

TADBIR

JURNAL ALUMNI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FITK UIN-SU



TADBIR JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FITK UIN SUMATERA UTARA

Diterbitkan Oleh

Ikatan Alumni Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU
Berkerja Sama Dengan PUSDIKRA Sumatera Utara

Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.
Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Post: 20233.
Tlp. 0813-6106-0465/0853-9915-9968
email: ikampi.uinsu@gmail.com



UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA

VOL. 01

NO. 01

HAL
1-167

MEDAN
JULI-DESEMBER 2015

ISSN
2460-3678

T A D B I R

DAFTAR ISI

Analisis Strategi Manajemen Pengawas Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Al-Washliyah 01 Kecamatan Medan Area Kota Medan. Suhandi, Amiruddin Siahaan	1-16
Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Guru di Madrasah Tsnowiyah Negeri II Medan Khairul Anam, Candra Wijaya	17-33
Manajemen Guru Dalam Pengelolaan Kelas Siswa di SMP Nahdlatul Ulama Medan Asril Saad, Fachruddin	34-50
Manajemen Sarana Dan Prasarana di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar Siti Rahma Agustiana, Nurika Khalila Daulay	51-68
Pelaksanaan Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Lulusan di MTs Al-Ittihadiyah Medan Johor Muhammad Iqbal, Syafaruddin	69-85
Tantangan Dan Peluang Pendidikan Islam di Era Global Village Rahmat Hidayat	86-103
Analisis Rekrutmen dan Penempatan Guru dan Tenaga Administratif di MTs Al-Washliyah Kolam Zainuddin, Fachruddin	104-119
Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan Indah Nurhayani, Candra Wijaya, Amiruddin Siahaan	120-134

Manajemen Kualitas Pelayanan Madrasah
Inom.....135-152

Mazhab Syi'ah an Pembentukan Sebuah Daulah
Bukhari Muslim Nasution153-167

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI MADRASAH TSNAWIYAH NEGERI II MEDAN

Khairul Anam¹ Candra Wijaya²

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini untuk mengungkap hubungan antara motivasi kerja dengan semangat kerja di madrasah tsanawiyah negeri II medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja dan variabel terikat adalah semangat kerja guru. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MTsN II Medan, yang terdiri dari 83 orang guru. Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis. Setelah dilakukan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja di MTsN II Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang. 2) Semangat kerja guru di MTsN II Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja di MTsN II Medan dengan semangat kerja guru sebesar 0,308 yang tergolong pada kategori hubungan rendah. Melalui analisis regresi motivasi kerja memberikan sumbangan yang signifikan terhadap semangat kerja guru di MTsN II Medan, dengan kontribusi kerja guru sebesar 9,49 % dan sebesar 90,51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini berbicara tentang pendidikan adalah salah satu yang terpenting di masyarakat, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera memiliki jiwa yang bermoral tinggi mempunyai pengetahuan yang luas

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

untuk mengembangkan SDM yang ada, ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada setiap jenjang pendidikan itu sendiri. Di dalam pendidikan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sumberdaya yang penting, karena kegiatan dalam hal mengajar, mengawasi, menjaga mutu dan meningkatkan kualitas belajar mengajar di embankankan kepada pendidik dan tenaga pendidik, guru juga sebagai tumpuan bagi murid dan khususnya sekolah, Jika kinerja gurunya baik maka akan bertambah baiklah sekolah tersebut, baik dalam hal pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional, dan akan menimbulkan nilai-nilai yang positif dalam aspek kecerdasan, berakhlak mulia mempunyai karakter yang memuaskan. berupa kompetensi dan sumberdaya manusia yang bisa menghadapi masa depan.

Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah,

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan semangat kerjanya.

Dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39, disebutkan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru adalah pendidik yang bertugas disatuan pendidikan dasar dan menengah.

Sebagai seorang pendidik, guru mempunyai tugas pokok sebagaimana dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 35 : Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, bertindak obyektif dan tidak deskriminatif menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Keberhasilan pendidikan di Sekolah sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin dan suka bekerja dengan sungguh-sungguh. Akan tetapi pada kenyataannya.

hasil observasi awal ditemukan masih ada guru yang sering terlambat datang, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kinerjanya. Pada observasi ini juga, didapati bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah kepemimpinan yang harmonis, karena sering memotivasi para guru yang mengajar di sekolah tersebut. Seyogyanya jika motivasi sering diberikan kepada guru maka akan bertambah semangatlah guru tersebut dalam dalam melaksanakan tugasnya kemudian akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudana (Mudana, 2013) yang meneliti tentang Korelasi antara Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Guru dengan Kemampuan Mengajar Bahasa Indonesia di Kelas XI SMAN Se kota Denpasar dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan disiplin, motivasi dan semangat kerja guru dengan kemampuan mengajarkan bahasa Indonesia pada SMA Negeri sekota Denpasar. Dari hasil analisis data, diperoleh beberapa temuan yaitu; (1) terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kemampuan guru mengajarkan bahasa Indonesia dengan kontribusi 35,0%; (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kemampuan guru mengajarkan bahasa Indonesia dengan kontribusi sebesar 36,5%; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja guru dengan kemampuan guru mengajarkan bahasa Indonesia dengan kontribusi sebesar 41,8%. Kesimpulan dari

penelitian ini disiplin, motivasi dan semangat kerja guru berhubungan positif dengan kemampuan mengajarkan bahasa Indonesia pada SMA Negeri sekota Denpasar dengan kontribusi 57,5%.

Dengan adanya masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Guru Di Madrasah Tsnowiyah Negeri Ii Medan.

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi banyak sekali, bahkan sudah umum menyebut dengan “*motif*” untuk menunjuk mengapa seseorang itu berbuat sesuatu. Apa motifnya si badu itu membuat kekacauan, apa motifnya Pak jalu memberikan insentif kepada para pembantunya, dan begitu seterusnya, kalau demikian, apa yang dimaksud dengan *motif*. Kata *motif*, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motif* dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intren (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “*motif*” itu, maka motivasi dapat menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. (Sardiaman, 2011)

Menurut Santrock dalam sardiaman (2011) menyebutkan motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh dengan energi, terarah dan bertahan lama. Sedangkan menurut Purwanto dalam Mardianto (2012) menyebutkan motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.

Menurut Donald dalam Mardianto (2012) menyebutkan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Ada tiga elemen penting dari pendapat Donald Mardianto (2012) tersebut: 1) Motivasi mengali terjadinya perubahan energi pada setiap individu. 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa “*feeling*” afeksi seseorang. 3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Dari ketiga elemen tersebut, maka motivasi dapat di katakan sesuatu yang kompleks. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai usaha untuk

menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang ingin dan mau melaksanakan sesuatu. (Winansih, 2009)

Ada beberapa pertanyaan pokok dalam kaitan dengan motivasi, yaitu: (1) apa yang menjadi penggerak kekuatan perilaku manusia, (2) apa yang mengarahkan atau jaringan perilaku manusia, dan (3) bagaimana perilaku terpelihara atau berkelanjutan, di tegaskan lebih lanjut bahwa kerangka konsep di atas mengantarkan kepada pemahaman perilaku kinerja individu. Kekuatan yang menggerakkan individu manusia melakukan sesuatu dengan cara tertentu kepada kekuatan lingkungan sering cepat bertindak dengan daya penggerak. Kemudian ada maksud dari orientasi sasaran atas setiap individu; perilaku di arahkan menuju sesuatu. Sedangkan jawaban ketiga cara memandang motivasi berisikan satu sistem orientasi, karena itu bahwa ada kekuatan dalam individu dan mereka mengarahkan lingkungan yang umpan baliknya kepada individu lain untuk memperkuat intensitas dorongan mereka dan arah kekuatan sehingga ada tindakan dan mengarahkan ulang usaha mereka. (Susmaini dan Rifa'i, 2013:107)

Dari beberapa pendapat tentang motivasi di atas dapat di pahami motivasi adalah dorongan berupa energi untuk berbuat sesuatu didalam memenuhi kebutuhan yang ditandai dengan munculnya *feeling*.

Syafaruddin dan Asrul (2013) menjelaskan seorang wirausaha harus memahami betul bagaimana cara memotivasi pekerja dan mengenal motivasi diri sendiri sehingga menghasilkan perilaku positif yang membuahkan *output*/hasil kerja meningkat yang pada akhirnya tujuan yang ditetapkan tercapai. Dikalangan para praktisi manajemen telah lama di ketahui bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahami apalagi menerapkannya. karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas bahwa dengan motivasi yang tepat para individu bawahan atau pengikut akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya. Inilah inti pekerjaan seorang guru sebenarnya, selain memahami kondisi yang ada dilingkungannya, iapun harus memahami perlakuan motivasi apa yang tepat bagi para pengikut sehingga kinerja dapat meningkat.

Suatu hal penting dalam motivasi yang perlu di perhatikan bagin seorang guru yaitu model motivasi yang mengkaitkan anatar imbalan dan prestasi, model tersebut didasari atas berbagai model motivasi yang

mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan-kelebihan dari model yang ada oleh para ilmuwan di gabungkan menjadi suatu model. Menurut Siagian dalam Syafaruddin dan Asrul (2013) tampaknya ada kesepakatan di antara para pakar, bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup didalam teori yang mengkaitkan imbalan dengan pretasi kerja seorang kariawan. Model ini menggambarkan bahwa motivasi seseorang di pengaruhi berbagai faktor, baik bersifat internal maupun eksternal sebagai berikut:

a) Faktor Internal

Dalam paktor internal ada dua kebutuhan atau motif yang perlu diketahui yaitu: (1) fisiologis, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia berupa; sandang, pangan dan papan, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bahwa seorang yang memilih guru pertama kali adalah dorongan oleh kebutuhan dasar yang menjadi tuntutan hidupnya. Tinggal bagaimana tuntutan tuntutan kualitas dari kebutuhan tersebut terpenuhi, karena masing-masing individu berbeda dalam memenuhi dasar itu. (2) psikologis, selain tuntutan fisiologis, seorang guu juga perlu mengenal kebutuhan psikologis yang menjadi sebab meningkatnya prestasi individu setelah terpenuhi akan kebutuhan fisiologis maka seseorang akan menuntut akan kebutuhan yang lain dalam hal ini kebutuhan psikologis seperti; kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan mempertahankan diri, dan kebutuhan memperkuat diri.

Dari kebutuhan-kebutuhan diatas dapat dipahami bahwa setiap orang pasti membutuhkan hal-hal itu, sehingga dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain untuk bertindak.

b) Faktor Eksternal

Adapun faktor-faktor yang dikendalikan melalui pengaruh yang dipunyai oleh sesorang guru yang berupa imbalan-imbalan sebagai berikut : gaji, kondisi kerja, penghargaan jenjang karir, tanggung jawab.

Bahwa seorang pekerja termotivasi untuk bekerja lebih baik tergantung dari faktor yang di kendalikan oleh sesorang pemimpin perusahaan atau interaksi positif antar dua faktor tersebut yang pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.(Winasih, 2009)

2. Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi. manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.(Handoko,2000)

Motivasi skunder memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Para ahli membagi motivasi skunder menurut Maslow dalam Hasibuan (2010) menggolongkannya menjadi kebutuhan-kebutuhan untuk: a. Memperoleh rasa aman, b. Memperoleh kasih sayang dan kebersamaan, c. Memperoleh penghargaan, d. Pemenuhan diri atau aktualisasi diri.

Maslow dalam Handoko (2000) menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow dalam Handoko, (2000:39) menggolongkan adanya lima tingkat kebutuhan manusia. Adapun lima tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:

a. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

b. Kebutuhan akan penghargaan diri/status (*Esteem needs*)

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

c. Kebutuhan akan cinta (*love*) atau Afiliasi (*Social needs*)

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari : 1)

Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja. 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting. 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang. 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

d. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety needs*)

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam jam tertentu.

e. Kebutuhan fisik (*Physiological needs*)

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

Dalam hal ini mengemukakan bahwa motivasi dapat dibagi dua bagian, yaitu: a) Motivasi intrinsik ialah dorongan yang berasal dari dalam dirinya. Misalnya guru termotivasi mengajar karena ingin meningkatkan keprofesionalitasnya dalam mengajar. Guru mengajar bukan karena dorongan orang lain. b) Motivasi ekstrinsik ialah dorongan yang timbul karena pengaruh lingkungan. Misalnya guru mengajar karena takut dengan kepala sekolah (Handoko, 2003)

Jadi dapat di pahami guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Sebab tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang akhirnya mengakibatkan keberhasilan tujuan pendidikan yang ingin dicapai kurang memuaskan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak

intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru bisanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Semangat Kerja Guru

1. Semangat Kerja Guru

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para guru dalam sekolah. Apabila guru merasa bergairah, bahagia, optimis, nyaman, tidak ada penekanan, mempunyai rasa cinta terhadap pendidikan. Memiliki loyalitas yang tinggi, dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya untuk tercapainya suatu pendidikan. menggambarkan bahwa guru tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika guru suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka guru tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Dengan kata lain semangat kerja juga bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra dalam Hasibuan, (2010) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Didalam dunia pendidikan juga sangat diperlukan bagi seorang guru perlu kekompakan antara satu sama lain dengan kesukarelaan yang dimiliki oleh perindividu agar terjalin bekerjasama yang baik sehingga menumbuhkan semangat kerja guru.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa di dalam dunia pendidik Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja guru suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab,

kegairahan dan hubungan yang untuk memahami pengertian diatas penjelasannya sebagai berikut:

- a. Presensi. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- b. Kerjasama. Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan
- c. Tanggung Jawab. Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan.
- d. Kegairahan Kerja Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi.
- e. Hubungan yang Harmonis Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan salings menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Didalam melaksanakan aktivitas kerjanya maka sangat perlu diketahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut. Sebagaimana Westra menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan

- tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- c. Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
 - d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
 - e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - f. Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2010)

Demikian juga semangat kerja guru perlu adanya didalam individu tertanam sebuah minat kecintaan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini Nawawi, dalam Bapadal menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah atau gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, Suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi, Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja . (Bafadal, 2004)

Dalam hal ini juga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan bekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan, yang memadai sesuai kebutuhan individunya masing-masing.

Lain halnya, menurut Zainun dalam Handyaningrat (2000:36) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja guru dalam suatu organisasi yaitu :

komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan.

Suatu kerjasama yang efektif dalam suatu organisasi dilakukan dengan cara yang lebih bersifat membina, mendorong dan member semangat maka pimpinan harus mengarahkan usaha-usahanya kepada terciptanya semangat yang menimbulkan kinerja yang optimal. Semangat adalah sesuatu kondisi kewajiwaaan batin individu maupun kelompok, berpola dalam reaksi mental-emosional penuh kesungguhan, disiplin, daya juang, keberanian, keteguhan bukan saja dalam suasana normal melainkan juga abnormal dalam menyelesaikan suatu tugas guna mencapai tujuan-tujuan. Beberapa elemen yang membuat kerjasama yang efektif. 1) Kesiediaan para karyawan untuk bekerja secara bersama-sama dengan teman sekerja maupun dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, 2) Kesetiaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya 3) Disiplin. Dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dituntut adanya kemauan dari para guru untuk dapat bekerjasama, karena dengan adanya kemauan yang keras dari masing-masing guru dan untuk bekerjasama maka pekerjaan yang akan dilakukan dapat terselesaikan dengan cepat dan lebih baik. (Handayani,2000)

Bagian yang menumbuhkan semangat yang tinggi yakni : 1) Rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi; 2) Rahasia jabatan dipegang teguh; 3) Membela kepentingan organisasi; 4) Mengutamakan kepentingan organisasi; 5) Rasa solidaritas dengan semangat kerjasama yang tinggi; serta 6) Penghormatan dan kepercayaan terhadap atasan. (Handayani, 2000). Selain itu disebutkan pula beberapa ciri dari semangat kerja yang tinggi diantaranya kecuali dalam hal-hal tertentu tidak pernah absen, hampir tidak pernah terlambat, jarang meninggalkan tugas, produktivitas kerja tinggi. Sebaliknya staf dengan semangat yang rendah memiliki frekuensi absen tinggi, angka keterlambatan tinggi, meninggalkan tugas secara terus-menerus, produktivitas rendah

Sutedja dalam Handayani (2000) menyatakan, Seorang anggota staf dikatakan memiliki semangat yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab dan antusiasme dan sebaliknya tingginya absensi, datang sering terlambat, suka menghindari tanggung jawab menunjukkan semangat yang rendah

Semangat kerja menurut Sastrohardiy dalam Supriadi (2005:45) semangat kerja atau moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Maka dengan itu semangat kerja antusiasme merupakan semangat, minat yang dimiliki seorang guru serta memberikan perhatian yang tulus dan kegembiraan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu antusiasme merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya. Dapat disimpulkan bahwa antusiasme merupakan semangat, minat yang dimiliki seorang guru serta memberikan perhatian yang tulus dan kegembiraan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu antusiasme merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN II Medan. Dengan guru sebagai subjek penelitian

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja guru.

1. Independent Variabel (Variabel Bebas): Motivasi Kerja (Variabel X)
2. Dependent Variabel (Variabel Terikat) : Semangat Kerja Guru (Variabel Y)

C. Populasi dan Sampling

Populasi adalah anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. (Sukardi, 2007:53)

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MTsN II Medan, yang terdiri dari 83 orang guru.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto berpendapat bahwa : "Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". (Arikunto, 2006:131)

Sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 83 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 83 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Uji Coba Instrumen

1. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%.

2. Reliabilitas

Instrumen juga dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown.

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

1. Uji Deskripsi Data

Terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (Mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), dan simpangan baku atau standar deviasi. (Jaya dan Ardat, 2013)
= jumlah responden/sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Untuk mengetahui normalitas data, dapat dilakukan uji normalitas dengan rumus Lilliefors

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = a + b \cdot X$.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Pengujian Homogenitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Bartlett.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru di MTs Negeri Kisaran.

H_o = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru di MTs Negeri Kisaran.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan semangat kerja guru di MTsN II Medan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan semangat kerja guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan semangat kerja guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan rendah. Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan semangat kerja guru masih perlu peningkatan yang lebih efektif.

Bahwasanya motivasi itu memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh dengan energi, terarah dan bertahan lama. Sehingga membuat kinerjanya lebih terarah dan penuh dengan semangat yang kuat dalam hal menjalankan proses belajar mengajar disekolah.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja. Menurut As'ad dalam Sardiaman, (2011) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di MTsN II Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Semangat kerja guru di MTsN II Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja di MTsN II Medan dengan semangat kerja guru sebesar 0,308 yang tergolong pada kategori hubungan rendah. Melalui analisis regresi motivasi kerja memberikan sumbangan yang signifikan terhadap semangat kerja guru di MTsN II Medan, dengan kontribusi kerja guru sebesar 9,49 % dan sebesar 90,51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Bafadal, I., 2004, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handyaningrat, S., 2000, *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. H., 2003, *manajemen edisi II*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H., 2000, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Cipta Pustaka Media.
- Hasibuan, M. SP., 2010, *Organisasi Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I. dan Ardat., 2013, *Penerapan Statistik Pendidikan*, Bandung: Citapustaka MediaPerintis.
- Mardianto, 2012, *Psikologi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Mudana, 2013, di unduh pada laman http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_bahasa/article/view/557 pada pukul 17:16 Wib.
- Sardieman, 2011, *Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Wali pers.
- Sukardi, 2007, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supriadi, 2007, *Pengembangan Kreativitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Susmaini dan Rifa'i M., 2007, *Teori Manajemen; Menuju Efektifitas Pengelolaan Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media.
- Syafaruddin dan Asrul, 2013, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Undang-undang No 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39
- Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 35
- Winansih, V., 2009, *Psikologi Pendidikan*, Medan: La Tansa Press.

MANAJEMEN GURU DALAM PENGELOLAAN KELAS SISWA DI SMP NAHDLATUL ULAMA MEDAN

Asril Saad¹ Fachruddin²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Guru Dalam Pengelolaan Kelas Siswa di SMP Nahdlatul Ulama Medan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kajian dokumen, dengan proses pengumpulan data, reduksi data penarikan kesimpulan. Penyajian data adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun kemudian penarikan kesimpulan Hasil temuan penelitian ini adalah (1). Perencanaan pengelolaan kelas di SMP Nahdlatul Ulama Medan sudah berjalan dengan bentuk musyawarah dan rapat awal tahun yaitu sebelum tahun ajaran baru dan sesuai dengan prinsip-prinsip perencanaan yaitu apa yang akan dilakukan, bagaimana mencapai hal tersebut, siapa yang melakukan, lokasi aktivitas, kapan akan dilakukan dan berapa lama, serta sumber daya yang dibutuhkan. (2). Pengorganisasian pengelolaan kelas di SMP Nahdlatul Ulama Medan dilakukan oleh para guru dan wali kelas yang mengorganisasikan secara regular seperti penjadwalan waktu, penggunaan alat-alat/media pembelajaran, dan piket, dan bukan hanya pembentukan team atau orang-orang yang melaksanakan perencanaan, akan tetapi alat-alat/media pembelajara, waktu pelaksanaan, aturan-aturan, dan tata tertib siswa demi terwujudnya kelas yang nyaman untuk proses pembelajaran. (3). Proses pelaksanaan pengelolaan yang dilakukan oleh atasan atau kepala sekolah itu sendiri dan wali kelas seperti pembuatan peraturan kelas yang dibuat oleh wali kelas, wali kelas memperhatikan suasana kelas dibantu oleh guru dan akan berdampak baik agar menjadikan muridnya yang taat pada peraturan kelas, untuk melihat keaktifan dan kehadiran siswa, dan memotivasi peserta didik agar tetap menjaga kebersihan, kerapian, dan keindahan kelasnya. (4). Pengawasan pengelolaan kelas di sekolah SMP Nahdlatul Ulama Medan secara intensif dilakukan oleh kepala sekolah dan wali kelas seperti pengecekan laporan dan pengecekan kelas. Dan hal ini meningkatkan semangat guru dan siswa dalam proses pembelajaran dikarenakan kelasnya nyaman dan kondusif.

Kata kunci : Manajemen Kelas, Pengelolaan siswa

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam membina kepribadian anak transpormasi kepribadian kebudayaan berlangsung melalui pembelajaran sesuai kurikulum yang berisikan berbagai bidang ilmu pengetahuan dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Menurut Scotte dkk dalam Syafaruddin, (2005:67) menjelaskan fungsi pendidikan yaitu *education is social institution charged with cultural and sosial reproduction, that is wit the education of chidren and youth for individual and sosial survival*, pendapat ini juga menegaskan bahwa fungsi pendidikan adalah sebagai institusi sosial yang menjamin kelangsungan hidup generasi muda suatu bangsa. Tujuan pendidikan yang dilakukan di sekolah, keluarga dan masyarakat pada intinya untuk menumbuhkan nilai-nilai agama dan mengembangkan kebudayaan agar kehidupan masyarakat sesuai dengan cita- cita bangsa.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan agar tercapai kehidupan masyarakat sesuai dengan cita-cita bangsa, maka sekolah harus mengupayakan manajemen sekolah secara efektif dan efisien. Manajemen sekolah tidak lain berarti pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan dapat diadakan secara efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi sekolah. kepala bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan lainnya, karena kepala sekolah adalah seorang pemimpin atau seorang manajer yang menentukan kemajuan dan kemunduran sekolah.

Manajemen pengelolaan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai pimpinan di sekolah harus mampu melakukan perbaikan-perbaikan dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas, terutama dalam bidang manajemen sekolah. Dimana manajemen sekolah di dalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen yaitu : unsur manusia (*man*), barang-barang (*materials*), mesin (*mechines*), metode (*methods*) uang (*money*), dan pasar (*market*). (Syafaruddin, 2005:42).

Dalam rangka mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien itulah, manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap sekolah. Setidaknya fungsi-fungsi manajemen yang harus diterapkan di sekolah terdiri dari perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak (*aktuating*), dan pengawasan (*controling*). (Syafaruddin dan

Nasution, 2005:72) Fungsi – fungsi tersebut sangat membantu bagi aktivitas manajemen yang akan memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan sekolah yang akhirnya bermuara pada mutu pembelajaran dan lulusann yang berkualitas.

Mutu (*Quality*) adalah sifat- sifat jasa dan hasil yang sesuai dan bahkan melebihi harapan, keinginan dan kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun pada masa akan datang. Upaya peningkatan mutu pendidikan Nasional telah diupayakan seiring dengan adanya peraturan terhadaap sistem pendidikan nasional dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, dimana dimulai dengan melakukan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu guru, penyediaan sarana dan prasarana, perbaikan kesejahteraan guru, perbaikan organisasi sekolah, perbaikan manajemen dan pengawasan. Hal ini penting dilakukan, mengigat pendidikan terkait dengan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) bangsa Indonesia.

Pada hakikatnya pendidikan mengarahkan anak atau peserta didik kepada tahap kedewasaan, artinya seorang anak yang menjalani pendidikan akan mengalami perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik. Sikap dewasa akan kelihatan dari tingkah laku yang bersikap tegas, jujur, adil, disiplin dan tidak emosional serta memiliki rasa tanggung jawab.

Upaya guru dalam menciptakan dan mewujudkan tujuan pendidikan di atas, terlihat dari proses belajar mengajar yang dilakukannya di dalam kelas. Di kelas segala aspek pembelajaran bertemu dan berproses. Guru dengan segala kemampuannya, siswa dengan segala latar belakang dan potensinya, media dengan segala perangkatnya, materi dengan segala belajarnya bertemu dan berinteraksi di dalam kelas. Lebih lanjut hasil pembelajaran ditentukan pula oleh apa yang terjadi di dalam kelas. Oleh karena itu, selayaknyalah kelas dikelola secara baik, profesional dan berkesinambungan.

Kajian yang dilakukan untuk mengungkapkan kondisi penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas akhir-akhir ini telah menjadi aspek kajian yang dipandang cukup penting. Namun tidak dapat dipungkiri keadaan di dalam kelas seringkali tidak sejalan dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari guru yang mengajar tanpa

mempersiapkan satuan pengajaran, tanpa media, tanpa variasi metode, keadaan kelas yang tenang tanpa aktivitas para siswa mengajarkan tugas atau melakukan kegiatan belajar demi tercapainya tujuan belajar. Hal demikian perlu dihindari, adanya perubahan tertentu kondisi atau ketertiban kelas agar proses belajar mengajar lebih berkualitas, maka guru perlu mengetahui bagaimana mengelola kelas dalam proses pembelajaran. Setiap proses pembelajaran menggunakan metode, media, pendekatan tertentu menurut suasana kelas tertentu pula. Selain itu, guru juga menciptakan dan mengelola kondisi kelas yang menguntungkan bagi peserta didik, sehingga tumbuh iklim belajar yang berkualitas dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran.

Oleh karena itu seorang guru di dalam pengelolaan kelas, ia harus dapat menumbuhkan motivasi dalam memberikan dukungan terhadap siswanya di dalam belajar, seperti memberikan materi pelajaran dengan menggunakan media pembelajaran di kelas. Karena media pembelajaran merupakan salah satu dalam pengelolaan kelas dapat membangkitkan motivasi dan perangsang kegiatan belajar mengajar, dan dapat menumbuhkan tanggung jawab siswa untuk memiliki dan merawat serta mempergunakan kelas, membangun *classmate* (rasa persaudaraan siswa) dan rasa memiliki kelas, serta suasana belajar yang kondusif, memanfaatkan alat dan sarana belajar

Berdasarkan pandangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian seputar tentang “Manajemen Guru Dalam Pengelolaan Kelas Siswa Di SMP Nahdlatul Ulama Medan”.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Italia yaitu *maneggiare* yang berarti “mengendalikan” kata ini kemudian terpengaruh dari bahasa Prancis *manage* yang berarti kepemilikan, di mana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain di atas manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, yaitu mengatur semua unsur-unsur manajemen. (Mesiono, 2012:1) Menurut Siagian dalam Marno dan Supriyanto, (2008:1) menyebutkan manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk

memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Terry dalam Saefullah (2012:2) mengemukakan tentang pengertian manajemen yaitu manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dipertunjukkan untuk menentukan dan menyelesaikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia yang lainnya.

Ramayulis dalam Saefullah (2012:1) menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak dalam Al-qur'an.

Semua pengertian tentang manajemen tersebut mengandung persamaan mendasar bahwa dalam manajemen terdapat aktivitas yang saling berhubungan, baik secara fungsionalitasnya maupun dari tujuan yang ditargetkan. Semakin baik hubungan antara manajer dengan bawahan atau antara pengatur dengan yang diatur maka kegiatan itu akan semakin mudah dilaksanakan atau diselesaikan dan tentunya akan semakin mudah melakukan kegiatan manajemen tersebut.

B. Fungsi manajemen

Saefullah (2012:21-22) mengatakan ada beberapa pakar yang mengemukakan tentang fungsi manajemen. Dari semua fungsi yang diutarakan tersebut, secara garis besar dapat dipahami bahwa seluruh kegiatan manajemen tidak dapat terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Banyak para pakar yang mengemukakan pendapatnya tentang fungsi-fungsi manajemen, akan tetapi seluruh pakar mengemukakan fungsi manajemen tersebut sudah pasti ada kegiatan merencanakan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian. Penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial dalam setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan organisasinya.

Perencanaan adalah tindakan awal yang sangat penting dilakukan karena perencanaan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perencanaan adalah proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan.

Sedangkan menurut Johnson, dkk dalam Syafaruddin (2005: 62-63) berpendapat bahwa perencanaan adalah suatu rangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi, strategi, tujuan dan sasaran organisasi yang pada tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan yang juga merupakan inti dari manajemen. Dari perencanaan tersebut maka akan jelaslah apa yang akan dilakukan oleh suatu organisasi dan diketahui pula apa sasaran organisasi tersebut.

Menurut Dekdikbud dalam Mesiono (2012:17) perencanaan diartikan sebagai usaha sadar untuk memikirkan alternatif-alternatif yang mungkin dapat dicapai pada masa depan, menguji alternatif tersebut dan memilih yang ada bagi pencapaian tujuan tertentu. Dengan redaksi yang berbeda, Albert Waresten yang dikutip oleh Widjojo Nitisastro dalam Mesiono mengartikan perencanaan adalah melihat kedepan dengan mengambil pilihan sebagai alternatif dan kegiatan untuk mencapai tujuan masa depan tersebut dengan terus mengikuti agar supaya pelaksanaannya tidak menyimpang dari tujuan

Menurut Umar (2003:34-35) perencanaan merupakan kegiatan atau proses membuat rencana yang kelak dipakai oleh perusahaan dalam rangka melaksanakan pencapaian tujuannya. Perencanaan juga merupakan suatu proses atau salah satu fungsi manajemen yang merupakan keputusan dalam memperkirakan (mengasumsikan atau memprediksikan tindakan-tindakan) kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Sedangkan rencana dapat diartikan sebagai susunan yang rinci mengenai kegiatan-kegiatan yang sistematis, tepat dan akurat dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut pendapat lain Anderson dan Bowman dalam Marno dan Supriyanto (2008:13) mengatakan bahwa perencanaan adalah proses mempersiapkan seperangkat keputusan bagi perbuatan yang mendatang. Pada intinya, perencanaan dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa sesungguhnya yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan

serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu. (Sule Dan Saefullah, 2005:97)

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah rangkaian dari kegiatan manajerial untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengorganisasian berfungsi sebagai proses penetapan struktur, pembagian tugas dan wewenang dalam mengefektifkan penetapan sumber daya personil yang ada dalam pelaksanaan tugas. Sebagaimana dikatakan Sutisna dalam Mesiono bahwasannya pengorganisasian adalah kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Dan menurut Winardi dalam Mesiono (2012:26-27) mengemukakan bahwasannya aspek-aspek yang harus ada dalam pengorganisasian yang dilakukan dengan baik akan menetapkan hal-hal berikut: 1) Siapa melakukan apa, 2) Siapa memimpin siapa, 3) Saluran-saluran komunikasi, 4) Memusatkan sumber-sumber daya terhadap sasaran-sasaran.

Pengorganisasian ini sangat penting bagi setiap organisasi seperti halnya memiliki struktur organisasi yang tepat. Beberapa perusahaan tidak memiliki struktur organisasi, hal ini yang akan menciptakan masalah. Banyak manajer atau pimpinan suatu organisasi tidak mendelegasikan struktur organisasi dengan benar dan serius. Banyak perusahaan mengambil organisasi struktur terlalu serius. Namun, dengan memiliki struktur organisasi yang benar akan memecahkan masalah mereka, dan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki struktur organisasi yang sesuai, itu lebih penting bagi perusahaan untuk memiliki kerja sama tim yang kuat.

3. Pelaksanaan

Fungsi pergerakan atau *Actuating* menurut Amtu (2011: 56) merupakan gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengorganisasian sebelumnya. Penekanan dari fungsi pergerakan proyek adalah penciptaan kerjasama antara anggota-anggota kelompok serta pada peningkatan semangat kerja keseluruhan anggota untuk tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan pengarahan dan bimbingan sebagai wujud fungsi pergerakan dalam manajemen memerlukan penciptaan dan pengembangan komunikasi secara efektif dan efisien. Fungsi pergerakan

adalah bagian dari implementasi pengarahan, tetapi juga biasanya berlangsung secara serempak.

4. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. (Handoko, 2009:359) Guna mencapai semua itu maka dalam pelaksanaan tugas pendidik perlu adanya pengawasan, maksud dari pengawasan di sini adalah pembinaan agar pendidik mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya dalam mendidik, mengenai apa yang hendak dicapai dari pelaksanaan pendidikan tersebut, serta mengetahui pula fungsi dari pekerjaan yang dilakukan. Kegiatan pengawas tidak lain yaitu membantu pendidik agar lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dan mengarahkan kepada penghindaran dari pelaksanaan pendidikan yang tidak relevan dengan tujuan pendidikan.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila pemimpin membandingkan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan, berarti ia akan berada pada jalur pengawasan yang benar. Deviasi yang terjadi hendaknya menjadi bahan perbaikan bagi penyusunan perencanaan mendatang. Dengan demikian, dalam pengawasan terdapat beberapa kegiatan sebagai berikut: 1) pengamatan kinerja terhadap seluruh pegawai, 2) pembinaan terhadap pegawai, 3) penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan, 4) perhatian arah pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan, 5) control terhadap kuantitas dan kualitas, 6) efektifitas pelaksanaan kegiatan, 7) efisiensi penggunaan anggaran, 8) perbandingan hasil kerja masa lalu dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, 9) bahan perbandingan untuk perencanaan pada masa datang dan sebagai bahan evaluasi. (Saefullah, 2012:40)

C. Guru Dalam Manajemen Pengelolaan Kelas

1. Pengertian Guru

Guru atau pendidik dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta

melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru memiliki banyak peranan. Salah satu dari sekian banyak peran yang dimiliki guru adalah guru sebagai pengelola atau manager atau organisator dalam pembelajaran. Dalam peranannya ini guru memiliki tugas dan kewajiban untuk mengelola pembelajaran dengan baik. Pengelolaan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan termasuk juga melakukan evaluasi agar terorganisir dengan baik. Pengelolaan pembelajaran ini akan membawa proses pembelajaran terlaksana dengan lancar yang dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Sebagai manager guru mempunyai beberapa fungsi umum yang harus dilakukan guru agar mampu melaksanakan peran sebagai pengelola pembelajaran dengan baik. menyebutkan fungsi-fungsi guru secara umum, antara lain yaitu: 1) Merencanakan tujuan belajar, 2) Mengorganisasikan berbagai sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar, 3) Memimpin, yang meliputi memberikan motivasi, mendorong, dan memberikan stimulus pada siswa, 4) Mengawasi segala sesuatu, apakah sudah berfungsi sebagaimana mestinya atau belum dalam rangka pencapaian tujuan (Wina. 2008: 24) Terlihat dari fungsi-fungsi yang dimiliki dan harus dilakukan guru sebagai manager atau pengelola pembelajaran sudah cukup kompleks.

2. Pengertian Pengelolaan Kelas

Bila di pilih kata perkata, pengelolaan kelas terdiri dari dua kata, yaitu pengelolaan dan kelas. Pengelolaan kelas berasal dari kata "kelola" yang berarti mengelola, mengurus (perusahaan, pemerintah dan sebagainya), melakukan (pekerjaan), menyelenggarakan (evaluasi). Jadi yang dimaksud pengelolaan kelas berarti penyelenggaraan atau pengurusan agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. (Arikunto, 1986:8) Sementara itu yang dimaksud dengan kelas adalah ruangan yang dibatasi oleh empat dinding, tempat sejumlah siswa berkumpul untuk mengikuti proses belajar mengajar. (Nawawi, 1981: 116)

Secara defenisi pengelolaan kelas dapat dijelaskan sebagai berikut: merupakan serangkaian aktivitas yang dikerjakan guru dalam rangka memelihara tata tertib kelas (Efendy dan Sahlan, 1987:76). Sedangkan menurut Wragg (1996:8) dalam bukunya mengatakan pengelolaan kelas

adalah segala sesuatu yang dilakukan guru agar anak-anak berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar mengajar, bagaimanapun cara dan bentuknya. Sementara itu pengertian pengelolaan kelas menurut pendapat Pidarta dalam karangan Djamarah (1997:173), yaitu: suatu upaya memberdayakan potensi kelas yang seoptimal mungkin untuk mendukung proses interaksi edukatif mencapai tujuan pembelajaran.

Definisi-definisi tersebut memberikan penekanan bahwa pengelolaan kelas, merupakan usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab pengajaran, yakni guru untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam kelas, yaitu siswa dengan memberikan kesempatan untuk beraktivitas dan berkreativitas seluas-luasnya dalam proses belajar mengajar sehingga siswa dapat memahami keterampilan guru melakukan kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Guru diharuskan mampu mengelola kelas secara baik, karena kelas merupakan lingkungan belajar serta merupakan suatu aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasikan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen kelas adalah segala usaha yang diarahkan untuk mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan serta dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan baik sesuai dengan kemampuan. Atau dapat dikatakan bahwa manajemen kelas merupakan usaha sadar untuk mengatur kegiatan proses belajar mengajar secara sistematis. Usaha sadar itu mengarah pada penyiapan bahan belajar, penyiapan saran dan alat peraga, pengaturan ruang belajar, mewujudkan situasi atau kondisi proses belajar mengajar dan pengaturan waktu sehingga pembelajaran berjalan dengan baik dan tujuan kurikuler dapat tercapai.

Oleh karena itu, setiap guru kelas/wali kelas sebagai pemimpin menengah (middle manager) administrator kelas menempati posisi dan peranan yang penting karena memikul tanggung jawab mengembangkan dan memajukan sekolah secara keseluruhan. Setiap murid dan guru yang menjadi komponen penggerak aktivitas kelas harus didayagunakan secara maksimal agar menjadi bagian yang dinamis di dalam organisasi sekolah. Beban kerja kelas perlu dibagi dan diaktivitas menunjukkan beban kerja itu perlu diorganisir dan dikordinasikan agar tercipta kerja sama antara murid dengan murid, guru dengan murid, guru dengan guru, murid

dengan guru, guru dengan orang tua, kelas dengan kelas, dan kelas dengan lembaga sosial lainnya. Setiap personal kelas harus di buat berfungsi, baik untuk kepentingan dirinya sendiri, kepentingan kelas, kepentingan sekolah, maupun kepentingan masyarakat sekitarnya.

3. Tujuan Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas dimaksud untuk menciptakan kondisi dalam kelompok kelas berupa lingkungan kelas yang baik yang memungkinkan siswa pelajari sesuai dengan tujuan pendidikan. Kemudian dengan pengelolaan kelas, produknya harus sesuai dengan tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan pengelolaan kelas pada hakikatnya telah terkandung dalam tujuan pendidikan. "Secara umum tujuan pengelolaan kelas adalah menyediakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar siswa dalam lingkungan sosial, emosional, dan intelektual dalam kelas". (Rusyan, 1992:95-96)

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu mengimplementasikan manajemen, upaya, persepsi guru dan faktor pendukung dan pelaksanaan manajemen yang dilakukan guru sekolah dalam meningkatkan pengelolaan kelas di SMP Nahdlatul Ulama Medan sesuai situasi sosial yang ada.

B. Latar Penelitian (Lokasi dan Waktu)

Penelitian dilakukan di SMP Nahdlatul Ulama Medan. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan September hingga Desember 2015 dan apabila masih membutuhkan keperluan data, maka kemungkinan waktu penelitian akan diperpanjang hingga data-data sudah mencukupi.

C. Sumber Data

1. Data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru maupun staf di SMP Nahdlatul Ulama Medan. Pencarian data dimulai dari kepala sekolah sebagai informan kunci (key informan) dengan menggunakan snow-ball sampling (bola salju), kemudian para guru-guru yang

mengelola belajar siswa. Kecukupan data didasarkan pada kejenuhan data yaitu apabila dari data yang satu dan data yang lainnya sama.

2. Data primer

Sumber data primer yang dilakukan yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan berupa: catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan tehnik observasi, wawancara mendalam (in depth interview) dan pengkajian dokumen (catatan atau arsip). Pengumpulan data menurut Lincoln dan Guba, menggunakan wawancara dan observasi dan dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian pada penelitian ini. (Moleong, 2006)

E. Teknik Analisa Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan teknik pengumpulan data atau instrumen yang ditetapkan, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan analisis data dalam rangka menemukan makna temuan. Menurut moleong, (2006) bahwa analisis data adalah peroses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola katagori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

Adapun data dan impormasi akan diperoleh dengan menggunakan tektik impormasi berperan serta, wawancara dan kajian dokumen. Dengan teknik tersebut maka penelitian sebenarnya menjadi instrumen utama dalam penelitian ini.

F. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak dapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan dengan berpedoman kepada pendapat Lincon dan Guba, untuk mencapai kebenaran dipergunakan teknik kreadibilitas, transferabilitas, dependelitas, dan konfirmabilitas yang berkaitan dengan proses pengumpulan dari analisis data. 1. Kredibilitas (Kepercayaan), 2.

Transferabilitas (transferability), 3. Dependabilitas (dependability), 4. Konfirmabilitas (confirmability). (Moleong, 2006)

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Manajemen Kelas SMP Nahdhatul Ulama Medan

Dari hasil keseluruhan wawancara di atas diketahui bahwa perencanaan pengelolaan kelas di SMP Nahdlatul Ulama Medan sudah terlaksana. Dalam proses penyusunan rencana pengelolaan kelas dilakukan sebelum tahun ajaran baru dimulai dan pelaporannya dilakukan secara kontiniu yakni setiap akhir bulan, hal ini sesuai dengan teori yakni: Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Perencanaan penelolan kelas yang dilakukan dalam bentuk musyawarah dan rapat awal tahunnya sudah sesuai dengan prinsip perencanaan meliputi (1.) Apa yang akan dilakukan, (2). Bagaimana mencapai hal tersebut, (3). Siapa yang melakukan, (4). Lokasi aktivitas, (5). Kapan akan dilakukan, berapa lama, (6). Sumber daya yang dibutuhkan. Dalam hal ini SMP Nahdatu Ulama Medan sudah melakukan hal tersebut yakni dengan membuat program-program yang sesuai prinsip pengelolaan kelas tersebut.

Dengan perencanaan pengelolaan kelas yang dilakukan di SMP Nahdhatu Ulama Medan para guru lebih matang dalam proses belajar mengajar mengingat karena dalam manajemen pengelolaan kelas hal-hal yang mendukung pembelajaran juga harus direncanakan seperti media pembelajaran, media pembelajaran memberikan semangat tersendiri bagi para siswa dalam mengikuti pelajaran tersebut, dan aturan-aturan kelas yang dibuat oleh wali kelas menambah ketertiban bagi kelas masing-masing yang menambah kenyamanan dan semangat dalam belajar baik individu maupun kelompok.

B. Pengorganisasian manajemen kelas di SMP nahdhatul Ulama Medan

Disekolah Nahdhatul Ulama memang tidak ada struktur yang ditetapkan hanya saja kepala sekolah membuat atauran-aturan yang harus

dilakukan oleh wali kelas masing-masing dan sekolah juga tidak secara khusus melibatkan guru-guru atau wali kelas untuk melaksanakan manajemen kelas, tetapi kepala sekolah hanya menunjuk secara tidak formal untuk melakukan manajemen kelas serta kepala sekolah mengarahkan guru-guru untuk mengelola kelas yaitu pada awal semester setiap tahunnya.

Dengan hal di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam hal pengorganisasian pengelolaan kelas, wali kelas dan para guru yang melakukan pengelolaan kelas tersebut walaupun tidak ditunjuk secara resmi untuk menjadi pengelolaan kelas karena hal itu telah menjadi tugas setiap wali kelas dan guru yang mengajar di setiap kelas sesuai fungsinya. Dalam pengorganisasian pengelolaan kelas ini para guru dan wali kelas mengorganisasikan secara reguler seperti penjadwalan waktu, penggunaan alat-alat/media pembelajaran, dan piket.

Pengorganisasian pengelolaan kelas merupakan tindak lanjut dari dari perencanaan pada bagian sebelumnya dimana pengorganisasian pengelolaan kelas sangat perlu dilakukan untuk membentuk team yang melakukan semua rencana-rencana demi mewujudkan pembelajaran yang kondusif, bukan hanya membentuk team atau orang-orang yang melaksanakan perencanaan, akan tetapi alat-alat/media pembelajara, waktu pelaksanaan (seperti waktu pengecekan kehadiran siswa dan pelaporan pada setiap akhir bulan), aturan-aturan (seperti 5K); dan tata tertib siswa (seperti yang terlihat dalam foto tata tertib kelas VII B yang terlampir), piket kelas juga diorganisasikan, dengan dilakukannya prinsip pengorganisasian di atas maka terwujud kelas yang nyaman untuk proses belajar mengajar.

C. Pelaksanaan Manajemen Kelas Di SMP Nahdhatul Ulama Medan

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwasannya pelaksanaan adalah proses pergerakan yang dilakukan oleh atasan atau kepala sekolah itu sendiri kepada tenaga pendidikan yang ada di lembaga pendidikan tersebut dengan memotivasinya.

Kegiatan pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru dan wali kelas di SMP Nahdlatul Ulama seperti pembuatan peraturan kelas oleh wali kelas, dan wali kelas selalu memperhatikan suasana kelas seperti kebersihan kelas dan pelaporannya yang dilakukan pada akhir bulan.

Pengelolaan kelas oleh setiap wali kelas dilakukan setiap hari dan dibantu oleh guru bidang studi lainnya yang masuk kekelas tersebut, dan sekolah ini pengelolaannya rutin dilakukan secara terus menerus seperti pengecekan absen dan kelas, dan juga pengelolaannya hampir setiap hari diperiksa oleh wali kelas. Dan dibantu oleh guru lainnya yang masuk kekelas.

Pengelolaan kelas yang diprogramkan oleh kepala sekolah yang dilakukan oleh guru dan wali kelas di SMP Nadhlatul Ulama Medan menjadikan muridnya taat pada peraturan kelas, untuk melihat keaktifan dan kehadiran siswa, untuk memotivasi peserta didik agar tetap menjaga kebersihan, kerapian, dan keindahan kelasnya

D. Pengawasan Manajemen Kelas Di SMP Nahdhatul Ulama Medan

Pelaksanaan pengawasan pengelolaan kelas di SMP Nadhlatul Ulama bahwasannya pengawasan di sekolah ini dilakukan pada setiap akhir semester dan bertujuan untuk memastikan kegiatan yang telah direncanakan, dilaksanakan dengan baik. Dan kepala sekolah mengecek semua peraturan-peraturan kelas seperti mengecek laporan wali kelas tentang kehadiran siswa di kelas, serta guru meningkat semangatnya karena manajemen kelasnya dilakukan dengan baik.

Dari seluruh informasi tentang pengawasan pengelolaan kelas maka diketahui bahwa sekolah SMP Nadhlatul Ulama Medan bahwasannya pengawasan secara insentif atau terus menerus dilakukan.

Pengawasan disini maksudnya membuat rencana yang sebaik-baiknya dalam rangka memberi jaminan bahwa hasil yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan yaitu lancar dan nyamannya proses pembelajaran di SMP Nahdlatul Ulama Medan.

KESIMPULAN

1. Perencanaan pengelolaan kelas di SMP Nahdlatul Ulama Medan sudah berjalan dengan bentuk musyawarah dan rapat awal tahun yaitu sebelum tahun ajaran baru dan sesuai dengan prinsip-prinsip perencanaan yaitu apa yang akan dilakukan, bagaimana mencapai hal tersebut, siapa yang melakukan, lokasi aktivitas, kapan akan dilakukan dan berapa lama, serta sumber daya yang dibutuhkan.
2. Pengorganisasian pengelolaan kelas di SMP Nahdlatul Ulama Medan dilakukan oleh wali kelas dan para guru karena hal itu telah

menjadi tugas setiap wali kelas dan guru, para guru dan wali kelas mengorganisasikan secara regular seperti penjadwalan waktu, penggunaan alat-alat/media pembelajaran, dan piket., dalam pengorganisasian pengelolaan kelas bukan hanya pembentukan team atau orang-orang yang melaksanakan perencanaan, akan tetapi alat-alat/media pembelajara, waktu pelaksanaan, aturan-aturan, dan tata tertib siswa demi terwujudnya kelas yang nyaman untuk proses pembelajaran.

3. Proses pelaksanaan pengelolaan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah itu sendiri dan wali kelas seperti pembuatan peraturan kelas oleh wali kelas, wali kelas memperhatikan suasana kelas dibantu oleh guru dan berdampak baik agar menjadikan muridnya yang taat pada peraturan kelas, untuk melihat keaktifan dan kehadiran siswa, dan memotivasi peserta didik agar tetap menjaga kebersihan, kerapian, dan keindahan kelasnya.
4. Pengawasan pengelolaan kelas di sekolah SMP Nadhlatul Ulama Medan secara intensif dilakukan oleh kepala sekolah seperti pengecekan laporan dan pengecekan kelas. Dan hal ini meningkatkan semangat guru dan siswa dalam proses pembelajaran dengan kelas yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, O.. 2011, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah : Konsep, Strategi, dan Implementasi*
- Arikunto, S., 1986, *Pengelolaan Kelas dan Siswa Pendekatan Evaluatif*, Jakarta: Rajawali Press.
- Djamarah, S. B., 1997, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Banjarmasin: Rineka Cipta.
- Efendy, S. R. dan Sahlan, S., 1987, *Dimensi-dimensi Mengajar*, Bandung: Sinar Baru,
- Handoko, T. H., 2009, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Marno dan Supriyanto, 2008, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mesiono, 2012, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis

- Moleong, L. J., 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H., 1981, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung.
- Rusyan, T., 1992, *Strategi Penerapan Kurikulum di Sekolah*, Jakarta: Bina Mulia.
- Saefullah, 2012, *Manajemen Mendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia
- Sule, E. T. Dan Saefullah, K., 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media Grup.
- Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Syafaruddin dan Nasution, I., 2005, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Quantum Teching.
- Umar, H., 2003, *Business An Introduction*, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wina, S., 2008, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana
- Wragg, E.C., 1996, *Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Grasindo.

MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA DI MAS AL-HIKMAH MARIHAT BANDAR

Siti Rahma Agustiana¹ Nurika Khalila Daulay²

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengungkapkan Manajemen Sarana dan Prasarana di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, metode studi kasus. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, studi dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan berdasarkan model analisis data kualitatif oleh Miles dan Huberman dengan cara mereduksi data, menyajikan data, kemudian kesimpulan. Untuk teknik penjaminan keabsahan data menggunakan empat standar validasi yaitu kredibilitas (dengan menggunakan teknik triangulasi), keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Keadaan sarana dan prasarana berdasarkan pengamatan peneliti ialah masih banyak kekurangannya karena kurangnya dana BOS untuk sarana dan prasarana. Sehingga siswa tidak semangat untuk belajar karna meja dan kursi yang kurang layak pakai masih digunakan untuk belajar 2) Perencanaan sarana dan prasarana di madrasah al-Hikmah dapat terkoordinir dengan baik dan kepala sekolah mengangkat 1 orang sebagai wakil kepala madrasah yang membidangi sarana dan prasarana. 3) Pengorganisasian sarana dan prasarana yang terdapat beberapa macam pekerjaan, kegiatan pemeliharaan yaitu perawatan rutin dan berkala. 4) Pelaksanaan sarana dan prasarana dilakukan dengan memperhatikan pembagian bidang kerja, penggunaan sarana dan prasarana. 5) Pengawasan sarana dan prasarana kepala madrasah yaitu berdasarkan waktu setiap bulan dan setiap semester menjelang awal tahun ajaran baru dengan mendengar laporan dari masing-masing bidang sarana dan kepala laboratorium. Manajemen sarana dan prasarana di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar masih tergolong kurang memadai sesuai dengan PERMENDIKNAS No. 24 tahun 2007 tentang Standar sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah tidak dikelola dengan pengetahuan yang cukup sehingga sering terjadi ketidaktepatan dalam pengelolaan.

Kata kunci: Manajemen Sarana Dan Prasarana

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Sarana dan Prasarana merupakan salah satu Standar Nasional Pendidikan yang harus dipenuhi guna tercapainya mutu pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Sisdiknas No.20 tahun 2003 Bab II pasal 3, yaitu pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Saat ini sekolah diberikan hak otonom sepenuhnya untuk mengoptimalkan penyediaan, pendayagunaan, perawatan dan pengendalian sarana dan prasarana maka sekolah dituntut mandiri untuk mengatur dan mengurus segala kebutuhan sekolah berdasarkan aspirasi warga sekolah yang tentunya tidak lari dari peraturan dan perundang-undangan pendidikan nasional yang telah ditetapkan pemerintah.(Hani, 2013).

Sejalan dengan itu pemerintah membuat peraturan Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan yang tertuang dalam Permendiknas No. 24 tahun 2007 yang mencakup kriteria minimum sarana yang terdiri dari perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, teknologi informasi dan komunikasi serta perlengkapan lain yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah. Sedangkan kriteria minimum prasarana terdiri dari lahan, bangunan, ruang-ruang dan instalasi daya dan jasa yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah.

Untuk itu berdasarkan indikator diatas maka peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai “Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Mas Al-Hikmah Marihat Bandar”.

KAJIAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Italia *managiarie* yang berarti mengendalikan terutamanya mengendalikan kuda yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti tangan. Kata ini lalu terpengaruh dari bahasa Perancis *manage* yang berarti kepemilikan kuda (yang berasal dari Bahasa Inggris yang

berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. (Mesiono, 2012:1).

Wankel dalam Naja, (2004:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Alam (2007:127), membagi manajemen menjadi beberapa segi yaitu:

a. Manajemen Ditinjau dari Segi Seni

Pengertian manajemen ditinjau dari segi seni adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

b. Manajemen Ditinjau dari Segi Ilmu Pengetahuan

Manajemen adalah bidang pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

c. Manajemen Ditinjau dari Segi Proses

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan kegiatan anggota dan tujuan penggunaan organisasi yang sudah ditentukan.

Senada dengan Follet, Malayu dalam Mesiono (2012) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya Fayol dalam Manullang (2013), berpendapat bahwa unsur-unsur manajemen itu adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan.

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya lainnya.

Manajemen didefinisikan sebagai suatu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (baik pemerintah atau swasta) bisnis manajemen dan kepemimpinan dalam mengejar tujuan-tujuan ini dengan mengambil keputusan mengenai penggunaan sumber daya yang tersedia dan khususnya, sumber daya manusia, semua manajer sebuah perusahaan,

misalnya orang-orang yang memiliki tanggung jawab dari proses itu. Adapun yang menjadi acuan dalam manajemen adalah POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*). (Amtu, 2011:4)

Manajemen memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Tersusun secara sistematis/teratur, (2) Dapat dipelajari dan diajarkan, (3) Menggunakan metode-metode ilmiah, (4) Dapat dijadikan suatu teori, dan (5) Obyektif rasional. (Idris, 2013:7)

Taylor dalam Susmaini dan Rifa'I (2007:45) merumuskan prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut: 1) Pengembangan ilmu yang benar bagi setiap pekerjaan personal, 2) Seleksi keilmuan pelatihan, pengembangan para pekerja, 3) Kerjasama dengan para pekerja untuk menjamin pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman yang ada, 4) Pembagian kerja dan dalam tanggungjawab antara manajemen dan para pekerja.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Adapun fungsi manajemen ialah untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dibutuhkan proses manajemen yang baik. Manajemen mempunyai fungsi yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi manajemen menurut Mesiono ada 4 macam fungsi manajemen yaitu (1) perencanaan (*Planning*), (2) pengorganisasian (*Organizing*), (3) pelaksanaan (*Actuating*), (4) pengawasan (*Controlling*). (Mesiono, 2012)

1. Perencanaan (*Planning*)

Keberadaan perencanaan sebagai suatu kegiatan manajemen adalah merupakan tindakan awal. Bagaimanapun, semua fungsi manajemen atau manajemen saling terkait yang dilaksanakan manajer setiap fungsi kegiatan organisasi harus dimulai dari perencanaan.

Perencanaan itu adalah merupakan penentuan langkah-langkah apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukan, kapan dan siapa yang akan melakukannya agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian (*Organisation*)

Pengorganisasian adalah kegiatan membagi-bagi tugas, tanggung jawab, dan wewenang diantara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Mondy, Sharplin, dan Premeaux dalam Marno dan Supriyanto (2008) mengatakan bahwa pengorganisasian

diartikan sebagai proses menetapkan hubungan formal diantara orang-orang dan sumber-sumber ke arah pencapaian tujuan.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating atau pelaksanaan adalah hubungan erat antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan dari adanya pengaturan terhadap bawahan untuk dapat dimengerti dan pembagian kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang nyata. Sedangkan Terry dalam Marno dan Supriyanto, (2008) mendefinisikan *actuating* sebagai usaha menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran anggota perusahaan, karena para anggota itu ingin mencapai tujuan sasaran tersebut.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Proses pengawasan merupakan aktivitas penting dalam manajemen . khususnya untuk mengetahui hasil dari berbagai kegiatan dan tujuan organisasi. (Yahya, 2006:133)

3. Unsur-unsur Manajemen

Memahami unsur-unsur manajemen (*tools of management*) sangat diharuskan bagi setiap manajer. Karena unsur yang ada diorganisasi itulah yang harus diatur sedemikian rupa. Sehingga dapat diketahui unsur yang manakah yang belum atau kurang atau tidak ada. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari orang (*men*), uang (*money*), metode (*methods*) bahan-bahan (*materials*), mesin mesin (*machines*), anda pemasaran (*market*) di singkat dengan 6M.

B. Sarana dan Prasarana

Sarana merupakan penunjang bagi proses belajar mengajar. Menurut Tim Penyusun Pedoman Pembakuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Daryanto dan Farid (2013:103), sarana adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar

baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar mencapai tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

Sejalan dengan itu, Barnawi dan Arifin dalam Daryanto dan Farid (2013:106) mengemukakan bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat, peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah.

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Adapun, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar.

Adapun sarana dan prasarana pendidikan di sekolah bisa diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu (1) Sarana dan prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar; (2) Sarana dan Prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sarana ialah semua peralatan atau perabot yang berhubungan langsung dengan proses pendidikan. Sedangkan prasarana ialah semua perangkat kelengkapan dasar-dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

C. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana sering disebut dengan manajemen materiil, yaitu segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan pengadaan. Pendayagunaan dan pengelolaan sarana pendidikan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan.(Mulyasa, 2007:49-50)

Ditinjau dari segi fungsi dan pemanfaatannya, terutama dalam konteks proses pembelajaran, Suharsimi dalam Hasbullah (2007:119-120)

membedakan menjadi tiga macam yaitu 1) alat pelajaran, 2) alat peraga, dan 3) media pelajaran. Lebih jauh Suharsimi dalam Hasbullah menyebutkan bahwa pada garis besarnya manajemen sarana dan prasarana meliputi lima hal, yaitu 1) penentuan kebutuhan, 2) proses pengadaan, 3) pemakaian, 4) pencatatan, dan 5) pertanggungjawaban. Dengan batasan tersebut maka manajemen sarana meliputi: Perencanaan, Pengadaan, Pengaturan, Penggunaan dan Penghapusan.

1. Perencanaan Sarana dan Prasarana

Proses perencanaan pengadaan perlengkapan tidak mudah karena harus dilakukan secara sistematis, rinci dan teliti berdasarkan informasi yang realistis tentang kondisi sekolah tersebut. Perencanaan yang baik tentunya berdasarkan analisis kebutuhan dan skala prioritas yang disesuaikan dengan dana dan tingkat kepentingannya.

Gunawan dalam Daryanto dan Farid (2013:103) mengemukakan bahwa penyesuaian perencanaan dengan analisis kebutuhan itu meliputi empat tahapan, antara lain: (1) identifikasi tujuan umum yang mungkin dapat dicapai, (2) menyusun tujuan berdasarkan kepentingannya, (3) identifikasi perbedaan antara yang diinginkan dan apa yang sesungguhnya dan (4) menentukan skala prioritas.

Suharsimi Arikunto dalam Daryanto dan Farid (2013:102) memberikan empat kriteria dalam pemilihan sarana, yaitu: 1) alat itu harus berguna atau akan digunakan dalam waktu dekat (mendesak), 2) mudah digunakan, 3) bentuknya bagus atau menarik dan 4) aman atau tidak menimbulkan bahaya jika digunakan.

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah proses merencanakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh sebuah sekolah untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, berdasarkan analisis kebutuhan dan skala prioritas yang disesuaikan dengan dana dan tingkat kepentingannya.

2. Pengadaan Sarana dan Prasarana

Pengadaan adalah menghadirkan alat atau media dalam menunjang pelaksanaan proses pembelajaran. Pengadaan sarana pendidikan tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara. Suharsimi Arikunto dalam Daryanto dan Farid menyebutkan bahwa secara garis besar alat atau media itu diperoleh dengan dua cara, yaitu dengan dibuat oleh pabrik dan alat atau media yang dibuat sendiri. Gunawan dalam Daryanto dan

Farid (2013) menyebutkan tentang pengadaan sarana pendidikan dengan empat cara, yaitu: 1) pembelian tanpa lelang, 2) membuat sendiri, 3) menerima bantuan atau hibah, dan 4) dengan cara menukar. Dalam kaitan pengadaan perlengkapan sekolah ada beberapa cara yang dapat ditempuh oleh pengelola untuk mendapatkan perlengkapan yang dibutuhkan antara lain dengan cara membeli, mendapatkan hadiah atau sumbangan, tukar-menukar dan meminjam.

3. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana

Menurut Bafadal dalam Daryanto dan Farid (2013) ada beberapa macam pemeliharaan perlengkapan sekolah, yaitu: pemeliharaan yang bersifat pengecekan, pemeliharaan yang bersifat pencegahan, pemeliharaan yang bersifat perbaikan ringan, pemeliharaan yang bersifat perbaikan berat. Ditinjau dari perbaikan ada dua macam pemeliharaan perlengkapan sekolah yaitu pemeliharaan sehari-hari dan pemeliharaan berkala.

Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan pada intinya merupakan kegiatan memelihara semua barang agar tetap dalam kondisi yang baik. Pemeliharaan ini dapat dilakukan dengan cara pengecekan, pencegahan, perbaikan ringan dan perbaikan berat serta pemeliharaan dilakukan sehari-hari dan berkala.

4. Inventarisasi

Inventarisasi adalah penyataan dan penyusunan daftar barang milik negara secara sistematis, tertib dan teratur berdasarkan ketentuan-ketentuan pedoman yang berlaku. Bafadal dalam Daryanto dan Farid (2013) menyebutkan barang milik negara adalah berupa semua barang yang berasal atau dibeli dengan dana yang bersumber, baik secara keseluruhan atau sebagiannya, dari APBN atau dana lainnya atau yang barang-barangnya dibawah penguasaan pemerintah, baik pusat, provinsi, maupun daerah otonom, baik yang berada didalam maupun yang berada diluar negeri. Melalui inventarisasi perlengkapan pendidikan diharapkan tercipta ketertiban, penghematan keuangan, mempermudah pemeliharaan dan pengawasan.

Kegiatan inventarisasi perlengkapan pendidikan meliputi dua kegiatan yaitu: 1) Kegiatan yang berhubungan dengan pencatatan dan pembuatan kode barang perlengkapan, 2) Kegiatan yang berhubungan

dengan pembuatan laporan. Menurut Wirjosoermanto dkk dalam Daryanto dan Farid (2013), hal-hal umum yang diperlukan pada inventarisasi mencakup: 1) Kode alat/bahan, 2) Nama alat/bahan, 3) Spesifikasi alat/bahan (merek, tipe dan pabrik pembuat alat), 4) Sumber pemberi alat dan tahun pengadaannya, 5) Tahun penggunaan, 6) Jumlah atau kuantitas, 7) Kondisi alat, baik atau rusak.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa inventarisasi adalah kegiatan untuk melakukan pendataan, pencatatan, dan pelaporan hasil sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sebuah sekolah.

5. Penghapusan

Menurut Wahyuningrum dalam Daryanto dan Farid (2013) yang dimaksud dengan penghapusan ialah proses kegiatan yang bertujuan untuk menghapus barang-barang milik Negara atau kekayaan negara dari daftar barang inventarisasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sarana dan prasarana yang sudah tidak sesuai lagi bagi pelaksanaan pembelajaran diganti atau disingkirkan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Salah satu jenis penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (*Study Case*). Penelitian ini seperti ditulis dalam islam memusatkan diri secara intensif pada suatu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain data dalam studi ini dikumpulkan dari berbagai sumber.

Pendekatan studi kasus dapat diartikan sebagai metode atau strategi penelitian dan sekaligus hasil penelitian pada kasus tertentu. Studi kasus berlaku apabila suatu pertanyaan *Why* (mengapa) *How* (bagaimana) *Where* (Dimana) diajukan terhadap seperangkat suatu peristiwa masa kini, yang mustahil atau setidaknya sukar dikontrol peneliti.

B. Lokasi Penelitian

Madrasah Aliyah Al-hikmah yang terletak di jalan jonaha kilometer 4,5 Marihat Bandar kecamatan pematang bandar kabupaten Simalungun, berdiri sejak tahun 1977 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Bayt Al-hikmah Marihat Bandar

C. Sumber Data

Sumber data disini dibagi menjadi dua yaitu: 1) Sumber data primer : pengurus yayasan, kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan staf TU MAS Al-Hikmah Marihat Bandar. Sumber data sekunder. 2) Sumber data sekunder yang dilakukan yaitu dengan mengelola informasi yang diperoleh dari lapangan berupa catatan, dokumen, arsip, dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian ini. 1). Observasi, 2) Wawancara, 3) Studi Dokumentasi

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara mengorganisasikan data, untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data (b) penyajian data dan (c) kesimpulan Dimana prosesnya yang berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. (Sugiyono, 2009:203)

F. Pemeriksaan atau pengecekan Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi. Adapun yang dimaksud dengan teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dimanfaatkan sesuatu yang diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Dalam menetapkan keabsahan data pemeriksaan didasarkan pada derajat kepercayaan (*Credibility*), keteralihan (*Transferability*), ketergantungan (*Dependability*) dan kepastian (*Confirmability*). (Trianto, 2011: 293)

PEMBAHASAN

A. Keadaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar

Dari hasil penelitian di madrasah Al-hikmah Marihat Bandar terdapat kondisi sarana dan prasarana yang belum memenuhi

PERMENDIKNAS No.24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana. Peneliti mengamati lahan seluas 1.698 M, dan lahan yang ada di lingkungan sekolah itu digunakan untuk upacara, olah raga juga untuk kegiatan lainnya, tetapi ketika hujan turun maka lahan tersebut tidak dapat digunakan untuk kegiatan karena lahanya tergenang banjir, sebab sangat sempitnya lahan dan selokan yang ada di lingkungan sekolah itu sehingga ketika banjir air susah untuk mengalir. Kemudian ruang kelas peneliti melihat bahwa masih banyak ruang kelas yang meja dan kursi peserta didik masih banyak yang rusak, kursi yang kakinya sudah patah, dan meja yang lacinya sudah rapuh dan kurang layak di gunakan dalam proses belajar siswa, karena siswa sangat tidak nyaman apabila meja yang digunakan untuk menulis ataupun membaca kurang layak, selain itu peneliti meninjau ruang komputer, yang di dalamnya terdapat komputer banyak yang rusak dan belum di perbaiki bahkan keyboard dan monitornya sudah tidak bisa digunakan lagi, oleh sebab itu siswa-siswi MAS Al-Hikmah tidak lagi menggunakan ruang komputer tersebut untuk praktik dan bukan tidak sedikit siswa menjadi gagal teknologi, karena tidak ada multimedia yang dapat di gunakan untuk belajar, begitu juga dengan ruang perpustakaan peneliti menemukan bahwa tidak ada keterangan bahwa ruang itu ruang perpustakaan, dan buku-buku nya sudah banyak yang tidak sesuai dengan tahun ajaran baru, rak buku dan lemari juga sudah tidak layak pakai, dan semua barang-barangnya berdebu dan tidak ada yang membersihkannya, oleh sebab itu perpustakaan MAS al-hikmah tidak digunakan lagi oleh siswa-siswinya. Kemudian ruang kepala sekolah peneliti melihat ruang guru, serta tata usaha sudah cukup baik, dengan meja dan kursi yang tertata rapi, Kemudian peneliti melihat bahwa Madrasah Aliyah Al-Hikmah Marihat bandar sangat di sedihkan karna tidak memiliki tempat untuk beribadah. Selain itu program kerja yang di selenggarakan MAS Al-Hikmah yaitu berupa koperasi sekolah, dimana koperasi itu dapat membantu siswa dalam proses belajar, jadi siswa tidak perlu keluar lingkungan sekolah hanya untuk membeli peralatan sekolah seperti alat tulis pensil, pena, buku dan lain-lain, peneliti melihat bahwa koperasi sekolah tersebut sudah cukup dinilai baik, karena semua peralatan belajar sudah tersedia, kemudian ruang OSIS peneliti melihat bahwa Madrasah al-hikmah masih belum menerapkan ruang OSIS karena kurangnya bangunan gedung,

disebabkan terlambatnya dana BOS dari pemerintah pusat maupun daerah. Kemudian peneliti mendapati kamar mandi guru maupun kamar mandi siswa, kurang baik karena pintu yang sudah rusak dan bak air yang tidak dibersihkan lantai yang sudah berlubang, kemudian untuk parkir kendaraan sepeda motor yang ada di lingkungan madrasah peneliti melihat sudah baik dan tidak ada terdapat kendala dengan atap lahan parkir, selain itu peneliti melihat bahwa tidak adanya kantin didalam lingkungan madrasah Al-Hikmah, jadi siswa-siswa ketika jam istirahat keluar lingkungan madrasah, sedangkan jajanan diluar belum pasti terjamin baik itu kebersihannya dan makanan minuman yang steril.

Sebagaimana yang diungkapkan Barnawi dan Arifin (2012:104) mengatakan standar Sarana dan Prasarana Sekolah dapat dikelompokkan menjadi sejumlah prasarana dengan bermacam-macam sarana yang melengkapinya untuk SMA/MA sekurang-kurangnya memiliki 14 jenis prasarana sekolah, yaitu: 1) ruang kelas, 2) ruang perpustakaan, 3) ruang Laboratorium komputer, 4) ruang pimpinan, 5) ruang guru, 6) ruang tata usaha, 7) ruang laboratorium bahasa, 8) tempat beribadah, 9) ruang konseling, 10) ruang UKS, 11) ruang organisasi kesiswaan, 12) jamban, 13) gudang, 14) tempat bermain dan berolahraga.

Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di MAS Al-Hikmah belum sesuai dengan Standar Sarana dan Prasarana Sekolah, masih banyak terdapat kekurangan untuk fasilitas ruang UKS, ruang OSIS, tempat beribadah, tempat bermain agar peserta didik dapat belajar dengan nyaman dan senang berada didalam lingkungan madrasah.

B. Perencanaan Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar

Pada dasarnya prinsip perencanaan adalah terpenuhinya *4W + 1H* yaitu: 1. *Who* (Siapa), 2. *When* (Kapan), 3. *Why* (Mengapa), 4. *Where* (Dimana) dan 5. *How* (Bagaimana). Keuntungan dibuatnya perencanaan adalah fokus mengetahui apa yang terbaik, mengetahui apa yang dibutuhkan, bagaimana melayani pelanggan dan fleksibilitas beroperasi dan punya pandangan kedepan.

Hal ini perlu dilakukan untuk membuka masukan dari berbagai pihak dan meningkatkan tingkat kematangan dari sebuah rencana, perencanaan yang matang dapat meminimalisir kemungkinan terjadi kesalahan dan meningkatkan efektifitas dan efisien pengadaan sarana dan

prasarana. Hasil suatu perencanaan akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan dan pengendalian untuk perbaikan selanjutnya, oleh karena itu, perencanaan sarana dan prasarana harus dilakukan dengan baik.

Melihat dari teori yang ada jelas halnya yang dilakukan MAS Al-Hikmah Marihat Bandar kurang tepat, mengingat perencanaan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar kenyataannya belum memadai. Karena terjadi sinkronasi antara PKM II bidang sarana dan prasarana dengan kepala laboratorium dan kepala unit yang dikoordinasikan bersama kepala madrasah. Dalam koordinasi ini tentu tidak menghilangkan 4W+1H yang menjadi landasan dalam melakukan perencanaan dalam bidang sarana dan prasarana.

C. Pengorganisasian Sarana Dan Prasarana Pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengorganisasian pembagian bidang kerja tidak hanya dalam sektor sarana dan prasarana akan tetapi dari setiap bidang yang ada dilakukan pembagian kerja dengan tujuan agar setiap individu dapat fokus dengan tugasnya masing-masing sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Upaya pelaksanaan sarana dan prasarana di madrasah al-hikmah juga tidak terlepas dari adanya pembagian bidang kerja kepada setiap kepala unit dan laboratorium. Pada prinsipnya pengelolaan sumber daya sarana dan prasarana di madrasah al-hikmah dilakukan oleh setiap orang yang terkait dengan madrasah baik itu pimpinan dan tenaga pendidik. Contohnya kepala laboratoium, diberi tugas dan wewenang terhadap sesuatu, seperti saya di laboratoium komputer, tugas orang yang di laboratorium komputer ya di komputer saja, jadi pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Pengorganisasian adalah kegiatan membagi-bagi tugas, tanggung jawab, dan wewenang diantara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur, serta membagi tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.

D. Pelaksanaan Sarana dan Prasarana Pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar

Dalam pemeliharaan dilakukan pemeliharaan secara rutin dan terus menerus karena sarana dan prasarana ini bersifat dinamis, sewaktu-waktu dapat rusak atau habis. Bila hal ini terjadi maka PKM II atau kepala lab dan unit dapat langsung mengambil antisipasi apabila sarana itu harus segera digunakan. Itulah sebabnya mengapa perlunya daftar inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan di madrasah. Dengan kegiatan laporan ini, maka pemantauan terhadap pengorganisasian sarana dan prasarana ini dapat terjaga dengan baik.

Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama, dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pelaksanaan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Dari pengertian diatas pelaksanaan tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggungjawabnya.

E. Pengawasan sarana dan prasarana pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar

Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan bukan mencari kesalahan saja, tetapi juga mencari hal-hal yang sudah baik untuk dikembangkan lebih lanjut, Tujuan pengawasan agar hasil pekerjaan diperoleh secara berdaya guna yaitu hasil yang sesuai dan tepat dengan pengeluaran yang seminimal mungkin dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dalam bidang sarana dan prasarana pendidikan yang menjadi ruang lingkupnya adalah pengawasan itu sendiri dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan manajemen sarana dan prasarana secara umum adalah segenap proses pengadaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana agar mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara tepat guna dan tepat sasaran.

Sarana pendidikan mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung menunjang proses pendidikan. Prasarana pendidikan mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan. Manajemen sarana dan prasarana meliputi langkah-langkah a) Perencanaan, b) Pengadaan, c) Pengaturan, d) Penggunaan, e) Penghapusan.

Penanggungjawab manajemen sarana dan prasarana ialah kepala sekolah. Selaku manajer, kepala sekolah harus menerapkan kaidah-kaidah manajemen dalam mengelola sarana dan prasarana agar pemanfaatannya benar-benar tepat guna dan tepat sasaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa pengelolaan manajemen sarana dan prasarana di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar sudah tergolong kurang memadai dengan PERMENDIKNAS No.24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan. Meskipun masih terdapat kelemahan dalam bidang kearsipan dan jumlah dari setiap jenis sarana dan prasarana yang diharuskan. Secara terperinci, sebagai kesimpulan pengelolaan sarana dan prasarana di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar dapat dijelaskan sebagai berikut:

Keadaan sarana dan prasarana bagi pimpinan Madrasah berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan belum bisa diberi penilaian baik, karena kembali kepada landasan dalam penelitian ini yaitu PERMENDIKNAS No. 24 tahun 2007 tentang standar sarana ruang kelas. kemudian keadaan sarana dan prasarana pimpinan MAS Al-Hikmah Marihat Bandar kurang sejalan, bahkan belum terdapat penambahan infokus sebagai penambahan sarana dan prasarana pembelajaran. Dana pendidikan diperoleh dari tiga sumber yaitu dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat, dana yang bersumber dari masyarakat dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu dana yang berasal dari swasta yang dalam prakteknya membutuhkan bantuan-bantuan dari orang tua murid dan negeri yang biasanya di gunakan untuk pembiayaan seragam sekolah dan lain-lain. Fakta dilapangan dana yang diberikan lebih kecil dari dana yang dibutuhkan sehingga muncul skala prioritas (penghematan, ada program yang di hilangkan dan dana terlambat. Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan di MAS Al-

Hikmah Marihat Bandar dilaksanakan oleh pihak PKM II Sarana dan Prasarana yang dibantu oleh kepala lab kepala unit dengan melakukan penetapan skala prioritas. Artinya sarana dan prasarana yang harus segera dilakukan pengadaannya, seperti ATK(Alat Tulis Kantor). Perencanaan dilakukan berkala yaitu 2 bulan sekali dengan acuan laporan kepala unit dan kepala lab kepada PKM II. Apabila dalam perencanaan itu ada sarana baru yang ingin di adakan maka pengajuannya kepada kepala madrasah dengan proposal. Namun tidak semua sarana dan prasarana yang telah disusun itu dapat di setujui oleh kepala madrasah dikarenakan keterbatasan anggaran, maka yang menjadi prioritas adalah yang berkaitan langsung kepada tujuan pendidikan madrasah. setelah proses pengadaan dilakukan maka proses manajemen sarana dan prasarana selanjutnya ialah proses pengaturan sarana dan prasarana. Ada tiga kegiatan yang dilakukan dalam proses pengaturan ini, yaitu: inventarisasi,penyimpanan,dan pemeliharaan.

Selain itu Penyimpanan adalah kegiatan menyimpan sarana dan prasarana pendidikan di suatu tempat agar kualitas dan kuantitasnya terjamin, kegiatan ini diperlukan gudang sebagai tempat untuk menyimpan barang-barang yang perlu disimpan dalam suatu tempat. Selain itu gudang harus memiliki sirkulasi yang cukup dan pencahayaan yang memadai. Selanjutnya kegiatan pemeliharaan , yang terdapat beberapa macam pekerjaan, yaitu perawatan rutin/berkala, perawatan darurat dan perawatan preventif. Perawatan rutin ialah perawatan yang dilakukan setiap waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, bulanan dan triwulan bahkan tahunan. Contohnya pembersih kaca, lantai, meja, dan kursi serta toilet.

Perawatan darurat ialah perawatan yang tak terduga sebelumnya karena ada kerusakan dan tanda bahaya. Perawatan preventif adalah perawatan yang dilakukan pada selang waktu tertentu dengan beberapa kriteria yang ditentukan sebelumnya. Yang dimaksud perawatan preventif ini seperti melihat, menyetel dan sebagainya.

Pelaksanaan sarana dan prasarana pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar dilakukan dengan melakukan pengorganisasian dan pendayagunaan. Yaitu penunjukan penanggung jawab dari setiap unit dan laboratorium sehingga masing-masing mengetahui tugas dan fungsinya sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Pengawasan sarana

dan prasarana pendidikan di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar secara umum dilakukan oleh semua pihak madrasah karena dalam pengawasan mencakup pemeliharaan dan penghapusan. Pemeliharaan yang dilakukan berupa menjaga setiap sarana dan prasarana yang digunakan sehingga apabila ingin digunakan lagi tetap dalam kondisi yang baik. Penghapusan dilakukan setiap 1 tahun terhadap sarana dan prasarana yang rusak dan tidak dapat lagi diperbaiki. Sementara itu pengawasan secara khusus dilakukan oleh kepala madrasah dengan mendengar laporan dari PKM II dan melihat langsung keadaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah. PKM II melakukan pengawasan dengan mendengar laporan dari kepala unit dan kepala laboratorium di madrasah. Kepala unit dan kepala lab melakukan pengawasan dengan memeriksa keadaan setiap sarana dan prasarana di ruang unit dan laboratorium dan dilaporkan kepada PKM II untuk ditindaklanjuti. Oleh kepala madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., 2007. *Ekonomi*, Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama.
- Amtu, O., 2011. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah. Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta.
- Barnawi dan Arifin, M., 2012, *Manajemen Sarana dan Prasarana*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Daryanto dan Farid M., 2013, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Gava Media.
- Hani, A., 2013. <http://amiamaliahanii.wordpress.com/2012/05/30/-pengelolaansarana-dan-prasarana-pendidikan/>
- Hasbullah, 2007, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Garfindo Persada
- Idris, J., 2013, *Manajerial dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Manullang. M., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marno dan Supriyanto T., 2008, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refrika Aditama,

- Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyasa, E., 2007, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja
- Naja, H. R. D., 2004, *Manajemen Fit & Proper Test*, Yogyakarta: Pustaka Widyataman
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 tahun 2007 tentang Standar sarana dan prasarana pendidikan
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Susmaini dan Rifa'i M., 2007, *Teori Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Trianto, 2011, *Pengantar penelitian pendidikan bagi pengembangan profesi pendidikan dan tenaga kependidikan*. Jakarta: kencana.
- Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab II pasal 3
- Yahya, Y., 2006, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

PELAKSANAAN MANAJEMEN KURIKULUM DALAM PENINGKATAN MUTU LULUSAN DI MTS AL ITTIHADIAH MEDAN JOHOR

Muhammad Iqbal¹ Syafaruddin²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Manajemen Kurikulum dalam Peningkatan Mutu Lulusan di Madrasah Tsanawiyah al Ittihadiyah Medan Johor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, yaitu pendekatan yang dilakukan secara alamiah untuk mencari, menganalisis, dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahaan data berupa: kredibilitas dengan melakukan pengamatan di Madrasah Tsanawiyah al Ittihadiyah Medan Johor, keteralihan dengan melakukan uraian data yang telah diteliti di Madrasah Tsanawiyah al Ittihadiyah Medan Johor, ketergantungan dengan tehnik memeriksa, menganalisis dan mengkonfirmasi pada data yang diteliti, dan ketegasan untuk mengklasifikasikan data yang telah diperoleh dari penelitian. Temuan penelitian ini sebagai berikut. (1) Perencanaan kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah, dilakukan dengan cara musyawarah dengan melibat seluruh guru di sekolah untuk merancang kegiatan program kurikulum, (2) Pengorganisasian kurikulum yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah ini menggunakan dua aspek pengorganisasian yakni *Departementalisasi* atau pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja, dan pembagian kerja dalam melaksanakan program kegiatan kurikulum. (3) Pelaksanaan kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah dilakukan dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan untuk menyusun program-program terkait dengan kurikulum, seperti prota, prosem, RPP, Silabus, dan lainnya. (4) pengevaluasian kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah dilakukan saat pelaksanaan kurikulum sedang berlangsung, hal ini dilakukan untuk mengetahui kesesuaian antara program yang telah di buat dengan pelaksanaannya

Kata kunci: Manajemen, Kurikulum, Mutu lulusan

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Menilai kualitas SDM suatu bangsa secara umum dapat dilihat dari mutu pendidikan bangsa tersebut. Sejarah telah membuktikan bahwa kemajuan dan kejayaan suatu bangsa di dunia ditentukan oleh pembangunan di bidang pendidikan. Seperti Jepang, ketika bangsanya hancur akibat bom atom di Hiroshima dan Nagasaki pada tahun 1945 menerapkan pendekatan pembangunan menuju kejayaan Jepang kembali memprioritaskan pembangunan pendidikan. pada waktu itu Kaisar Jepang bertanya berapa jumlah guru yang masih hidup. Dari pertanyaan tadi dapat kita ambil kesimpulan bahwasannya kekaisaran Jepang lebih mengedepankan pembangunan pendidikan, maka Jepang akan menjadi sebagai bangsa yang maju dan jaya. Manusia adalah merupakan pelopor pembangunan dan karenanya investasi dalam SDM merupakan suatu keharusan dalam pembangunan. Untuk itu setiap negara harus berupaya untuk meningkatkan pendidikan yang efektif. Pernyataan pendidikan adalah kunci modernisasi atau pendidikan adalah investasi manusia yang memperoleh pengakuan dari para banyak ahli. Jika suatu bangsa tidak mampu untuk mengembangkan SDM maka suatu bangsa tidak akan dapat untuk membangun negaranya.

Pendidikan memiliki peran utama dalam pengembangan personal dan sosial, memengaruhi perubahan individu dan sosial, perdamaian, kebebasan, dan keadilan. Untuk merubah pendidikan memerlukan paradigma baru pendidikan, tujuan baru, defenisi baru tentang kualitas, inovasi pendekatan, program dan praktik, jika pendidikan harus memiliki peran strategik dalam pengembangan manusia sebagai individu dan masyarakat. Kualitas pendidikan adalah merupakan suatu proses yang dinamis, karena tuntutan kualitas pendidikan selalu berubah sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. (Kunandar, 2011:10)

Pendidikan agama, moral dan budi pekerti sangat bernilai dalam dunia pendidikan. Sekolah adalah tempat dimana siswa menuntut ilmu serta mengembangkan bakatnya sehingga mereka memiliki kemampuan tersebut. Selain itu sekolah bukan hanya tempat untuk siswa menuntut ilmu serta mengembangkan bakatnya melainkan di didik oleh para guru yang mendidik mereka sehingga sekolah itu menciptakan tata tertib. Apabila mutu lulusannya baik, dapat diprediksi bahwa mutu kegiatan

belajar mengajarnya juga baik, input siswa, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dana, manajemen, dan lingkungannya memadai.

Akan tetapi, dari berbagai faktor tersebut, kurikulum mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam seluruh proses pendidikan. Artinya, kurikulum merupakan ciri utama pendidikan di sekolah. (Widyastono, 2014:9) Masyarakat umum dalam hal ini tentunya tidaklah hanya kepala sekolah, guru, dan penerbit buku sekolah, tetapi orang tua siswa dan siswa itu sendiri.

Manajemen kurikulum adalah salah satu kegiatan yang harus dirancang dan dilaksanakan, karena jika pelaksana kurikulum tidak baik untuk menerapkan kurikulum tersebut, maka lembaga pendidikan khususnya madrasah tidak mendapatkan perhatian dan kepercayaan dari masyarakat, mengingat manajemen kurikulum adalah salah satu alat untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan pandangan di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul: Pelaksanaan Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Lulusan di MTS Al Ittihadiyah Medan Johor

KAJIAN TEORI

A. Konsep Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Penggunaan istilah manajemen memiliki banyak arti tergantung kepada orang yang mengartikannya. Kata manajemen berasal dari bahasa Italia yaitu *manegire* yang berarti “mengendalikan” terutama mengendalikan kuda yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti tangan. Kata ini lalu terpengaruh dari bahasa Perancis *manage* yang berarti “kepemilikan kuda” yang berasal dari bahasa Inggris yang berarti “seni mengendalikan kuda”, dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis mengadopsi ini berasal dari bahasa Inggris menjadi *management* yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. (Mesiono, 2012:1)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu tindakan yang digunakan untuk mengatur sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan oleh para pemimpin. Dan seorang pemimpin pun harus mengerjakan

tugasnya secara benar dan teratur dan berlaku adil terhadap orang yang ia pimpin. Begitu juga dengan seorang manajer ia harus mengerjakan tugasnya sesuai dengan struktur organisasi.

2. Unsur-Unsur Manajemen

Memahami unsur-unsur manajemen (*tools of management*) sangat diharuskan bagi setiap manajer. Karena unsur yang ada diorganisasi itulah yang harus diatur sedemikian rupa. Sehingga dapat diketahui unsur yang manakah yang belum atau kurang atau tidak ada. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari orang (*men*), uang (*money*), metode (*methods*), bahan-bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), dan pemasaran (*market*) atau disingkat dengan 6M. (Mesiono, 2012:9)

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Proses manajemen adalah kegiatan di mana organisasi membuat sumberdaya manusiawi dan materi tersedia dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, suatu organisasi tidak mungkin bekerja dengan baik tanpa adanya proses manajemen yang baik pula. Namun, proses manajemen hanya mungkin berjalan dengan baik bila tersedia sumberdaya manusiawi yang baik dan profesional dalam bidang-bidang tugas yang ada dalam organisasi. Manajemen yang telah diuraikan di atas, maka fungsi manajemen terdiri dari: (Chaniago, 2011:53)

a. Perencanaan(*Planning*)

Mondy dan Premeaux dalam Syafaruddin, (2005) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang akan dicapai dengan membuat rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para manajer di setiap level manajemen.

Dalam perencanaan ada tujuan khusus. Tujuan tersebut secara khusus sungguh-sungguh dituliskan dan dapat diperoleh semua anggota organisasi dan perencanaan mencakup periode tahun tertentu.

b. Pengorganisasian(*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan usaha penciptaan hubungan tugas yang jelas antara personalia, sehingga engan demikian setiap orang dapat

bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Syafaruddin, 2005:69)

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating atau pelaksanaan adalah hubungan erat antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan dari adanya pengaturan terhadap bawahan untuk dapat dimengerti dan pembagian kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang nyata. Sedangkan Terry dalam Marno dan Supriyanto, (2008) mendefinisikan *actuating* sebagai usaha menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran anggota perusahaan, karena para anggota itu ingin mencapai tujuan sasaran tersebut.

d. Pengawasan

Menurut Hamdy, (1997) dalam Susmaini dan Rifa'i, (2007:119) pengawasan diartikan sebagai kegiatan meneliti jalannya program kegiatan, mengukur tingkat efektivitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat mengartikan pengawasan suatu proses yang terdiri dari 3 (tiga) langkah penting, yaitu: 1) Mengukur keluaran-keluaran. 2) Membandingkan keluaran-keluaran dengan rencana, dan menentukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. 3) Membetulkan penyimpangan-penyimpangan yang tidak menguntungkan dengan melakukan pembetulan-pembetulan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah usaha dalam memantau kinerja karyawan atau pekerja dalam organisasi itu sendiri sehingga dengan adanya pengawasan tersebut dapat mengetahui kinerja-kinerja para karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

B. Konsep Kurikulum

1. Pengertian Kurikulum

Istilah kurikulum telah dikenal dalam dunia pendidikan dan merupakan istilah yang tidak asing lagi. Secara Etimologis, kurikulum berasal dari bahasa Yunani, yaitu *curir* yang artinya pelari dan *curere* yang berarti tempat berpacu. Jadi, istilah kurikulum berasal dari dunia olahraga pada zaman Romawi Kuno yang mengandung pengertian suatu jarak yang harus ditempuh oleh pelari dari garis start sampai garis *finish*. (Salminawati, 2011:114) Dari kata ini, kurikulum dalam dunia pendidikan

diartikan secara sederhana sebagai jumlah mata pelajaran yang harus diselesaikan anak didik untuk memperoleh ijazah.

Kurikulum adalah usaha yang dilakukan pihak sekolah untuk mempengaruhi anak-anak untuk belajar didalam kelas, di luar kelas, ataupun dirumah yang masih di dalam lingkungan sekolah dan tanggung jawab sekolah, dan memborong tanggung jawab pendidikan anak yang merupakan beban yang terlampau berat, sehingga tidak mungkin dilakukan dengan baik. (Nasution, 2005:9)

2. Organisasi Kurikulum

Organisasi Kurikulum adalah pola atau bentuk penyusunan bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada murid-murid. Organisasi Kurikulum sangat erat berhubungan dengan tujuan pendidikan yang hendak dicapai karena pola-pola yang berbeda-beda akan mengakibatkan ini dan cara penyampaian pelajaran berbeda pula. Dalam pola organisasi ini ada banyak macam-macamnya akan tetapi yang kami pandang perlu untuk dikemukakan ada 3 macam yaitu: *Separated Subject Curriculum*, *Correlated Curriculum*, dan *Integrated Curriculum* (Suryosubroto, 2010:36)

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan Organisasi Kurikulum adalah pola atau bentuk penyusunan bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada murid-murid agar tercapainya tujuan pendidikan.

3. Asas-Asas Kurikulum

Mengembangkan kurikulum bukan sesuatu yang mudah dan sederhana karena banyak hal yang harus dipertimbangkan dan banyak pertanyaan yang dapat diajukan untuk diperhitungkan. Apakah yang ingin dicapai, manusia yang bagaimana yang diharapkan akan dibentuk? Apakah akan diutamakan kebutuhan anak pada saat sekarang atau masa mendatang? Apakah hakikat anak harus dipertimbangkan, atautkah ia diperlakukan sebagai orang dewasa?. Semua pertanyaan itu menyangkut asas-asas yang mendasari setiap kurikulum, yakni:

- a. Asas *filosofis* yang berkenaan dengan tujuan pendidikan yang sesuai dengan filsafat negara.
- b. Asas *psikologis* yang memperhitungkan faktor anak dalam kurikulum yakni (a) psikologis anak, perkembangan anak, (b) psikologis belajar, bagaimana proses belajar anak.

- c. Asas *sosiologis*, yaitu keadaan masyarakat, perkembangan dan perubahannya, kebudayaan manusia, hasil kerja manusia berupa pengetahuan, dan lain-lain.
- d. Asas *organisatoris* yang mempertimbangkan bentuk dan organisasi bahan pelajaran yang disajikan.

Dari defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan tujuan pendidikan dengan filsafat negara dengan memperhitungkan faktor-faktor anak dengan mempertimbangkan bentuk organisasi dan bahan mata pelajaran.

4. Komponen Kurikulum

Sebelum melaksanakan kegiatan pengembangan kurikulum, seorang pengembang terlebih dahulu mengenal komponen atau elemen unsur kurikulum. Seperti yang dikemukakan Tyler dalam Dimiyati dan Mudjiono, (2009:264) bahwa *It is important as a part of a comprehensive or organization to indicate just what kinds of elements will serve satisfactorily as organizing elements. And in a given curriculum it is important to identify the partiular elements that shall be used.*

Dari pernyataan Tyler tersebut, tampak pentingnya mengenal komponen atau elemen atau unsur kurikulum. Herrik dalam Dimiyati dan Mudjiono, (2009:264) mengemukakan 4 (empat) elemen, yakni: tujuan (*objectives*), mata pelajaran (*subjet matter*), metode dan organisasi (*method and organization*), dan evaluasi (*evaluation*). Sedangkan ahli yang lain mengemukakan bahwa kurikulum terdiri dari 4 (empat) komponen dasar: (1) *aims, goals, and objective*, (2) *content*, (3) *learning activites*, dan (4) *evaluations*.

Dari defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan Komponen Kurikulum terdiri dari tujuan (*objectives*), mata pelajaran (*subjet matter*), metode dan organisasi (*method and organization*), dan evaluasi (*evaluation*) sehingga menjadikan sebagai tubuh kurikulum yang utama.

5. Kurikulum dan Anak

Sekolah didirikan mendidik anak-anak, yakni membantu dan membimbing anak-anak dalam pertumbuhan dan perkembangannya, agar menjadi manusia yang sanggup menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya sebagai orang dewasa sesuai dengan tujuan dan cita-cita

negara. Oleh sebab itu tidak dapat tiada anak itu sendiri merupakan faktor yang penting yang harus dipertimbangkan dalam menentukan kurikulum. Kita hanya memperbaiki kurikulum apabila kita lebih dalam memahami anak pada umumnya dan khususnya anak sebagai individu. (Nasution, 2005:88)

Dalam kondisi dan situasi bagaimanapun, guru tetap harus membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), karena perencanaan merupakan pedoman pembelajaran. Guru boleh saja tidak membuat kurikulum, boleh juga tidak membuat alat peraga, bahkan dalam hal tertentu tidak melakukan penilaian, tetapi tidak boleh tidak membuat perencanaan. (Mulyasa, 2010:154)

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa asas-asas kurikulum adalah usaha untuk membimbing anak-anak dalam tumbuh kembangnya agar menjadi manusia yang sanggup menghadapi masalah-masalah dalam kehidupan dewasa nanti dan mereka mampu menghadapinya dengan melalui berbagai masalah yang mereka hadapi dan mereka tidak lari dari permasalahan-permasalahan namun mereka berusaha dan berupaya bagaimana permasalahan itu dapat terselesaikan dengan baik.

C. Konsep Manajemen Kurikulum

1. Pengertian Manajemen Kurikulum

Manajemen Kurikulum adalah suatu sistem pengelolaan kurikulum yang kooperatif, komprehensif, sistematis, dan sistematis dalam ketercapaian kurikulum. Keterlibatan masyarakat dalam manajemen kurikulum dimaksudkan agar dapat memahami, membantu, dan mengontrol implementasi kurikulum, sehingga lembaga pendidikan selain dituntut kooperatif juga mampu mandiri dalam mengidentifikasi kebutuhan kurikulum, mengendalikan serta melaporkan sumber dan hasil kurikulum, baik kepada masyarakat maupun pemerintah. (Rusman, 2009:29). Dalam pelaksanaannya, manajemen kurikulum harus dikembangkan sesuai dengan konteks Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Oleh karena itu, otonomi yang diberikan pada lembaga pendidikan atau sekolah dalam mengelola kurikulum secara mandiri dengan memprioritaskan kebutuhan dan ketercapaian sasaran dalam visi an misi pendidikan atau sekolah tidak mengabaikan kebijaksanaan nasional yang telah diterapkan. (Rusman, 2009:4)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kurikulum adalah proses usaha bersama untuk mewujudkan pencapaian tujuan pengajaran dan meningkatkan kualitas interaksi belajar mengajar di sekolah.

2. Kegiatan-Kegiatan Manajemen Kurikulum

Kegiatan manajemen dititikberatkan pada usaha-usaha pembinaan situasi belajar-mengajar di sekolah agar selalu terjamin kelancarannya. Kegiatan manajemen kurikulum yang terpenting disini dapat disebutkan dua hal, yaitu: a) Kegiatan yang amat erat kaitannya dengan tugas guru. b) Kegiatan yang erat kaitannya dengan proses belajar-mengajar.

Kegiatan yang pertama adalah kegiatan yang dilakukan sebelum proses belajar mengajar. Menurut Ismed Syarif dkk kegiatan dalam bidang kurikulum ini masih diperluas mengatur kegiatan bimbingan dan penyuluhan. Dan ada beberapa kegiatan-kegiatan manajemen kurikulum, yaitu:

- a. Kegiatan yang berhubungan dengan tugas guru. Kegiatan ini meliputi pembagian tugas mengajar, pembagian tugas atau tanggung jawab alam membina ekstra kurikuler, dan koordinasi penyusunan persiapan mengajar. Pembagian tugas mengajar biasanya dibicarakan dalam rapat guru menjelang permulaan pelaksanaan program baru atau pada awal tahun ajaran baru. Sedangkan pembagian tugas atau tanggung jawab ekstra kurikuler ialah kegiatan yang semuanya itu bersifat *paedagogis* (mendidik). Karena kegiatan ekstra kurikuler ini dapat dikatakan sebagai penunjang pendidikan.
- b. Kegiatan yang berhubungan dengan proses pelaksanaan belajar mengajar. Kegiatan ini meliputi: 1) Penyusunan jadwal pelajaran. 2) Penyusunan Program 3) Pengisian Daftar Kemajuan Kelas 4) Penyelenggaraan Evaluasi Hasil Belajar (*chievement test*) 5) Laporan Hasil Evaluasi 6). Kegiatan Bimbingan dan Penyuluhan. (Suryosubroto, 2010: 42)

Dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan kurikulum adalah pembinaan situasi kegiatan belajar mengajar di sekolah agar selalu terjamin kelancarannya.

D. Mutu Lulusan

1. Pengertian Mutu Lulusan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah mutu mempunyai persamaan pengertian, yaitu baik buruk suatu kualitas yang berarti adanya ketidaksamaan dengan yang lainnya.

Lulusan sebagai *output* sekolah merupakan bagian dari sistem dalam manajemen mutu pendidikan. mutu lulusan tidak dapat dipisahkan dari *context*, *Input*, *Proses*, *Output* dan *Outcome*. Untuk itu, mutu lulusan yang sesuai dengan keinginan pelanggan pendidikan adalah *output* yang mempunyai kriteria sebagai *outcomes* yaitu dapat melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi dan siap untuk bekerja.

Dari defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan Mutu Lulusan adalah merupakan tujuankepentingan pimpinan sekolah serta didukung oleh para peugas sekolah, masyarakat sehingga menciptakan mutu lulusan sesuai keinginan pihak sekolah dan masyarakat.

2. Peningkatan Mutu Pendidikan

Sampai satu dasawarsa terakhir penghujung abad ke-20, dunia pendidikan kita belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat. Fenomena itu ditandai dari rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah pendidikan yang tidak tuntas, atau cenderung tambal sulam, bahkan lebih berorientasi proyek. Akibatnya, seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat. Mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Kualitas lulusan pendidikan kurang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pembangunan, baik industri, perbankan, telekomunikasi, maupun pasar tenaga kerja sektor lainnya yang cenderung menggugat eksistensi sekolah. Bahkan SDM yang disiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memuaskan bila dilihat dari segi akhlak, moral, dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa. (Syafaruddin, 2002:19)

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dunia pendidikan belum sepenuhnya terpenuhi dengan mengingat masuknya budaya-budaya luar serta berkembangnya alat komunikasi canggih yang men yebabkan kualitas mutu lulusan sangat endah dari segi moral, akhlak serta jati diri budaya bangsa.

3. Standar Kompetensi Lulusan

SKL yang dijabarkan ke dalam standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD) mata pelajaran digunakan sebagai pedoman penilaian. SKL adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan. SKL mencakup standar kompetensi lulusan satuan pendidikan (SKL-KTSP), standar kompetensi kelompok mata pelajaran (SK-MP), dan standar kompetensi mata pelajaran (SK-MP). (Asmani, 2011: 88).

Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), bahwa : “Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup, sikap, pengetahuan, dan keterampilan”. Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Standar kompetensi lulusan (SKL) satuan pendidikan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. SKL meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran. (Mulyasa, 2010:91)

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menyajikan data secara tertulis, mengamati serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara kongkrit. Peneliti memperoleh data langsung dari subjek penelitian yaitu manusia dengan cara berinteraksi secara langsung.

B. Latar Penelitian

Pada penelitian kualitatif yang dijadikan latar penelitian adalah situasi penelitian itu sendiri. Dalam penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Medan Johor.

C. Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data (informan/responden) dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, siswa, dan dokumen-dokumen. Sumber-sumber data ini (informan atau responden), dikategorikan ke dalam sumber data primer dan sumber data sekunder.

D. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data

Prosedur pengumpulan data dan perekaman dalam penelitian ini adalah: 1). Observasi, 2). Wawancara, 3). Dokumentasi

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Pada penelitian ini, penelitian menggunakan analisis data model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) kesimpulan. (Salim Dan Syahrums, 2007:147)

F. Pemeriksaan atau pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau dipercaya. Untuk menetapkan keabsahan (trustworthiness) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah criteria tertentu ada empat criteria yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang meliputi: (a) kredibilitas (*credibility*), (b) keteralihan (*transferability*), (c) ketergantungan (*dependability*), dan (d) kepastian (*confirmability*). Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut. (Moleong, 2006:324)

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor.

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor, mengadakan perencanaan dengan cara memberikan kewenangan dengan bagian

kurikulum untuk membicarakan arah yang akan dituju seperti apa nantinya, sehingga dapat mengetahui arah tujuan dan sasaran dari kegiatan itu sendiri. Berarti dalam hal ini kepala sekolah mengambil keputusan untuk memantau dan memberi arahan kepada PKM I Kurikulum sehingga bagian kurikulum yang akan membagi tugas-tugas guru.

Selain itu, bagian kurikulum memberitahu bahwasannya setiap guru diwajibkan untuk mempersiapkan RPP diawal semester dan sebelum proses pembelajaran dimulai guru juga wajib membawa RPP. Dengan begitu, proses belajar mengajar akan efektif sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang dibuat oleh para guru-guru sehingga mereka menerapkannya. Karena guru juga harus memiliki rencana dalam pembelajaran agar tujuan perencanaan mendapatkan hasil yang baik.

B. Pengorganisasian Kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah

Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah mengadakan rapat dalam pembagian pekerjaan serta tanggung jawab untuk pelaksanaan nantinya. Dengan adanya pembagian tugas ini akan berpijak dari kemampuan individu dalam pelaksanaan yang di embanya. Pengorganisasian ini juga dilakukan dan cara musyawarah, agar ada kesepakatan bersama dalam pengambilan keputusan. Sehingga dengan adanya musyawarah yang dilakukan oleh para guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah tidak akan timbul kesalah pahaman, kecemburuan karena jika hanya mengambil keputusan tanpa musyawarah maka akan mengakibatkan kecemburuan diantara para guru, serta dalam proses pengorganisasian kepala sekolah mengelompokan pekerjaan dan merinci tugas-tugas yang akan diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki para guru. Ini dilakukan agar adanya keefektifan dan keefesian dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

Pengorganisasian menjadi salah satu hal yang harus dilakukan, agar dapat terbinanya hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan para anggota, anggota dengan anggota lainnya. Dengan adanya pengorganisasian ini dapat mempermudah suatu pekerjaan dengan cara pembagian tugas yang telah diterima masing-masing individu dalam suatu organisasi.

C. Pelaksanaan Kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor

Dalam pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor sudah cukup baik. Kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah yang ia pimpin.

Guru merupakan salah satu faktor terpenting dalam melaksanakan kurikulum. Karena guru memegang peranan utama dan bertanggung jawab membimbing para siswa untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan membantu memecahkan masalah dan kesulitan para siswa yang dibimbingnya, dengan maksud agar siswa mampu secara mandiri membimbing dirinya sendiri. Oleh karena itu, pelaksanaan kurikulum tingkat kelas yang berperan besar adalah guru yang bertugas dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Dalam setiap pelaksanaan, tidak terlepas dari adanya hambatan ataupun kesulitan dalam melaksanakan kurikulum tersebut. diantaranya Yang menghambat guru dalam melaksanakan kurikulum adalah para guru bidang studi agama yang menggunakan K13. Karena K13 ini kan baru jadi sebagian para guru ada yang belum mengerti dengan pelaksanaan K13 ini sedangkan guru yang menggunakan KTSP mereka tidak ada hambatan karena mereka menggunakan KTSP. Oleh karena itu pihak sekolah memberikan pelatihan dalam pembuatan RPP K13 bagi guru bidang studi agama. selain RPP para guru juga membuat program semester serta program tahun agar para guru yang mengajar mengetahui program-program apa saja yang akan dilaksanakan.

D. Pengevaluasian Kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor.

Sebelum di evaluasi kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor melakukan pemantauan dengan menggunakan CCTV yang terletak di ruangan kepala sekolah sehingga para guru dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, dikarenakan mereka dipantau oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Dalam hal ini bukan hanya siswa saja yang di evaluasi diakhir semester pada saat pembagian raport akan tetapi guru juga di evaluasi jika ada nilai merah terdapat dalam raport siswa pada saat itulah guru di evaluasi serta

diberikan reward oleh kepala sekolah, bukan hanya itu jika ada guru datang tepat waktu maka akan diberi reward oleh sekolah.

Dengan adanya pengevaluasian ini guru dapat termotivasi bahwa jika mereka mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah maka mereka akan di beri *reward* atau penghargaan dari sekolah sedangkan jika guru melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah maka guru yang melanggar aturan tersebut akan diberikan hukuman atau sanksi sehingga mereka dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang terkait dengan judul yakni “Pelaksanaan Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan Johor, pihak sekolah selalu menggunakan musyawarah dengan melibatkan guru-guru yang ada di dalam sekolah, yang berguna agar banyaknya pemikiran-pemikiran atau masukan-masukan terhadap kegiatan yang akan direncanakan kedepan nantinya. Selain itu kepala sekolah memberikan kewenangan kepada PKM I Kurikulum untuk menjalankan tugasnya dengan membagi tugas-tugas para guru sesuai dengan kemampuan mereka apakah mereka mampu atau tidak saat diberikan tugas yang harus diembannya. Dengan adanya musyawarah dalam perencanaan maka kepala sekolah dan PKM I Kurikulum dapat mengetahui guru mana yang cocok untuk menjalankan tugas sesuai kemampuannya.
2. Pengorganisasian kurikulum yang dijalankan di sekolah ini juga dilakukan dengan baik, ini dapat peneliti katakan, karena dalam proses pengorganisasian kepala sekolah telah menjalankan kedua aspek pengorganisasian yang paling penting, yakni *Departementalisasi* atau pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja, dan pembagian kerja pemerincian tugas agar setiap guru dapat bertanggung jawab dengan tugas yang ia emban. Hal ini dilakukan agar pekerjaan lebih efektif dan efisien. Kemudian dalam proses pengorganisasian kepala sekolah Madrasah Al-

Ittihadiyah Medan Johor, dalam pengambilan keputusan terhadap pemilihan tugas para guru terhadap kegiatan kurikulum selalu berdasarkan keahlian dan kemampuan guru tersebut, hal ini dilakukan agar kegiatan dapat berjalan lancar dengan baik.

3. Pelaksanaan kegiatan kurikulum di Madrasah Al-Ittihadiyah Medan Johor terdiri dari pembuatan program kegiatan tahunan, jadwal pelajaran, dan hal-hal yang terkait dengan administrasi pembelajaran dalam pelaksanaan kurikulum ini juga dilaksanakan sesuai yang apa yang telah direncanakan. Selain itu, pelaksanaan kurikulum terdapat pembagian wewenang dari kepala sekolah kepada bawahannya untuk mengatur pelaksanaan kurikulum seperti mengatur jadwal pelajaran di kelas, penempatan kerja serta hal-hal lain yang dilaksanakan oleh PKM I Kurikulum. Pelaksanaan kurikulum di sekolah ini dilaksanakan dengan baik oleh guru yang telah diberikan wewenang untuk mengajar di kelas dengan kepercayaan yang telah diberikan oleh kepala sekolah sehingga mereka menjalankan tugas tersebut dengan kepercayaan yang telah diberikan oleh pimpinan.
4. Evaluasi kurikulum dilaksanakan untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah dilaksanakan pada proses sebelumnya kepala sekolah melaksanakan evaluasi terhadap kurikulum dengan melakukan beragam cara seperti supervisi, mengingatkan menegur, memberikan contoh, serta memberikan reward dan diselesaikan dengan program-program yang telah dibuat. Hal ini dilakukan agar kurikulum dapat berjalan dengan baik. dalam pelaksanaan evaluasi kurikulum ini, kepala sekolah menyerahkan tanggung jawab kepada PKM I Kurikulum untuk mengevaluasi guru-guru diakhir semester pada saat penerimaan raport serta memantau para guru yang sedang mengajar melalui CCTV sehingga guru melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dan cara pengevaluasiannya terdapat dua yaitu harian melalui CCTV kemudian akhir semester saat pembagian raport siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Asmani, J.M., 2011, *Tips Efektif Menjadi Sekolah Berstandar Internasional Dan Internasional*, Yogyakarta: Harmoni.

- Chaniago, N. S., 2011, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Dimiyati dan Mudjiono, 2009, *Belajar Dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kunandar, 2011, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marno dan Supriyanto T., 2008, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refrika Aditama.
- Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moleong, L. J., 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2010, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S., 2005, *Asas-Asas Kurikulum*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Rusman, 2009, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Salim Dan Syahrudin, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka.
- Salminawati, 2011, *Filsafat Pendidikan Islam: Membangun Konsep Pendidikan Yang Islami*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Suryosubroto, 2010, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Susmaini dan Rifa'i, M., 2007, *Teori Manajemen: Menuju Efektivitas Pengelolaan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin, 2002, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: PT Grasindo.
- Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Widyastono, H., 2014, *Pengembangan Kurikulum di Era Otonomi Daerah: dari Kurikulum 2004, 2006, ke Kurikulum 2013*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

TANTANGAN DAN PELUANG PENDIDIKAN ISLAM DI ERA *GLOBAL VILLAGE*

Rahmat Hidayat¹

Abstrak

Gelombang era *Global Village* yang ditunjang dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menghancurkan batas-batas waktu, dan mengubah tata pergaulan umat manusia. Perubahan lingkungan sosial secara global yang mengubah tata nilai, norma, dan budaya suatu bangsa, menjadi sangat terbuka. Perubahan itu tidak dapat dikendalikan dan dibatasi karena berkembangnya teknologi informasi. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang membuat arus informasi begitu deras. Nyaris tak ada lagi filter untuk memilih dan memilah. Norma-norma agama atau budaya nyaris tak mampu membendung informasi yang mendorong terjadinya degradasi moral. Apalagi norma hukum dan peraturan perundang-undangan mudah dibongkar-pasang, didekonstruksi dan direkonstruksi sesuai dengan kepentingan tertentu. Dalam menanggapi berbagai fenomena ini tentunya pendidikan Islam memiliki tantangan dan peluang dalam perkembangannya. Adapun tantangan pendidikan Islam, diantaranya: *Konformisme* kurikulum dan sumber daya manusia; perubahan sosial politik; dan perubahan orientasi umat. Sedangkan peluang Pendidikan Islam adalah pembawa misi religiusitas yang berperan dalam membekali para peserta didiknya dengan kekuatan keimanan, ketakwaan, ilmu pengetahuan, dan ketrampilan yang berimbang sehingga dapat membawa para peserta didik tersebut pada kondisi yang siap menghadapi segala tantangan pada era informasi ini.

Kata Kunci: Pendidikan Islam, Era *Global Village*

PENDAHULUAN

Masa dan era yang selalu berjalan ke depan dengan demikian cepatnya, telah membawa berbagai macam perubahan dari berbagai sudut pandang kehidupan umat manusia. Bukan hanya pada pola kehidupannya akan tetapi lebih spesifik dapat dikatakan telah mempengaruhi cara berfikir dan etika berfikirnya. Hal ini telah

¹ Penulis adalah Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa Medan.
Email: shohibulmumtaz@gmail.com.

menyajikan kemajuan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, yang menuntut umat manusia untuk mengikuti perkembangannya jika menginginkan keberlangsungan kehidupannya di dunia modern ini. Sedangkan hal terpenting untuk pencapaian kemajuan dan peradaban tersebut, tak dapat melepaskan diri dari suatu proses pendidikan yang dapat mengantarkannya mencapai proses pemikiran yang integral atas perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan. Sebab yang sekarang ini terjadi adalah, siapa yang menguasai sains, teknologi, dan informasi maka merekalah yang akan mempengaruhi dan menentukan arah perjalanan masyarakat global. Maka, yang urgen untuk diupayakan untuk diraih dan diwujudkan oleh umat (Islam) ialah adanya kemampuan yang berkualitas tinggi dari umat sehingga memiliki kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara sehat dalam pluralisme kultural masyarakat global.

Nata (2003: 78) menyatakan bahwa globalisasi yang sering disebut sebagai era pasar bebas dan sekaligus persaingan bebas, telah banyak membuka jalur komunikasi antar manusia melalui media elektronika, dan telah menggeser agen-agen sosialisasi manusia yang berlangsung secara tradisional. Kemajuan bidang informasi tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada kejiwaan dan kepribadian masyarakat. Sehingga hanya mereka yang berorientasi ke depan lah sanggup bertahan, dan yang mampu mengubah pengetahuan menjadi kebijakan dan mereka yang memiliki ciri sebagai masyarakat modern. Dalam keadaan ini, keberadaan masyarakat satu bangsa dengan bangsa lain telah menjadi satu, baik dalam bidang sosial, budaya, ekonomi, bahkan pendidikan.

Hujair dan Sanaky (2003: 4) menyatakan bahwa pendidikan merupakan sistem dan cara untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan. Sehingga merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam rangka mengembangkan potensi agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Era globalisasi membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Disisi lain Darajat (1992: 29) menyatakan bahwa era kesejagatan yang tidak dibatasi waktu dan tempat membuat SDM yang ada selalu ingin meningkatkan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dari yang lain.

Dari pandangan di atas, pendidikan sebagai pemegang peran dalam proses pengembangan baik secara kelembagaan, materi pendidikan, guru sebagai pelaksana pembelajaran, metode, sarana, dan sebagainya dari seluruh aspek dan faktor pendukung proses pendidikan, haruslah dapat melihat secara cermat dan dapat membangun paradigma baru yang berupa pendidikan di era global yang sarat dengan tantangan, sehingga dapat memberikan ruang baru terhadap beberapa peluang yang dapat memberikan pandangan baru dan memberikan sumbangsih terhadap berkembangnya dunia global.

KAJIAN TEORITIK

Defenisi Global Village

Kata "global" bermakna universal. Dari kata global tersebut berkembang istilah globalisasi yang hingga saat ini pun belum memiliki definisi yang mapan, dan hanya sekedar definisi kerja sehingga tergantung dari sisi mana orang melihatnya. Dengan berkembangnya teknologi informasi yang semakin dapat mendekatkan seluruh penjuru dunia dalam sekali waktu, muncullah istilah global village atau desa global. Artinya, semakin tidak adanya batasan yang memberikan jarak kepada seluruh warga di seluruh pelosok dunia untuk mendapatkan informasi yang sama.

Waters dalam Kalidjernih (2010: 56-57), menyebutkan bahwa globalisasi dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yakni ekonomi, politik, dan kultural. Globalisasi ekonomi berhubungan dengan tumbuhnya pasar-pasar keuangan dunia dan zona-zona perdagangan bebas, pertukaran global barang-barang dan jasa, dan pertumbuhan yang cepat korporat-korporat transnasional. Globalisasi politik adalah tentang cara bahwa negara bangsa sedang digantikan oleh organisasi-organisasi internasional misalnya Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan munculnya politik global. Globalisasi kultural adalah tentang arus informasi, tandatanda dan simbol-simbol seputar dunia dan reaksi-reaksi terhadap arus tersebut.

Hubungan antar negara memberikan gambaran kejadian atau kegiatan di satu negara memiliki relasi dengan kegiatan di negara lain sehingga terjadi ketergantungan dan hal tersebut dapat terjadi dalam ruang lingkup ekonomi, politik, dan budaya. Dalam konteks budaya, globalisasi memberikan pengaruh terhadap budaya di negara lain bahkan

meningkatnya saling ketergantungan sosial dan budaya. Hal ini sesuai dengan teori dependensi dari Qordoso *et al.* dalam Syam (2009: 344) bahwa globalisasi dalam arti yang negatif adalah bila yang terjadi, bukan heterogenitas melainkan homogenisasi budaya dan gaya hidup dengan menempatkan nilai-nilai universal menjadi tereduksi oleh suatu kepentingan kekuatan dunia yang memang ingin memaksakan kehendaknya.

Di atas level komunikasi interpersonal yakni komunikasi antara dua-tiga orang, pada masa desa global benar-benar terjadi trend komunikasi akan ke arah komunikasi massa, yakni bersifat massal dan luas. Di mana pembicaraan akan suatu topik dapat menjadi konsumsi dan masukan bagi masyarakat luas, kecuali, tentu saja, hal-hal yang bersifat amat rahasia seperti rahasia perusahaan, rahasia negara, keamanan-ketahanan. Semua orang berhak untuk ikut dalam pembicaraan umum, dan juga berhak untuk mengkonsumsinya, tanpa terkecuali. McLuhan menyatakan bahwa desa global terjadi sebagai akibat dari penyebaran informasi yang sangat cepat dan *massive* di masyarakat. Penyebaran yang cepat dan *massive* ini menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (media massa). manusia pada masa itu akan lebih menyukai komunikasi audiovisual yang atraktif, informatif, dan menghibur.

Bertentangan dengan “kekuatan” teknologi media massa, manusia tidak akan mengagumi internet seperti pada awal kehadirannya di tengah masyarakat, sekalipun Internet dapat menghubungkan satu orang dengan orang lainnya dalam tempat yang berjauhan, menyampaikan banyak pesan ke tempat yang berlainan dalam satu waktu bersamaan. Perkembangan konsep desa global. Dalam perkembangannya desa global tersebut telah membawa dampak positif dan negatif bagi kehidupan umat manusia. Dampak yang ditimbulkannya seiring dengan proses transformasi informasi yang semakin cepat dapat diakses di berbagai belahan dunia sebagaimana globalisasi dunia telah memberikan perubahan pola kehidupan di berbagai aspek dan sisi.

Akan tetapi beberapa dampak positif tersebut akan dapat dirasakan oleh umat manusia secara umum, jika penyerapan informasi yang ada difilter secara baik dan dijadikan sebagai bahan pelajaran untuk mendapatkan kajian berdasarkan atas etika dan moral yang berlaku, terutama ajaran religius dari setiap agama yang selalu mengajarkan

kebaikan. Sebab jika tidak demikian, bukanlah masalah yang akan didapatkan melainkan sebaliknya, yakni kehancuran umat manusia secara moralitas dan tidak lagi memperhitungkan kaidah norma dan nilai dalam tatanan kehidupan sosial. Hal ini disebabkan oleh berbagai macam pengaruh transformasi budaya yang tak dapat lagi dibendung, jadi sangat memungkinkan adanya budaya *taklid* dengan perbuatan yang tak diketahui kejelasan landasan berfikirnya.

Terkikisnya budaya-budaya tradisional yang terdapat di berbagai daerah diakibatkan oleh kurang perdulinya para generasi muda kepada budaya tradisional sehingga semakin mempercepat punahnya kebudayaan tradisional tersebut. Saat ini banyak sekali generasi muda yang tidak mengetahui apa budaya khas yang terdapat di daerah dirinya tinggal. Hal ini sangat memprihatinkan sekali, terlebih jika mengingat Indonesia yang terkenal akan berbagai macam kebudayaan yang dimilikinya. Ketidak tahuan para generasi muda tersebut mengundang pihak lain untuk mengklaim budaya Indonesia menjadi budaya miliknya, padahal jelas-jelas kebudayaan tersebut adalah budaya asli Indonesia.

Karakteristik Era *Global Village*

Adapun karakteristik dari globalisasi adalah sarat dengan monopoli Negara-negara maju atas negara-negara berkembang. Indonesia sebagai Negara berkembang menjadi salah satu korban monopoli negara-negara maju. Amin dalam Bahtiar (2011) mencatat lima bentuk monopoli tersebut, yaitu: (1) monopoli di bidang teknologi; (2) kontrol finansial terhadap pasar-pasar keuangan seluruh dunia; (3) monopoli akses terhadap sumber daya alam; (4) monopoli media dan komunikasi; dan (5) monopoli senjata pemusnah massal.

Disisi lain Daulaby (1998: 128-129) merumuskan ciri-ciri pergaulan global yang terjadi saat ini dan masa-masa yang akan datang sebagai berikut:

- a. Terjadi pergeseran; dari konflik ideologi dan politik kearah persaingan perdagangan, investasi, dan informasi; dari keseimbangan kekuatan (*balance of power*) ke arah keseimbangan kepentingan (*balance of interest*).
- b. Hubungan antar negara atau bangsa secara struktural berubah dari sifat ketergantungan (*dependency*) kearah saling tergantung (*interdependency*); hubungan yang bersifat primordial berubah

menjadi sifat tergantung kepada posisi tawar-menawar (*begaining position*).

- c. Batas-batas goegrafi hampir kehilangan arti operasionalnya. Kekuatan suatu negara dan komunitas dalam interaksinya dengan negara (komunitas lain) ditentukan oleh kemampuannya memanfaatkan keunggulan komparatif (*comparatif advantage*) dan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).
- d. Persaingan antar negara saling diwarnai oleh perang antar penguasaan teknologi tinggi.
- e. Terciptanya budaya dunia yang cenderung mekanistik, efisien, tidak menghargai nilai dan norma yang secara ekonomi dianggap tidak efisien.

Dalam hal gaya hidup, Naisbitt dan Aburdene dalam Rakhmat (1992: 71) menunjukkan kesamaan gaya hidup di seluruh dunia pada abad XXI. Dari gejala sekarang ini, Naisbitt dan Aburdene meramalkan globalisasi dalam 3F: *food, fashion* dan *fun* (makanan, mode dan hiburan). Disamping itu, Rakhmat (1992: 71) sendiri juga menambahkan dengan 5F: *faith, fear, facts, fiction, dan formulation*. Ramalan-ramalan di atas saat ini telah terjadi dan dirasakan oleh seluruh umat manusia tak terkecuali Indonesia. Di Indonesia sendiri, saat ini berbagai macam makanan, mode, dan hiburan telah berkiblat ke dunia Barat yang notabene bertentangan dengan budaya ketimuran yang kita miliki. Kondisi ini terjadi karena demikian mudahnya mengakses informasi baik itu yang berupa fakta maupun informasi yang telah direkayasa sesuai dengan kepentingan pembuat informasi tersebut.

Dilain pihak Mastuhu (1999: 274) menyatakan bahwa tanda-tanda globalisasi yang diamati terdiri dari tiga hal besar yaitu:

1. Globlisasi ditandai oleh menguatnya ruang pribadi. Ruang kebebasan pribadi untuk mengekspresikan pendapat, jati diri, dan kepribadian semakin menyempit karena banyaknya pesanpesan atau tuntutan-tuntutan dari kehidupan modern yang harus dilaksanakan. Akibatnya beban moral semakin berat, seolah-olah tidak ada lagi kemerdekaan pribadi untuk mengembangkan ide-ide aslinya. Ditambah lagi nilai-nilai lama dijungkirbalikkan dan diganti dengan nilai-nilai baru yang meterialistis.

2. Globalisasi adalah sebuah era kompetisi. Globalisasi membesarkan tingkat kompetisi ekonomi politik antar bangsa baik dari kaca mata perebutan kekuasaan maupun kaca mata keseimbangan. Globalisasi bagi Daniel Boorstin menjadikan dunia sebagai republik teknologi. Setiap negara lalu dituntut untuk melakukan akselerasi yang tidak tanggung-tanggung dalam industrialisasi serta penguasaan IPTEK.
3. Globalisasi berarti naiknya intensitas hubungan antar budaya, norma sosial, kepentingan, dan ideologi antar bangsa. Internet dan satelit-satelit komunikasi menghubungkan banyak Negara di dunia seolah seperti sebuah desa yang secara sosiologis sering disebut *global village*.

Dari berbagai paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik era *global village* adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan salah satu ciri umum globalisasi. Di era global, perubahan di segala bidang dapat terjadi begitu cepat dan melingkupi wilayah yang sangat luas, termasuk juga perubahan sosial budaya. Keadaan demikian memungkinkan masuknya berbagai pengaruh dalam masyarakat atau bangsa seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Oleh karena itu, negara maju memiliki peranan yang cukup besar dalam penyebaran informasi dan mempengaruhi negara-negara berkembang maupun negara terbelakang. Oleh karena itu dibutuhkan penyeleksi (*filter*) yang dapat menyaring setiap pengaruh yang masuk agar tidak mempengaruhi kepribadian bangsa atau negara.

2. Persaingan dan ketergantungan dalam perdagangan dunia

Derasnya arus informasi dan komunikasi di era global seperti sekarang ini memperketat daya saing. Masyarakat atau bangsa yang tidak memiliki keunggulan akan tersisih dan rela menjadi penonton atau objek yang selalu menjadi sasaran para pelaku perubahan pada situasi global. Pasar produksi di negara-negara yang berbeda menjadi saling bergantung sebagai akibat dari pertumbuhan perdagangan internasional, peningkatan pengaruh perusahaan multinasional, dan dominasi organisasi semacam *World Trade Organization (WTO)*. Adanya persaingan dan ketergantungan pada perdagangan dunia ini merupakan salah satu dari *ciri-ciri globalisasi*.

3. Perubahan ruang dan waktu

Perkembangan barang-barang seperti telepon genggam, televisi satelit, dan internet menunjukkan bahwa komunikasi global terjadi sedemikian cepatnya, sementara melalui pergerakan masa semacam *tourisme* memungkinkan kita merasakan banyak hal, yaitu berbagai budaya yang berbeda. Globalisasi memberikan kemudahan bagi kita manusia untuk melakukan perjalanan ke seluruh dunia (*travel and tourism*). Akibat majunya transportasi perdagangan dunia, kini manusia dapat memperoleh berbagai jenis barang komoditas yang diperdagangkan antar-lintas negara dengan mudah. Selain itu, manusia juga bisa dengan cepat dapat memperoleh dan menyampaikan informasi melalui media komunikasi global.

4. Interaksi kultural melalui media massa

Bentuk peningkatan interaksi kultural melalui perkembangan media masa antara lain terjadi melalui media televisi, film, musik, transmisi berita, dan olahraga internasional. Saat ini, kita dapat mengkonsumsi dan mengalami gagasan dan pengalaman baru mengenai hal-hal yang melintasi beraneka ragam budaya, misalnya dalam bidang mode, literatur, dan makanan.

5. Permasalahan bersama

Globalisasi mengakibatkan peningkatan masalah bersama misalnya pada bidang lingkungan hidup, krisis multinasional, inflasi regional, dan lain-lain.

Pendidikan Islam di Era *Global Village*

Pendidikan merupakan tonggak utama yang dapat dijadikan sandaran utama dalam rangka membentuk generasi yang siap diterjunkan ke dalam dunia global yang penuh dengan tantangan. Pendidikan Islam sebagai salah satu media strategis dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas perlu kontekstual terefleksi perlunya format baru dalam rangka menyingkapi kondisi masyarakat yang harus direspon serius baik secara konseptual, strategis dan praktis. Sejalan dengan itu, masalah pendidikan menjadi prioritas utama untuk dilaksanakan, karena pada kenyataannya merupakan faktor penentu bagi perkembangan umat Islam.

Kenyataan lain yang tidak dapat disangkal adalah bahwa komunitas muslim pada zaman modern ini masih mengalami ketertinggalan

dibidang pendidikan, dengan demikian salah satu target yang harus di usahakan semaksimal mungkin adalah revitalisasi pelaksanaan pendidikan bagi umat Islam melalui cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai dan motif ajaran Islam, sehingga tidak salah arah dalam pelaksanaan sebagaimana pendidikan ala barat. al-Faruqi and Sulayman (1989: 17) menyatakan bahwa tidak ada jalan lain untuk memperbaiki keterpurukan umat Islam selain menyusun sistem pendidikan yang berakar pada nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan tujuan-tujuan Islam. Meminjam istilah al-Faruqi: sangatlah penting meningkatkan kualitas pendidikan Islam anak didik dan tenaga pengajarnya. Hal tersebut karena pendidikan Islam bertujuan untuk menyiapkan peserta didik menempuh kesempurnaan insani dalam menghadapi masyarakat yang bermuara pada pendekatan diri kepada Allah Swt. Adapun yang bertujuan jangka pendek diarahkan untuk lebih menekankan pada aspek kebutuhan masyarakat ketika melihat kondisi atau perubahan masyarakat kekinian. Seperti penyiapan tenaga-tenaga profesional, penciptaan nalar kritis peserta didik dalam menganalisa fenomena sosial yang terjadi dimasyarakat dan penyiapan sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya menjawab tantangan zaman dalam dunia pendidikan Islam yang membutuhkan sebuah jawaban solutif.

Muhaimin (2006: 4-5) menjelaskan bahwa pendidikan Islam yang bercita-cita membentuk *insan kamil* yang sesuai dengan ajaran Alquran dan sunnah. Secara lebih spesifik pendidikan Islam adalah pendidikan yang berdasarkan Islam atau sistem pendidikan yang Islami, yakni pendidikan yang dipahami dan dikembangkan serta disusun dari ajaran dan nilai fundamental yang terkandung dalam sumbernya, yaitu Alquran dan Hadits. Sehingga pendidikan Islam dapat berwujud pemikiran dan teori pendidikan yang mendasarkan diri dan dibangun dari Alquran dan Hadits.

Dengan memperhatikan pendefinisian diatas, pendidikan Islam sebagai upaya pengejawantahan nilai-nilai Alquran dan Hadits, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pendidikan Islam berupaya menjadikan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah swt yang di berikan kepadanya amanat sebagai *'abd* dan juga menjadi *khalifah* di muka bumi. Muchsin dan Wahid (2009: 11) menjelaskan bahwa secara lebih khusus, pendidikan Islam bermaksud untuk :

1. Memberikan pengajaran Alquran sebagai langkah pertama pendidikan.
2. Menanamkan pengertian-pengertian berdasarkan pada ajaran-ajaran fundamental Islam yang terwujud dalam Alquran dan as-Sunnah dan bahwa ajaran-ajaran tersebut bersifat abadi.
3. Memberikan pengertian-pengertian dalam bentuk pengetahuan dan skill dengan pemahaman yang jelas bahwa hal-hal tersebut dapat berubah sesuai dengan perubahan yang ada dalam masyarakat dan dunia.
4. Menanamkan pemahaman bahwa ilmu pengetahuan tanpa basis iman adalah pendidikan yang tidak utuh dan pincang.
5. Menciptakan generasi yang memiliki kekuatan baik dalam keimanan maupun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Mengembangkan manusia islami yang berkualitas tinggi yang diakui secara universal.

PEMBAHASAN

Jika mengingat betapa luhur tujuan pendidikan Islam tersebut, sudah menjadi sebuah kewajiban bagi seluruh umat Islam untuk kembali kepada *khiththah* pendidikan Islamnya. Apalagi keberadaan pendidikan Islam di era *global village* ini harus mampu menjadi mitra perkembangan dan pertumbuhannya, bukan menjadi *counter attack* yang justru akan berseberangan dengan semakin pesatnya kemajuan. Sebab, era ini akan terus berjalan maju dan tidak akan mengenal siapapun yang akan menjadi penikmatnya, dan kemajuannya akan mampu menggilas dan menggerus apapun yang menghalanginya.

Seperti yang telah diungkapkan oleh McLuhan dalam Ismadi (2013) bahwa manusia mesti merasa berada dalam suatu pesawat antariksa yang sama, yaitu bernama planet bumi. Dimana tak ada yang sekedar berstatus penumpang namun semua adalah awak kapal. Manusia harus menyadari keberadaannya dalam teater bumi, dimana tak ada yang hanya jadi penonton tapi semuanya menjadi pelakon.

Hal yang diungkapkan diatas, merupakan sebuah fenomena yang nyata terjadi di era digital informasi yang menjadikan sebuah desa global. Maka pendidikan Islam seharusnya membuka wacana sebuah pendidikan global yang mampu mengantarkan generasi muslim pada sebuah peradaban modern. Adapun konsep pendidikan global tersebut atau yang

disebut juga *multi cultural education* yang mana pendidikan berpandangan tentang masalah yang mendunia. Dengan berpandangan bahwa upaya menanamkan pandangan dan pemahaman tentang dunia kepada peserta didik dengan menekankan pada saling keterkaitan antar budaya, umat manusia dan planet bumi.

Pendidikan global menekankan pada peserta didik berfikir kritis dengan fokus substansi pada hal-hal yang mendunia yang semakin bercirikan interpendensi, serta bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, skill, dan sikap yang diperlukan untuk hidup di dunia yang sumber dayanya kian menipis, ditandai keragaman etnis, pluralisme budaya dan saling ketergantungan.

Nata (2003: 79) menjelaskan bahwa pendidikan Islam harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya sebagai penerima informasi global, tetapi juga harus memberikan bekal kepada peserta didik agar dapat mengolah, menyesuaikan, dan mengembangkan segala hal yang diterima melalui arus informasi itu, yakni manusia yang kreatif dan produktif.

Bersamaan dengan konsep pendidikan Islam di era global tersebut, perhatian prinsip pendidikan Islam juga haruslah mengarah pada bagaimana konsep kemasyarakatan yang cakupannya sangatlah luas. Konteks makro pendidikan tersebut yaitu kepentingan masyarakat yang dalam hal ini termasuk masyarakat bangsa, negara dan bahkan juga kemanusiaan pada umumnya, sehingga pendidikan Islam integratif antara proses belajar di sekolah dengan belajar di masyarakat (*learning society*).

Yakni hubungan pendidikan dengan masyarakat mencakup hubungan pendidikan dengan perubahan sosial, tatanan ekonomi, politik dan negara, karena pendidikan itu terjadi di masyarakat, dengan sumber daya masyarakat, dan untuk masyarakat, maka pendidikan dituntut untuk mampu memperhitungkan dan melakukan antisipasi terhadap perkembangan sosial, ekonomi, politik dan kenegaraan secara simultan.

Hal ini menjadi perhatian khusus karena demi pencapaian masyarakat madani yang sanggup berada di tengah percaturan dunia global. Jalal (2001: 17) menyebutkan bahwa demi mewujudkan masyarakat madani tersebut, terdapat 10 (sepuluh) prinsip pendidikan Islam di era global, yang antara lain adalah :

1. Pendidikan harus membangun prinsip kesetaraan antara sektor pendidikan dengan sektor-sektor lain. Sistem pendidikan harus senantiasa bersama-sama dengan sistem lain untuk mewujudkan cita-cita masyarakat madani Indonesia. Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang eksklusif dan terpisah dari masyarakat dan sistem sosialnya, tetapi pendidikan sebagai suatu sistem terbuka dan senantiasa berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungannya.
2. Pendidikan merupakan wahana pemberdayaan masyarakat dengan mengutamakan penciptaan dan pemeliharaan sumber yang berpengaruh, seperti keluarga, sekolah, media massa, dan dunia usaha.
3. Prinsip pemberdayaan masyarakat dengan segenap institusi sosial yang ada di dalamnya, terutama institusi yang dilekatkan dengan fungsi mendidik generasi penerus bangsa. Seperti pesantren, keluarga, dan berbagai wadah organisasi pemuda, diberdayakan untuk dapat mengembangkan fungsi pendidikan dengan baik serta menjadi bagian yang terpadu dari pendidikan.
4. Prinsip kemandirian dalam pendidikan dan prinsip pemerataan menurut warga negara secara individual maupun kolektif untuk memiliki kemampuan bersaing dan sekaligus kemampuan bekerja sama.
5. Dalam kondisi masyarakat pluralistik diperlukan prinsip toleransi dan konsensus. Untuk itu, pendidikan sebagai wahana pemberdayaan masyarakat dengan mengutamakan penciptaan dan pemeliharaan sumber-sumber tersebut secara dinamik.
6. Prinsip perencanaan pendidikan. Pendidikan selalu dituntut untuk cepat tanggap atas perubahan yang terjadi dan melakukan upaya yang tepat secara normatif sesuai dengan cita-cita masyarakat madani Indonesia. Maka, pendidikan selalu bersifat progresif tidak resisten terhadap perubahan, sehingga mampu mengendalikan dan mengantisipasi arah perubahan.
7. Prinsip rekonstruksionis, bahwa kondisi masyarakat selalu menghendaki perubahan mendasar. Maka pendidikan harus mampu menghasilkan produk-produk yang dibutuhkan oleh perubahan tersebut. Paham rekonstruksionis mengkritik

pandangan pragmatis sebagai suatu pandangan yang cocok untuk kondisi yang relatif stabil. Pendekatan pemecahan masalah bersifat lebih berorientasi masa kini, sedangkan pendekatan rekonstruksionis lebih berorientasi masa depan dengan tetap berpijak pada kondisi sekarang.

8. Prinsip pendidikan berorientasi pada peserta didik. Dalam memberikan pelayanan pendidikan, sifat-sifat peserta didik yang umum maupun yang spesifik harus menjadi pertimbangan. Layanan pendidikan untuk kelompok usia anak berbeda dengan remaja dan dewasa, termasuk perbedaan pelayanan bagi kelompok anak-anak berkelainan fisik dan mental termasuk pendekatan pendidikan bagi anak-anak di daerah terpencil tidak dapat disamakan dengan anak-anak di perkotaan.
9. Prinsip pendidikan multikultural. Sistem pendidikan harus memahami bahwa masyarakat yang dilayaninya bersifat plural, sehingga pluralisme harus menjadi acuan dalam mengembangkan pendidikan dan pendidikan dapat mendayagunakan perbedaan tersebut sebagai sumber dinamika yang bersifat positif dan konstruktif.
10. Pendidikan dengan prinsip global, artinya pendidikan harus berperan dan harus menyiapkan peserta didik dalam konstelasi masyarakat global.

Tantangan pendidikan Islam saat ini jauh berbeda dengan tantangan pendidikan Islam sebagaimana yang terdapat pada zaman klasik dan pertengahan. Baik secara internal maupun eksternal tantangan pendidikan Islam di zaman klasik dan pertengahan cukup berat, namun secara psikologis dan ideologis lebih mudah diatasi. Secara internal ummat Islam pada masa masa klasik masih *fresh* (segar). Masa kehidupan mereka dengan sumber ajaran Islam, yakni Alquran dan al-Sunnah masih dekat, dan semangat militansi dalam berjuang memajukan Islam juga masih amat kuat. Sedangkan secara eksternal, ummat Islam belum menghadapi ancaman yang serius dari negara-negara lain, mengingat keadaan negara-negara lain (Eropa dan Barat) masih belum bangkit dan maju seperti sekarang.

Tantangan pendidikan Islam di zaman sekarang selain menghadapi pertarungan ideologi-ideologi besar dunia sebagaimana tersebut di atas,

juga menghadapi berbagai kecenderungan yang tak ubahnya seperti badai besar (turbulance) atau tsunami. Menurut Bell dalam Nata (2015), di era globalisasi saat ini keadaan dunia ditandai oleh lima kecenderungan sebagai berikut: *Pertama*, kecenderungan integrasi ekonomi yang menyebabkan terjadinya persaingan bebas dalam dunia pendidikan; *Kedua*, kecenderungan fragmentasi politik yang menyebabkan terjadinya peningkatan tuntutan dan harapan dari masyarakat. Mereka semakin membutuhkan perlakuan yang adil, demokratis, egaliter, transparan, akuntabel, cepat, tepat dan profesional. Mereka ingin dilayani dengan baik dan memuaskan. Kecenderungan ini terlihat dari adanya pengelolaan manajemen pendidikan yang berbasis sekolah (shool based manajemen), pemberian peluang kepada komite atau majelis sekolah/madrasah untuk ikut dalam perumusan kebijakan dan program pendidikan, pelayanan proses belajar mengajar yang lebih memberikan peluang dan kebebasan kepada peserta didik, yaitu model belajar mengajar yang partisipatif, aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (Paikem).

Ketiga, kecenderungan penggunaan teknologi tinggi (*high technologie*) khususnya teknologi komunikasi dan informasi (TKI) seperti komputer. Kehadiran TKI ini menyebabkan terjadinya tuntutan dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih cepat, transparan, tidak dibatasi waktu dan tempat. *Keempat*, kecenderungan interdependensi (kesaling-tergantungan), yaitu suatu keadaan di mana seseorang baru dapat memenuhi kebutuhannya apabila dibantu oleh orang lain. Berbagai siasat dan strategi yang dilakukan negara-negara maju untuk membuat negara-negara berkembang bergantung kepadanya demikian terjadi secara intensif. Dan *Kelima*, kecenderungan munculnya penjajahan baru dalam bidang kebudayaan (*new colonization in culture*) yang mengakibatkan terjadinya pola pikir (*mindset*) masyarakat pengguna pendidikan, yaitu dari yang semula mereka belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan intelektual, moral, fisik dan psikisnya, berubah menjadi belajar untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang besar.

Fenomena yang terbangun dengan munculnya era *global village* telah memberikan berbagai macam problem baik tentang bagaimana informasi yang terus berkembang tanpa pandang bulu dapat diserap atau

juga bagaimana mensikapi hal baru yang selalu saja datang silih berganti tanpa adanya filter yang menyaringnya. Era global village dengan teknologi informasinya semakin dapat dirasakan perkembangannya, dengan medianya yang berupa komputer, televisi, hand phone, dan peralatan canggih lainnya, telah benar-benar menjadi hal yang kompleks dalam transformasi informasi.

Nata (2003: 78) menyatakan bahwa pada masyarakat, peranan media elektronika sangat memegang peran penting, bahkan menentukan corak kehidupan. Sebab lewat komunikasi satelit, orang tidak hanya memasuki lingkungan informasi dunia, tetapi juga sanggup mengolahnya dan mengemukakannya secara lisan, tulisan, bahkan visual. Di sisi lain, Hasan dalam Bashori Muchsin dan Wahid (2009: 60) mengemukakan tantangan pendidikan Islam yang harus dihadapi di era global ini adalah kebodohan, kebobrokan moral, dan hilangnya karakter muslim.

Maka sikap yang harus dibentuk adalah sikap kreatif-proporsional, dengan wacana filsafat pendidikan multikultural dan realitas masyarakat plural, posmodernisme, integrasi interkoneksi ilmu pengetahuan, dan lain sebagainya perlu dikaji. Maksudnya, agar peserta didik menjadi generasi yang mampu menyesuaikan diri dan tetap efektif berjuang di tengah perubahan sosial yang mendunia tanpa kehilangan komitmen serta sikap ketakwaan. Dalam pada itu, generasi tersebut dapat mengambil posisi subyek yang ikut memainkan peranan dan tidak sekedar menjadi penonton atau tamu di sebuah desa global dengan realitas budaya yang ada. (Asifudin, 2009: 83-84).

Dengan mempertimbangkan beberapa tantangan pendidikan Islam di atas, telah memberikan sebuah inspirasi bahwa menyiapkan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan adalah tugas pendidikan Islam. Hal itupun tidak terlepas dari berbagai peluang yang dapat dijadikan sebagai jalan untuk membina generasi dan peserta didik untuk lebih dapat bersaing dan berkiprah di desa global yang tanpa batas.

Pendidikan Islam dengan pengalamannya yang panjang seharusnya dapat memberikan jawaban yang tepat atas berbagai tantangan tersebut. Untuk menjawab pertanyaan ini, pendidikan Islam membutuhkan sumber daya manusia yang handal, memiliki komitmen dan etos kerja yang tinggi, manajemen yang berbasis sistem dan infra-struktur yang kuat, sumber dana yang memadai, kemauan politik yang kuat, serta standar

yang unggul. Untuk dapat melakukan tugas tersebut pendidikan Islam membutuhkan unit penelitian dan pengembangan (research and development) yang terus berusaha meningkatkan dan mengembangkan pendidikan Islam. Hanya dengan usaha yang sungguh-sungguh dan berkesinambungan itulah, pendidikan Islam akan dapat merubah tantangan menjadi peluang.

Muchsin dan Wahid (2009:68) menyatakan bahwa peluang pendidikan Islam di era *global village* ini dapat diperincikan sebagai berikut :

1. Pendidikan semakin dituntut untuk tampil sebagai kunci dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia, yaitu manusia yang mempunyai wawasan, kemampuan dan ketrampilan serta kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan nyata yang dihadapi umat.
2. Orientasi pada kemampuan nyata yang dapat ditampilkan oleh lulusan pendidikan akan semakin kuat, artinya menciptakan dunia kerja yang cenderung realistis dan pragmatis, di mana dunia kerja lebih melihat kompetensi nyata yang dapat ditampilkan.
3. Mutu pendidikan suatu komunitas atau kelompok masyarakat, tidak hanya diukur berdasarkan kriteria internal saja, melainkan dibandingkan dengan komunitas lain yang lebih riil.
4. Apresiasi dan harapan masyarakat dunia pendidikan semakin meningkat, yaitu pendidikan yang lebih bermutu, relevan dan hasilnya pun dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sebagai konsekuensi logis dari semakin meningkatnya kemakmuran masyarakat selalu ingin mendapatkan suatu yang lebih baik.
5. Sebagai komunitas atau masyarakat religius, yang mempunyai keimanan dan tata nilai, maka pendidikan yang diinginkan adalah pendidikan yang mampu menanamkan karakter islami disamping kompetensi lain yang bersifat akademis dan skill.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, sepertinya pendidikan Islam berada pada suatu posisi sehingga dapat berperan aktif di era global. Namun hal tersebut harus dilandasi beberapa syarat yang dapat menjadikan lebih eksisnya pendidikan Islam di era *global village* dan gencarnya pertumbuhan teknologi informasi yang ada. Adapun syarat-syarat tersebut antara lain; *Pertama*, pendidikan Islam harus ikut serta

sebagai pendukung keberadaan era ini, dengan berusaha memanfaatkan segala informasi yang berkembang dan berperan aktif dalam menanggulangi segala dampak negatif yang di timbulkan. *Kedua*, pendidikan Islam seyogyanya selalu berusaha memanfaatkan sumber daya elektronika yang telah menjadi media utama transformasi informasi. Dengan mengembangkannya dengan berbagai bentuk informasi positif yang dapat menjadi bahan pelajaran dan materi ajar yang diperlukan, seperti pengembangan *e-learning*, *e-book*, tafsir digital dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Era global village merupakan sebuah era di mana setiap informasi dapat diterima dan diserap oleh seluruh penduduk bumi, tanpa batas penghalang yang dapat menghalanginya. Luasnya dunia sudah tidak lagi menjadi penghalang untuk penyebaran berita dan isu apapun yang up todate. Hal ini tentunya menjadi hal yang baru bagi beberapa orang yang belum memiliki pemikiran yang maju, dan bahkan akan menjadikannya hanya akan terlindas oleh cepatnya pertumbuhan teknologi dan kemajuan zaman, karena tidak sanggup menghadapi perubahan yang demikian cepat.

Melihat fenomena tersebut, pendidikan adalah faktor yang dapat dijadikan sebagai jaminan bagi pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat menghadapi tantangan *global village* dengan era digital informasinya. Demikian pula pendidikan Islam, yang lebih cenderung membawa misi religiusitas pun juga harus ikut berperan di dalamnya. Dengan membekali para peserta didiknya dengan kekuatan keimanan, ketakwaan, ilmu pengetahuan, dan ketrampilan yang berimbang sehingga dapat membawa para peserta didik tersebut pada kondisi yang siap menghadapi segala tantangan era informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faruqi, I. R., and Sulayman, 1989, *Islamization Of Knowledge: General Principles And Workplan, second edition*, Herndon: IIT
- Asifudin, A. J., 2009, *Mengungkit Pilar-pilar Pendidikan Islam (Tinjauan Filosofis)*, Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press
- Bahtiar, A.P., 2015, *Kemitraan Dan Solidaritas Di Era Globalisasi* , dalam [http:// www.google.co.id/search?hl=id&q=tantangan+era+globalisasi-&met a=](http://www.google.co.id/search?hl=id&q=tantangan+era+globalisasi-&met a=) diakses 30 Desember 2015.

- Darajat, Z. et. al, 1992, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Daulaby, H., 1998, *Perguruan Tinggi Islam di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Hujair dan Sanaky, 2003, *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Safira Insani Press.
- Ismadi, B., 2013, "Prasyarat strategis pengembangan IPTEK dalam era globalisasi", <http://pdfmachine.com>, tgl. 10 April 2013.
- Jalal, F., 2001, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita.
- Kalidjernih, F., 2010, *Kamus Studi Kewarganegaraan: Perspektif Sisiologi dan Politik*, Bandung: Widya Aksara Press.
- Mastuhu, 1999, *Memberdayakan Sistem Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Muchsin, B. dan Wahid, A., 2009, *Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhaimin, 2006, *Nuansa Baru Pendidikan Islam, Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nata, A., 2003, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Bogor : Kencana
- Nata, A., 2015, *Tantangan dan Peluang Pendidikan Islam di Era Globalisasi*, fdi.uinjkt.ac.id/.../tantangan_dan_peluang_pendidikan_islam_di_era_globalisasi. Di unduh tanggal 30 Desember 2015, pukul 20.00 Wib.
- Rakhmat, J., 1992, *Islam Aktual; Refleksi Sosial Seorang Cendekiawan Muslim*, Bandung: Mizan.
- Syam, F., 2009, *Renungan BJ. Habibie Membangun Peradaban Indonesia*, Jakarta: Gema Insani.

ANALISIS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN GURU DAN TENAGA ADMINISTRATIF DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM

Zainuddin¹ Fachruddin²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis rekrutmen dan penempatan guru dan tenaga administratif di MTs Al-Washliyah Kolam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahaan data berupa: kreadibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan ketegasan. Dari hasil penelitian ini. 1.Rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah Kolam hanya dilakukan oleh kepala madrasah. Jika di lihat secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah kolam dapat di kategorikan baik. 2. Penempatan di MTs AL-Washliyah Kolam dilakukan oleh kepala madrasah sendiri , dan dalam hal ini penempatan di madrasah ini dilakukan dengan benar yaitu melakukan penempatan sesuai dengan kualifikasi jurusan masing-masing, hal ini akan berdampak baik bagi madrasah khususnya bagi siswa yang merupakan objek pendidikan itu sendiri. Penempatan yang dilakukan oleh MTs AL-Washliyah Kolam sudah berjalan dengan baik. 3. Efektifitas rekrutmen dan penempatan terhadap peningkatan mutu di MTs AL-Washliyah Kolam pada tingkat yang baik dimana rekrutmen dan penempatan yang sudah secara baik dilakukan oleh pihak madrasah, walaupun tidak secara keseluruhan penempatan guru sesuai dengan jurusannya akan tetapi jika dilihat dari guru-guru yang mengajar yang sesuai dengan jurusannya 19 guru yang mengajar sesuai dengan jurusannya dan 2 guru yang tidak sesuai dengan jurusannya, itu artinya rekrutmen dan penempatan yang dilakukan di madrasah sudah pada tingkat yang baik.

Kata kunci: Rekrutmen, Penempatan Guru, Tenaga Administratif.

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai sub sistem pendidikan nasional telah turut memberikan kontribusi penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia Indonesia. Perkembangan kuantitatif pada madrasah ini

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

akan lebih baik bila dibarengi dengan perkembangan kuantitatif dalam proses pendidikannya baik menyangkut kepemimpinan, manajemen, kurikulum, sarana prasarana dan sebagainya.

Madrasah merupakan salah satu sarana dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang tercantum dalam UUD 1945, dengan demikian dalam pelaksanaannya perlu diorganisir dan dikoordinir dengan baik supaya dapat mewujudkan cita-cita luhur dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia. Madrasah adalah lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang lahir setelah munculnya ide-ide pembaharuan pemikiran Islam di Indonesia. Karena itu, unsur-unsur pendidikan modern ditemukan di madrasah, seperti sistem klasikal, manajemen pendidikan, mata pelajaran agama dan umum yang seimbang.

Namun seiring dengan perkembangan dan kompleksnya tuntutan era globalisasi, madrasah telah memperkaya pengetahuan dan keterampilan peserta didiknya sesuai dengan tuntutan masyarakat dan dunia lapangan kerja. Dengan kata lain, pengembangan program madrasah saat ini tidak lagi terbatas hanya pada pengajaran ilmu-ilmu keagamaan (*pre-nial knowledge*) saja, namun telah mengalami transisi dari yang tradisional kepada modern, dari yang hanya mempelajari keagamaan, keterampilan sampai kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kompleksnya bidang-bidang tugas yang ada di madrasah mengisyaratkan perlunya penataan seluruh elemen yang ada termasuk dalam hal sumber daya manusia. Penataan sumber daya manusia yang terlibat dalam penyelenggaraan madrasah menjadi bagian terpenting dalam upaya memenuhi tantangan peningkatan mutu dalam berbagai bidang program pendidikan di Madrasah.

Pernyataan tersebut mengisyaratkan pentingnya rekrutmen dan penempatan bagi penyelenggaraan madrasah, sebagaimana menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu (2002:40), penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi, setelah proses rekrutmen ada hal yang sangat penting yaitu penempatan.

Observasi awal di MTs Al-Washliyah Kolam diketahui bahwa, guru dan tenaga administratif sering bergonta-ganti, artinya guru mudah keluar masuk, diketahui juga dalam setengah tahun ini ada beberapa

guru yang keluar dan masuk menjadi guru dan tenaga administrasi yang baru, dengan hal demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan tenaga administrasi di sekolah ini kurang dilaksanakan dengan baik, hal ini berdampak pada proses pembelajaran yang terlaksana menjadi terhambat, tentunya juga akan mengakibatkan mutu pendidikan akan melemah.

Oleh karenanya, dianggap perlu untuk mengkaji lebih mendalam tentang permasalahan tersebut di atas, sehingga ditarik sebuah judul penelitian “Analisis Rekrutmen dan Penempatan Guru dan Tenaga Administratif di MTs Al-Washliyah Kolam”.

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain di atas manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, yaitu mengatur semua unsur-unsur manajemen. (Mesiono, 2010:1). Manajemen menurut Parker sebagaimana dikutip oleh Husaini ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*) (Usman, 2009:5).

Stoner et.al., (1996), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan antar anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/ sasaran kinerja (Sumarsan, 2013:2). Menurut Harold dan Cyrli dalam Agus dan Suharyanto, manajemen adalah penyelesaian pekerjaan melalui orang lain. (Suharyanto dan Agus, 2005:11).

Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut: a) Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal. b) Adanya tujuan bekerja sama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai. 3) Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur. 4) Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik. 5) Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan. 6) Adanya *human organization*. (Malayu, 2002:40).

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*), sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia (Fathoni, 2006:11-12).

Menurut Armstrong dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:12) pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar. a) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi. b) Kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis. c) Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial. d) integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

MSDM menurut Moses N. Kiggundu dalam Suharyanto dan Agus (2005:13) yang melihatnya dalam perspektif makro, mendefinisikan MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka terjadinya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. MSDM adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian (Hasan, 2005:68).

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen dilakukan oleh manajer untuk merekrut, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan anggota organisasi. MSDM dapat memastikan organisasi akan mendapatkan karyawan terampil dalam jumlah yang memadai dan konstan. (Idris, 2013:127). Kegiatan MSDM mencakup *rekrutmen*, *staffing*, latihan, pengembangan dan kompensasi, yang semua ditujukan untuk mempengaruhi efektivitas pegawai dalam suatu organisasi. Aktivitas utama dari MSDM mempengaruhi individu pegawai baik kemampuan maupun motivasi

kerjaannya serta penentuan persyaratan/tuntutan pekerjaan dan penghargaan yang akan diberikan. (Hambali, 2011:100).

1. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah fungsi operasional pertama MSDM. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses atau langkah-langkah pengadaan atau perekrutan karyawan, yaitu a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, b) Penarikan (*recruitment*), c) Seleksi (*selection*), d) Penempatan karyawan (Malayu, 2002:38).

2. Seleksi penerimaan karyawan

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut, karyawan yang *qualified* dan potensial, jujur dan berdisiplin, cakap dengan penempatan yang tepat, terampil dan bersemangat dalam bekerja, memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan, dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal, dinamis dan kreatif, inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya, loyal dan berdedikasi tinggi, mudah dikembangkan di masa depan, dapat bekerja secara mandiri dan, mempunyai perilaku dan budaya malu.

3. Penempatan

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang

telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat atau” *The right man ini the right place and the right man behind the right job*”.

D. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM dapat disoroti dari berbagai pendekatan, pendekatan tersebut adalah politik, ekonomi, hukum, sosio-kultural, administrative, dan teknologi (Siagian, 2010:2-15).

1. Pendekatan Politik

Pendekatan politik melihat MSDM secara makro yang dapat dipastikan mempunyai dampak terhadap MSDM secara mikro. Sistem politik yang dianut oleh sutau bangsa tertentu, salah satu tujuan Negara yang bersangkutan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh warganya. Negara-negara yang sekaligus memiliki sumber daya, kekayaan alam dan sumber daya manusia lebih mudah lagi mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakatnya. Akan tetapi sebaliknya, sumber daya non manusia dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak artinya tanpa dikelola oleh manusia secara baik. Tanpa MSDM yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan nasional menjadi kabur yang pada gilirannya berakibat pada kegelisahan atau keresahan dikalangan masyarakat.

2. Pendekatan Ekonomi

SDM sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Alasan lain ialah bahwa salah satu kriteria utama yang digunakan mengukur tingkat kesejahteraan ialah takaran ekonomi. Jika ada pemilik modal yang memberikan “status” yang lebih tinggi kepada uang ketimbang kepada manusia, sangat mungkin alasan utamanya ialah karena jauh lebih sulit memperoleh pinjaman dan menjual saham untuk dijadikan modal dari pada pengadaan tenaga kerja. Nilai sesuatu yang langkah jelas lebih tinggi dari suatu yang melimpah. Padahal betapapun besarnya modal yang berhasil dipupuk. ia tetap merupakan “benda mati” dan hanya mempunyai makna apabila digunakan dan dikelola oleh manusia.

3. Pendekatan Hukum

Salah satu indikator kehidupan masyarakat modern ialah semakin tingginya kesadaran para warga masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing. Sebagai makhluk sosial, setiap orang berkewajiban menumbuhkan dan memelihara solidaritas sosial, hal ini berarti antara lain, bahwa orang kaya harus menyadari bahwa kekayaan yang dimilikinya itu mempunyai fungsi sosial. Apabila dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, pada tingkat mikro, yaitu pada tingkat organisasi pun harus dihindari timbulnya kesenjangan sosial dan ekonomi yang terlalu lebar antara pemilik modal, para manajer, dan tenaga profesional di satu pihak dengan para pekerja di pihak lain. Dalam kehidupan organisasional, keseimbangan antara hak dan kewajiban pun harus diusahakan agar terus menerus terpelihara dengan baik.

4. Pendekatan Sosio-Kultural

Pendekatan ini sangat penting karena berkaitan langsung dengan harkat martabat manusia. Alasan utama lainnya ialah karena meskipun benar bahwa teori manajemen, termaksud manajemen sumber daya manusia, bersifat universal, penerapannya tidak pernah bebas nilai. Dewasa ini semakin disadari bahwa harkat dan martabat manusia harus diakui, dihormati, dan bahkan dijunjung tinggi, terutama berkaitan dengan kesempatan berkarya. Artinya, kini sudah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa bagi seseorang, mempunyai pekerjaan tetap dengan penghasilan yang wajar tidak lagi dilihat semata-mata sebagai usaha untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang bersifat kebendaan, akan tetapi juga kebutuhan-kebutuhan sosio-psikologis. Perumusan kebutuhan yang bersifat sosio-psikologis tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor sosial budaya.

5. Pendekatan Administratif

Manusia modern sering disebut sebagai manusia organisasional. Terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak lagi mungkin mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebaliknya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Salah satu implikasi hubungan

ketergantungan tersebut ialah bahwa baik untuk masa mendatang maupun di masa depan, apakah umat manusia meraih kemajuan yang lebih besar atau tidak, akan sangat tergantung pada kemampuan manusia untuk menciptakan organisasi dengan lebih baik dan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainya dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

6. Pendekatan Teknologi

Argumentasi yang sering dikemukakan oleh penganut pandangan pemanfaatan teknologi semaksimal mungkin, banyak permasalahan yang tidak akan timbul dengan menggunakan mesin-mesin, tetapi sering timbul dalam mempekerjakan manusia seperti situasi konflik, kemangkiran, sakit, membantah perintah, mengajukan berbagai tuntutan yang ada kalanya dirasakan tidak rasional, mogok, dan lain sebagainya yang tidak akan terjadi dengan kemampuan yang makin besar, semakin murah sedangkan tenaga kerja semakin mahal. Bahwa penentuan pilihan seyogyanya tidak dirasakan pada pendekatan yang dikotomik dan tidak pula didasarkan pada pandangan "hitam atau putih", artinya pilihan bukan dalam arti pemanfaatan kemajuan teknologi semaksimal mungkin dengan mengorbankan sumber daya manusia, tetapi juga tidak mengabaikan sama sekali perkembangan teknologi.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, 2012:14). Metode kualitatif ini dapat digunakan untuk mengungkapkan dan memahami sesuatu dibalik fenomena yang sedikitpun belum diketahui (Strauss & Corbin, 2003:4-5). Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat kepermukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi. Proses penelitian kualitatif mempunyai suatu periode yang dilakukan berulang-ulang, sehingga keadaan yang sesungguhnya dapat diungkap secara cermat, dan lengkap. Proses tersebut dimulai dengan survey pendahuluan untuk mendeteksi situasi lapangan dan karakteristik subjek yang akan menjadi objek penelitian.

B. Latar Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2015 sampai dengan pada bulan November 2015. Adapun yang menjadi Lokasi penelitian Madrasah Tsanawiyah Al-Wasliyah Kolan.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai narasumber untuk memperoleh informasi untuk mengumpulkan data dari lapangan adalah : 1) Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Kolan. 2) Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Kolan. 3) Guru dan staf yang ada di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Kolan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Nasution (2002:106) Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui : 1) Observasi, dalam observasi ini diusahakan mengamati keadaan yang wajar dan yang sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasikannya. 2) Wawancara, adalah percakapan dengan maksud tertentu, dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. 3) Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data, yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam sekolah.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman yang dikutip oleh Bungin (2008:296), yaitu 1) Reduksi data, dimulai dengan mengedintifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data yang tidak dimiliki keterkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data. 2) Penyajian data, Merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang dianalisis disajikan dalam bentuk grafik, tabel, matris, dan bagan guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk pada sehingga dapat dengan mudah peneliti mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. 3) Penarikan

kesimpulan, setelah data terkumpul, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi, kesimpulan tahap pertama longgar, tetapi terbuka dan belum jelas, kemudian meningkatkan menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian. Maka peneliti penulisan mengacuh pada penggunaan standar, menurut Lincoln dan Guba dalam Bungin (2008:59), paling sedikit ada empat standar atau kriteria utama guna menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif, yaitu:

1) Standar *kridibilitas* ini identik dengan validitas internal dalam penelitian kualitatif. Upaya-upaya yang perlu dilakukan sebagai berikut: a) memperpanjang keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan, b) melakukan observasi secara terus menerus dan sungguh-sungguh untuk mendalami fenomenal sosial yang diteliti seperti apa adanya, c) melakukan trigulasi baik trigulasi metode, trigulasi sumber data, trigulasi pengumpul data d) melibatkan teman sejawat untuk berdiskusi, e) melakukan analisis atau kajian kasus negatif, yang dapat dimanfaatkan sebagai kasus perbandingan, f) melacak kesesuaian dan kelengkapan hasil analisis data, g) mengecek bersama-sama dengan anggota penelitian yang terlibat dalam proses pengumpulan data.

2) Standar *transferabilitas*, hasil penelitian kualitatif memiliki standar *transferabilitas* yang tinggi bila mana para pembaca laporan penelitian ini memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian.

3) Standar *dependabilitas*, adanya pengecekan atau penilaian akan ketepatan peneliti dalam mengkonseptualisasikan apa yang diteliti merupakan cerminan dari kemantapan dan ketepatan menurut standar realibilitas penelitian.

4) Standar *konfirmasiabilitas*, ini lebih fokus pada *audit* (pemeriksaan) kualitas dan kepastian hasil penelitian, apa benar berasal dari pengumpulan data di lapangan. *Audit konfirmasiabilitas* ini biasanya dilakukan bersamaan dengan *audit dependabilitas*.

PEMBAHASAN

A. Rekrutmen dan Seleksi Guru dan Tenaga Administratif di MTS Al-Washliyah Kolam

Mengenai proses rekrutmen dan seleksi guru, bahwasannya proses rekrutmen dan seleksi di sekolah tersebut hanya dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Washliyah Kolam. Dalam proses rekrutmen dan seleksi kepala madrasah memiliki beberapa cara dalam melakukan rekrutmen dan seleksi, di antaranya, guru harus bisa membaca Al-Quran, memiliki pendidikan minimal S1 dan jurusannya harus sesuai dengan mapel yang diampu. Di dalam rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam juga memiliki teknik yang tepat. Teknik kepala madrasah dalam melakukan rekrutmen dan seleksi, yaitu dengan wawancara langsung dan tertulis kepada yang bersangkutan. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh kepala madrasah memiliki tujuan, yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional untuk mengajar di MTs Al-Washliyah Kolam tersebut.

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di MTs Al-Washliyah Kolam ini yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak ada hambatan yang berarti, sehingga madrasah ini melakukan rekrutmen dan seleksi dengan cukup baik. Dalam hal ini rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam memiliki dukungan-dukungan yang mana dapat memperlancar kegiatan rekrutmen dan seleksi seperti sarana infokus, tempat yang memadai dan sebagainya.

Menurut Stoner et.al., (1996), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan antaranggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya manajemen adalah bekerja sama dengan orang lain.

Dari temuan yang di dapat dari MTS Al-Washliyah Kolam mengenai rekrutmen dan seleksi yang hanya dilakukan oleh kepala madrasah saja, dengan kata lain tidak melibatkan sumber daya lainnya untuk membantu kegiatan tersebut. Hal ini tidaklah sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Stoner di atas mengenai manajemen, dimana dalam ungkapan Stoner tersebut mengatakan bahwasanya dalam mencapai tujuan sebuah

organisasi yang telah ditetapkan harus melibatkan sumber daya yang ada agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam hal metode/teknik yang digunakan oleh kepala madrasah, yaitu metode terbuka dan mengizinkan siapa saja melamar menjadi guru dan tenaga administratif akan tetapi harus melewati ujian tertulis dan wawancara. Hal ini sesuai dengan teori yang telah disebutkan pada bab sebelumnya mengenai metode rekrutmen, yaitu metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak, maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified*.

Jadi, apa yang sudah dilakukan kepala madrasah mengenai metode/teknik dalam merekrut guru dan tenaga administratif di MTs AL-Washliyah Kolam ini sesuai dengan teori yang ada yang telah disebutkan di atas.

B. Penempatan Guru dan Tenaga Administratif di MTS Al-Wasliyah Kolam

MTs Al-Washliyah Kolam juga memiliki beberapa teknik dalam proses penempatan di antaranya, teknik tulis seperti guru menjawab pertanyaan dari kepala madrasah, melakukan micro teacing, membaca Al-Quran, dapat menggunakan media seperti komputer. Hal ini dilakukan agar guru-guru yang ada MTs Al-Washliyah Kolam berkualifikasi sebagai guru professional.

MTs Al-Washliyah Kolam melakukan penempatan tentunya memiliki alasan dan tujuan tertentu, yaitu untuk mendapatkan guru-guru yang professional. Dalam peroses penempatan MTs Al-Washliyah Kolam yang dilakukan oleh kepala madrasah dapat dilakukan dengan mudah dan lancar. Selain itu, penempatan yang dilakukan di MTs Al-

Washliyah Kolam memiliki dukungan-dukungan yang memperlancar kegiatan tersebut seperti sarana prasarana yang ada di madrasah tersebut.

Kepala madrasah juga mempunyai beberapa cara dalam melakukan proses penempatan, seperti guru yang ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang dipegangnya, dan dalam penempatan ini kepala madrasah dan seluruh stafnya melihat dengan tepat hasil *interview* para guru yang telah di seleksi, hal ini sesuai dengan teori yang ada, yaitu penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Penempatan ini didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat atau" *The right man in the right place and the right man behind the right job*".

Jadi dapat disimpulkan kepala madrasah dalam melakukan penempatan para guru merujuk kepada teori penempatan itu sendiri, tentunya hal ini akan berdampak baik bagi madrasah dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. dan selain teori sebagai rujukan madrasah juga menggunakan teknik-teknik yang unik dalam penempatan para guru yang telah diterima seperti guru harus dapat menjawab pertanyaan dari madrasah, bisa melakukan *micro teaching*, guru harus bisa membaca al-Quran, dapat menggunakan media seperti laptop, MTs Al-Washliyah Kolam melakukan teknik ini agar guru-guru yang ada MTs Al-Washliyah Kolam menjadi guru-guru profesional.

C. Keefektifitasan Rekrutmen dan Penempatan Bagi Peningkatan Mutu MTs Al-Wasliyah Kolam

Keefektifan rekrutmen dan penempatan di madrasah ini dapat dilihat dari guru-guru di madrasah ini mempersiapkan dirinya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan oleh madrasah dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Washliyah Kolam dan memuaskan bagi masyarakat, sehingga dapat dikatakan bahwa guru-guru yang berada MTs Al-Washliyah Kolam adalah guru yang profesional.

Dalam hal ini MTs Al-Washliyah Kolam juga melakukan perencanaan rekrutmen dan penempatan dengan dengan beberapa hal diantaranya seperti menghadirkan komite pada rapat dengan majelis pendidikan yang ada, dan dalam hal ini perencanaan rekrutmen dan

penempatan diadakan pada tahun ajaran baru. Rapat ini diadakan seminggu sebelum tahun ajaran baru.

Selanjutnya dalam bentuk evaluasi yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolam memiliki suatu bentuk dalam rekrutmen dan penempatan yang bagus seperti dilakukannya tes lisan dan tertulis. Salah satu bentuk lisan yang berlaku di dalam rekrutmen dan penempatan yaitu seperti wawancara. Sedangkan bentuk tertulis yang berlaku dalam rekrutmen dan penempatan, yaitu adanya beberapa pertanyaan yang harus dijawab, dan yang terakhir bentuk dalam rekrutmen dan penempatan para guru harus bisa membaca al-Quran.

Di dalam rekrutmen dan penempatan di MTs Al-Washliyah Kolam memiliki kriteria yang dilakukan, di antaranya sebagai berikut: pendidikan para guru minimal S1, selain itu guru harus memiliki prestasi kerja yang baik, guru memiliki pengalaman dalam mengajar, guru bisa membaca Al-Quran dengan baik, dan guru dapat menggunakan media pembelajaran dengan baik dan benar, guru harus disiplin, melakukan interview, dan yang terakhir adalah pemberkasan seleksi.

Guru yang mengajar di MTs Al-Washliyah Kolam ini memiliki pendidikan jenjang S1, guru-guru di MTs Al-Washliyah Kolam di antaranya mengambil jurusan pendidikan bahasa Indonesia sebanyak 5 orang, jurusan PAI sebanyak 7 orang, jurusan pendidikan bahasa Inggris sebanyak 3 orang, jurusan pendidikan ekonomi sebanyak 1 orang, jurusan pendidikan fisika sebanyak 1 orang, jurusan pendidikan Matematika sebanyak 2 orang, jurusan pendidikan biologi sebanyak 1 orang, jurusan pendidikan jasmani sebanyak 1 orang, jurusan IPS sebanyak 1 orang, jurusan pendidikan sejarah sebanyak 1 orang.

Jadi, dari seluruh penjelasan di atas dapat diketahui bahwa guru-guru yang mengajar di MTs Al-Washliyah Kolam sudah sesuai dengan jurusan yang di pegang oleh guru-guru tersebut. Walaupun tidak secara keseluruhan penempatan guru sesuai dengan jurusannya akan tetapi jika dilihat dari guru-guru yang mengajar yang sesuai dengan jurusannya, 19 guru yang mengajar sesuai dengan jurusannya dan 2 guru yang mengajar tidak sesuai dengan jurusannya di antara 21 guru, itu artinya rekrutmen dan penempatan yang dilakukan di madrasah ini sudah pada tingkat yang baik sehingga berpengaruh baik bagi proses pembelajaran yang ada di madrasah tersebut.

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah Kolam hanya dilakukan oleh kepala madrasah dan tidak melibatkan sumber daya yang lain seperti WKM dan lainnya. Rekrutmen dan seleksi di madrasah ini menggunakan teknik ujian tertulis dan wawancara. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di madrasah ini dilakukan sudah sebagaimana mestinya, akan tetapi hal yang tidak sesuai, yaitu dimana kepala madrasah tidak melibatkan sumber daya yang lain. Jika di lihat secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah Kolam dapat di kategorikan baik.

Penempatan di MTs AL-Washliyah Kolam dilakukan oleh kepala madrasah sendiri, dan dalam hal ini penempatan dilakukan dengan benar, yaitu melakukan penempatan sesuai dengan kualifikasi jurusan masing-masing. Hal ini akan berdampak baik bagi madrasah khususnya bagi siswa yang merupakan objek pendidikan itu sendiri. Penempatan yang dilakukan oleh MTs AL-Washliyah kolam sudah berjalan dengan baik.

Efektifitas rekrutmen dan penempatan terhadap peningkatan mutu di MTs AL-Washliyah Kolam pada tingkat yang baik dimana rekrutmen dan penempatan yang sudah secara baik dilakukan oleh pihak madrasah. Walaupun tidak secara keseluruhan penempatan guru sesuai dengan jurusannya akan tetapi jika dilihat dari guru-guru yang mengajar ada 19 guru yang mengajar sesuai dengan jurusannya, dan 2 guru yang tidak sesuai dengan jurusannya. Artinya, rekrutmen dan penempatan yang dilakukan di madrasah sudah pada tingkat yang baik. Dalam hal ini, tentunya berdampak baik, yaitu mendapatkan SDM yang berkualitas itu terlihat ketika guru-guru yang ingin masuk ke madrasah ini mempersiapkan dirinya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan oleh madrasah. Dan dalam proses rekrutmen dan penempatan pastinya diadakan pembagian tugas, seperti diadakannya rapat terdahulu agar pembagian tugas rekrutmen dan penempatan terstruktur dengan baik, hal ini juga akan meningkatkan mutu bagi pendidikan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, B., 2008, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Fathoni, A., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hambali, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tarbiyah Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, Medan: Fakultas Tarbiyah IAIN SU Medan.
- Hasan, M. T., 2005, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta Selatan: Lantabora Press.
- Idris, J., 2013, *Manajerial dan Manajemen*, Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nasution, S., 2002, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A., Freeman, R., & Gilbert JR, D. R., 1996, *Manajemen*, Jakarta: Prenhallindo.
- Strauss, A., & Corbin, J., 2003, *Dasar Dasar Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, H., & Agus, H.H., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Media Wacana.
- Sulistiyani, A.T., & Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsan, T., 2013, *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*, Jakarta: Indeks.
- Usman, H., 2009, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI MDA AL-WASHLIYAH 40 MEDAN

Indah Nurhayani Tanjung¹ Candra Wijaya² Amiruddin Siahaan³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan. Jenis penelitian ini berupa penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) Perencanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan berjalan baik, kegiatan perencanaan yang dilakukan kepala madrasah seperti mendorong guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan berdisiplin tinggi. 2) Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan dengan cara menciptakan hubungan tugas yang jelas antar guru, sehingga dengan demikian setiap guru dapat bekerja bersama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, guna mendukung optimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru, kepala madrasah menjelaskan kepada guru apa-apa saja yang mesti dilakukan guru, siapa yang harus bertanggung jawab untuk masing-masing pekerjaan, serta menjelaskan saluran-saluran komunikasi apa saja yang dapat digunakan guru. 3) Pelaksanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan dengan cara membagi tugas kepada bidang dan personil guru serta memberikan delegasi wewenang, melaksanakan kegiatan sesuai program dan bidang kerja yang disepakati. 4) Pengawasan Kepala Madrasah dalam meningkatkan efektifitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan ditujukan sebagai proses pemantauan kesiapan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran, tingkat kehadiran guru dan pegawai datang ke madrasah, membantu pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, kebersihan lingkungan sekolah.

***Kata Kunci* : Manajemen Kepala Madrasah, Efektivitas Kinerja**

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

³ Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah cara dan metode yang dapat digunakan untuk dapat mewujudkan sumber daya yang berkualitas. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas memanglah suatu hal yang sangat penting. Tanpa adanya pendidikan, kehidupan manusia sebagai subjek belum dapat memberikan jaminan untuk mewujudkan cita-cita pembangunan. Melalui lembaga pendidikanlah manusia di tempa agar menjadi *agen of change* ditengah-tengah kehidupannya dalam berbangsa dan bernegara. Disadari bahwa untuk mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya material, hanya dapat memanfaatkan secara efektif dan efisien dengan melaksanakan fungsi manajemen yang di dalamnya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan (Syafaruddin, 2005).

Implementasi fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan sangatlah *urgent*. Tidak menutup kemungkinan di dalam dunia pendidikan. Tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang strategis terutama dalam upaya pencapaian visi dan misi madrasah. Dengan adanya pendidik, segala hal yang berkaitan dengan kepentingan sekolah atau madrasah dalam mewujudkan cita-citanya akan terpenuhi. Tenaga pendidik yang handal hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme manajemen yang ideal dalam proses penerimaan tenaga pendidik yang baru, misalnya: proses perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, pemberhentian.

Untuk meningkatkan efektifitas kinerja guru berawal dari kepemimpinan yang sukses sebagaimana yang diterangkan oleh Makawimbang (2012:2), bahwa ada pemimpin yang sukses karena mampu bertindak sebagai seorang pengarah tugas, pendorong yang kuat, dan bertoleransi pada hasil sehingga mendapatkan nilai kepemimpinan yang tinggi. Ada pemimpin yang sukses karena mampu memberi wewenang kepada para pegawainya untuk membuat keputusan dan bebas memberikan saran, mampu menciptakan jenis budaya kerja yang mendorong serta menunjang pertumbuhan. Maka dari itu, kepemimpinan yang sukses sangat diharapkan dalam dunia pendidikan, karena kepemimpinan yang sukses dapat mengarahkan tugas, mendorong dan

memotivasi, dan berorientasi pada hasil yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja guru.

MDA Al-washliyah 40 Medan merupakan Madrasah yang cukup kental nuansa islaminya untuk mendidik para peserta didik guna memahami keyakinan secara mendasar. Secara umum kondisi manajemen yang terdapat di madrasah tersebut adalah bahwa madrasah tersebut dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang bergender wanita, namun dapat menjalankan fungsi manajemen terhadap para pendidik dan tenaga pendidik dengan baik. Beliau dapat mengimplementasikan fungsi *job description* dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari, bahwa sekalipun kepala madrasah sedang tidak berada di tempat, para pendidik dan tenaga kependidikan tetap bekerja sesuai dengan pembagian tugas sebagaimana yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pendidikan di madrasah diniyah ditentukan oleh keberhasilan Kepala MDA dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga MDA, termasuk meningkatkan efektivitas kinerja guru-guru. Prestasi kerja yang dihasilkan para guru tersebut merupakan hasil dari kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan yang selalu menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada para guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama. Beberapa penjelasan di atas menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini, yakni dengan judul "Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan".

KAJIAN TEORI

A. Konsep Manajemen Kepala Sekolah

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2006:2). Menurut Terry dalam Handoko (1997:6), mendefinisikan manajemen sebagai berikut: "Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber-sumber yang lainnya. Dari defenisi di atas terkandung beberapa unsur utama antara lain, yaitu: kemampuan untuk mempengaruhi, orang, bawahan, melakukan pekerjaan, tujuan organisasi, kerjasama antara bawahan dengan pimpinan dan terbatasnya sumber daya.

2. Fungsi Manajemen

Dalam proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas khusus ini disebut sebagai fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan para penulis tidak sama, tergantung pada sudut pendekatan dan sudut pandang mereka masing-masing. Siagian dalam Syafaruddin (2005:61) mengemukakan bahwa fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemotivasi, pengawasan, dan penilaian. Pada pokoknya manajemen memiliki fungsi, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Perencanaan adalah proses kegiatan pemikiran dan penentuan prioritas yang harus dilakukan secara rasional sebelum melakukan tindakan yang sebenar-benarnya dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan perencanaan dalam bidang pendidikan adalah aktivitas memikirkan dan memilih rangkaian tindakan-tindakan yang tertuju pada tercapainya maksud-maksud dan tujuan pendidikan. Rencana meliputi sumber-sumber yang dibutuhkan, tugas yang diselesaikan, tindakan yang diambil dan jadwal yang diikuti. Para manajer mungkin membuat rencana untuk stabilitas (*plan for stability*), rencana untuk mampu beradaptasi (*plan for adaptibility*), atau para manajer mungkin juga membuat rencana untuk situasi yang berbeda (*plan for contingency*) (Chaniago, 2011:55).

Pengorganisasian merupakan suatu proses merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi agar tujuan pekerjaan diantara para anggota organisasi dapat dicapai dengan efisien. (Syafaruddin, 2005:28).

Pelaksanaan atau *actuating* menurut Kontz dan O'Donne sebagaimana dikutip oleh Hasibuhan (2003) adalah hubungan erat antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan adanya pengaturan terhadap bawahan untuk dapat dimengerti dan pembagian kerja yang efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan yang nyata. Syafaruddin (2005:61)

pelaksanaan terdapat 6M + T, yaitu: 1) *Man* (siapa, berapa jumlahnya, keahliannya apa); 2) *Money* (modal awal dalam bekerja untuk membeli alat atau bahan); 3) *Methode* (tata cara bekerja, kiat, prosedur kerja atau kaidah bekerja); 4) *Machine* (alat yang digunakan dalam bekerja); 5) *Material* (benda mati atau orang); 6) *Market* (tempat memasarkan produk); 7) *Time* (berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam mengerjakan produk tersebut atau butuh waktu berapa lama dalam memasarkan produk).

Pengawasan (*controlling*) merupakan proses pengamatan atau memonitor kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan institusi (Sagala, 2005:25). Pada dasarnya ada tiga langkah yang perlu ditempuh dalam melaksanakan pengawasan, yaitu (1) menetapkan alat ukur atau standar, (2) mengadakan penilaian atau evaluasi, dan (3) mengadakan tindakan perbaikan atau koreksi dan tindak lanjut. Pengawasan yang lebih baik adalah pengawasan dalam arti pembinaan dan pemberdayaan, sehingga dengan menjalankan fungsi pengawasan, seluruh personalia organisasi memiliki rasa pengabdian, komitmen, dan loyalitas yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

3. Manajemen kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu "Kepala" dan "Sekolah" kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran (Wahjosumidjo, 1999:83). Mulyasa menuliskan tujuh peran kepala sekolah yang harus diamalkan dalam bentuk tindakan nyata di sekolah yang disingkat dengan EMASLIM, yaitu peran sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* (Mulyasa, 2004:97).

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siswa, dan orang tua siswa, demi tercapainya tujuan sekolah. Segala

cara yang mengharuskan kepala sekolah menguasai: (a) tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, (b) pengetahuan yang cukup mengenai bidang tugasnya dan medan tugas yang berada di bawah kepemimpinannya, (c) keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual. Untuk memungkinkan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, kepala sekolah bukan hanya melakukan fungsi sebagai leader dan manager saja, tetapi ada peran-peran lainnya yang harus dilakoni dan melekat dengan kepala sekolah dalam tugas operasionalnya sehari-hari.

B. Efektivitas Kinerja Guru

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Richard M. Steers bahwa efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Atmosudirjo (1989:148) menerangkan bahwa pengertian kerja, yaitu pengerahan tenaga, (mental, status, kekuatan dan jasmaniah) untuk menciptakan atau mewujudkan sesuatu yang sebelumnya sudah merupakan rencana atau objektif. Siagian (1999:151) menyatakan bahwa efektivitas kerja, yaitu: penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

2. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2004:136). Dengan demikian bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Adapun kompetensi guru sekolah yang ada pada sekolah, yaitu: 1) kompetensi utama, yang terdiri dari kemampuan akademik yang terkait dengan tingkat kedalaman pengetahuan yang dimiliki oleh guru, dan kemampuan menciptakan suasana belajar yang kondusif; 2) kompetensi pendukung, yang terdiri dari kemampuan membangun komunikasi, kemampuan kepemimpinan (*leadership*), kemampuan mengembangkan diri.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengamati suatu fenomena, mengumpulkan informasi dan menyajikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, tetapi menekankan kepada setiap deskripsi secara alami dan peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian (Moleong, 2000:5).

B. Latar Penelitian

Dalam penelitian ini situasi yang dipilih adalah manajemen kepala madrasah dan efektivitas kinerja guru yang dilaksanakan di sekolah MDA Al-Washliyah 40 Medan. Lokasi penelitian ini berada di Jalan Tangguk Bongkar III No. 14 Medan Desa Tegal Sari Mandala III Kec. Medan Denai.

C. Sumber Data

Adapun sumber informasi pada penelitian ini, yaitu kepala madrasah sebagai informan kunci (*Key Informance*), dan informan berikutnya adalah pendidik/guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan. Sumber data yang didapat dalam penelitian ini, peneliti membagi dua bagian, yaitu: 1) sumber data primer, yaitu dengan melakukan wawancara kepada informan; 2) sumber Data Sekunder, yaitu sumber data pendukung. Misalnya, dokumen-dokumen, buku literatur, yang membahas penelitian ini.

D. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang digunakan yaitu: 1) Observasi, yaitu pengamatan berperan serta (*partisipant observastion*). 2) Wawancara, merupakan percakapan anantara dua orang atau lebih dimana pertanyaan di ajukan oleh seseorang pewawancara. 3) Studi dokumen, studi dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan berbagai dokumen.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisa data model Miles and Huberman, yaitu: 1) Reduksi data, yaitu dengan mengolnggkan, mengarahkan, dan mereduksi data yang dianggap tidak perlu, kemudian dilakukan pengkodean. 2) Penyajian data, merupakan pengumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. 3) Penarikan kesimpulan, yaitu generalisasi dari seluruh data yang telah diperoleh (Salim & Syahrums, 2007:147).

F. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut diambil benang merah yang menghubungkan diantara keduanya. (Moleong, 2000:248-250).

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru

Sebagai suatu kegiatan manajemen yang terpenting dalam mengarahkan perubahan madrasah, maka proses perencanaan menjadi langkah awal yang sangat diperhatikan oleh kepala madrasah. Perencanaan di MDA Al- Washliyah 40 Medan sudah berjalan sebagai mana mestinya, dimana proses penyusunan rencana dilakukan melalui

musyawarah yang melibatkan semua komponen warga madrasah (wali siswa, urusan tata usaha, dan para guru), yang kemudian memberikan kepercayaan kepada tim untuk menyusun dan ditetapkan pada rapat dengan wali siswa. Makna yang muncul dari perilaku pengambilan keputusan sebagaimana dikemukakan di atas adalah pengambilan keputusan dilakukan secara konsultatif, partisipatif dan delegatif.

Bagaimana pun, mengambil keputusan dengan partisipatif menunjukkan pengakuan tinggi terhadap adanya kelebihan dan kekurangan setiap pribadi pimpinan, staf, guru dan pegawai. Hal ini terkait dengan perbedaan kepribadian, kemampuan, keterampilan, sikap dan persepsi. Temuan di atas sejalan dengan Gibson, et. al. (1996:301) "Efektivitas keputusan bergantung kepada kualitas keputusan dan komitmen keputusan." Kualitas keputusan mengacu kepada aspek teknis dalam keputusan. Keputusan berkenaan dengan kualitas tinggi untuk pengembangan, yang dalam hal ini keputusan bersifat konsisten dengan tujuan organisasi yang dicapai dan dengan informasi yang secara potensial dapat diperoleh. Sementara itu, komitmen keputusan mengacu kepada penerimaan keputusan oleh anggota. Partisipasi dalam keputusan oleh anggota cenderung menghasilkan perasaan komitmen dan rasa memiliki bersama.

Dalam konteks perilaku pengambilan keputusan untuk menetapkan perencanaan strategik peningkatan mutu lulusan, maka kepala madrasah menampilkan cara-cara khusus pengambilan keputusan dengan dialog di luar rapat, diskusi kecil, dan musyawarah untuk merancang visi dan misi melalui musyawarah yang melibatkan semua komponen madrasah, kemudian memberikan kepercayaan kepada tim untuk menyusun dan ditetapkan dalam rapat wali siswa.

Perumusan di madrasah ini diawali pembahasan dan membentuk tim yang terlibat dalam menyusun visi dan misi. Kepala madrasah membagi tugas terhadap anggota tim. Di sini setiap anggota mengumpulkan data internal dan eksternal sekolah. Kemudian mengorganisasikan data (masukan), curah pendapat, diproses dan ditinjau ulang, dijelaskan, diperbaiki dan ditingkatkan rumusan, lalu menyusun konsep visi dan misi. Proses ini bermuara kepada menciptakan visi dan misi sekolah yang disepakati bersama anggota tim.

Sedangkan proses perencanaan berbasis kepada visi dan misi melalui kegiatan musyawarah dan pembahasan serta penetapan pengintegrasian visi dan misi dalam rencana, dan program tahunan. Kegiatan ini menghasilkan perasaan memiliki komitmen melaksanakan visi dan misi, yang bermanfaat menjadi arah penyusunan strategi dan kebijakan menuju perubahan MDA Al- Washliyah 40 Medan.

Proses penyusunan rencana dengan pengambilan keputusan konsultatif dan partisipatif bahkan delegatif oleh kepala madrasah sesuai dengan teori yang diajukan oleh banyak pakar kepemimpinan pendidikan, di antaranya yang menjelaskan bahwa keuntungan pengambilan keputusan partisipatif, yaitu: kualitas keputusan, pelaksanaan keputusan, meningkatkan moral staf, komitmen dan tim kerja, membangun kepercayaan, membantu staf administrasi memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan efektivitas madrasah. Seorang pemimpin harus mampu membujuk orang lain mengambil tindakan. Ada beberapa cara, yaitu menggunakan otoritas yang sah, menjadi teladan, penetapan sasaran, memberikan imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

Aktivitas mempengaruhi staf, guru, dan pegawai yang dilakukan Kepala madrasah sebagai proses menentukan arah melalui penyusunan visi dan misi yang melibatkan warga sekolah sejalan dengan teori kepemimpinan kependidikan. Di sini terlihat ada keterlibatan yang tinggi para staf, guru dan pegawai dalam tim kerja perumusan visi dan misi untuk mengambil keputusan. Pendekatan ini menggunakan "*botom up*" dengan menggugah pandangan, menggali gagasan, harapan, nilai, dan pendapat dari staf dan bawahan sehingga terbentuk pandangan penting diwujudkan arah perubahan. Selain itu, Kepala madrasah membentuk tim perumus secara *legitimate* dengan mengeluarkan surat keputusan kepala madrasah. Itu berarti, kepala madrasah memiliki kemampuan teknikal, konseptual dan *human skill* dalam mewujudkan rumusan visi dan misi Madrasah Diniyah Awaliyah Al- Washliyah 40 Medan.

Pembuatan keputusan partisipatori akan dapat diharapkan menghasilkan lebih baik keputusan, sebab sejumlah pemikiran orang dimanfaatkan untuk memecahkan masalah. Bahkan bila orang dilibatkan dalam membuat keputusan, mereka lebih suka untuk melaksanakan keputusan secara efektif dan peningkatan pengertian, karena keterlibatan

langsung serta membantu kesatuan kelompok dalam organisasi. Menelusuri lebih mendalam proses pengambilan keputusan visi dan misi ini ternyata kepala sekolah bertolak dari penyebaran visi dan misi yang dimilikinya melalui dialog dan diskusi kecil dengan personil sekolah. Bagaimanapun, kepala madrasah sudah berusaha menyampaikan visinya untuk menjadikan MDA Al-Washliyah 40 Medan memiliki keunggulan dan bermanfaat memberi inspirasi dan mengarahkan para staf, guru, pegawai, dan wali siswa.

Sementara itu, berkaitan dengan kegiatan perencanaan peningkatan kinerja guru sedari awal telah mendapatkan perhatian kepala madrasah seperti mendorong guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran diawal tahun ajaran baru, mendorong guru untuk senantiasa melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan berdisiplin tinggi. Jika guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik maka kepala madrasah memberi teguran secara langsung. Fakta ini setidaknya memberikan penegasan bahwa kepala madrasah memiliki perhatian yang kuat terhadap efektivitas kerja yang dilaksanakan guru di madrasah.

B. Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang kedua dan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan suatu rencana organisasi. Pengorganisasian sebagai suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen guna mencapai tujuan. Pengorganisasian yang dilaksanakan oleh kepala MDA Al-Washliyah 40 Medan guna meningkatkan efektivitas kerja guru adalah dengan cara menciptakan hubungan tugas yang jelas antar guru. Hal ini mengingat tanggung jawab setiap guru dengan kelasnya masing-masing berbeda, sehingga dengan demikian setiap guru dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Di samping itu, guna mendukung optimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru kepala madrasah juga turut menjelaskan sedari awal kepada guru apa-apa saja yang mesti dilakukan guru, menjelaskan siapa yang harus bertanggung jawab untuk masing-masing pekerjaan yang telah diberikan, serta menjelaskan saluran-saluran komunikasi apa saja yang dapat digunakan guru jika mengalami kendala dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

C. Pelaksanaan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru

Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang ketiga dan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan suatu rencana organisasi. Pelaksanaan program di MDA Al-Washliyah 40 Medan, termasuk hal-hal yang berhubungan dengan efektivitas kerja guru, dilaksanakan berdasarkan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing secara delegatif, yang nantinya akan dievaluasi secara periodik. Pendelegasian yang dilakukan ini tentunya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus dari kepala madrasah. Pendelegasian atau pembagian tugas dari kepala madrasah kepada guru terhadap pelaksanaan pekerjaan juga lebih didasari pada kemampuan guru dalam melaksanakannya.

Pelaksanaan pengorganisasian yang ditetapkan MDA Al-Washliyah 40 Medan adalah didukung manajemen madrasah yang berusaha membagi tugas kepada bidang dan personil guru serta memberikan delegasi wewenang, melaksanakan kegiatan sesuai program yang disepakati. Pendelegasian wewenang juga dapat dimaknai sebagai penyerahan sebagian hak pimpinan kepada bawahan untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu dengan pejabat lainnya. Manfaat pendelegasian karena pimpinan tidak ada yang sempurna, yaitu memiliki semua bidang pengetahuan dan keterampilan, sehingga memerlukan bantuan orang lain. Pimpinan mungkin menguasai *the big picture* tetapi masalah yang lebih terperinci terkadang tidak menguasai. Dengan demikian, pembagian tugas dan wewenang bagi seluruh anggotanya akan sangat bermanfaat bagi manajemen pendidikan apabila manajer dapat memanfaatkan orientasinya dengan baik.

D. Pengawasan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru

Sebagai salah satu fungsi manajemen yang lainnya, pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan para manajer pada suatu organisasi. Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan kepala madrasah dalam meningkatkan keefektifan kerja guru dilakukan dengan cara memantau kesiapan guru mempersiapkan perangkat pembelajarannya di awal semester, tingkat kehadiran guru dan pegawai datang ke madrasah,

memantau pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, kebersihan lingkungan madrasah, hal ini dilakukan dengan tujuan agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan kepala madrasah dalam meningkatkan keefektifan kerja guru ditujukan sebagai proses pemantauan. Dalam konteks perilaku kepemimpinan, kegiatan pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan para manajer pada suatu organisasi. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah dan pendayagunaan sumber daya material akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Robbins (1984:86) menjelaskan pemantauan segala aktivitas untuk menjamin pencapaian tujuan sebagaimana direncanakan dan pemeriksaan terhadap adanya penyimpangan menjadi hakikat pengawasan. Sebagaimana dijelaskan oleh Terry (1998:23), yaitu pengawasan merupakan usaha yang sistematis dalam menentukan apa yang telah dicapai yang mengarah kepada penilaian kinerja dan pentingnya mengkoreksi atau mengukur kinerja yang didasarkan pada rencana-rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut dalam Depdiknas (2005:22) dijelaskan pula bahwa kegiatan pengawasan di sekolah hendaknya di arahkan pada upaya-upaya sebagai berikut: (1) Pengawasan bersifat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan dan bukan semata-mata mencari kesalahan, (2) Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung. Para staf diberikan dorongan untuk memperbaiki dirinya sendiri, sedangkan kepala sekolah hanya membantu, (3) Balikan atau saran perlu segera diberikan. Hal ini dimaksudkan agar yang bersangkutan dapat memahami dengan jelas keterkaitan antara saran dan balikan tersebut dengan kondisi yang dihadapi, (4) Pengawasan dilakukan secara periodik. Kehadiran kepala sekolah dalam supervisi jika tidak ada hambatan bertindak sebagai pemberian dukungan moral bagi guru atau karyawan yang sedang mengerjakan tugas, (5) Pengawasan dilaksanakan dalam sesama kemitraan. Karena suasana kemitraan ini akan memudahkan guru dan karyawan menyampaikan hambatan yang dihadapi sehingga dapat segera dicarikan jalan keluarnya.

KESIMPULAN

Perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan berjalan baik, kegiatan perencanaan sedari awal telah mendapatkan perhatian kepala madrasah seperti mendorong guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran diawal tahun ajaran baru, mendorong guru untuk senantiasa melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan berdisiplin tinggi. Jika guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik maka kepala madrasah memberi teguran secara langsung. Fakta ini setidaknya memberikan penegasan bahwa kepala madrasah memiliki perhatian yang kuat terhadap efektivitas kerja yang dilaksanakan guru di madrasah.

Pengorganisasi rencanan kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan dengan cara menciptakan hubungan tugas yang jelas antar guru hal ini mengingat tanggung jawab setiap guru dengan kelasnya masing-masing berbeda, sehingga dengan demikian setiap guru dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepala madrasah juga turut menjelaskan sedari awal kepada guru apa-apa saja yang mesti dilakukan guru, menjelaskan siapa yang harus bertanggung jawab untuk masing-masing pekerjaan yang telah diberikan serta menjelaskan saluran-saluran komunikasi apasaja yang dapat digunakan guru jika megalami kendala dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan dengan cara membagi tugas kepada bidang dan personil guru serta memberikan delegasi wewenang, melaksanakan kegiatan sesuai program dan bidang kerja yang disepakati. Pelaksanaan tersebut dilakukan dengan memaksimalkan integrasi antar bagian madrasah tersebut.

Pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di MDA Al-Washliyah 40 Medan ditujukan sebagai proses pemantauan pada kesiapan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran, tingkat kehadiran guru dan pegawai datang ke madrasah, memantau pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, kebersihan lingkungan sekolah dengan maksud agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, P., 1989, *Dasar-dasar Administrasi Manajemen dan Manajemen Kantor*, Jakarta: Gunung Agung.
- Chaniago, N.S., 2011, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Depdiknas, 2005, *Pembinaan Profesionalisme Tenaga pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas.
- Gibson, 1996, *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, H.T., 1997, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H.S., 2003, *Praktek-praktek dan Seni Manajemen pada Sekolah*, Padang: Makalah UNP.
- Hasibuan, H.S., 2006, *Fungsi-fungsi Manajemen pada Madrasah*, Padang: Makalah, Universitas Negeri Padang.
- Makawimbang J.H., 2012, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.
- Moleong, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Karya.
- Mulyasa, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sagala, S., 2005, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Salim, Syahrur, 2007, *Metodologi Peneitian Kuantitatif*, Jakarta: Ciptapustaka Media.
- Siagian, S.P., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Aksara.
- Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Terry G.R., 1998, *Azas-azas Manajemen*, Bandung: Alumni.
- Wahjosumidjo, 1999, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Grafindo Persada.

MANAJEMEN KUALITAS PELAYANAN MADRASAH

Inom¹

ABSTRAK

Madrasah dalam mempersiapkan dan memberikan pelayanan yang optimal di dalam menghadapi era global sudah di depan mata. Akan tetapi, keberadaan madrasah saat ini masih tetap seperti sebelum-sebelumnya, yakni masih berjalan normal sebagaimana mestinya. Hingga kini keberadaan madrasah yang sangat dirindu masyarakat, karena madrasah dapat mendidik anak-anak yang berakhlak dan bermoral. Oleh karenanya penerapan manajemen mutu sangat penting diterapkan dalam mengelola institusi atau lembaga pendidikan supaya kualitas pelayanan terhadap pelanggan dapat optimal terlaksana. Kualitas layanan mengandung makna pelayanan yang berkualitas. Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Seorang profesional (guru) mengutamakan pelayanan pelanggan dibandingkan kepentingan pribadi.

Kata Kunci: Manajemen Kualitas, Pelayanan Madrasah.

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam semakin banyak diminati masyarakat. Keberadaan madrasah mulai dipandang berarti di mata mereka. Antusias masyarakat untuk memasukkan anaknya ke madrasah mulai menjadi perhatian pemerintah. Namun, keberadaan lembaga ini belum memadai dalam menampung penerimaan siswa baru. Karena jumlah madrasah negeri belum sebanding dengan sekolah umum. Sehingga pada penerimaan siswa baru banyak siswa yang tidak dapat diterima madrasah khususnya madrasah negeri.

Dalam menghadapi minat masyarakat ini, sumber daya di madrasah harus dapat mengelola manajemen dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Pelayanan yang berkualitas membutuhkan sumber daya yang berkualitas pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas diperlukan pengetahuan sumber daya yang luas. Semua pihak harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas pada konsumennya.

¹Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Madrasah juga harus dapat mempersiapkan dan memberikan pelayanan yang baik dimana era global sudah di depan mata. Akan tetapi, keberadaan madrasah saat ini masih tetap seperti sebelum-sebelumnya yakni masih berjalan normal sebagaimana mestinya. Hingga kini keberadaan madrasah yang sangat dirindu masyarakat, karena madrasah dapat mendidik anak-anak yang berakhlak dan bermoral. Belum ada terdengar dan terlihat di media tulis dan elektronik bahwa siswa madrasah tawuran, terlibat narkoba dan lainnya. Pendidikan madrasah saat ini telah dapat membawa dampak keseimbangan antara pendidikan umum dan agama.

Namun demikian sebenarnya masih terdapat beberapa permasalahan pendidikan di madrasah. Sebagaimana dicatat Yoesuf (2001) bahwa permasalahan pendidikan meliputi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan strategi pembelajaran, peran guru, kurikulum. Selain itu ada hal lain yang menjadi permasalahan seperti kelembagaan yang berkenaan dengan sarana prasarana, manajemen, anggaran operasional dan peserta didik.

Permasalahan ini merupakan permasalahan secara umum yang terjadi dalam dunia pendidikan tak terkecuali madrasah. Dalam melaksanakan proses belajar mengajar masih banyak guru yang kurang mampu mengembangkan strategi belajar mengajar ataupun model pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan siswa. Masih banyak guru mengajar sekedar melepaskan tugas 24 jam pelajaran, sekedar menyelesaikan tugas untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi guru. Selayaknya guru yang telah memperoleh sertifikat dan tunjangan profesi dapat mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya untuk peningkatan mutu lulusan madrasah agar dapat bersaing dengan dunia usaha dan industri saat ini.

Guru tidak berusaha maksimal mempersiapkan diri dalam menciptakan lulusan (siswa) yang berkualitas yang siap menghadapi era global di depan mata. Padahal ini sangat menentukan nasib masa depan lulusan menghadapi persaingan yang cukup berat. Guru sendiri masih banyak yang belum dapat meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi dunia global. Belum terdapat perubahan-perubahan yang signifikan yang dilakukan guru dalam menghadapi dan mempersiapkan dunia global yang penuh dengan persaingan yang akan dihadapi siswa di masa depan.

Jika ditinjau dari kurikulum, pendidikan madrasah mengikuti kurikulum yang sama dengan sekolah umum dalam bidang studi pelajaran umum. Untuk mata pelajaran agama, jam pelajarannya relatif lebih banyak dibanding sekolah umum. Namun pelaksanaan dan pemahaman kurikulum sangat menentukan guru dalam membentuk pikiran siswa menghadapi masa depan yang penuh dengan persaingan. Hal ini belum dapat terwujud dengan sepenuhnya dikarenakan kurangnya pemahaman guru dalam melaksanakan kurikulum. Masih banyak guru dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran hanya sekedar *copy paste* dari teman, kurangnya penyiapan bahan ajar (media), tidak bervariasinya model dan strategi pembelajaran.

Kurangnya kesadaran guru dalam mengembangkan kurikulum menggambarkan rendahnya kualitas guru. Rendahnya kualitas guru tergambar dari kurangnya perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri. (Kompas, 7 Oktober 2009) pendidikan berkualitas membutuhkan guru yang berkualitas. Para guru mesti terus membangun citra guru, mulai dengan bekerja sungguh-sungguh, meningkatkan kualitas diri, dan menjadi teladan.

Sarana prasana secara keseluruhan juga kurang memadai. Secara keseluruhan hal ini sangat dirasakan madrasah, khususnya madrasah swasta. Pemenuhan standar sarana dan prasarana belum dapat memadai secara optimal. Kurangnya daya dukung semua pihak terhadap sarana prasarana menyebabkan proses belajar berjalan apa adanya.

Jika dilihat dari tinjauan manajemen, maka pengelolaannya masih sangat minim dan konvensional. Implikasinya adalah kualitas *output* (lulusan) yang ditelurkannya kurang atau bahkan jauh dari standar mutu pendidikan secara global. Walaupun pada tataran riil ada produk lembaga pendidikan Islam (madrasah) yang mungkin melebihi kualitas sekolah umum, tetapi data ini belum representatif untuk mewakili komunitas lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan. Manajemen belum menunjukkan kualitas pelayanan yang memadai, pelayanan belum maksimal sesuai dengan kebutuhan konsumen (peserta didik).

Dari sisi anggaran operasional lembaga madrasah sangat minim. Kemampuan pengelolaan manajemen belum seperti yang diharapkan dan tingkat pembiayaan pendidikan masih sangat memprihatinkan. Tetapi sejak digulirkannya dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sangat

membantu madrasah. Dimana anggaran biaya selama ini hanya mengharapkan sumbangan dari masyarakat, namun sejak adanya bantuan dana yang diberikan pemerintah ini sangat membantu keberlangsungan berjalannya pendidikan madrasah khususnya madrasah swasta.

Kualitas peserta didik sebenarnya tidak terlalu jauh ketinggalan dengan sekolah umum. Walaupun secara riil belum menampakkan hasil secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari hasil UN setiap tahun, siswa madrasah belum dapat memperoleh nilai tertinggi dalam ketercapaian nilai, walaupun sudah cukup membanggakan.

Output (lulusan) pendidikan madrasah yang berkualitas dalam menghadapi era global perlu dipersiapkan agar peserta didik dapat bersaing dengan masyarakat dunia serta keterserapannya oleh pasar tenaga kerja. Oleh sebab itu kesiapan dan kualitas diperlukan dalam menyambut MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) dari sisi perbankan, kesehatan, teknologi informasi, perkebunan, tambang, hutan, serta *consumer good*, dengan cara peningkatan bahasa asing, pemahaman tentang teknologi, rasa percaya diri dan sikap profesionalitas. Agar kualitas pendidikan madrasah sesuai dengan apa yang seharusnya dan apa yang diharapkan oleh masyarakat maka diperlukan peran madrasah, manajemen kualitas pelayanan serta profesionalitas guru.

KAJIAN TEORI

1. Peran Madrasah

Agama Islam adalah agama yang dapat menuntun pemeluknya untuk meraih keselamatan duni dan akhirat. Agama ini juga akan membawa manusia untuk meraih kesejahteraan hidup, kedamaian, dan keamanan yang sejati. Agama ini dapat menjadikan pemeluknya dapat menjaga kesucian diri. Rumusan konsepsi pendidikan Islam Sedunia yang ke-2 (1980) di Islamabad yang dikutip oleh Abdussalam, pendidikan harus ditujukan untuk mencapai keseimbangan pertumbuhan kepribadian manusia secara menyeluruh, dengan cara melatih jiwa, akal, perasaan, dan fisik manusia. Dengan demikian, pendidikan diarahkan untuk mengembangkan manusia pada seluruh aspeknya: spiritual, intelektual, daya imajinasi, fisik, keilmuan dan bahasa, baik secara individual maupun kelompok, serta mendorong seluruh aspek tersebut untuk mencapai kebaikan dan kesempurnaan (Abdussalam, 2011:30-31).

Dalam hal ini, madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berlandaskan Islam yang setara tingkatnya dengan sekolah-sekolah umum. Madrasah merupakan organisasi pendidikan yang menjadi tiang penopang dalam mengembangkan seluruh aspek manusia ke dalam arah tujuan pendidikan Islam.

Madrasah merupakan salah satu organisasi pendidikan Islam yang perkembangannya sangat diharapkan menjadi lebih baik dalam rangka mewujudkan manusia yang memiliki karakter Islam. Organisasi Pendidikan merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama, yaitu membentuk generasi Islami yang mampu memberi makna peradaban manusia secara Islami. Madrasah sebagai organisasi pendidikan Islam adalah suatu sistem yang terdiri dari bagian-bagian atau variabel yang saling bergantung secara timbal balik menjadi suatu regu sosial dalam sistem masyarakat yang lebih luas untuk mencapai tujuan pendidikan Islam dengan aturan yang disesuaikan dengan nilai-nilai Islam (Baharuddin dan Umiarso, 2012:124).

2. Manajemen Mutu Layanan Madrasah

Secara mendasar, konsep mutu atau kualitas menunjukkan kepada sifat yang menggambarkan derajat “baik” nya suatu benda atau jasa yang diproduksi oleh suatu lembaga dengan kriteria tertentu.

Mutu dapat dipahami sebagai sebuah kondisi produk (baik berupa barang atau jasa) yang telah sesuai standar yang telah ditetapkan, sesuai kebutuhan dan kepuasan pelanggan, atau bahkan lebih dari standar, dan kebutuhan serta kepuasan pelanggan. Mutu mengandung beberapa elemen, yaitu: a) mutu mencakup usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; 2) mutu mencakup produk, tenaga kerja, proses, dan lingkungan; 3) mutu merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap merupakan mutu saat ini, mungkin dianggap kurang bermutu pada masa mendatang). Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa mutu memiliki standar, yaitu standar produk dan jasa, dan standar pelanggan. Standar produk dan jasa terdiri dari atas: a) kesesuaian dengan spesifikasi; b) kesesuaian dengan tujuan dan manfaat; c) tanpa cacat (*zero defects*); d) selalu baik sejak awal. Standar pelanggan terdiri atas: a) kepuasan pelanggan; b) memenuhi kebutuhan pelanggan; c) menyenangkan pelanggan (Mundir, 2012:3).

Dalam dunia pendidikan, mutu berkaitan dengan kualitas dari output atau lulusan. Dalam hal ini, madrasah yang memiliki mutu yang tinggi tidak terlepas dari manajemen yang baik dalam rangka mempertahankan mutu. Manajemen mutu berkaitan dengan bagaimana madrasah menyusun langkah serta strategi untuk mengatur proses pendidikan di madrasah agar tetap berada pada posisi kualitas yang terbaik. Dengan, menjaga mutu melalui manajemen mutu, maka kualitas proses pendidikan akan terjamin konsistensinya, dan hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas lulusan.

Konsep manajemen kualitas layanan berarti mengoptimalkan serta mengutamakan layanan terhadap konsumen. Ditinjau dari jendela pendidikan, manajemen kualitas layanan di dalam pendidikan (madrasah) adalah memaksimalkan seluruh sumber daya madrasah untuk mewujudkan mutu tinggi pelayanan terkhusus terhadap peserta didik dan juga seluruh stakeholder pendidikan. Konsep manajemen kualitas layanan juga dapat didefinisikan sebagai upaya perbaikan lembaga pendidikan (madrasah) secara komprehensif. Artinya, penerapan manajemen kualitas layanan pada pendidikan madrasah menjamin akan kualitas dari pelayanan terhadap peserta didik dan stakeholder pendidikan terus meningkat, bukan sebaliknya.

3. Profesionalitas Guru

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kualitas seorang guru menggambarkan tingkat profesionalitas guru tersebut, dimana terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sehingga guru tersebut dapat dikategorikan sebagai guru yang profesional. Guru yang berkualitas memiliki beberapa karakteristik dimana karakteristik tersebut menggambarkan kemampuan yang dimiliki. Tentu kemampuan tersebut adalah kemampuan-kemampuan minimal sehingga pada dirinya dapat disebut guru yang dapat atau layak berdiri di depan kelas (Amini, 2013:17).

Pemerintah memberikan perhatian terhadap profesi guru dengan memberikan regulasi tentang beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru harus memiliki kompetensi,

yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

PEMBAHASAN

1. Peran Madrasah

Saat ini madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang sangat diminati masyarakat. Oleh karenanya madrasah harus dapat menempatkan dirinya lebih baik dalam meningkatkan pelayanan dan mutu. Lembaga ini harus lebih baik menempatkan posisinya dalam mendidik dan menempa peserta didik dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, beriman, berakhlak mulia serta dapat menyiapkan diri dalam menghadapi persaingan global.

Shaleh (2006:82), madrasah mempunyai karakteristik yang sangat spesifik bukan hanya melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran agama, tetapi juga mempunyai tugas untuk memberikan bimbingan hidup di dalam masyarakat. Pendapat ini jelas menggambarkan bahwa peran madrasah strategis di masyarakat. Terutama dalam membentuk akhlak, iman dan taqwa kepada Allah SWT.

Selanjutnya, madrasah sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, membentuk kepribadian siswa yang beriman dan bertaqwa, berbudi pekerti luhur, menguasai ilmu pengetahuan dan agama. Madrasah harus dapat menempatkan dirinya dalam mempersiapkan masa depan peserta didik sebagai produk pendidikan. Mempersiapkan keluaran sumber daya yang berkualitas dalam menghadapi persaingan global. Peran ini sangat penting agar mutu lulusan yang beriman dan bertaqwa dapat menghadapi kehidupan yang serba teknologi. Penguasaan ilmu agama sejalan dengan ilmu pengetahuan agar *output* yang telah dipersiapkan dapat menghadapi segala tantangan dan persaingan yang ketat.

Setidaknya agar keluaran pendidikan menghasilkan SDM yang sesuai harapan, harus dibuat sebuah sistem pendidikan yang terpadu. Artinya, pendidikan tidak hanya terkonsentrasi pada satu aspek saja. Sistem pendidikan yang ada harus memadukan seluruh unsur pembentuk sistem pendidikan yang unggul. Dalam hal ini, minimal ada 3 hal yang harus menjadi perhatian, yaitu: sinergi antara sekolah, masyarakat, dan keluarga. Pendidikan yang integral harus melibatkan tiga unsur di atas. Sebab, ketiga unsur di atas menggambarkan kondisi faktual obyektif

pendidikan. Saat ini ketiga unsur tersebut belum berjalan secara sinergis, di samping masing-masing unsur tersebut juga belum berfungsi secara benar.

2. Manajemen Mutu

Manajemen mutu terdiri dari dua kata "*manajemen*" dan *mutu*. Pengertian manajemen secara umum adalah seni dalam mengelola dan mengatur. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengeontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

Sedangkan mutu menunjukkan sifat yang menggambarkan baik dan tidak baik suatu barang atau jasa yang diproduksi suatu lembaga atau industri. Mutu suatu hal yang dapat dinilai pelanggan (konsumen) tentang hasil produk barang atau jasa yang beredar di masyarakat dengan ketentuan memuaskan atau memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam mutu pelanggan menilai proses produksi (hasil) yang dikeluarkan.

Mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan. Kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian antara input, proses, dan hasil sekolah dengan kebutuhan pemangku kepentingan. Setiap satuan pendidikan seharusnya menghasilkan lulusan/jasa pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan stakeholders atau peserta didik.

Pihak-pihak yang berkepentingan dari stakeholder pendidikan terdiri dari internal dan eksternal. Stakeholder internal meliputi peserta didik, guru, kepala dan tenaga kependidikan lainnya. Sedangkan stakeholder eksternal seperti calon peserta didik, orangtua, pemerintah (pusat dan daerah) masyarakat umum dan masyarakat khusus (seperti dunia usaha dan dunia industri). Proses pendidikan bermutu adalah proses pendidikan yang berkesesuaian dengan kebutuhan stakeholders pendidikan. Spesifikasi dari pihak-pihak yang dilayani sesuai dengan standar nasional pendidikan yang ada. Oleh karenanya pendidikan mensyaratkan antara layanan pendidikan dan hasil pendidikan sesuai standar dan pihak yang berkepentingan lainnya.

Oleh karenanya penerapan manajemen mutu sangat penting diterapkan dalam mengelola institusi atau lembaga pendidikan supaya kualitas pelayanan terhadap pelanggan dapat optimal terlaksana.

Menurut Shaleh (2006:84) penerapan manajemen mutu pendidikan meliputi empat unsur, yaitu *school review*, *quality assurance*, *quality control* dan *bench marking*.

School review merupakan suatu proses yang di dalamnya seluruh pihak sekolah bekerja sama dengan pihak-pihak yang relevan, untuk mengevaluasi dan menilai efektivitas kebijaksanaan sekolah, program pelaksanaannya, serta mutu lulusan. *Quality assurance*, yaitu sebagai jaminan bahwa proses yang berlangsung telah dilaksanakan sesuai standar dan prosedur yang ditetapkan. Dengan demikian diharapkan dengan proses itu menghasilkan *output* yang memenuhi standar pula. *Quality control*, yaitu suatu sistem untuk mendeteksi penyimpangan kualitas *output* yang tidak sesuai dengan standar. Standar kualitas ini dapat dipergunakan sebagai tolok ukur untuk mengetahui maju mundurnya sekolah. *Bench marking*, yaitu merupakan kegiatan untuk menetapkan suatu standar, baik proses maupun hasil yang akan dicapai pada periode tertentu.

Hoy, et.all. (2000:10) merumuskan kualitas pendidikan adalah evaluasi dari proses mendidik yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan mengembangkan bakat siswa dalam suatu proses, dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien yang membiayai proses atau output dari proses pendidikan.

Menurut Hoy, et.all., (2008:9) sekolah bermutu adalah sekolah yang efektif, yang terdiri dari tatanan *input*, proses, dan *output*. Dengan demikian, madrasah bermutu adalah madrasah yang menerapkan rumusan sekolah efektif. Secara *output*, hasil yang diperoleh dari madrasah efektif adalah: dari aspek siswa, lulusan yang dihasilkan adalah siswa yang memiliki prestasi akademik yang unggul, punya kreativitas, percaya diri, aspiratif, tidak ragu untuk mengemukakan pendapat, memiliki ekspektasi yang tinggi, selalu hadir dalam kegiatan, dan memiliki tingkat kelulusan yang tinggi, dan sebaliknya, angka putus sekolah tidak ada sama sekali atau nol persen pendidikan harus mempromosikan pertumbuhan ekonomi, pembentukan pemimpin, pemberian kesempatan, penyediaan keahlian yang relevan, dan demokratisasi.

3. Manajemen Kualitas Layanan

Kualitas adalah keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik -karakteristik dari suatu produk atau jasa dalam kemampuannya untuk memenuhi

kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau bersifat laten. Kualitas layanan mengandung makna pelayanan yang berkualitas. Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Kotler (2002) juga mengatakan bahwa perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Kata kualitas mengandung banyak definisi dan makna, orang yang berbeda akan mengartikannya secara berlainan tetapi dari beberapa definisi yang dapat kita jumpai memiliki beberapa kesamaan walaupun hanya cara penyampaiannya saja biasanya terdapat pada elemen sebagai berikut: a) Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; b) Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan; c) Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah.

Sejalan pendapat tersebut, Gronroos dalam Rahman (2012:229) menunjukkan tiga kriteria pokok dalam menilai kualitas jasa, yaitu *outcome-related*, *process-related*, dan *image related criteria*.

Dari ketiga kriteria itu dideskripsikan enam unsur karakteristik jasa yang bermutu, yaitu: Pertama, profesionalisme dan keahlian, merupakan kriteria utama, yang membuat pelanggan percaya bahwa SDM penyedia jasa memiliki syarat profesionalisme dan keahlian yang mumpuni sekaligus dapat menghasilkan produk yang bermutu. Kedua, sikap dan perilaku yang ditunjukkan personil penyedia jasa dalam melayani atau melaksanakan proses sangat empatik dan siap membantu pelanggan. Ketiga, *accessibility and flexibility*, yakni sebuah proses yang dirancang secara fleksibel untuk memberikan kemudahan kepada pelanggan dalam melakukan akses. Keempat, *reliability and truthworthness*, yaitu reputasi yang baik dan selalu menjaga kepercayaan pelanggan menjadikan pelanggan yakin dengan apa yang diberikan oleh penyedia jasa adalah sebuah pelayanan yang bermutu. Kelima, *recovery*, bila terjadi kesalahan atau keluhan, pelanggan tidak akan cemas karena mereka percaya penyedia jasa dapat menemukan pemecahan masalahnya. Dan keenam, *reputation and credibility*, yaitu kesan yang dirancang oleh penyedia jasa adalah menjaga reputasi dan loyalitas pelanggan.

Pendapat lainnya Sallis (2010) mengemukakan bahwa untuk membangun mutu harus dilakukan perbaikan secara terus menerus (*cotinuuous quality improvement*). Siklus dimulai sejak adanya gagasan

tentang suatu produk, pengembangan produk, proses produksi, distribusi kepada pelanggan, sampai mendapatkan umpan balik dari pelanggan yang menjadi inspirasi untuk menciptakan produk baru atau meningkatkan mutu produk sebelumnya.

Konsep Deming yang dikutip oleh Theresia (2005:107-112) tentang langkah-langkah strategis perbaikan mutu secara terus menerus disebut Deming sebagai *The Deming Cycle*, yang terdiri dari *Plan, Do, Control, dan Action* (PDCA). Sistem manajemen itu direalisasikan dengan 14 poin prinsip manajemen Deming, yaitu: a) Ciptakan tujuan yang mantap demi perbaikan produk dan jasa, dengan tujuan menjadi lebih kompetitif dan tetap dalam bisnis serta memberikan lapangan kerja; b) Adopsi filosofi baru. Bahwa lingkungan selalu berubah dan berimplikasi pada perubahan organisasi dan menjadi tanggungjawab pemimpin untuk menjadi pelopor pembaharuan; c) Hentikan ketergantungan pada inspeksi masal untuk memperoleh mutu; d) Akhiri kebiasaan bisnis hanya berdasarkan harga, sebaliknya minimumkan biaya total; e) Perbaiki sistem produksi dan jasa secara konstan dan terus menerus hingga dapat mengurangi biaya; f) Lembagakan metode pelatihan yang modern di tempat kerja; g) Lembagakan kepemimpinan yang mampu menampilkan perilaku yang mendorong staf bekerja lebih produktif; h) Hilangkan rasa takut dalam bekerja sehingga setiap orang dapat bekerja secara efektif untuk organisasi; i) Pecahkan hambatan di antara departemen; j) Hilangkan slogan, ketergesa-gesaan, dan target untuk mencapai “nol kesalahan” dan tingkatkan produktivitas baru yang lebih tinggi; k) Hilangkan kuota numerik, atau target target berupa angka; l) Hilangkan hambatan pada kebanggaan terhadap keterampilan kerja; m) Lembagakan program pendidikan dan pengembangan diri secara serius; n) Lakukan tindakan untuk melakukan transformasi. Setiap orang dalam organisasi harus mentransformasikan butir-butir di atas.

Setidaknya Sallis (2010) mengemukakan bahwa standar mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu: a) Standar produk atau jasa yang diidentifikasi melalui sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan atau *conformance to specification*, sesuai dengan penggunaan atau tujuan, atau *fitness for purpose or use*, produk tanpa cacat atau *zero defect*, dan sekali benar dan seterusnya benar atau *right first time, every time*. b) Standar untuk pelanggan yang diidentifikasi dengan, kepuasan pelanggan atau *customer satisfaction*, bila

produk dan jasa dapat melebihi harapan pelanggan atau *exceeding customer expectation*, dan setia kepada pelanggan atau *delighting to the customer*.

Dalam meningkat mutu perlu dikelola dengan dengan baik agar mutu tetap dalam stabil atau meningkat. Pengelolaan mutu memerlukan suatu sistem atau cara manajemen bermutu. Hidayat dan Machali, (2010:322) mengemukakan bahwa manajemen mutu dalam pelaksanaan program pendidikan bukanlah tujuan tetapi alat atau metode untuk mencapai mutu dan meningkatkan performa yang diharapkan.

Kendala mutu pendidikan secara umum antara lain (a) desain kurikulum yang lemah, (b) bangunan yang tidak memenuhi syarat, (c) lingkungan kerja yang buruk, (c) sistem dan prosedur yang tidak sesuai, (d) jadwal kerja yang serampangan, (e) sumber daya yang kurang, dan (g) pengembangan staf yang tidak memadai.

Kendala mutu pendidikan secara khusus antara lain adalah (a) prosedur dan aturan yang tidak diikuti atau ditaati, (b) anggota individu staf yang tidak memiliki *skill*, pengetahuan dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan. (c) kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, (d) kurangnya motivasi, (e) kegagalan komunikasi, dan (f) kurangnya sarana dan prasarana yang memenuhi.

Selain hal-hal di atas beberapa faktor lain yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. Pertama, kebijakan penyelenggaraan pendidikan nasional yang berorientasi pada keluaran atau hasil pendidikan terlalu memusatkan pada masukan dan kurang memperhatikan proses pendidikan.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik. Hal ini menyebabkan tingginya ketergantungan kepada keputusan birokrasi dan seringkali kebijakan pusat terlalu umum dan kurang menyentuh atau kurang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah setempat. Di samping itu segala sesuatu yang terlalu diatur menyebabkan penyelenggara sekolah kehilangan kemandirian, inisiatif, dan kreativitas. Hal tersebut menyebabkan usaha dan daya untuk mengembangkan atau meningkatkan mutu layanan dan keluaran pendidikan menjadi kurang termotivasi.

Ketiga, peran serta masyarakat terutama orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini hanya terbatas pada dukungan dana. Padahal peranserta mereka sangat penting di dalam proses pendidikan antara lain pengambilan keputusan, pemantauan, evaluasi, dan akuntabilitas.

Di sisi lain hal yang sangat berperan dalam meningkatkan mutu tidak terlepas dari kepemimpinan pendidikan itu sendiri (kepala sekolah/madrasah). Gaspersz yang dikutip oleh Theresia (2005:110) mengemukakan bahwa pada dasarnya terdapat delapan kunci tugas pimpinan untuk melaksanakan komitmen perbaikan kualitas terus menerus, yaitu: (1) Menetapkan suatu dewan kualitas; (2) Menetapkan kebijaksanaan kualitas; (3) Menetapkan dan menyebarluaskan sasaran kualitas; (4) Memberikan dan menyiapkan sumber-sumber daya; (5) Memberikan dan menyiapkan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pemecahan masalah kualitas; (6) Menetapkan tim perbaikan kualitas yang bertanggung jawab pada manajemen puncak untuk menyelesaikan masalah-masalah kualitas kronis; (7) Merangsang perbaikan kualitas terus menerus; dan (8) Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dalam perbaikan kualitas terus-menerus.

4. Profesionalitas Guru

Profesionalitas dan guru dua kata yang berbeda. Kata *profesional* berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian tau orang yang mempunyai keahlian. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang dipersiapkan untuk pekerjaan tersebut.

Pendapat Chandler dalam Sagala (2011:4) ciri profesi adalah (1) lebih meningkatkan layanan kemanusiaan melebihi dari kepentingan pribadi, (2) masyarakat mengakui bahwa profesi itu punya status yang tinggi, (3) praktek profesi itu didasarkan penguasaan pengetahuan khusus, (4) profesi itu ditantang untuk memiliki keaktifan intelektual dan (5) hak untuk memiliki standar kualifikasi profesionalnya ditetapkan dan dijamin oleh kelompok organisasi profesi.

Pandangan ini menggambarkan bahwa seorang professional (guru) mengutamakan pelayanan pelanggan dibandingkan kepentingan pribadi. Pendapat ini memang sejalan dengan kompetensi guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Guru adalah orang yang dipercaya untuk mengabdikan dirinya dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru BK atau guru bimbingan karir, (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah (3) guru dalam jabatan pengawas. Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan.

Ada dua faktor penyebab guru menjadi profesional antara lain faktor internal dan eksternal. Pendapat Siahaan, et.al., (2014:98) faktor internal antara lain menyangkut niat sebagai guru, tingkat kecerdasan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah dan sebagainya dan faktor eksternal antara lain kesejahteraan yang diperoleh, perilaku kepemimpinan, administrasi dan manajemen sekolah, pengembangan karir, pola peningkatan kompetensi, dan lainnya.

Berdasarkan pendapat tersebut hal yang paling utama dalam mengajar secara profesional adalah kemampuan atau kompetensi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, kompetensi adalah merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru itu sendiri ada beberapa yang harus dikuasai guru di antaranya kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum atau silabus; (d) perancangan pembelajaran; (d) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (e) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang, (a) beriman dan bertakwa, (b) berakhlak mulia, (c) arif dan bijaksana, (d) demokratis, (e) mantap, (f) berwibawa, (g) stabil, (h) dewasa, (i) jujur, (j) sportif, (k) menjadi teladan bagi peserta didik dan

masyarakat, (l) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan (m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk: (a) berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun, (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik, (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan (f) menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Dengan melihat penguasaan kompetensi yang tersebut apabila guru benar-benar menguasai semua kompetensi itu tentunya guru dapat dikatakan guru yang profesional sebagaimana yang dimaksud. Penguasaan terhadap berbagai hal pembelajaran, sikap, dan pelayanan guru terhadap pelanggan (siswa) dapat berjalan secara optimal. Pelayanan dalam pembelajaran tentu dapat diperoleh siswa sesuai dengan kebutuhannya. Kualitas layanan yang diberikan akan dapat menentukan kualitas hasil pembelajaran.

Berbagai pelayanan yang diberikan guru akan berdampak positif terhadap kualitas hasil sebagaimana yang diharapkan. Pelayanan prima dalam proses pembelajaran yang diberikan guru menentukan kepuasan pelanggan (siswa) dalam menerima hasil yang telah diberikan guru maupun sekolah/madrasah. Manajemen pendidikan mutu berlandaskan kepada kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama. Pelanggan pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pendidikan berkualitas apabila :

1. Pelanggan internal (kepala sekolah, guru, dan karyawan) berkembang baik fisik maupun psikis. Secara fisik antara lain mendapatkan imbalan finansial. Sedangkan secara psikis adalah bila mereka diberi kesempatan untuk terus belajar mengembangkan kemampuan, bakat, dan kreativitasnya.
2. Pelanggan eksternal: (a) Eksternal primer (para siswa) : menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik, punya keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, integritas tinggi, pemecah masalah, dan pencipta pengetahuan serta menjadi warga negara yang bertanggungjawab. (b) Eksternal sekunder (orang tua, pemerintah, dan perusahaan): para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua, pemerintah, dan perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (c) Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas): para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan pengembangan masyarakat, sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat, dan keadilan sosial.

Oleh sebab itu guru sebagai tenaga profesional yang memberikan pelayanan kepada para pelanggannya di madrasah dengan memberikan kualitas pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri pada para stakeholder di madrasah.

KESIMPULAN

Madrasah tempat berkumpulnya siswa dalam menuntut ilmu pengetahuan dalam menghadapi tantangan masa depan. Berbagai masalah yang dihadapi madrasah secara umum dan khusus. Kendala mutu pendidikan secara umum antara lain : (a) desain kurikulum yang lemah, (b) bangunan yang tidak memenuhi syarat, (c) lingkungan kerja yang buruk, (c) sistem dan prosedur yang tidak sesuai, (d) jadwal kerja yang serampangan, (e) sumber daya yang kurang, dan (g) pengembangan staf yang tidak memadai.

Kendala mutu pendidikan secara khusus antara lain adalah (a) prosedur dan aturan yang tidak diikuti atau ditaati, (b) anggota individu staf yang tidak memiliki skil, pengetahuan dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan, (c) kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, (d) kurangnya motivasi, (e)

kegagalan komunikasi, dan (f) kurangnya sarana dan prasarana yang memenuhi.

Oleh karenanya dalam memberikan pelayanan yang optimal madrasah dapat berperan efisien dalam meningkatkan mutu lulusan. Guru meningkatkan profesionalitas, meningkatkan mutu pendidikan dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini yang sangat pesat. Pelayanan yang bermutu di madrasah yang sangat dirindu pelanggannya. Memberikan pelayanan yang sama pada semua pelanggan (peserta didik) tidak membedakan status sosialnya. Madrasah dan guru seoptimal mungkin memberikan pelayanan yang baik bagi siswa, orang tua dan masyarakat sebagai pelanggan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, S., 2011, *Sistem Pendidikan Islam*, Bekasi: Sukses Publishing.
- Amini, 2013, *Profesi Keguruan*, Medan: Perdana Publishing.
- Baharuddin dan Umiarso, 2012, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hidayat, A., dan Machali, I., 2010, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Educ.
- Hoy, C., et.al., 2000, *Improving Quality in Education*. London: Falmer Press.
- Hoy, C., et.al, 2008, *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*, McGraw: Hill.
- Kompas, 2009, <http://cetak.kompas.com/read/xml/2009/10/07/02424962/kinerja.guru.rendah>.
- Kotler, P., 2002, *Manajemen Pemasaran di Indonesia : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Theresia K., 2005, *Peningkatan Mutu Pendidikan Terpadu Cara Deming*, Jurnal Pendidikan Penabur No. 4, Th. IV.
- Mundir, 2012, *Konsep Manajemen Mutu Terpadu: (Pengertian, Rasionalitas, Landasan dan Perbedaannya dengan Manajemen)*, JP3 Volume 2, Nomor 1.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru

- Rahman, A.K., 2012, *Peningkatan Mutu Madrasah Melalui Penguatan Partisipasi Masyarakat*, Jurnal Pendidikan Islam Volume I, Nomor 2.
- Sagala, S., 2011, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Shaleh, A.R., 2006. *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa Visi, Misi dan Aksi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Sallis, E., 2010, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Jogjakarta: IRCISod.
- Siahaan, A., et.al, 2014, *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Citapustaka.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Yoesuf, D., 2001, *Pembaharuan Pendidikan dan Pikiran dalam Sularto : Masyarakat Warga dan Pergulatan Demokrasi Antara Cita dan Fakta*, Jakarta: Kompas.

MAZHAB SYI'AH DAN PEMBENTUKAN SEBUAH DAULAH

Bukhari Muslim Nasution¹

ABSTRAK

Syi'ah, is the one of mazhab in Islam, this group has began growth at the five years before Usman bin Affan finishing his goverment. Syi'ah has be developt by Abdullah bin Saba' priest yahudi from Yaman. The first idea, Syi'ah is one the movement politic will be for the support Ali Rezim oppose Muawiyah bin Abi sofyan. Wich Muawiyah has opponent to Ali bin Abi Thalib for the taken moslem government.

Kata Kunci: Syi' ah dan Perdamaian.

PENDAHULUAN

Dapat dipastikan bahwa pada era Khalifah Abu Bakar (Tahun 11-13 H), begitu juga pada era Umar bin Khtatab (13-23 H) gerakan dan faham Syi'ah tidak ada, karena zaman itu adalah zaman yang paling dekat dengan zaman Rasulullah Saw, orang-orangnya adalah para sahabat Nabi yang berilmu yang tidak mudah dikutak-katik oleh paham sesat. Mereka semua berpendapat bahwa pengangkatan khalifah Abu Bakar adalah sah, pengangkatan saidina Umar adalah sah, pengangkatan Usman bin Affan menjadi khalifah juga adalah sah, dan Nabi Muhammad Saw tidak ada berwasiat tentang siapa yang akan mengganti yang mulia itu kalau beliau berpulang kerahmatullah. Kalaupun ada wasiat pasti sudah disebutkan oleh para sahabat yang lain yang mendengar dalam rentang waktu ketiga khalifah itu. Selain itu semua sahabat berpendapat bahwa pengangkatan khalifah dengan cara "syura" atau musyawarah pada pertemuan Saqifah Bani Sa'idah Madinah adalah sesuai dengan tuntunan Islam yang disebutkan di dalam Al Qur'an surat Syura ayat 38.

Faham Syi'ah mulai muncul pada akhir tahun kelima dari pemerintahan Khalifah Utsman bin Affan. Faham ini pertama sekali dicetuskan oleh Abdullah bin Saba', Abdullah bin Saba' ketika itu menjadi pihak yang kontra Utsman adalah karena tidak mendapat penghargaan dari khalifah dan pembesar-pembesar pemerintahan. Karena itu, ia

¹ Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

memanfaatkan situasi pemerintahan Utsman bin Affan yang agak goyah, karena banyaknya pejabat pemerintahan dari golongan Umayyah yang tidak disukai rakyat karena para pejabat tersebut bertindak sewenang-wenang di dalam jabatannya. Pemerintahan Utsman tidak tegas menindak para pejabat tersebut, karena maktumlah pada waktu itu Khalifah Utsman umurnya sudah mencapai lebih 70 tahun, ada yang menyebutkan beliau pada waktu itu sudah merumur 82 tahun.

Di pihak lain, Abdullah bin Saba' mempropagandakan sebuah aliran yang disebut dengan "Mazhab Wishayah" di mana dinyatakan bahwa ada wasiat dari Nabi Muhammad Saw untuk menjadikan Ali sebagai Khalifah sesudah Beliau wafat, sebab, sudah menjadi kelaziman bagi setiap nabi mengadakan wasiat serupa itu. Akhirnya, berdasarkan propaganda dan berdasarkan faktor-faktor lainnya, mulailah pecah fitnah pada tahun 34 H, dan berikutnya terjadilah pemberontakan di Madinah yang mengakibatkan terbunuhnya khalifah Utsman bin Affan, pada bulan Dzulhijjah tahun 35 H/656 M.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita mengambil suatu pemahaman bahwa benih-benih Syi'ah telah ada sekitar 18 tahun sesudah wafatnya Rasulullah Saw. Syi'ah semakin mengkristal menjadi sebuah gerakan politik di dalam Islam sejak mulainya pertikaian sesama pengikut Ali bin Abi Thalib, pada waktu khalifah keempat itu menghadapi pembangkangan Muawiyah bin Abi Sufyan yang pada waktu menjabat sebagai gubernur Syam. Alasan pembangkangan itu adalah bahwa Muawiyah tidak menerima perlakuan pemberontak yang membunuh Usman sebagai khalifah yang ketiga dari umat Islam. Muawiyah berpendapat bahwa pemberontak itu dilindungi khalifah Ali, karena memang khalifah keempat ini agak lambat mengambil tindakan terhadap pemberontak yang membunuh Usman bin Affan. Sebagai khalifah yang ketiga, akhirnya terjadi krisis politik yang amat dahsyat yang mengakibatkan adu kekuatan yang mengakibatkan peperangan antara kelompok Ali dengan kelompok Muawiyah, peperangan tersebut disebut dengan perang Shiffin yang terjadi tahun 37 H/657 M. Peperangan itu diakhiri dengan tahkim antara dua kelompok yang bertikai dan akhirnya dimenangkan oleh kelompok Muawiyah bin Abi Sofyan, secara diplomasi. Sementara Ali dan pendukungnya mengalami kekalahan. Kemenangan

Muawiyah ini adalah menjadi cikal bakal pembentukan Daulah bani Umayyah di Damascus.

Dengan kekalahan kelompok pendukung Ali bin Abi Tholib ini, kelompok Syi'ah makin solid dan berani menjadi satu kekuatan oposisi bagi pemerintahan Muawiyah bin Abi Sofyan yang waktu itu masih gubernur Syam di bawah kendali pemerintahan khalifah dari Madinah.

Menurut para ahli sejarah Islam, pembicaraan mengenai Syi'ah ini meliputi dua bidang: pertama, tentang kepercayaan-kepercayaan dan faham serta buah pikiran mereka, kedua, tentang gerakan-gerakan yang dilakukan kaum Syi'ah untuk merebut kekuasaan. (Syalabi, 2003:143). Berkaitan dengan itu, pada kesempatan ini penulis, akan menfokuskan pembahasan pada dua poin itu, yaitu tentang kelompok dan faham keyakinan mazhab Syi'ah, serta gerakan-gerakan yang dilakukan kaum Syi'ah untuk merebut kekuasaan terutama pada era pemerintahan Bani Umayyah. Gerakan mereka adalah merupakan gerakan-gerakan yang paling kuat, paling berani dan paling kompak sepanjang pemerintahan Bani Umayyah.

Seperti dituturkan dalam sejarah Islam setelah wafatnya Rasulullah Saw, para pendukung utama Ali Bin Abi Thalib adalah seperti, Jabir ibnu Abdillah, Huzaifah Ibnul Yamani, Salman Al Farisi, Abu Zar al Gifari dan lain-lain, ikut berjuang membela dan memperjuangkan Ali bin Abi Thalib berada di tampuk kekuasaan Islam.

PEMBAHASAN

A. Pertumbuhan dan Berperkembangan Syi'ah

1. Tahap Awal Syi'ah Adalah Gerakan Politik

Berkaitan dengan uraian penulis di atas, pertumbuhan Syi'ah sebagai sebuah kelompok dalam Islam, dimulai dari "seorang pendeta yahudi dari Yaman masuk Islam, namanya Abdullah bin Saba' seperti telah kami sebutkan di atas. Sesudah ia masuk Islam lantas datang ke Madinah pada akhir tahun kekuasaan Khalifah Utsman bin Affan, yaitu sekitar tahun 30 H. Orang itu kebetulan tidak begitu mendapat penghargaan dari Khalifah Utsman, dan orang-orang besar Madinah sebagai yang diharapkan. Ia menyangka pada mulanya, bahwa kalau ia datang ke Madinah ia akan disambut dengan kebesaran sebab dia adalah seorang pendeta besar Yahudi dari Yaman yang masuk Islam.

Harapannya itu meleset, maka karena itu ia jengkel. Pada mulanya ia benci kepada Khalifah Usman karena khalifah tidak menyambutnya. Karena kejengkelannya itu ia membangun gerakan anti Usman dan berusaha meruntuhkannya dan menggantinya dengan saidina Ali.

Usaha Abdullah bin Saba' ini mendapat pasaran di kota-kota besar umat Islam ketika itu, seperti di Madinah, di Mesir, di Kufah, di Basrah dan lain-lain, karena kebetulan orang-orang sudah banyak pula yang tidak sesuai dengan Khalifah Utsman bin Affan, karena beliau menghilangkan cincin stempel Nabi Muhammad Saw dan juga beliau banyak mengangkat orang-orang dari suku beliau, yaitu orang-orang Bani Umayyah menjadi penguasa-penguasa daerah. Demi untuk menjatuhkan dan mengalahkan Khalifah Utsman bin Affan, Abdullah bin Saba' pergi ke Mesir, ke Kufah, ke Basrah, ke Damsyik dan kota yang lain untuk membuat propaganda tentang keagungan Ali Bin Abi Thalib. Abdullah bin Saba' sangat berlebihan mengagung-agungkan Ali Bin Abi Thalib dan sangat berani membuat hadist-hadist palsu yang bertujuan mengagungkan begitu rupa dan merendahkan Utsman bin Affan, Umar bin Khtattab, dan Abu Bakar, yaitu Khalifah-Khalifah yang terdahulu. (Abbas, 2008:104).

Kelompok Syi'ah makin solid, sesudah Ali bin Abi Thalib dibunuh oleh Abdur Rahman bin Muljam, tahun 40 H/661 M. Episode berikutnya mereka kaum Syi'ah mengangkat Hasan bin Ali sebagai Khalifah. Sesudah dia diangkat sebagai khalifah dia melihat banyak permasalahan yang dihadapi oleh umat Islam, di antara sahabat-sahabatnya memberi pendapat pentingnya persatuan umat Islam. Oleh karena itu dia mengadakan kesepakatan damai dengan Muawiyah pada bulan Rabiul awal tahun 41 H/661 M. Tahun ini sering disebut dengan tahun 'Ammul Jamaah.

Setelah terjadinya tahun 'Ammul Jamaah, dan Muawiyah legal menjadi khalifah umat Islam tahun 41 H/661 M. Kondisi Negara Islam menjadi stabil, keamanan dalam negeri terkendali, dan penaklukan-penaklukan segera dilakukan kembali setelah sebelumnya sempat terhenti karena adanya konflik internal umat Islam. Seperti penaklukan ke Asia Kecil, pengepungan Konstantinopel, dan beberapa Kepulauan Laut Tengah. Demikian juga penaklukan ke wilayah Afrika Utara sampai ke Samudra Atlantik dan menyeberang ke Gunung Tharik hingga ke

Spanyol. Ke wilayah timur, penaklukan juga dilakukan hingga ke sebelah timur Irak, meluas ke wilayah Turkistan di utara dan ke wilayah Sind di bagian selatan.

Dalam suasana saat seperti itu, Khalifah Muawiyah membai'at anaknya Yazid bin Muawiyah menjadi khalifah pada saat ia masih hidup, dengan demikian, Muawiyah adalah pemimpin kaum muslimin pertama yang melakukan itu. Di antara orang yang paling tidak setuju dengan apa yang dilakukan oleh Muawiyah adalah Husein bin Ali, Abdur Rahman bin Abi Bakar, Abdullah bin Umar, Abdullah bin Abbas dan Abdullah bin Zubair. Dia harus menghadapi persoalan yang sangat pelik dan penentangan yang sangat keras akibat keputusannya ini.

Sesudah Muawiyah meninggal dunia, pembai'atan Yazid di ulangi kembali, yang akhirnya Husein bin Ali dan Abdullah bin Zubeir tidak mau mebai'at Yazid, karena itu Yazid berkirim surat kepada gubernurnya di Madinah supaya mengambil tindakan keras terhadap mereka. Sejak itulah mulai pertarungan hebat kembali dimulai yang akhirnya Husein bin Ali tewas dalam pertempuran di Karbela. Dan Abdullah bin Zubeir mendirikan khilafah yang dapat hidup beberapa tahun sampai ia ditewaskan oleh Al Hajjaj bin Yusuf.

2. Perkembangan Syi'ah sebagai sebuah ajaran.

a. I'tikad Kaum Syi'ah.

Kaum Syi'ah mengatakan bahwa ketika Nabi Muhammad Saw kembali dari haji wada' menuju Madinah, beliau singgah dan berhenti di sebuah tempat antara Makkah dan Madinah, namanya "Ghadir Khum", disitu Beliau mengumumkan keinginan Beliau, bahwa yang akan menggantikan Beliau sesudah wafat ialah Ali bin Abi Thalib, Nabi bersabda ketika itu: "Nabi Muhammad Saw berjalan malam hari menuju Madinah tatkala sampai disuatu tempat dekat Juhfah, Ghadir Khum pada malam 18 Zulhijjah beliau berpidato dengan memegang dan mengangkat tangan Ali sambil berkata "Apakah saya tidak berhak kepada orang mukmin dari diri mereka? jawab pendengar "ya, hai Rasul Allah", lalu Nabi Muhammad Saw menyambung lagi "Barangsiapa menganggap saya pemimpinnya maka Ali juga pemimpinnya". Hadist atau riwayat ini dianggap oleh kaum Syi'ah sebagai wasiat dari Nabi Muhammad Saw kepada umat Islam agar mengangkat Ali bin Abi Thalib menjadi khalifah kalau beliau sudah wafat.

Yang kedua: Diriwayatkan pula tambahan daripada itu, bahwa nabi bersabda selanjutnya di Ghadir Khum "Ali pada saya sama dengan Harun pada Musa, Ya Allah Angkatlah orang yang mengangkatnya dan hinakanlah orang yang menghinaanya. Selanjutnya disabdakan Nabi "Dan sesungguhnya ajal saya sudah dekat, saya sudah dipanggil oleh tuhan dan saya akan memenuhi panggilan itu, saya akan meninggalkan kepadamu dua hal yang penting, yaitu kitab Allah dan famili ahli rumahku." (Abbas, 2003:125-126).

Inilah hadist yang dinamai "Hadist Ghadir Khum" yang dipakai kaum Syi'ah untuk menetapkan bahwa pangkat khalifah itu sudah diwasiatkan oleh nabi kepada saidina Ali. Barang siapa yang melanggar wasiat ini maka orang itu dikutuki Tuhan dan dikutuki Rasul. Berdasarkan hadist ini, maka para sahabat dari kaum Muhajirin dan Anshor yang berkumpul di Saqifah bani Sa'idah pada hari wafatnya nabi yang mengangkat Abu Bakar menjadi khalifah, adalah orang terkutuk, karena beliau menerima pengangkatan itu tanpa hak, bukan saja Abu Bakar yang terkutuk, tetapi juga Umar bin Khattab, Usman bin Affan adalah orang-orang yang terkutuk yang merampok hak Ali menjadi khalifah. Inilah I'tikad kaum Syi'ah, dan ini jelas bertentangan dengan pendapat kaum Ahli Sunnah wal Jamaah. Karena hadist itu tidak ada di jumpai dalam Sohih Bukhari dan Muslim, serta Hikayat Ghadir Khum ini hanya ada dikalangan kaum Syi'ah saja dan disyi'arkan oleh seorang Syi'ah yang bernama Ya'kub Al Kuluni (328 H).

b. Persoalan Imam

Kaum Syi'ah menamakan pengganti nabi dengan Imam, menurut i'tikad kaum Syi'ah bahwa imam itu adalah pengganti Nabi Muhammad Saw dalam segala hal, bukan saja untuk mengepalai negara tetapi juga menjadi imam agama, sebagai imam rohaniyah. Imam itu ma'shum, tidak membuat dosa kecil ataupun dosa besar serupa dengan nabi, derajatnya sama dengan Nabi, di dalam kitab Al Kufi yang di karang oleh Muhammad bin Ya'kub Al Kuluni, diterangkan bahwa "Imam-imam itu dapat wahyu dari Tuhan dengan tidak perantaraan malaikat Jibril, percaya kepada imam adalah salah satu rukun iman, tidak percaya kepada imam menjadi kafir atau munafik.

Cukup sampai di situ saja pembahasan kami tentang ajaran kaum Syi'ah, sebenarnya masih ada lagi yang penting, yaitu tentang pengertian

ahlil bait, tentang Imam-imam, dan persoalan imam yang lenyap, tetapi kolom ini nanti terlalu panjang.

Selanjutnya, apabila kita membaca sebuah buku yang berjudul *Asy-Shufiyah wa Asy-Syi'ah :Wajhan Li 'umlah wahidah* yang ditulis oleh Syaikh Ahmad Rusydi, penerbit Maktabah Al 'Ilm, Kairo Mesir, yang sudah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dengan judul *Syi'ah dan Tarekat Sufi*, di sana dijelaskan bahwa Syi'ah terbagi kepada :

- 1) Al Ismailiyah. Dia adalah kelompok yang mengaggap bahwa Imam setelah Ja'far bin Muhammad Ash Shadiq, adalah anaknya, yaitu Ismail bin Ja'far. Kelompok ini tidak mengakui kematian Ismail pada masa hidup ayahnya. Mereka meyakini bahwasanya Ismail tidak mati sehingga dia menguasai bumi dan memegang urusan manusia. Mereka juga dikenal dengan nama Al Bathiniyah, sebagai nisbat kepada perkataan mereka tentang imam Al Bathin, yakni yang tertutupi.
- 2) Al Qoramithah; Adalah pecahan kelompok Ismailiyah, nama kelompok ini merupakan nisbat kepada seorang laki-laki bernama Hamdan Qirmith. Dia digelari demikian karena ada sedikit bercak dalam tulisannya atau langkahnya. Dalam kitab-kitabnya, mereka meyakini bahwa tuhan menciptakan nafsu. Jadi Tuhan adalah yang pertama, sedangkan yang kedua adalah nafsu. Keduanya (Tuhan dan nafsu) adalah pengatur alam ini, mereka menamakannya; yang pertama dan kedua. Kadang mereka juga menyebut keduanya sebagai akal dan nafsu, mirip agama majusi.
- 3) Ad Duruz. Ia muncul pada masa pemerintahan Al Hakim Biamrillah Al Fathimi (411 H) yang menguasai kerajaan Mesir setelah ayahnya wafat pada tahun 386 H. Para pengikut Aliran ini menghiasi pemikiran ketuhanan dan rububiyah mereka kepada Al Hakim. Dalam mushaf milik kelompok Ad Duruz, terdapat dokumen bagi para pengikutnya, bahwa mereka hendaknya mengatakan: Beriman kepada Allah, Tuhanku Al Hakim yang tinggi dan paling tinggi. Kita berlindung kepada Allah dari kemusyrikan. Dan di antara aqidah sesat mereka adalah; tanasukh (penjelmaan) dan hulul (manusia lepas dari dirinya dan menyatu dengan Tuhan).

- 4) An Nashiriyah. Ia adalah kelompok yang mengatakan kenabian seseorang yang bernama Muhammad bin Nashir An Numairi. Sebelumnya, An Numairi mengaku sebagai nabi yang diutus oleh Abu Hasan Al Askari. Dia juga mempunyai keyakinan tanasukh dan bersikap berlebihan terhadap Abul Hasan.
- 5) As Saba'iyah. Mereka adalah pengikut Abdullah bin Saba' yang berlebihan terhadap Ali bin Abi Thalib dan menganggap Ali sebagai nabi. Mereka juga mengatakan, bahwa Ali mendapatkan wasiat untuk mendapatkan kenabian dan Ali akan kembali lagi setelah meninggal. Ali sendiri pernah memerintahkan agar orang-orang ini dibakar.
- 6) Az Zaidiyah. Mereka adalah pengikut Zaid bin Ali bin al Husain bin Ali bin Abi Thalib. Mereka membawa bendera imamah (penerus Nabi Saw sebagai pemimpin kaum muslimin) pada anak keturunan Fatimah, dan tidak mengakui adanya imamah pada selain mereka. Adapun buku-buku yang menjadi "acuan mazhab ini pada saatsekarang ialah Kitab *Al Bahr al Zakh-khar al jami' li Mazhab ulama Al Amshar* yang ditulis Imam Yahya bin Al Murthado (840 H) sebanyak empat bagian. Fiqh ini tidak banyak berbeda dengan fiqh Ahlu Sunnah, perbedaannya hanya menyangkut persoalan-persoalan yang sudah dikenal, yaitu tidak disyari'atkannya mengusap khufain, mengharamkan sembelihan non muslim, mengharamkan nikah dengan perempuan ahli kitab berdasarkan firman Allah sural Al Mumtahinah ayat 10. Mereka berbeda pendapat dengan Syi'ah Imamiyah dalam hal dibolehkannya nikah mut'ah. Menurut mazhab Zaidiyah, nikah mut'ah tidak di bolehkan.
- 7) Al Itsna Asyariyah. Ini adalah kelompok Syi'ah yang terbesar dan terbanyak pengikutnya."(Rusydi, 2013:15).

B. Daulah Islamiyah yang Bermazhab Syi'ah

Dalam perkembangan sejarah Islam, *Syi'ah* telah beberapa kali berhasil membentuk daulah Islamiyah diluar kendali daulah Abbasiyah di Bagdad, berikut Uraianya:

1. Daulah Adarisyah

Daulah Adarisyah juga biasa disebut daulah Idrisiyah, yang berdiri di Marakisy pada tahun 172-375 H/788-985 M. Daulah ini didirikan oleh

Idris bin Abdullah ibnul Hasan bin Ali bin Abi Thalib, dia melarikan diri ke Mesir sampai ke Magrib jauh Marokko setelah pemerintahan Abbasiyah menghancurkan kaum Alawiyin pada perang Fakh tahun 169 H/785 M. Idris mendapat dukungan dari kaum Barbar sehingga berdirilah daulah Adarisyah, dan kaum barbar itu menjadi tulang punggung pemerintahannya. Daulah ini adalah daulah yang pertama memisahkan diri dari kerajaan Abbasiyah di Bagdad. Khalifah Harun Ar Rasyid pernah berfikir untuk menyerang daulah Adarisyah ini, tetapi karena terlalu jauh dari bagdad, dan khawatir tentara yang dikirim bisa dihancurkan oleh Idris, maka niat menyerang daulah Adarisyah di urungkannya. Khalifah Harun Al Rasyid mengambil langkah lain dengan menyerahkan kawasan Tunisia kepada Ibrahim bin al Aghlab untuk menghalangi daulah Adarisyah, andainya mereka mencoba menerobos ke Mesir dan negeri Syam. Namun demikian Ibrahim bin Ahglab tidak bisa menghalangi kemajuan daulah Adarisyah. Kemudian daulah Adarisyah ini adalah “merupakan *Negara Syi’ah pertama* yang ada dalam sejarah, sebagaimana sering disebutkan bahwa orang-orang Adarisyah inilah yang membawa peradaban Islam ke wilayah magrib untuk pertama kalinya.”(Usairy, 2003:242). Daulah Adarisyah ini dilanjutkan anaknya yang juga bernama Idris, sesudah Idris yang pertama wafatnya, kemudian diteruskan lagi oleh Yahya bin Idris bin Umar, sehingga pemerintahan ini meluas keseluruh magrib.

2. Pemerintahan Az Zaidiyah Ath Thabariyah

Pemerintahan ini mulai dibangun oleh al Hasan bin Zaid (kelompok alawi dari keturunan al Hasan bin Ali). Al Hasan berhasil mendirikan pemerintahan ini, pada tahun 255 H/868M, karena berhasil mengambil wilayah bani Abbasiyah dan keluarga Thahir dalam jumlah yang besar yang terlindungi oleh gunung-gunung di Thabristhan dan Dailam di selatan laut Qazwin. Pemerintahan ini berlanjut hingga tahun 471 H/1078 M, hingga kedatangan kelompok *Syi’ah Ismailiyah*.

3. Pemerintahan Zaidiyah (Bani ar Rasi) di Sha’dah

Pemerintahan ini di mulai dari Al Husein ibnul Qasim ar Rasi (salah seorang keturunan Hasan bin Ali) mereka adalah kaum *Syi’ah Rafidhah* dia datang ke Yaman dan menetap di sana pada tahun 280 H. Setelah itu ia digantikan oleh anaknya Yahya Ibnul Husein dan menyerukan bahwa

kekuasaan adalah haknya, dia menggelar dirinya dengan Al Hadi dan menjadikan sha'dah sebagai pusat pemerintahannya. Al Hadi dilantik sebagai imam pada tahun 284 H/893 M. Dalam tahap berikut Al Hadi memperluas pengaruhnya sehingga ia bisa menguasai Shan'a. Dia dikenal masyarakat sosok yang adil, murah hati dan pemberani. Setelah Al Hadi meninggal tahun 298 H/911 M, ia digantikan oleh anaknya al Mutawakkil Ahmad bin Sulaiman, kemudian imamnya yang terakhir adalah Al Badar bin Ahmad tahun 1382 H/1962 M.

4. Pemerintahan Ubaidiyah/Fathimiyah di Mesir dan Maghrib

Pemerintahan ini berlangsung tahun 297-567 H/909-1171 M. "Para sejarawan berbeda pendapat tentang nasab mereka, ada yang mengatakan bahwa mereka menisbatkan dirinya pada Ismail bin Ja'far ash Shodiq oleh karenanya mereka disebut juga dengan *Syi'ah Ismailiyah*, ada juga yang menyebutkan bahwa mereka menisbatkan dirinya pada seorang laki-laki asal Persia yang bernama Abdullah bin Maymun al Qoddah al Ahwazi (seorang penganut mazhab dualisme) yang mengatakan bahwa tuhan itu ada dua, tuhan nur dan tuhan kegelapan. (Usairy, 2003:268). Pendiri pemerintahan ini adalah Ubaidillah bin Muhammad Al Mahdi, dia dilantik pada tahun 296 H/875 M, dia menggelar dirinya sebagai khalifah kaum muslimin dan amirul mukminin, dia berhasil menghancurkan Aghlabiyah, wilayah Afrika Utara tunduk di bawah kekuasaannya, dan dia menjadikan Qayrawan sebagai pusat pemerintahan, dia meninggal pada tahun 322 H/933 M, dia digantikan anaknya Al Qaim dan kemudian secara berturut-turut para cucunya. Pada tahun 358 H/968 M panglima perang bani Ubaidillah (Fathimi) yang bernama Jauhar ash Shaqali berhasil menguasai mesir melalui cara damai. Dia berhasil melakukan perbaikan-perbaikan internal yang sangat signifikan. Di antara kerjanya yang paling menonjol adalah pembangunan kota Kairo dan pembangunan *Universitas Al Azhar*, setelah itu khalifah fathimi Al Mui'z lidinillah pindah ke Kairo pada tahun 362 H/972 M (Usairy, 2003:270). Pemerintahan Fathimi ini ditaklukkan oleh Salahuddin Al Ayyubi Al 'Adhid, dan pemimpinnya meninggal pada tahun 567 H/1171 M. Maka berakhirilah pemerintahan Fathimiyah ini. Pada periode berikutnya Salahuddin Al Ayyubi berhasil menyatukan kekutan Islam, setelah sebelumnya kaum muslimin dilanda perpecahan dan penderitaan serta kelemahan. Salahuddin mampu menyatukan kekuatan umat Islam mulai Mesir, Syam,

Palestina sampai ke Yaman, dan seterusnya. Salahuddin “Menghadapi kekuatan pasukan salib dan berhasil menang atas mereka dengan kemenangan yang sangat telak dalam perang Hiththin yang sangat terkenal pada tahun 583 H/1187M.

5. Pemerintahan Zairiyah di Al Jazair

Pemerintahan Zairiyah ini berada di Al Jazair sekitar tahun 362-563 H/972-1167 M. Pemerintahan ini sebenarnya adalah dibawah kekuasaan Fathimiyah, tatkala orang-orang Fathimi memindahkan pusat kekuasaannya ke Mesir pada tahun 363 H/973 M, mereka mengangkat Balkan bin Zairy ash Shanhaji sebagai penguasa di Afrika Utara, namun kemudian, Balkan memisahkan diri dari pemerintahan fathimi dan mendirikan pemerintahan sendiri, pemerintahan ini menjadikan **Syi'ah** sebagai mazhabnya. Pemerintahan ini tidak bertahan lama, karena Khalifah bani Fathimi al Munthanshir mengirim bani salim dan bani Hilal untuk melawan pemerintahan keluarga Zairi, akhirnya Zairi, tidak dapat bertahan, dan pemerintahannya menjadi lemah.

6. Pemerintahan Bani Hammad di Al Jazair

Tokoh pemerintahan bani Hammad ini adalah cabang dari keluarga Zairi yang ditaklukkan oleh pemerintahan Fathimiyah Mesir. Pemerintahan ini didirikan oleh Hammad bin Balkin tahun 398 H di Maghrib Tengah Al Jazair, pemerintahan ini *bermazhab Syi'ah*. pemerintahan ini mencapai puncaknya pada masa An Nashir dan anaknya Al Manshur, kondisi negara stabil dan pembangunan berjalan dimana-mana dengan baik, pemerintahan ini berakhir di tangan orang-orang Muwahhidun pada tahun 547 H/1152 M.

7. Pemerintahan Ash Sholihyah di Yaman (429-569 H/1037-1173 M)

Pemerintahan ini didirikan oleh Ali bin Muhammad ash Sholih yang menyebarkan *paham Syi'ah Ismailiyah* di Yaman dengan bantuan khalifah fathimi dari Mesir, dia mampu menguasai yaman secara keseluruhan dan menjadikan shan'a sebagai pusat pemerintahannya, dan pemerintahannya *bermazhab Syi'ah*. Pemerintahan Ash Sholihyah ini melemah sesudah pemerintahan Fathimiyah Mesir dikuasai oleh Salahuddin Al Ayyubi, dan Salahuddin Al Ayyubi mengirimkan saudaranya Turansyah menaklukkan negeri Yaman.

8. Pemerintahan Al Buwaihiyah

Buaihi pada mulanya berasal dari seseorang yang bernama Buahi bin Syuja' seorang lelaki miskin dan seorang nelayan yang setiap harinya memancing ikan. Mereka adalah penduduk negeri Dailam yang terletak di barat daya laut Kaspia, di negeri tersebutlah hidupnya Buahi mereka adalah *kelompok Syi'ah* yang sangat fanatik. Buahi mempunyai tiga orang anak, yaitu Ahmad, Hasan, dan Ali. Anak-anaknya tersebut menjadi tentara Makan bin Kali (seorang pemimpin terkemuka di Dailam). Anak-anaknya tersebut berhasil naik sedikit demi sedikit derajat dan posisinya hingga akhirnya menjadi panglima perang. (Usairy, 2003:272). Kemudian Ali bin Buahi bergabung dengan Mardawaj (seorang yang berkuasa di Dailam) suatu ketika Mardawaj khawatir terhadap Ali bin Buahi dan mengusirnya, tetapi Ali bin Buahi mempersiapkan pasukan dan segera memerangi Mardawaj hingga berhasil menang dan menguasai Ahwazkarj dan beberapa kerajaan kecil, kemudian Ali mengeluarkan saudaranya Hasan dari penjara, setelah itu dia menguasai Asfahan, Ray, dan Hamadan. Kemudian Ahmad bin Buahi berhasil menaklukkan Karman, pada tahun 334 H panglima-panglima Bagdad telah menulis surat kepada Ahmad bin Buahi supaya datang ke Bagdad dan mengambil kekuasaan. Ahmad telah menanggapi permintaan itu dan khalifah Abbasiyah telah mengelu-elukannya serta menjadikannya Amir Umara' dengan gelar Mu'izzud Daulah. Saudaranya Ali diberi gelar Imadud Daulah dan Al Hasan di beri gelar Ruknud Daulah. Dalam beberapa tempo, khalifah-khalifah Abbasiyah telah tunduk kepada Bani Buaihi itu, dan nasib dunia Islam adalah berkait rapat dengan golongan baru yang berkuasa itu. (Syalabi, 2003:272). Setelah mereka meninggal, kekuasaan berada di tangan 'Adhat Daulah bin Ruknud Daulah, pada masa pemerintahannya ini Banu Buahi mencapai puncak kekuasaan. Tetapi setelah Adath Daulah meninggal terjadi perang sengit antara anak-anak mereka bertiga, dan pertikaian berlanjut sampai kecucunya, dan akhirnya kekuasaan Bani Buahi mengalami kemunduran, dan menemui ajalnya.

C. Negara Iran

Iran yang disebut juga dengan Negara Persia adalah sebagai sebuah wilayah dan Negara telah eksis berabad-abad lamanya dalam pemerintahan yang silih berganti. Islam masuk ke Iran, setelah

164

menyelesaikan peperangan yang terbesar dan terkuat yang dikenal dalam sejarah Islam pertempuran Nahawand, peperangan ini juga disebut dengan "Fathul Futuh" (kemenangan yang paling besar di antara seluruh kemenangan). Hal ini terjadi pada tahun 22 H. Raja Persia Yazdigird sesudah peristiwa itu tidak mampu lagi menghadapi kaum muslimin, dan kedudukannya terus menerus bertambah buruk, akhirnya dia dibunuh orang Khurasan tahun 31 H, yaitu di masa pemerintahan Usman. Dengan matinya Yazdigird ini tamatlah riwayat kerajaan keluarga sasan, sesudah berkuasa di Persia kira-kira empat abad lamanya. (Syalabi, 2003:211). Sejak penaklukan yang pertama sampai berdirinya pemerintahan Bani Umayyah dan Bani Abbasiyah penduduk Iran menganut mazhab Sunni lebih sembilan abad lamanya.

Kemudian sejak tahun 906 H, Ismail Shafawi dengan gelar syah artinya raja, mengumumkan berdirinya Negara Shafawi yang berpusat di kota Tibriz, dan langkah berikutnya mengumumkan mazhab Syi'ah imamiyah sebagai mazhab resmi negara Shafawiyah. Dalam rangka memperkokoh mazhab Syi'ah pada pemerintahan Shafawiyah mereka melakukan pembunuhan dan pembantaian terhadap umat Islam yang tidak menganut mazhab Syi'ah di daerah-daerah kekuasaannya. Hal ini mengakibatkan kemarahan Sulthan Salim I dari kerajaan usmaniyah dan terjadilah perang antara kerajaan Usmaniyah dengan kerajaan Shafawiyah. Perbedaan mazhab ini mengakibatkan panasnya api peperangan antara pasukan Sunni dibawah komando Ustmaniyah dan pihak Syi'ah dibawah komando orang-orang Shafawi. Kedua pihak bergantian antara menang dan kalah. Peperangan antara Sunni dan Syi'ah, terus berlanjut lebih dari dua abad, yang menyebabkan berakhirnya kekuatan kedua belah pihak, lalu tentara kolonial barat kristen berhasil menduduki Negara-negara Islam, sehingga bisa dikatakan bahwa perbedaan-perbedaan mazhab antara Sunni dan Syi'ah memberi andil dalam menciptakan masalah-masalah yang sekarang dikenal dengan masalah Timur Tengah. (Abud, 2014:283).

Babak baru berikutnya setelah berlalu sekian abad, *Syi'ah* muncul lagi di Negara Iran dimana Ayatullah Rulullah Khomeini menggapai kemenangan revolusi Islam Iran yang di komandoinya dari Paris pada tahun 1979. Ayatullah Khomeini dapat berhasil menumbangkan pemerintahan Reza Phahlevi melalui perjuangan panjang dan berbagai

pengorbanan luar biasa yang dipersembahkan kekuatan nasional bangsa Iran secara keseluruhan. Pemerintahan baru di bawah pimpinan Ayatullah Ruhullah Khomeini adalah kepemimpinan Islam dengan sistem wilayatull faqih yang berwarna *mazhab Syi'ah Isna Atsariyah/Imamiyah*, dimana di dalam undang-undang baru Iran mensyaratkan presiden Iran adalah orang Syi'ah Isna Atsariyah.

Itulah beberapa daulah dan Negara yang pemerintahannya dikuasai kaum *Syi'ah*, mereka mempunyai kemauan yang sangat keras mendirikan sebuah Negara dalam rangka mengimplementasikan ajaran *Syi'ah*. Untuk ke depan, kaum Syi'ah akan berkembang terus, apalagi Negara Iran sekarang ini memberi angin segar kepada kaumnya untuk berdakwah mengembangkan ajaran Syi'ah. Kita melihat perkembangan mereka di Negara-negara timur tengah, India, Pakistan bahkan sudah sampai di Indonesia, Malaysia, Australia dan Negara-negara lainnya. Yang menjadi perhatian kita sekarang ini adalah perkembangan Syi'ah seperti juga pada masa yang lalu, mengakibatkan terjadinya *kontradiksi* dengan faham Sunni, kontradiksi ini menjadi lahan yang sangat empuk bagi imperialis barat untuk mengadu domba umat Islam. Pertanyaan kita sekarang bisakah kaum Syi'ah dan Sunni hidup berdampingan secara damai, terutama para ulamanya melawan kaum kafir dan membesarkan Islam ?

KESIMPULAN

Syi'ah adalah sebuah mazhab dalam Islam yang telah eksis dan berkembang sejak awal abad Islam. Mereka adalah kelompok yang sangat berani dan solid menentang para penguasa seperti dinasti Umayyah dan Abbasiyah serta dinasti-dinasti lainnya, untuk menegakkan ajarannya. Keberanian mereka telah menunjukkan hasil dimana buktinya telah banyak daulah yang telah mereka dirikan walaupun pada saatnya tenggelam, termasuk Negara Islam Iran yang sekarang ini sedang eksis mengembangkan ajaran Syi'ah dengan sistem pemerintahannya berdasarkan wilayatull fiqh menurut mazhab Syi'ah.

Tetapi berkaitan dengan itu, munculnya Syi'ah menjadi pesaing bagi mazhab lainnya seperti mazhab Sunni dan Wahabi, dan ini telah berlangsung puluhan abad dimana kaum Syi'ah tidak pernah damai dengan kaum Sunni dan Wahabi, bukti sejarah ini berlangsung terus sampai sekarang, juga pada masa yang akan datang. Di era modern ini

permasalahan tersebut menjadi alat yang sangat empuk bagi kaum imperialis untuk memporak porandakan kaum muslim.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S., 2008, *I'tiqad Ahlussunnah Wal Jamaah*, Jakarta: Pustaka Tarbiyah Baru.

Abud, S.S., 2014, *Minoritas Etnis dan Agama di Iran*, Jakarta: Pustaka Al Kautsar.

Rusydi, A.S., 2013, *Syi'ah Dan Tarekat Sufi*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Syalabi, A., 2003, *Sejarah Kebudayaan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru.

Usairy, A., 2003, *Sejarah Islam*, Jakarta: Akbar.