar mereka, dengan memberikan kesempatan pengembangan diri dan pemberian tanggung jawab di area tersebut.

Peran sebagai pembimbing ini di banyak organisasi telah menjadi perhatian khusus, karena ketika Milenial merasa tidak ada kemajuan atau perkembangan pribadi di pekerjaannya, maka kemungkinan besar mereka akan mencari peluang pekerjaan lain yang dirasa lebih baik. Hal ini juga terkait dengan sikap seorang pemimpin yang perlu lebih banyak hadir sebagai seorang pembimbing dan pelatih ketimbang pengawas pekerjaan.

3. Menjadi Seorang Pemberi Tantangan (Challenger)

Ketika Anda telah mengetahui dengan jelas kelebihan dan area pengembangan yang dibutuhkan, Anda perlu menetapkan tujuan yang jelas sehingga anak buah Milenial Anda menggunakan kekuatan dan kelebihan yang dimiliki untuk berkontribusi di dalam pekerjaannya.

Misalnya Anda perlu menentukan apa saja yang bisa dilakukan oleh seseorang yang memiliki kekuatan daya analisa yang sangat baik untuk mengembangkan kekuatannya ini. Anda juga dapat memberinya tantangan-tantangan yang bertahap, misalnya dalam projek yang berjenjang untuk terus mengembangkan kekuatannya. Kemudian di akhir setiap projek kecil Anda dapat meminta umpan baliknya dan jangan segan-segan memberikan apresiasi seperti pujian yang spesifik padanya.

4. Kemampuan Digital yang Handal (Digital Skill)

Era Milenial yang erat dengan era teknologi digital, tentunya perlu menjadi perhatian para pemimpin untuk mengembangkan ketrampilan digital mereka. Para pemimpin perlu terus melekat teknologi dan mengikuti teknologi terupdate yang dapat diterapkan di pekerjaannya. Dengan digital

skill yang mumpuni, Anda juga akan merasakan manfaatnya. Misalnya Digital Learning merupakan platform yang kini sudah diterapkan di banyak organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran online. Jangan lupa Anda juga perlu membuat pembelajaran online yang interaktif dan menantang bagi para Milenial sehingga fasilitas digital di tempat Anda dapat memberdayakan para Milenial secara maksimal.

Itulah 4 Karakteristik **3C+1D** yang perlu terus dikembangkan dalam upaya menjadi pemimpin yang efektif sekaligus disukai Milenial. Ketika suatu organisasi memiliki karakter pemimpin efektif yang kuat maka dapat menjadi magnet dalam mempertahankan para karyawan Milenial hebat (*Star Employee*) dan sekaligus menarik calon karyawan Milenial hebat lainnya untuk bergabung.

2. Standar Kompetensi Kepala Madrasah

Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang PNS di lingkungan Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Dalam rangka menciptakan kinerja kepala madrasah yang dapat dikategorikan baik maka salah satu usaha pemerintah adalah menseleksi, calon kandidat kepala madrasah sesuai dengan syarat yang telah ditentukan, kemudian ditempatkan, selanjutnya diadakan latihan diklat jabatan, baik sesudah menduduki jabatan maupun sebelum menduduki jabatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, setelah mempunyai kompetensi yang memadai atau paling tidak sesuai dengan UU Sisdiknas No. 13 Tahun 2003, sehingga diharapkan dengan memiliki kompetensi yang memadai

melalui pendidikan dan pelatihan baik dalam jabatan maupun diluar jabatan yang pada akhirnya, kinerja kepala sekolah akan bertambah baik. Pemimpin pendidikan tidak keliru memilih pediklat yang diikuti, sesuai dengan kebutuhan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 10 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Konsep kompetensi untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis Dengan definisi kompetensi sebagai “ kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan”. Jadi menurut pendapat di atas bahwa kompetensi merupakan sesuatu kemampuan yang khas yang telah ada dalam diri seseorang yang dapat kita lihat dari prilaku kesehariannya. Senada dengan pendapat di atas Zwell berpendapat “*Competencies can be defined as the enduring traits and characteristics that determine performance examples of competencies are initiative, influence, teamwork, innovation and strategic thinking*”.

Pandangan ini menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai sifat abadi dan karakteristik yang dapat menentukan sebuah kinerja, sebagai contoh kemampuan berinisiatif, kemampuan mempengaruhi, kemampuan bekerjasama, dan kemampuan berfikir rasional. Menurut Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam nomor 3754 tahun 2015 Tentang Kamus dan Standar Kompetensi Jabatan Kepala Madrasah menyatakan bahwa Standar Kompetensi Jabatan Kepala Madrasah adalah persyaratan kompetensi

minimal yang harus dimiliki oleh seorang guru dilingkungan Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas jabatan kepala madrasah.

Kehadiran generasi milenial berpotensi membuka peluang pemanfaatan, salah satunya untuk kepentingan politik elektoral. Potensi yang ada mesti disadari dan dioptimalkan dengan tidak sekadar menjadikan generasi milenial sebagai objek, melainkan juga sebagai subjek dalam pesta demokrasi maka perlu dilakukan pengukuran keterlibatan generasi milenial. sebagai momentum aktualisasi diri sebagai penduduk yang mendominasi jumlah populasi. Wajar jika kemudian para pelaku politik berlomba-lomba menggunakan segala cara untuk mempengaruhi publik (generasi milenial), melalui opini yang sengaja dibangun.

Maka dalam pengkajian ini, penulis lebih memusatkan perhatiannya pada pembentukan opini publik generasi milenial. Opini publik untuk menentukan figur. untuk mengidentifikasi karakter kepemimpinan cendekia pada generasi milenial dari berbagai kajian literatur. Pengkajian dalam artikel ini adalah kualitatif deskriptif terhadap literatur pendukung. Karakter kepemimpinan yang baik dan ideal dalam proses manajemen organisasi sangat diperlukan di era milenial. Seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan memimpin bawahannya untuk mengarahkan potensi secara optimal sangat diperlukan oleh organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Generasi milenial saat ini lebih unggul di bidang teknologi. Generasi ini kini mulai menjadi trend-setter teknologi, politik, budaya, dan ekonomi sehingga dibutuhkan karakter kepemimpinan yang ideal pada generasi milenial ini.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang karakter pemimpin

cendekia yang sesuai untuk generasi milenial. Karakter tersebut didasarkan pada penelitian literatur tentang karakter yang harus dimiliki oleh pemimpin cendekia yang Ikhtiar yaitu 1) *integrity* (integritas), 2) *keep on collaborating* (berkolaborasi) 3) *humble* (rendah hati), 4) *tactful* (bijaksana), 5) *inspiring others* (mampu menginspirasi), 6) *agile* (lincah) dan 7) *respect* (rasa hormat).

C. Kesimpulan

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa:

Kompetensi kepala madrasah harus berstandar secara nasional sebagaimana tercantum dalam PMA No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, sehingga mampu mewujudkan kepala madrasah yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang dipersyaratkan. Pengangkatan dan penempatan ASN khususnya kepala madrasah hendaknya dilaksanakan secara objektif dan kompetitif melalui penilaian kompetensi. Untuk mendapatkan profil kepala madrasah yang mampu menjalankan fungsinya, maka dibutuhkan suatu penilaian yang objektif untuk menempatkan seorang kepala madrasah dalam jabatan, hal ini dapat dicapai salah satunya melalui metode penilaian kompetensi.

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tak terkecuali kepala madrasah dituntut untuk profesional dalam bidangnya serta mampu menjamin akuntabilitas jabatannya, sesuai dengan jenjangnya masing-masing. Mengingat tugas yang diembannya demikian penting maka penempatan dan pengangkatan ASN seyogyanya sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* melalui sebuah mekanisme penilaian kompetensi yang objektif.

Generasi millennial dewasa ini tidak hanya unggul dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan, kaum muda ini kini mulai menjadi *trendsetter* dalam bidang social, politik, budaya dan ekonomi. Di era globalisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa seiring berkembangnya teknologi yang berbasis *digital application*,

para generasi *millennial* rentan akan dampak negatif yang ditimbulkan oleh media sosial, namun di lain sisi, generasi muda ini juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan bangsa sehingga dibutuhkan karakter pemimpin yang sesuai untuk memimpin generasi milenial. Metode yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah yaitu studi literatur melalui buku, jurnal, dan berita cetak/online.

DAFTAR PUSTAKA

- Erna Widodo dan Mukhtar, *Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif*, Cet. I. Yogyakarta : Avyrouz, 2000.
- Anonim*, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3, 2003.
- Anonim*, Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 butir 10, 2005.
- Anonim*, Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 3754 Tahun 2015 *Tentang Kamus dan Standar Kompetensi Jabatan Kepala Madrasah*, 2015.
- Anonim*, Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 207 Tahun 2013 tentang *Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi Bagi PNS di Lingkungan Kementerian Agama*, 2013.
- Anonim*, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 tahun 2017 tentang *Kepala Madrasah*, 2017.
- Anonim*, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, 2010.
- Anonim*, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, 2007.
- Anonim*, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang *Sekolah Dasar*. Pasal 12 ayat 1, 1990.
- Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research*, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1993.
- Jalaludin, *Teologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

- Sayyid Muhammad ibn Muhammad al-Husaini al-Zubaidi, *Ittihâf al-Sa'adah al-Muttaqîn bi Syarh Ihyâ' 'Ulûm al-Dîn*, Jilid VIII, Beirut: Dâr al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1989.
- Schultz, Duane, *Theories of Personalit*, Second Edition, California: Brooks/Cole Publishing Company Monterey, 1981.
- Syams al-Dîn ibn 'Abd Allâh Ibn Qayyim al-Jauziyyah, *al-Rûh fi al-Kalâm 'alâ 'Arwâh al-'Amwât wa al-'Ahwâ bi al-Dalîl min al-Kitâb wa al-Sunnah wa al-âtsâr wa al-Aqwâl al-'Ulamâ'*, Beirut: Dâr al-Fikr, 1992.
- Imam al-Ghazali, *Tt. Kimiya' al-Sa'adah*, Beirut: al-Maktabah al-Sa'biyah, tt.
- Lancaster, L. C. and Stillman, D. *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*, New York: Collins Business, 2002.
- Mahmûd, Muhammad, *'Ilm al-Nafs al-Ma'âshir fîDhaw'i al-Islâm*, Jeddah: Dâr al-Syurûq, 1984.
- Manheim, "The Problem of Generations", *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322-24.
- Muhaimin, "Penyiapan Ulul Albab, Pendidikan Alternatif masa Depan", *el Hikmah, Jurnal Pendidikan Fakultas Tarbiyah*, Vol.1 No.1, 2003.
- Mujib, Abdul, *Kepribadian dalam Psikologi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Naisbitt, John. Et. All. *High Tech High Touch*, Jakarta: Pustaka Mizan, 2002.