

IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA MADRASAH DI MTs SWASTA MADINATUSSALAM

Dewi Wahyuni¹, Suheri²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatusslam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kegiatan supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah, untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam.

Temuan penelitian ini adalah: (1) kegiatan supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah dengan melakukan supervisi langsung dan supervisi tidak langsung. Supervisi langsung dengan bentuk teguran atau bimbingan. Dan observasi tidak langsung dengan cara mensupervisi dari laporan-laporan. (2) upaya yang dilakukan supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah dengan penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pembaharuan jalan keluar berbagai permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya dan menyediakan sarana dan prasarana bagi pengembangan sekolah. (3) faktor pendukung supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah adanya kesadaran dari para pegawai administrasi di madrasah untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan faktor penghambat dari supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah adalah belum banyaknya bentuk- bentuk pelatihan untuk pegawai serta masih adanya sarana yang belum maksimal.

Kata Kunci: *Supervisi Manajerial, Kinerja Madrasah*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Supervisi manajerial merupakan fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektifitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi SDM kependidikan dan sumber daya lainnya. Sasaran supervisi manajerial ini mengelola administrasi pendidikan seperti administrasi kurikulum, administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, administrasi personal atau ketenagaan, administrasi kesiswaan, administrasi hubungan sekolah dan masyarakat, administrasi budaya dan lingkungan sekolah.

Organisasi membutuhkan sumber daya guna mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu sumber utama organisasi yaitu sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya dilihat melalui produktivitas, melainkan dapat pula dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kinerja adalah akibat dari suatu kondisi tertentu dalam organisasi. Kinerja tidak muncul dengan sendirinya melainkan hasil dari usaha yang diberikan oleh pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hal demikian yang mendasari bahwa suatu organisasi pendidikan pada hakikatnya ingin memiliki pegawai dengan kinerja baik.

Moeheriono (2014:96-97) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan suatu kinerja sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah sebagai manajerial dalam mengelola sumber daya yang ada di sekolah. kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Salah satu program yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja-kinerja yang ada di Madrasah adalah dengan melaksanakan supervisi. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi, serta memanfaatkan hasilnya.

Kepala sekolah sebagai manajerial harus mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Pelaksanaan supervisi ini

harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan untuk mencegah agar tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya. Supervisi manajerial dilaksanakan bertujuan untuk membangkitkan dan mendorong semangat pegawai administrasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik, agar pegawai administrasi berusaha melengkapi kekurangan-kekurangan mereka dalam penyelenggaraan pendidikan, dan untuk membina kerja sama yang harmonis. Sehingga dari tujuan tersebut terciptanya kinerja yang lebih baik dari para kinerja sekolah.

Syafaruddin (2014:117) mengatakan bahwa tujuan supervisi adalah meningkatkan atau mengembangkan keterampilan pedagogik guru dengan tujuan akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa yang artinya tujuan supervisi memiliki berbagai dimensi, baik dari dimensi guru, siswa, maupun dimensi sekolah. Tegasnya dari dimensi guru, maka supervisi bertujuan untuk meningkatkan prestasi belajar, dan dari dimensi sekolah tentunya bermuara kepada peningkatan kinerja sekolah sehingga benar-benar menjadi sekolah efektif.

Supervisi manajerial sangat penting untuk dilakukan dalam meningkatkan hasil kinerja sekolah, karena dalam penelitian ini supervisi manajerial yang dimaksud adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Mts Swasta Madinatussalam. Adapun penulis memilih lokasi karena Mts Madinatussalam sesuai dengan target penelitian ini dan tempatnya cukup strategis dan tidak terlalu jauh. Adapun waktu yang digunakan peneliti untuk menyelesaikan seluruh proses penelitian adalah dari Februari sampai dengan April.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah fenomena yang memberikan data penelitian melalui wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, kepala Tata Usaha, bidang kurikulum, bidang sarana prasarana, dan bidang kesiswaan, di Mts Swasta Madinatussalam.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah serangkaian langkah- langkah yang dilalui peneliti dalam memperoleh data. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa Metode, diantaranya, Metode Observasi, metode wawancara, dan metode observasi.

Teknik analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menata data dari hasil observasi, wawancara dan dokumen secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi yang lain. Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan prosedur Reduksi Data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian. Berikut beberapa hasil temuan mengenai implementasi supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam sebagai berikut:

Temuan pertama adalah bahwa kegiatan supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam sudah bagus dan berjalan dengan baik. Salah satu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam mensupervisi untuk meningkatkan kinerja madrasah yaitu dengan mengontrol dan melakukan pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap pegawai atau tenaga kerja madrasah.

Bentuk supervisi langsung yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja madrasah yaitu dengan mensupervisi langsung ke lapangan atau kantor sekolah bagaimana kinerja para pegawai, apakah kinerja mereka sudah bagus dan maksimal atau malah sebaliknya yaitu

kurang bagus dan harus ditingkatkan lagi. Jika hasil kerja mereka kurang cocok dengan keinginan dan banyak kesalahan yang harus diperbaiki lagi maka kepala sekolah memberikan teguran dengan cara membimbing serta memotivasi pekerjaan mereka agar lebih profesional lagi. Contoh bimbingan yang diberikan kepala sekolah tersebut misalnya dalam pengisian buku induk yang benar itu seperti apa, jadi kepala sekolah memberikan bimbingan agar dalam pengisian buku induk sesuai dengan prosedur. Supervisi yang berbentuk bimbingan tersebut hampir senada dengan hasil penelitian Henny, yang menyatakan bahwa supervisi dapat dilakukan dengan bimbingan dan pengajaran agar kinerja yang dilakukan berjalan dengan baik. Sedangkan bentuk supervisi tidak langsung yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja madrasah adalah dengan memeriksa hasil kerja para pegawai melalui laporan-laporan

Temuan kedua adalah dalam kaitan antara kegiatan supervisi manajerial diatas, kepala madrasah Mts Swasta Madinatussalam sangat antusias terhadap peningkatan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja madrasah adalah penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pembaharuan jalan keluar berbagai permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya. Selain itu kepala madrasah menyediakan sarana dan prasarana bagi pengembangan sekolah, seperti penambahan alat-alat peraga, menyediakan tenaga administrasi andal yang mampu bekerja dengan baik, dan mengusahakan berbagai cara untuk mempertinggi semangat bekerja di antara para pegawai. Beberapa hal tersebut sangat berfungsi untuk meningkatkan perkembangan sekolah yang dipimpinnya.

Hal yang sangat penting disini adalah dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, agar dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan hasil kinerja madrasah. Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Moenir berpendapat bahwa Sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang

berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Hasil temuan diatas juga sejalan dengan hasil penelitian Didi Hartono, yang menyatakan bahwa pentingnya sarana prasarana kerja yang baik dan dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan lingkungan kerja harus selalu diperhatikan agar tetap terjaga keyamanannya, lingkungan lingkungan kerja yang baik tentunya akan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai untuk bekerja dan beraktivitas sehingga akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah Di Mts Swasta Madinatussalam dalam mensupervisi hasil kinerja madrasah memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan sekolah. kepala madrasah melakukan pengawasan karena beliau sadar bahwa pengawasan terhadap pekerjaan itu sangat penting untuk mengetahui kebenaran pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagaimana menurut Robbins dalam Rifai'I bahwa pengawasan ialah memantau kegiatan untuk menjamin mereka benar-benar mencapai tujuan sebagaimana direncanakan dan memperbaiki segala sesuatu yang mengalami penyimpangan. Pendapat tersebut menekankan bahwa pengawasan merupakan proses menetapkan hasil yang dicapai atau mengevaluasi kinerja yaitu mengoreksi hasil kerja berdasarkan rencana yang ditetapkan. Sehingga dengan diadakannya pengawasan akan meningkatkan hasil kinerja madrasah.

Temuan ketiga, faktor yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam adalah adanya kesadaran dari para pegawai administrasi di madrasah untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesadaran adalah bagaimana seseorang dapat melihat dirinya sendiri sebagaimana orang-orang dapat melihat dirinya. Mereka sadar bahwa dengan hasil kinerja mereka yang baik akan mencapai terciptanya hasil yang baik juga. Apa yang diperintahkan kepala madrasah ketika mensupervisi atau mengawasi kinerja mereka

dikantor mereka berusaha untuk menuruti apa yang diperintahkan kepala madrasah.

Kemudian faktor penghambat yang hadapi, belum adanya pelatihan terkhusus untuk bagian tenaga administrasi, karena pelatihan-pelatihan lebih sering difokuskan kepada guru-guru mata pelajaran. Faktor penghambat yang lain masih adanya sarana yang belum maksimal lagi seperti komputer yang harus diperbanyak lagi. Kepala madrasah mengatakan walaupun beliau sudah mengupayakan untuk meningkatkan sarana untuk para tenaga kerja disini, tetapi masih ada juga yang harus dilengkapi lagi. Karena sarana yang memadai akan mempengaruhi pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan secara utuh. Fasilitas pendukung ini akan mempengaruhi efisiensi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan deskripsi data mengenai implementasi supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam. Setelah peneliti mengamati, mencermati dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan serta studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kegiatan pelaksanaan supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam setelah dilakukan penelitian sudah berjalan dengan baik dan tetapi harus ditingkatkan lagi. Kegiatan supervisi kepala madrasah dalam melakukan supervisi berbentuk supervisi langsung dan tidak langsung.
2. Upaya yang dilakukan supervisi manajerial untuk meningkatkan kinerja madrasah di Mts Swasta Madinatussalam adalah dengan penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pembaharuan jalan keluar berbagai permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya. Selain itu kepala madrasah menyediakan sarana dan prasarana bagi pengembangan sekolah,
3. Faktor pendukung yang dihadapi supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah di Mts Madinatussalam yaitu kesadaran dari para pegawai administrasi di madrasah untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesadaran tersebut dibuktikan dengan diadakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah mereka selalu berusaha memperbaiki hasil kerja mereka. Kemudian faktor

penghambat dari supervisi manajerial dalam meningkatkan kinerja madrasah adalah belum banyaknya bentuk- bentuk pelatihan untuk pegawai bagian administrasi untuk meningkatkan kinerjanya dan masih adanya sarana yang belum maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, dkk, 2006, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Ciputat: Quantum Teaching.
- Danim, Sudarman, 2012, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Fathurrohman Pupuh dan Suryana, 2011, *Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irham, 2016, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fadhli ,Rifai'I, , 2013, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Media Perintis.
- Herabudin, 2009, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Jamal Ma'mur Asmani, 2012, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press.
- Suhertian, Piet A, 2008, *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto, Ahmad, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suhardiman, Budi, 2012, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT UNTUK MENINGKATKAN MUTU MADRASAH DI MTS AL WASHLIYAH MEDAN KRIO KECAMATAN SUNGGAL

Miftah Hunazmi Tumanggor¹, Candra Wijaya²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui Strategi kepala madrasah dalam memberdayakan masyarakat untuk meningkatkan mutu madrasah 2) Mengetahui Peran dan kerjasama kepala madrasah dengan komite dalam meningkatkan mutu pendidikan 3) Mengetahui Pemberdayaan Komite Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTS Al Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal 4) Mengetahui Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTS Al Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan mencatat data hasil wawancara dan hasil observasi. Temuan penelitian ini sebagai berikut: 1) Supaya pemberdayaan komite sekolah terutama dalam kaitan peningkatan mutu pendidikan sekolah belum berlangsung sebagaimana diharapkan, upaya pemberdayaannya hanya bersifat temporal saja; 2) Hubungan kerjasama kepala sekolah dengan komite berjalan baik, artinya tidak ada permasalahan yang muncul sehingga keduanya memiliki hubungan harmonis dan 3) Faktor pendukung dalam upaya pemberdayaan komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan kepala sekolah dengan upaya-upaya memaksimalkan fungsi dan tugas komite disekolah.

Kata Kunci: *Strategi Kepala Madrasah, Pemberdayaan Masyarakat, Mutu Pendidikan*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah sesuai dengan paradigma baru manajemen pendidikan, disarankan perlunya memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekolah secara optimal. Hal

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

ini penting, karena sekolah memerlukan masukan dari masyarakat dalam menyusun program yang relevan, sekaligus memerlukan dukungan masyarakat dalam melaksanakan program tersebut. Disisi lain, masyarakat memerlukan jasa sekolah untuk mendapatkan program-program pendidikan sesuai dengan yang diinginkan. Jalinan seperti itu dapat terjadi, jika kepala sekolah aktif dan dapat membangun hubungan yang saling menguntungkan. Sebenarnya disekolah sudah ada petugas khusus untuk membina hubungan dengan masyarakat, yaitu wakil kepala sekolah urusan humas. Dengan demikian yang penting adalah bagaimana mengoptimalkan peran dan fungsi petugas tersebut.

Hubungan sekolah dengan masyarakat sangat besar manfaat dan artinya bagi kepentingan pembinaan dukungan moral, material dan pemanfaatan masyarakat sebagai sumber belajar. Selanjutnya bagi masyarakat dapat mengetahui berbagai hal mengenai sekolah dan inovasi-inovasi yang dihasilkan, menyalurkan kebutuhan berpartisipasi dalam pendidikan, melakukan tekanan dan tuntutan terhadap sekolah. Berbagai teknik dan media dapat dilakukan dalam konteks ini, seperti mengadakan rapat atau pertemuan, surat menyurat, buku penghubung, buletin sekolah, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang bermanfaat bagi peserta didik maupun orangtua.

Model manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan seluruh proses kegiatan sekolah yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh, serta pembinaan secara kontinyu untuk mendapatkan simpati dari masyarakat pada umumnya, khususnya masyarakat yang berkepentingan langsung dengan sekolah. Dengan demikian kegiatan operational pendidikan, kinerja, dan produktivitas sekolah diharapkan semakin efektif dan efisien. Pada hakikatnya, sekolah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat, seperti para orangtua yang bergabung dalam Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3) dan atasan langsung. Demikian pula hasil pendidikan yang berupa lulusan, akan menjadi harapan dan dambaan masyarakat. Oleh karena itu, sekolah tidak boleh menjadi menara gading bagi masyarakat.

Hubungan sekolah dengan masyarakat pada hakikatnya merupakan sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik disekolah. Dalam

hal ini, sekolah sebagai sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar, yaitu masyarakat. Sekolah dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan sekolah atau pendidikan secara efektif dan efisien. Sebaliknya sekolah juga harus menunjang pencapaian tujuan atau pemenuhan kebutuhan masyarakat, khususnya kebutuhan pendidikan. Oleh karena itu sekolah berkewajiban memberikan penerangan tentang tujuan-tujuan, program-program, kebutuhan, serta keadaan masyarakat. Sebaliknya sekolah juga harus mengetahui dengan jelas apa kebutuhan, harapan dan tuntutan masyarakat, terutama terhadap sekolah. Jika hubungan sekolah dengan masyarakat berjalan dengan baik, rasa tanggung jawab dan partisipasi masyarakat untuk memajukan sekolah juga akan baik dan tinggi, agar tercipta hubungan dan kerjasama yang baik antara sekolah dengan masyarakat, masyarakat perlu mengetahui dan memiliki gambaran yang jelas tentang sekolah yang bersangkutan . dengan memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar sekolah diharapkan tercapai tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat yaitu meningkatnya kinerja sekolah dan terlaksananya proses pendidikan disekolah secara produktif, efektif, dan efisien sehingga menghasilkan lulusan yang produktif dan berkualitas (Mulyasa: 2003)

Pengaruh masyarakat terhadap sekolah sebagai lembaga sosial, terasa amat kuat dan berpengaruh pula terhadap individu-individu yang ada dalam lingkungan sekolah. Oleh sebab itu perlu dipertimbangkan betul-betul, dalam memperbaiki dan mempertinggi hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat, yaitu dengan melibatkan orangtua, dan masyarakat serta isu-isu yang timbul dan bagaimana menyelesaikan isu-isu tersebut (Wahjosumidjo: 2001)

Di Indonesia pendidikan merupakan kebutuhan seluruh warga negara, maka pengembangannya harus konseptual, menyeluruh, fleksibel dan berkesinambungan. Untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan diantaranya kebijakan pembentukan dewan pendidikan dan komite sekolah yang akhir-akhir ini menjadi agenda terhangat dalam dunia pendidikan di Indonesia. Konsep baru ini cenderung disambut dan diapresiasi sebagai sebuah angin segar dalam proses perjalanan penyelenggaraan lembaga pendidikan dengan lebih mengidentifikasi partisipasi masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, Subjek penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari Komite Madrasah, Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, maupun Guru. Dalam metode penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (key instrument)

Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data yang terdiri dari : (a) reduksi data (b) penyajian data, (c) kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan jelas. Setelah fokus semakin jelas, maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan temuan ini terungkap bahwa dalam pembantuan komite sekolah dalam operasionalnya belum berlangsung sebagaimana mestinya berdasarkan fungsi dan peran serta tanggung jawabnya, upaya pemberdayaan komite hanya bersifat temporal semata dan situasi ini terjadi mengingat keterbatasan kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki anggota komite sekolah. Jika dicermati lebih jauh sesungguhnya kontribusi komite sekolah terhadap sekolah menurut Satori meliputi hal-hal sebagai berikut : (1) Penyusunan strategik sekolah, yaitu strategi pembangunan sekolah untuk perspektif 3-4 tahun kedepan. Dalam dokumen ini dibahas visi dan misi sekolah, analisis posisi untuk mengkaji kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah, kajian isu-isu strategik sekolah, penyusunan program prioritas dan sarana pengembangan sekolah, perumusan program, perumusan strategi pelaksanaan program, cara pengendalian dan evaluasinya, (2) Penyusunan perencanaan tahunan sekolah, yang merupakan elaborasi dari perencanaan strategik sekolah, dalam perencanaan tahunan dibahas program-program operasional sekolah yang merupakan implementasi program prioritas yang dirumuskan secara rinci dalam perencanaan strategik sekolah yang disertai perencanaan anggarannya, (3)

Mengadakan pertemuan terjadwal untuk menampung dan membahas berbagai kebutuhan, masalah, aspirasi serta ide-ide yang disampaikan oleh anggotakomite sekolah, hal-hal tersebut merupakan refleksi kepedulian para sekholders sekolah terhadap berbagai aspek kehidupan sekolah yang ditunjukkan pada upaya-upaya bagi perbaikan, kemajuan dan perkembangan sekolah, (4) Memikirkan upaya-upaya yang mungkin dilakukan untuk memajukan sekolah, terutama yang menyangkut kelengkapan fasilitas sekolah, fasilitas pendidikan, pengadaan biaya pendidikan bagi pengembangan keunggulan kompetitif dan komparatif sekolah sesuai dengan aspirasi spekholders sekolah. Perhatian terhadap masalah yang dimaksudkan agar sekolah setidaknya memenuhi standar pelayanan minimum yang dipersyaratkan, (5) Mendorong sekolah melakukan *interma monitoring*, evaluasi diri dan melaporkan hasil-hasilnya untuk dibahas dalam forum komite sekolah, (6) Membahas hasil-hasil standar yang dilakukan oleh lembaga dalam upaya menjamin mutu serta memelihara kondisi sekolah sesuai dengan standar yang diatur dalam Ppnomor 25 Tahun 2000, UUSPN No. 20 Tahun 2003 dan selanjutnya PP yang menyertainya, dan (7) Mambahas laporan tahunan sekolah sehingga memperoleh gambaran yang tepat atas penerimaan komite sekolah. Laporan tahunan sekolah tersebut merupakan bahan untuk melakukan *review* sekolah selanjutnya disampaikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Review sekolah merupakan kegiatan penting untuk mengetahui keunggulan sekolah disertai analisis kondisi-kondisi pendukungnya. Sebaliknya untuk mengetahui kelemahan-kelemahan sekolah disertai analisis faktor-faktor penyebabnya. Review juga merupakan media saling mengisi pengalaman sekaligus saling belajar antar sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja masing-masing (Satori: 2001)

Dalam meningkatkan mutu pendidikan peran seorang kepala madrasah atau manajer sangatlah penting untuk melihat sejauh mana peningkatan mutu yang terdapat didalam madrasah yang melibatkan peran serta masyarakat dalam mengambil keputusan.

Sebagaimana kutipan jurnal pendidikan, Persoalan mutu tentu erat kaitannya dengan aspek manajemen yang diterapkan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya dengan mutu pendidikan yang ingin diperoleh dari suatu lembaga pendidikan.

MBS sebagai suatu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.

Dengan otonomi yang lebih besar, maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya, sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandiriannya, sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang tentu saja lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya. Dalam pandangan Mulyasa (2011:24), menyebutkan bahwa MBS merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan.

Temuan kedua penelitian ini menemukan bahwa secara umum hubungan kerjasama kepala sekolah dengan komite berjalan baik, artinya tidak ada permasalahan yang muncul sehingga keduanya memiliki hubungan yang harmonis. Peran komite muncul manakala pihak sekolah mengundang pengurus komite sehubungan dengan adanya bantuan yang diterima sekolah maupun adanya sarana yang akan dibangun di sekolah. Dalam setiap kesempatan kehadiran komite pasti diundang oleh kepala sekolah, sedangkan peran mereka dalam upaya pembenahan bidang kurikulum dan program pengajaran, pembinaan tenaga kependidikan sekolah, pembinaan kesiswaan dari upaya sekolah meningkatkan mutu pendidikan justru dikembalikan kepada sekolah.

Didalam pemberdayaan masyarakat harus adanya kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan komite sekolah. Keberadaan sekolah merupakan seperangkat organisasi yang diberi kewenangan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Sekolah merupakan bagian kecil dari peradaban masyarakat, bangsa dan negara yang menggantungkan diri pada keberadaan masyarakat sekitar sehingga partisipasi masyarakat tersebut penting dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, bukan hanya orang tua dan sekolah yang menjadi penyebab

terselenggaranya pendidikan, keberadaan masyarakat pun ternyata memiliki peran yang tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan demikian, manajemen berbasis sekolah (MBS) harus diupayakan sehingga relevansi antara dunia pendidikan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dapat terealisasi.

Komite Sekolah adalah wadah atau organisasi kerjasama orangtua atau wali siswa dan tokoh masyarakat yang peduli terhadap pendidikan dengan Kepala Sekolah beserta seluruh guru yang ada di sekolah masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Komite Sekolah merupakan lembaga yang mewadahi partisipasi masyarakat yang erat hubungannya dengan sekolah. Lembaga ini dibentuk melalui kesepakatan, komitmen, dan kesadaran dalam rangka mencapai pendidikan bermutu, serta efisiensi pengelolaan pendidikan agar tercipta masyarakat yang bermutu pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan dari Temuan penelitian ini sebagai berikut: 1) Supaya pemberdayaan komite sekolah terutama dalam kaitan peningkatan mutu pendidikan sekolah belum berlangsung sebagaimana diharapkan, upaya pemberdayaannya hanya bersifat temporal saja; 2) Hubungan kerjasama kepala sekolah dengan komite berjalan baik, artinya tidak ada permasalahan yang muncul sehingga keduanya memiliki hubungan harmonis dan 3) Faktor pendukung dalam upaya pemberdayaan komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan kepala sekolah dengan upaya-upaya memaksimalkan fungsi dan tugas komite disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Donni 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta
- Fachruddin 2004. *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Management Berbasis Sekolah* . Medan: IAIN Press
- Hasbullah 2006. *Otonomi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Magister Pendidikan . Medan: Perpustakaan PPS Unimed
- Mulyasa 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Strategi Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Meningkatkan Mutu Madrasah di MTs Al Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal

Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah

Prijono dan Pranarka 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta

Satori 2001. *Pedoman Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Jawa Barat: Dewan Sekolah*. Bandung: Dinas Pendidikan Jawa Barat

Sedarmayanti 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sudarwan Danim 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah* . Jakarta: PT Bumi Aksara

Surono 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Asih

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia 2008 . *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

Wahjosumidjo 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

HUBUNGAN ANTARA KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU

Romi Br Tambunan¹, Solihah Titin Sumantri²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui hubungan antara keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs. Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre Su. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, populasinya yaitu 40 guru dan sampelnya 40 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah observasi dan angket. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah menggunakan teknik korelasi. Temuan penelitian ini sebagai berikut: terdapat hubungan yang positif keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs. Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre Su, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan yang di peroleh bahwa telah diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,694$ pada taraf signifikan 95% atau Alpa 5% dengan dengan r_{table} yakni 0,312. Tingkat hubungan X dan Y adalah kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah secara bersama-sama berhubungan kuat dengan kinerja guru.

Kata Kunci : *Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia, agar sejalan dengan perkembangan zaman. Tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya. Perkembangan masyarakat yang diikuti dengan perkembangan kebutuhannya memunculkan jenis-jenis dan bentuk-bentuk pekerjaan baru yang memerlukan penyesuaian spesifikasi kemampuan dan persyaratan dari tenaga kerjanya. Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing terhadap produk barang dan jasa. Sistem

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada akhirnya kualitas produk barang dan jasa menjadi meningkat sehingga diharapkan mampu menjadi tuan rumah di negerinya dan dapat bersaing di pasar global.

Guru merupakan pendidikan utama dalam pembentukan kualitas siswa dan juga upaya pencapaian tujuan pendidikan. Dalam proses pendidikan efektif di sekolah diperlukan kinerja guru yang tinggi, proses pembelajaran yang menyenangkan, semangat yang tinggi dalam melaksanakan proses pembelajaran serta berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, selain itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. (UU No.20 : 2003)

Dengan demikian kinerja yang dilaksanakan oleh guru akan membawa dampak yang berarti dalam pembelajaran dan akhirnya akan mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak. Kinerja guru tampak pada pengelolaan kelas, baik secara fungsi maupun fungsional.

Kinerja guru yang tinggi diwujudkan manakala kepala madrasah memahami hakikat tentang pendekatan kepemimpinan, karena dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari berfungsi sebagai pemimpin pendidikan di madrasah.

Dalam konsep manajerial, manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam banyak kepastakaan, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari *management* yang berarti melatih kuda atau secara harfiah diartikan sebagai *to handle* yang berarti mengurus, menangani, atau mengendalikan. Sedangkan, *management* merupakan kata benda yang

dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan. Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut: ada tujuan yang ingin dicapai; sebagai perpaduan ilmu dan seni; merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; ada dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi; didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; mencakup beberapa fungsi; merupakan alat untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, administrasi kantor, administrasi siswa, administrasi pegawai, administrasi perlengkapan, administrasi keuangan, administrasi perpustakaan, dan administrasi hubungan masyarakat. Oleh sebab itu, dalam rangka mencapai tujuan organisasional, kepala sekolah pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang ada dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah. (Subagio : 2010,15)

Dalam hubungannya dengan keterampilan seorang manajerial kepala madrasah dalam mempengaruhi tingkat kinerja guru dengan merencanakan, mengorganisasi, menjalankan, dan mengevaluasikan akan berdampak positif pada kinerja guru. (Purwanto : 2010,31)

Tinggi rendah kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari guru itu sendiri maupun dari luar. Motivasi, kecintaan terhadap profesi, memandang kinerja sebagai ibadah, merupakan berasal dari guru itu sendiri. Sedangkan faktor dari luar adalah keterampilan manajerial kepala manajerial, relasi teman sejawat.

Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi. Berdasarkan gambaran tersebut di atas, penulis

ingin mengetahui lebih jauh mengenai keterampilan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka dipilihnya sekolah MTs HIFZIL QUR'AN YAYASAN ISLAMIC CENTRE-SU sebagai objek penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru (Studi Di MTs HIFZIL QUR'AN YAYASAN ISLAMIC CENTRE-SU).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre-Su. dengan guru sebagai subjek penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2017.

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berikut ini: Angket (Quesioner) dan Observasi

Tehnik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson

Hasil Analisis Data/Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikan parsial (uji t)

Untuk mengetahui keberartian atau signifikansi hubungan antara variabel X dengan variabel Y dianalisis menggunakan uji t dengan program SPSS 16.00.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru maka guru harus memiliki kinerja yang profesional dalam pekerjaannya. Kinerja yang dirasakan oleh guru berasal dari dua faktor yakni faktor internal dan eksternal. Kinerja guru yang dirasakan oleh guru dalam dirinya tanpa ketika kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang

melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi seseorang guru yang profesional sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan, pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan bidang keahliannya. Seseorang yang bekerja dengan baik jika ia ahli dalam pekerjaan karena telah menjalani pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaannya tersebut sehingga hasil yang ia capai akan maksimal, maka dari itu pendidikan yang sudah dijalani oleh guru merupakan suatu faktor internal yang menyebabkan guru merasa puas pada pekerjaannya.

Seorang guru memiliki kinerja yang tinggi maka akan dapat membantu pelaksanaan proses pembelajaran yang baik dan efektif juga profesional dalam menjalankan tugasnya. Tuntutan kurikulum tidak lain adalah kreatifitas dan kreasi guru yang didasarkan pada dorongan yang ada dalam diri guru itu sendiri. Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan bentuk perwujudan sikap, prilaku keberpihakan terhadap institusi sekolah guna mnecapai tujuan, visi, misi yang telah ditetapkan. Melaksanakan proses pembelajaran yang searah dengan tujuan pencapaian keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Pelaksanaan tugas guru dapat diwujudkan melalui kinerja dan tanggung jawab terhadap tugas apabila guru produktif mempunyai dorongan untuk berkompetensi dalam diri guru memecahkan berbagai masalah yang memberikan dampak pada organisasi dan tujuan madrasah.

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru. Guru merasa puas pada pekerjaan ketika ia memperoleh suatu perhatian/kepedulian dari pimpinan serta rekan kerjanya. Pemimpin merupakan seorang yang berpengaruh dalam suatu organisasi, keberadaan pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi. Hubungan dan komuniksai yang baik, memberikan arahan serta membuka diri pada bawahan akan memberikan dampak yang baik pada diri guru.

Berkaitan dengan hal tersebut kedua faktor ini akan memberikan dampak munculnya suatu keterampilan manajerial dari seorang kepala madrasah. Kinerja yang dirasakan oleh guru baik yang berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar diri guru tersebut akan menentukan tingkat keterampilan manajerial dari seorang kepala madrasah. Kinerja guru merupakan keprofesioanalan yang dirasakan karyawan/guru yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan demi tercapainya

tujuan organisasi. Tingginya tingkat keterampilan manajerial kepala madrasah akan memunculkan kinerja guru yang lebih tinggi pula.

Maka dari itu suatu organisasi pendidikan termasuk kepala madrasah harus mampu meningkatkan suatu kinerja guru demi mencapai tingkat kinerja yang tinggi pada diri guru terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Robert P. Vecchio keterampilan sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Defenisi ini menganjurkan bahwa keterampilan manajerial menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Maka dapat dipahami bahwa keterampilan manajerial berhubungan dengan kinerja guru sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi yang diperoleh sebesar 0,696 berada pada tingkat signifikan yang sangat tinggi/kuat. Selanjutnya pada perhitungan data diperoleh sebanyak 70% keterampilan manajerial di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamaic Centre Su berhubungan dengan kinerja guru yang ada di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamaic Centre Su. Dalam hal ini dapat dilihat tingkat keterampilan manajerial kepala madrasah akan memunculkan besarnya kinerja guru sehingga memberikan dampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh guru.

Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre SU dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan.

Dalam penelitian ini di sadari bahwa masih banyak memiliki keterbatasan, secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi mengandalkan angket yang disebar kemudian diuji validasi dan realibilitasnya. Kemudian dianalisis secara statistik dan menggunakan pengamatan. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan keterampilan manajerial dengan kinerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Dari analisis data telah terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre SU hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi yang diperoleh ($r_{hitung} = 0,694 > r_{tabel} 0,312$).

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre Su yang menunjukkan intensitas dengan kategori kuat dan bagus. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal berikut ini:

1. Keterampilan Manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre Su di peroleh dengan nilai kategori 0,694 keterampilan manajerial dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre Su ini termasuk dalam kategori "kuat" hal ini sudah bagus, dan perlu di pertahakan dan di majukan agar lembaga pendidiakan di MTs Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Centre Su ini semakin meningkat dan berkualitas.
2. Hubungan anantara keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru berhubungan positif dan signifikan berada pada nilai 0,694 yang lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yakni 0,312 pada taraf signifikansi 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang -undang No. 20 tahun 2003 *Sistem Pendidikan Nasional*
- Subagio,(2010) *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah* [online]. Tersedia: <http://subagio-subagio.blogspot.com/2010/05/keterampilan-manajerial-kepala-sekolah.html> [23 Oktober 2011], diakses 20 Desember 2016 Pukul 20,15
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, .(2010).
- Syahrum, Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Citapustakamedia, (2016),
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Cipta, Cet XIII, (2006)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung , Ciptapustakamedia, (2006),

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS AL-ITTIHADIAH BROMO MEDAN

Zulvan Oktovianda Siagian¹, M. Idrus Hasibuan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan. Metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis deskriptif dengan menempatkan variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan skala likert dan teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana dengan SPSS 16.0 Setelah dilakukan penelitian dan analisis terhadap data penelitian dapat di kemukakan bahwa Kecenderungan Budaya Madrasah adalah kategori tinggi sebesar 76,67%, kategori sedang sebesar 23,33%,. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kategori Budaya Madrasah dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi yang dibuktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 76,67%. dan kecenderungan Motivasi Kerja Guru adalah kategori tinggi sebesar 80,00%, kategori sedang sebesar 20,00%,. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kategori Motivasi Kerja Guru dalam penelitian ini termasuk tinggi yang dibuktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 80,00% Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan yaitu sebesar $r_{xy} = 0,402 > 0,361$. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,402 > 0,361$) hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_o ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan sedang.

Kata Kunci: *Budaya Madrasah, Motivasi Kerja Guru*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Guru disekolah/madrasah merupakan salah satu unsur dan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan disekolah/madrasah disamping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik disekolah/madrasah guru sangat ditentukan oleh semangat kerja atau motivasi kerja yang dimilikinya. Karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah/madrasah tidak akan tercapai apabila guru sebagai pendidik disekolah/madrasah tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau/musholla, di rumah, dan sebagainya (Bahri, 2010: 31) Kinerja guru disekolah/madrasah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari kepala madrasah maupun seniornya. Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong.

Setiap orang jika ingin melakukan suatu tindakan tertentu pasti diawali dengan adanya dorongan motif tertentu. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, adanya tujuan yang ingin dicapai atau juga harapan yang diinginkan. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Salah satu tugas paling sulit yang di hadapi dalam sebuah organisasi adalah memotivasi karyawannya sendiri, agar para karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan.

Motif adalah sesuatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi yang berbeda antar individu menyebabkan perbedaan perilaku individu. Yang termasuk didalam motivasi adalah kebutuhan, keinginan, ketegangan, ketidaksenangan dan

harapan. Motivasi ini dapat dipicu oleh rangsangan dari luar individu tersebut, atau berasal dari dalam individu tersebut. (Cahyani, 2004: 60).

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, permasalahan yang berkaitan dengan hubungan antara budaya sekolah/madrasah dengan motivasi kerja di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan. Antara lain kurangnya tingkat kedisiplinan guru dan siswa dikarenakan budaya sekolah/madrasah yang kurang baik. Sikap dan semangat kerja guru belum maksimal karena motivasi kerja yang rendah. Belum adanya pengelolaan secara maksimal dalam membina budaya madrasah.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut *motivasi ekstrinsik*. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut *motivasi instrinsik*. Motivasi *instrinsik* biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi *ekstrinsik*. (Usman, 2011: 249).

Engkoswara dalam Mesiono mengemukakan bahwa dorongan (*motive*) itu berbeda setiap orang. Untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga menjadi tingkah laku positif, orang tersebut perlu memahami dua hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan ini seseorang hendaknya mengetahui kegiatan dan cara-cara melaksanakannya kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukan itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan lembaga dilingkungannya. (Mesiono, 2012: 130)

Motivasi kerja guru dalam melakukan tugasnya penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugas tidak mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi

sekolah/madrasah dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Agar motivasi kerja guru dapat meningkat maka diperlukan budaya sekolah/madrasah yang mendukung. Budaya yang baik akan meningkatkan semangat kerja guru dalam melakukan proses pembelajaran.

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Didalam suatu organisasi, kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia didalam organisasi, dan sering dinamakan sebagai budaya organisasi.

Bentuk budaya sekolah/madrasah muncul sebagai fenomena yang unik dan menarik karena pandangan sikap serta perilaku yang hidup dan berkembang di sekolah/madrasah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga sekolah/madrasah yang dapat berfungsi sebagai semangat membangun karakter siswanya.

Sekolah/madrasah efektif adalah sekolah/madrasah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi tujuan, ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antara anggota *school-administration*, fakultas, dan para siswa.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa budaya madrasah merupakan faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Semakin baik budaya sekolah/madrasah, maka akan semakin baik juga motivasi kerja guru begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang "Hubungan Antara Budaya Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan".

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan. Penetapan tempat ini didasarkan pada pertimbangan peneliti, karena jumlah guru di madrasah ini mencukupi untuk dilakukan penelitian.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan berjumlah 30 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun

ajaran 2016/2017. Apabila subyeknya <100, lebih baik diambil semua. Jika subyeknya >100, maka diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002: 112).

Sehubungan dengan populasi hanya 30 orang, maka sampel penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 30 orang guru MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan.

Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert. Skala Likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015: 136).

Instrumen untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Selalu= (SL), Sering= (SR), Kadang-Kadang= (KD), Jarang= (JR), Tidak Pernah= (TP). Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji

persyaratan analisis, yakni Uji Normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.0

Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya madrasah (X) dan motivasi kerja guru (Y). Hipotesis merupakan pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang relasi antara dua variabel atau lebih yang mengandung implikasi-implikasi yang jelas untuk pengujian hubungan-hubungan yang dinyatakan tersebut (Kerlinger, 2004: 30). Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Kegunaan bagi peneliti, hipotesis menjadikan arah penelitian semakin jelas atau memberi arah bagi peneliti untuk melaksanakan penelitiannya secara baik (Idrus, 2009: 53-54). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 16.0.

Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah pengujian yang dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

$$H_0 : r \leq 0$$

$$H_a : r > 0$$

PEMBAHASAN PENELITIAN

ujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru kepada seluruh guru-guru yang ada di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan. Untuk mencapai hasil penelitian yang baik maka peneliti membutuhkan sampel sebagai media peneliti untuk mengetahui bagaimana budaya madrasah dengan motivasi kerja guru dengan sampel yang ditentukan peneliti adalah seluruh guru yang ada di Mts Al-Ittihadiyah Bromo Medan dengan jumlah seluruh gurunya adalah 30 guru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa budaya madrasah di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat di kemukakan bahwa sebesar 76,67% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 23,33% pada kategori sedang. Jadi budaya madrasah di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan dalam Kategori Tinggi.

Motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan berdasarkan hasil uji kecenderungan dapat di kemukakan bahwa sebesar 80,00% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 20,00% berada pada kategori sedang. Jadi motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan dalam kategori tinggi.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat korelasi hubungan yang positif dan signifikan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan.. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi yang diperoleh nilai 0,402 dengan nilai sedang.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan budaya madrasah dengan motivasi kerja guru maka guru harus menerapkan budaya yang ada di madrasah dalam pekerjaannya. Budaya madrasah yang dirasakan oleh guru dalam dirinya akan tampak, ketika akan melakukan pekerjaannya dengan bidang keahliannya. Budaya madrasah merupakan keyakinan, sikap, dan tindakan perilaku dalam melakukan tugasnya di madrasah dengan sesuai dengan ketentuan peraturan madrasah. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik lagi. Semakin banyak aspek yang terpenuhi dan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi motivasi kerja guru dalam bekerja. Anggapan puas muncul karena adanya kesetaraan yang diperoleh antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dianut madrasah. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Siti Zubaidah mengemukakan bahwa lingkungan budaya madrasah mempengaruhi motivasi kerja guru dengan semakin baiknya budaya madrasah maka akan semakin baik motivasi kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada BAB IV, maka akhir skripsi ini terdapat hubungan yang signifikan antara budaya madrasah dan motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Budaya madrasah di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 76,67% termasuk dalam kategori tinggi dan 23,33% dalam kategori sedang.

2. Motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 80,00% termasuk dalam kategori tinggi dan 22,00% dalam kategori sedang
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru sebesar nilai 0,402. Bahwa $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,402 > 0,361$) hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tingkat hubungan ini termasuk kategori sedang hal ini menunjukkan adanya hubungan budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, Djamarah, Syaiful. (2010). *Guru Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Banjarmasin: Rhineka Cipta.
- Cahayani, Ati. (2004). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta Erlangga.
- Jaya, Indra dan Ardat. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger, Fred.2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muhaimin dkk. (2012). *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nasrudin, Endin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH HIFZIL QUR'AN

Midi Rahma Dani Ritonga¹, Suheri²

Absrak

Hasil penelitian ini mengungkapkan dua temuan yaitu: 1) Model pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an menggunakan Metode *On The Job Training*, Workshop, MGMP, KKG dan diklat yang menunjang pengembangan profesi guru. 2) Dalam peningkatan profesionalisme guru, kepala Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik 7 (tujuh) kali dalam setahun. Kegiatan ini diarahkan pada upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kreativitas serta inovatif dan keahlian guru dalam membaca dan menghafal Al-Qur'an.

Kata Kunci: *Pengembangan, SDM Pendidik.*

PENDAHULUAN

Madrasah Tsanawiyah (MTS) pada umumnya adalah madrasah yang bernuansa islam yang sangat memperhatikan perkembangan peserta didiknya dibidang perkembangan pendidikan keagamaan. Begitu pula Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an yang merupakan salah satu bentuk lembaga keagamaan yang memiliki karakteristik dalam mengkhususkan pembelajarannya pada bidang *tahfidzul qur'an*. Pengelolaan kepengurusannya dilakukan dengan kepala mdrasahnya langsung. Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an menyediakan kurikulum pembelajaran yang menitikberatkan pada kegiatan menghafal al-quran. Hal ini dilakukan agar peserta didik dapat menghafal keseluruhan ayat-ayat al-qur'an dengan baik dan benar.

Fenomena keunikannya adalah lembaga tersebut aktif dalam mengadakan kegiatan keagamaan, seperti jadwal shalat dhuha, kultum, Qiraah (hifzil qur'an). Selain itu peserta didik yang ada di madrasah ramah-ramah, berdoa sebelum dan sesudah belajar. Dan melaksanakan

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

shalat secara berjamaah. Namun demikian pun ternyata dalam menerapkan Qiraah (hifzil qur'an) pada peserta didik bukanlah perkara yang mudah dan perlu adanya pembiasaan karena butuh ketelatenan dan usaha yang keras. Disinilah peran para tenaga pendidik yang merupakan komponen yang paling menentukan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas bagi pencapaian tujuan instutisional sekolah yang sangat dekat hubungannya dengan peserta didik. Jadi, keberhasilan peserta didik dalam meningkatkan kualitas pendidikan erat kaitannya dengan profesionalisme guru. Mencermati pentingnya tenaga pendidik yang professional, maka seorang tenaga pendidik haruslah memiliki sejumlah kemampuan dan kompetensi sebagaimana yang tetuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Secara umum kualitas tenaga pendidik saat ini masih banyak yang tidak sesuai harapan dan fakta dilapangan juga menunjukkan hal yang demikian terjadi. Kenapa ini bisa terjadi, itu dikarenakan masih terdapatnya: 1) Tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai spesialisasi keahlian yang dimilikinya sehingga menyebabkan guru tidak kreatif dalam mengajar dan mengembangkan bahan ajar; 2) Masalah yang cukup fundamental adalah banyaknya tenaga pendidik yang di rekrut pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang belum memenuhi kualifikasi ijazah Strata Satu (S1); 3) Beberapa tenaga pendidik mereka tidak mau mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan seperti seminar dan lainnya apalagi melanjutkan kuliah ke S2, mereka berfikir bahwa mereka tidak perlu mengikuti kegiatan seperti itu.

Salah satu faktor penyebab rendahnya kualitas tenaga pendidik dikarenakan kurangnya perhatian yang serius dari kepala madrasah untuk melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dianggap kurang penting sehingga jarang sekali mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, kemudian tenaga pendidik di madrasah tersebut jarang mendapat kesempatan untuk mengikuti berbagai model kegiatan pelatihan dan pengembangan seminar pendidikan seperti: Ujian Kompetensi Guru (UKG), Musyawarah Guru

Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS).

Permasalahan di atas dapat dilihat dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut:

1. Adanya guru yang kurang mampu mengoperasikan komputer, seperti membuat power point sebagai media dalam proses pembelajaran.
2. Adanya guru yang belum pernah mengikuti kegiatan diklat.
3. Adanya stagnasi jabatan pada tenaga pendidik, artinya guru tersebut memegang jabatan itu-itu saja, misalnya: bagian humas saja, dan tidak pernah memegang jabatan yang lain.
4. Minimnya anggaran untuk kegiatan pengembangan tenaga pendidik.
5. Tertundanya kegiatan pengembangan tenaga pendidik.

Dari gejala-gejala di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini, ketertarikan itu muncul ketika peneliti mengetahui adanya kekurangan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Padahal disana ada tenaga pendidik yang bisa dikembangkan untuk memenuhi kekurangan itu, namun tenaga pendidik tersebut tidak diperhatikan oleh kepala madrasah itu sendiri. Akibatnya madrasah minim sekali tenaga pendidik yang tidak profesional dalam menjalankan profesinya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmasiabilitas*.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Temuan penelitian di lapangan dapat disimpulkan dalam 2 hal yaitu: 1) Model pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, 2) Penerapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Untuk lebih jelasnya peneliti menjabarkan sebagai berikut: Model pelatihan dan

pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an menggunakan Metode *On The Job Training*, Workshop, MGMP, KKG dan diklat yang menunjang pengembangan profesi guru. Dilakukan dengan cara analisis kebutuhan berdasarkan kinerja, analisis persyaratan pekerjaan, dan analisis organisasi. Setelah kebutuhan pelatihan organisasi telah diidentifikasi, madrasah segera memulai upaya pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tenaga pendidik. Decenzo & Robbins berpendapat teknik-teknik *on the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

Pengembangan Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Sudarwan Danim, 2003: 53). Pengertian mutu pada konteks pendidikan mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita (Sudarwan Danim, 2006: 53).

Standar Mutu Tenaga Pendidik

Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 ayat (1) bahwa: "Standar Nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala". Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa mutu pendidik tidak bisa lepas dengan mutu pendidikan itu sendiri. Dan standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur, dan manajemen yang

efektif. Secara konseptual, standar juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa program-program pendidikan suatu profesi dapat memberikan kualifikasi kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon sebelum masuk kedalam profesi yang bersangkutan. Tilaar mengungkapkan "apabila guru itu sendiri tidak menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi maka tidak mungkin dia membawa peserta didiknya mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut" (Yasaratodo Wau, 2014: 54).

Oleh karena itu guru dalam kesehariannya harus mampu berkata benar, memiliki pengetahuan luas, dapat membangkitkan semangat dan dorongan kepada anak didiknya, memberi arahan yang benar, serta membawa anak didiknya ke arah kebenaran dan kebaikan masa depan anak didik. Berdasarkan pada harapan ini maka guru wajib meningkatkan pengetahuan akademiknya, mengikuti perkembangan bidang keahliannya, mengikuti perkembangan masyarakat terutama dikalangan remaja, dan mampu mengaplikasikannya kedalam pekerjaannya sehari-hari, sehingga kinerja guru di sekolah/madrasah dan masyarakat tidak ketinggalan.

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan dalam salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang saling terkait antar satu dengan yang lainnya. Werther dan Davis memberikan batasan yang jelas tentang keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan (Pupuh Fathurrohman, Aa Suryana, 2011: 161) sebagai berikut:

"...training and development efforts enable employees to assume expanded duties and greater responsibilities. Training helps employees do their current jobs, the benefits of training may extend throughout a person's career and help develop that person for future responsibilities. Development helps the individual handle future responsibilities, with little concern for current job duties. Once employees have been trained and have mastered their jobs, they may need further development to their future responsibilities."

Pelatihan selalu dipandang sebagai sesuatu yang penting untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi/lembaga pendidikan. Upaya pelatihan dan pengembangan dapat

menjadikan tenaga pendidik menerima pekerjaan yang lebih luas dengan tanggung jawab yang lebih besar lagi. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kebutuhan dikarenakan tuntutan dinamika lingkungan, perkembangan teknologi ataupun persaingan bisnis yang terus berjalan. Hasibuan menyatakan, "Pengembangan karyawan semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis".

Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Di Negara Republik Indonesia, telah diatur pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994, pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural melalui Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1994, dan jabatan fungsional pegawai negeri sipil diatur Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994. Tujuan yang tersirat dalam PP Nomor 14 tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil ialah untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, keterampilan, disiplin, produktivitas, dan efisiensi kerja pegawai (Abdurrahmat Fathoni, 2009: 136-137). Program pengembangan dilaksanakan bukan hanya sekedar untuk melaksanakan program sekolah/madrasah saja melainkan mempunyai tujuan dan manfaat tersendiri.

Tujuan pengembangan tersebut adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tenaga pendidik pada saat sekarang dan masa yang akan datang (Ika Kusdyah Rachmawati, 2008: 110). Artinya pengembangan orientasinya adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Dimana peningkatan prestasi kerja saat ini dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pengertian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan yang mengatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 69).

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan (Hasan Basri, A. Rusdiana, 2015: 135-136) adalah sebagai berikut:

- a. Membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- b. Meningkatkan mutu tenaga kerja.
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
- d. Meningkatkan semangat kerja: suatu rangkaian reaksi positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.
- e. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerjanya, dan dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individunya, mengembangkan karirnya, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten.

Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh tenaga pendidik untuk menyesuaikan dengan perubahan, baik itu secara perorangan, kelompok, atau dalam satu sistem yang diatur oleh lembaga pendidikan. Mulyasa dalam Udin Staefudin Saud menyebutkan bahwa pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in servicetraining* (Udin Staefuddin Saud, 2009: 102). Sehubungan dengan pengembangan kompetensi pedagogik guru, peran kepala sekolah dapat diupayakan melalui penyelenggaraan berbagai program kegiatan sebagai berikut:

- a. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Program MGMP merupakan salah satu program pengembangan kompetensi guru yang cukup efektif bagi peningkatan kualitas guru mengelola pembelajaran sehingga menjadi tenaga pengajar yang betul-betul profesional. Upaya ini dapat dilakukannya dengan berperan sebagai fasilitator bagi guru agama agar mampu mengefektifkan program MGMP di sekolah demi mengasah kemampuan guru ke arah yang lebih

baik (Hujono, 2001: 86). Program ini diperlukan juga sebagai wahana diskusi, komunikasi dan informasi bagi guru dalam memecahkan berbagai masalah pembelajaran siswa serta sebagai wadah pertemuan guru untuk mengubah paradigma pembelajaran dari pola pikir behavioristik ke konstruktivistik sesuai dengan kurikulum saat ini.

b. Memotivasi guru Mengikuti Kursus Kependidikan

Program kursus kependidikan bertujuan penting agar guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan spesialisasi keahliannya masing-masing demi peningkatan kompetensi pedagogiknya ke arah yang lebih baik. Misalnya kursus keterampilan berbasis kecakapan hidup (*life skill*) seperti kursus komputer, bahasa asing, SPSS untuk memudahkan guru dalam melakukan penilaian bagi para siswanya di kelas, maupun kursus lain yang diikutinya sesuai konsentrasi masing-masing yang dianggap penting dan memudahkan guru dalam menggunakan model pembelajaran yang efektif. Melalui kursus ini, maka guru agama misalnya dapat mengoptimalkan pembelajaran di kelas dengan berbagai keahlian yang telah dimiliki serta melakukan evaluasi hasil pembelajaran melalui keterampilan SPSS serta juga memanfaatkan media pembelajaran infokus untuk mendukung efektivitas program pembelajaran yang dilaksanakan di kelas secara baik.

c. Memotivasi Guru Untuk Ikut Sertifikasi

Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka dengan itu, upaya memotivasi guru ikut sertifikasi menjadi tanggung jawab kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah yang harus mengelola sumber daya sekolah, termasuk dengan melakukan pengembangan dan pemberdayaan personil.

d. Mengadakan Lokakarya (*Workshop*)

Workshop pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan

bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan. Masalah yang dibahas muncul dari peserta sendiri, metode pemecahan masalah dengan cara musyawarah dan penyelidikan.

e. Mengadakan Penataran Guru

Adapun bentuk penyelenggaraan penataran dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Sekolah yang bersangkutan mengadakan penataran sendiri dengan menyewa tutor (penatar) yang dianggap profesional dan dapat memenuhi kebutuhan.
- 2) Sekolah bekerja sama dengan sekolah-sekolah lain atau lembaga-lembaga lain yang sama-sama membutuhkan penataran sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikannya.
- 3) Sekolah mengirimkan atau mengutus para guru untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh sekolah lain, atau lembaga departemen yang membawahi (Samani, Muclas dkk, 2006: 10).

Dari berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kompetensi dan karier guru di atas dapat diambil kesimpulan kajian yang bersifat refleksi oleh tenaga pendidik yang dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajaran berlangsung akan bermanfaat sebagai inovasi pendidikan bagi tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti sampaikan di atas, maka dapat dipahami bahwa Model pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an menggunakan Metode *On The Job Training*, *Workshop*, *MGMP*, *KKG* dan *diklat* yang menunjang pengembangan profesi guru. Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa model pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an dilakukan dengan cara analisis kebutuhan berdasarkan kinerja, analisis persyaratan pekerjaan, dan analisis organisasi. Dalam peningkatan profesionalisme guru, kepala Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an melakukan pembinaan terhadap tenaga

pendidik 7 (tujuh) kali dalam setahun. Dalam kegiatan yaitu perlu adanya sarana/kegiatan yang dapat mewujudkan profesionalisme guru, dimana guru dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kreativitas serta inovatif dan perlu adanya sarana atau kegiatan yang dapat mewujudkan kemampuan dan keahlian guru dalam membaca dan menghafal Al-Qur'an.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2006.
- Chalil, Achjar, *Pembelajaran Berbasis Fitrah*. Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2008.
- Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RINEKA CIPTA: Jakarta, 2009.
- Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Muclas, Samani dkk. *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC, 2006.
- Rachmawati, Kusdyah, Ika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2008.
- Rusdiana, A. Basri, Hasan, *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Saud, Staefuddin, Udin, *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Suryana, Aa, Fathurrohman, Pupuh, *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Wau, Yasaratodo, *Profesi Kependidikan*. Medan: Percetakan Unimed, 2014.

BUDAYA ORGANISASI DI MTS NEGERI 3 HELVETIA MEDAN

Fitri Rahmadani Lubis¹, Syafaruddin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengkomunikasian dan pelembagaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang dilaksanakan di MTS Negeri 3 Helvetia Medan, (2) pelaksanaan peraturan organisasi madrasah yang dilaksanakan di MTS Negeri 3 Helvetia Medan, (3) pelaksanaan upacara organisasi yang dilaksanakan di MTS Negeri 3 Helvetia Medan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan yaitu: Kepala sekolah, guru, dan siswa untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh. Dari hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) pengkomunikasian dan pelembagaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang dilaksanakan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah berjalan dengan efektif dan kepala sekolah sering bermusyawarah, berkomunikasi, dan memberikan pengawasan di madrasah, (2) pelaksanaan peraturan organisasi dilaksanakan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah terlaksana dan tidak ada hambatan bagi guru atau siswa, (3) pelaksanaan upacara organisasi yang dilaksanakan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan menjadi kegiatan yang terlaksana dengan mengembangkan budaya organisasi di madrasah. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dalam budaya organisasi, kepala sekolah melakukan pengawasan, musyawarah dengan guru, mengikut sertakan para guru dalam menciptakan nilai-nilai budaya organisasi di madrasah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan budaya organisasi yang dinamis akan selalu menjadi sebuah tuntutan, karena dengan begitu, lembaga pendidikan dapat menghadapi perubahan dunia dan mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan yang semakin ketat. Budaya organisasi

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

merupakan inti dalam sebuah organisasi pendidikan yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap iklim organisasi, pada gilirannya organisasi akan menjadi efektif. Oleh karena itu untuk mendapat roda organisasi pendidikan yang baik, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi.

Selama ini banyak penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menjadi anggota lebih puas, termotivasi dan memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi. Disamping itu budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan komitmen, antusiasme, dan loyalitas anggota terhadap organisasi tersebut, sehingga diharapkan dari budaya yang baik tersebut akan dapat membawa dampak yang positif terhadap kemajuan lembaga pendidikan.

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk meningkatkan prestasi siswa dan menjadi disiplin yang mengarahkan setiap sumber daya manusia organisasi untuk mengembangkan cara-cara kerja yang efektif, kreatif, sinergik, produktif dan beretika dalam semangat dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada para stakeholder.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Sesuai dengan penelitian yang diterapkan Lukman Hakim menyatakan "budaya organisasi sangat meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi di setiap organisasi yang merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama" (Lukman, 2011: 148).

Adapun fenomena yang terdapat di MTs Negeri 3 Helvetia Medan yaitu sudah terakreditasi A, setiap pagi para guru menyambut siswa di

gerbang dengan bersalaman, pada jam istirahat setiap kelas siswa makan bersama dikelas, masing-masing siswa harus bisa berbahasa asing (bahasa arab, bahasa inggris, dan bahasa jepang), dan di utamakan bisa membaca Al-Qur'an dengan tartilawah.

Dalam penelitian ini, Lutvie Maas Irfansyah juga menyatakan bahwa: "budaya organisasi sudah diteliti dengan baik". Untuk mendorong para guru dalam menyikapi budaya organisasi (Lutvie, 2014: 56).

Dari penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti yang berkaitan dengan budaya organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengkaji mengenai Budaya Organisasi di MTs Negeri 3 Helvetia Medan menggunakan metode yang digunakan adalah jenis kualitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah MTs Negeri 3 Helvetia Medan yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Medan Helvetia tepatnya Jl. Melati 13 Blok X Perumnas Helvetia Medan Desa /Kelurahan Helvetia Tengah Kecamatan Medan Helvetia Kab /Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Subjek Penelitian

Sesuai dengan judul skripsi yang akan peneliti lakukan, maka subjek penelitian yaitu:

1. Kepala sekolah Mts Negeri 3 Helvetia Medan
2. Guru Mts Negeri 3 Helvetia Medan
3. Peserta didik Mts Negeri 3 Helvetia Medan

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: Observasi Partisipatif, Wawancara, dan Studi Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan oleh model Milles dan Hubberman yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah berjalan dengan lancar dan disusun sesuai peraturan sekolah. Di pembahasan ini peneliti bermaksud untuk menjelaskan lebih rinci mengenai hasil wawancara yang telah dilaksanakan dan di bahas sesuai teori yang digunakan.

1. Pelembagaan visi, misi, dan tujuan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan

Dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan perencanaan dan tindakan nyata untuk mewujudkan suatu visi, misi, dan tujuan berdasarkan tindakan konsep perencanaan sesuai dengan apa yang di rencanakan untuk mencapai suatu tindakan.

Kepala menjalankan sesuai visi, misi, dan tujuan untuk mengembangkan madrasah, yang dilakukan kepala sekolah yaitu meminta bantuan kepada para guru untuk ikut serta dalam memajukan budaya sekolah dengan memantau siswa dalam kegiatannya sehari-hari. Setiap sebulan sekali kepala sekolah membuat rapat bersama guru untuk membahas perkembangan madrasah, dan setiap guru persentasi dengan apa yang di bahas dalam rapat.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan melalui kepala sekolah Mts Negeri 3 Helvetia Medan ini sudah berjalan dengan baik dan lancar apa yang diinginkan dari sekolah. Visi misi dan tujuan sekolah sudah dilakukan dengan peraturan budaya yang diterapkan dalam madrasah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sudah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya untuk mengembangkan nilai-nilai budaya disekolah dan sering berkomunikasi dengan bawahan tentang aturan sekolah yang sudah dibuat dan tinggal menerapkan disekolah dan memberikan bimbingan kepada murid untuk mengikuti nilai-nilai agama dan akhlakul karimah serta meyakini mereka apa maksud dari nilai keislaman yang telah dibuat sekolah. Budaya yang diterapkan sekolah yaitu dengan berpakaian sopan santun, setiap hari harus sholat dhuha di mesjid baik guru maupun siswa. Untuk berjalannya budaya tersebut harus dimulai dengan atasan kemudian memberikan contoh kepada bawahan dan atasan mengajak bawahan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai

2. Pelaksanaan peraturan organisasi di Mts Negeri 3 Helvetia Medan

Peraturan organisasi yang dilaksanakan dimadrasah merupakan suatu lembaga penyelenggaraan pendidikan yang telah disusun dari pusat dan pusat memrintahkan kesekolah dan kepala sekolah yang mengambil ahli untuk menerapkan kesekolah untuk berjalannya peraturan organisasi disekolah. Disekolah termasuk aturan tentang nilai-nilai, norma, dan perilaku.

Peraturan di madrasah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan contoh dengan baik kepada bawahannya dengan cara kekeluargaan dan musyawarah dengan guru diadakan setiap sebulan sekali. Semua guru ikut serta dalam menjalankan peraturan sekolah dan guru memberikan masukan kepada murid agar murid melaksanakan peraturan sekolah dan menjahui larangan yang sudah dibuat sekolah. Dengan cara bermusyawarah semua guru bekerja dengan baik apa yang diperintahkan oleh kepala sekolah.

Dengan demikian hendaklah mempergunakan musyawarah untuk menyelesaikan dan menghadapi segala urusan seperti kamu lakukan ketika menghadapi perang Badar dan uhud, walaupun mereka tidak menemukan pendapat yang tepat. Sebab, kebajikan (hikmah) yang terdapat dalam hal ini adalah selalu memusyawarahkan segala urusan dengan melibatkan semua anggota bukan sekedar tunduk kepada pendapat para pemimpin dengan membabi buta. Melibatkan anggota dalam musyawarah sama artinya menghormati memberi peran yang sama dengan mereka.

Peraturan organisasi yang berada disekolah dengan menciptakan budaya organisasi yang membentuk tingkah laku, norma, sikap, dan nilai-nilai seperti dikatan Jones *“Organizational culture compries the shared set of beliefs, expectations, values, nomrs, and work routines that influence hoe members of an organization relate to one another and work together to achieve organizational goals”* (Jones, Gareth R, 2007: 71).

Kesimpulan dari wawancara siswa tersebut sudah melaksanakan peraturan sekolah, jika mereka tidak mengikuti peraturan madrasah maka mereka akan terkena hukuman dari guru yang piket. Aturan yang telah dibuat tidak boleh dilanggar dan harus dipatuhi. Aaturan yang biasanya dibuat setiap harinya seperti datang kesekolah tidak boleh terlambat dan

harus tepat waktu, memakai seragam yang lengkap, menutupi aurat (tidak boleh menampakan rambut), dan tidak boleh keluar sekolah tanpa izin guru piket. Setiap harinya siswa dipantau oleh guru piket dan kepala sekolah memantau siswa dan guru dengan melihat CCTV yang ada diruangan kepala sekolah.

3. Pelaksanaan upacara di Mts Negeri 3 Helvetia Medan

Menciptakan budaya organisasi pada lembaga pendidikan islam menjadi pondasi awal dalam membangun peraturan yang ada dilembaga. Budaya organisasi menjadi aturan yang membentuk perilaku manusia untuk menjadi anggota keberbagai aturan seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam dunia pendidikan, sikap, dan norma-norma (Baharuddin, 2008: 78).

Mengenai upacara termasuk nilai-nilai budaya yang dilaksanakn di madrasah, kepala sekolah di mts Negeri 3 Helvetia medan membuat acara ritual setiap hari besar dan mengadakan upacara seperti upacara nasional, upacara pendidikan, upacara hari guru, upacara ualng tahun sekolah, upacara 17 agustus, dan upacara lainnya. Semua upacara sudah dibuat oleh sekolah dan hannya menjalankan saja. Kepala sekolah membuat keputusan setelah selesai upacara ada acara yang dibuat oleh siswa untuk dipertunjukkan kepada semua guru dan kepala sekolah untuk hiburan bersama dan makan bersama.

Untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah tentunya kepala sekolah selaku leader dan manajer disekolah mampu melihat lingkungan sekolahnya secara baik sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan yang komplek disekolah. Cara kepala sekolah meningkatkan budaya organisasi disekolah dengan meminta bantuan kepada para guru dan hasil yang dirapatkan kepala sekolah bersama guru tentunya para guru ikut serta dalam mengembangkan budaya disekolah agar semua siswa di dalam sekolah mematuhi budaya sekolah dan menjalankan perintah dari kepala sekolah.

KESIMPULAN

Pengkomunikasian dan pelembagaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang dilaksanakan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah terlaksana dengan efektif dan nilai-nilai keislaman yang diterapkan di

madrasah telah menjadi panutan buat siswa untuk diyakini menjadi anak yang berakhlak mulia dan kepala sekolah melaksanakan tugasnya sesuai yang direncanakan, membimbing siswa, bermusyawarah, berkomunikasi, dan memberikan pengawasan di madrasah.

1. Pelaksanaan peraturan organisasi yang dilaksanakan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah terlaksana sesuai ketentuan yang dibuat oleh sekolah dan tidak ada hambatan bagi guru dan siswa, membuat guru dan siswa untuk lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan.
2. Pelaksanaan upacara organisasi yang dilaksanakan di Mts Negeri 3 Medan Helvetia menjadi kegiatan terlaksana dan membiasakan bersikap tertib dan disiplin, menanamkan kekompakan dan kebersamaan bersama pejuang di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin. (2008). *Prilaku Budaya Organisasi*. Malang: Andi.
- Gibson, James L. (2006). *Organizational: Behavoir, Structure, Processes*. America: McGraw-Hill Irwin.
- Gareth R, Jones. (2007). *Essentials Of Contemporary Management*. America: McGraw-Hill Irwin.
- Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, Tengku. (2011). *Tafsir Al-Qur'anul Madjid An-Nur*. Jilid 1. Jakarta: Cakrawala Publishing.
- Muhammad Mutawilli Sya'rawi, Syeikh. (2007). *Tafsir Sya'rawi*. (Jilid 6). Medan: Duta Azhar.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Syaikh Muhammad Ali Ash ,Shabuni. (2011). *Syafwatut Tafsir: Tafsir-tafsir Pilihan (jilid 5)*. Jakarta: Pustaka Kautsar.

STRATEGI PENGEMBANGAN KURIKULUM 2013 DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI BINJAI

Muhammad Rizqi Febri Hamdani¹, Rosnita²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Pengembangan Kurikulum 2013 Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif naturalistic. Proses pengumpulan data penelitian ini melalui Observasi Berperanserta, Wawancara dan Studi Dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yang dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Kemudian pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data, peneliti berpedoman pada pendapat Lincoln & Guba, untuk mencapai kebenaran digunakan teknik Kredibilitas, Keteralihan, Dependabilitas dan Konfirmabilitas. Hasil penelitian ini mengungkapkan tentang empat hal, diantaranya: (1) Keadaan perkembangan kurikulum yang ada di MTsN Binjai mengalami perkembangan. Kurikulum di MTsN Binjai mengalami perubahan yang semulanya memakai kurikulum KTSP menjadi Kurikulum 2013, (2) Strategi yang digunakan oleh MTsN Binjai dalam mengembangkan kurikulumnya berorientasi pada pendidikan karakter. Pengembangannya dilakukan dengan mengaktifkan ekstrakurikuler dan co.kurikuler siswa. Kemudian mengimplementasikannya sesuai dengan pengembangan kurikulum itu sendiri, (3) Keadaan mutu pembelajaran yang ada di MTsN Binjai sangat baik, bahkan keberadaannya mendapat akreditasi "A", dan (4) Pengembangan kurikulum tersebut dapat meningkatkan mutu pembelajaran di MTsN Binjai. Kurikulum 2013 yang sudah dua tahun dikembangkan oleh MTsN Binjai mampu menghasilkan hasil yang baik, dan dapat meningkatkan mutu terutama terhadap penilaian diri siswa.

Kata Kunci: *Strategi, Kurikulum, Mutu, Pembelajaran*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Kurikulum merupakan alat yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pendidikan. Tanpa kurikulum yang sesuai dan tepat akan sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yang diinginkan. Di Indonesia, sudah beberapa kali diadakan perubahan dan perbaikan kurikulum yang tujuannya sudah tentu untuk menyesuaikannya dengan perkembangan dan kemajuan zaman, guna mencapai hasil yang maksimal.

Pemerintah Indonesia sendiri menggunakan istilah kurikulum pada tahun 1968-an, yaitu ketika pemerintah Indonesia dalam hal ini adalah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, menerbitkan kurikulum 1968. Sebelum itu dunia pendidikan di Negara kita belum menggunakan istilah kurikulum. Ketika itu pada tahun 1947, pemerintah Indonesia berhasil menerbitkan kurikulum yang pertama tanpa menggunakan istilah kurikulum. Kurikulum yang pertama itu dinamakan Rencana Pelajaran 1947 (Suparlan, 2011).

Kurikulum di Indonesia sendiri telah berubah sebanyak 11 kali, dengan kurikulum *pertama* Rencana Pelajaran 1947, *kedua* Rencana Pelajaran 1950, *ketiga* Rencana Pelajaran 1958, *keempat* Rencana Pelajaran 1964, *kelima* Kurikulum 1968, *keenam* Kurikulum 1975, *ketujuh* Kurikulum 1984, *kedelapan* Kurikulum 1994, *kesembilan* Kurikulum Berbasis Kompetensi, *kesebelas* Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Suparlan, 2011), dan yang *kesebelas* Kurikulum 2013.

Dalam mengembangkan kurikulum, diperlukan strategi dalam mengembangkannya. Menurut Fattah dan Ali, strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang saling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian-penyesuaian dengan lingkungannya (Hadijaya, 2013).

Lebih lanjut Kaplan dan Norton mengemukakan bahwa strategi tidaklah berdiri sendiri, namun merupakan sebuah langkah dalam suatu tindakan logis yang berkelanjutan yang menggerakkan sebuah organisasi dari suatu yang tinggi tingkatannya yaitu pernyataan misi menjadi kinerja

yang sukses melalui para pegawai kantor/lembaga itu yang berada digaris depan maupun belakang (Hadijaya, 2013).

Dilihat dari pendapat ahli diatas, peneliti mencoba menjabarkan dan menyangkutpautkan dengan pengembangan kurikulum, bahwa jelas kurikulum tidaklah berdiri sendiri, dengan kata lain kurikulum dibentuk karena adanya kebutuhan yang kebutuhan itu terus berubah-ubah karena perkembangan zaman atau kebutuhan dari penggunaan kurikulum itu sendiri.

Strategi menghasilkan dan akan mengarahkan organisasi tentang apa, mengapa, siapa yang bertanggung jawab, berapa biaya, berapa lama dan hasil apa yang hendak diperoleh. Hal tersebut membawa organisasi untuk dapat memprediksi, mempersiapkan, menjalankan, mengevaluasi tentang kegiatan yang akan terjadi. Dengan demikian, setiap kegiatan pada setiap langkah perlu adanya penetapan sebagai acuan dalam pengoperasiannya.

Maka perlu diketahui bahwa pemilihan strategi dalam mengembangkan suatu kebutuhan yang dalam penelitian ini berbicara tentang kurikulum, bagaimana strategi yang digunakan dalam mengembangkan kurikulum itu.

Dalam Strategi, ia tidak mungkin ada tanpa merumuskannya terlebih dahulu. Menurut David, perumusan strategi termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternatif strategi, dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan (Hadijaya, 2013).

Kemudian pada tahap selanjutnya, pengimplementasian strategi. Implementasi strategi merupakan penerjemahan dari pemikiran strategi ke tindakan strategi dengan mengelola kekuatan yang mengendalikan semua hal selama tindakan dijalankan. Menurut David kembali, melaksanakan strategi berarti memobilisasi karyawan dalam penelitian ini adalah pendidik dan manejer yaitu kepala madrasah untuk menempatkan strategi yang telah diformulasikan menjadi tindakan.

Dan pada tahap ini, David mengingatkan bahwa strategi yang dirumuskan dan diimplementasikan dengan cara yang paling baik sekalipun menjadi usang ketika lingkungan eksternal dan internal

organisasi berubah. Sangatlah penting dilakukannya evaluasi terhadap strategi itu sendiri.

Kembali pada pembahasan mengenai pengembangan kurikulum, Perubahan kurikulum dari waktu ke waktu sebenarnya bukanlah seperti persepsi publik “ganti menteri ganti kurikulum”, karena beberapa perubahan kurikulum tersebut memang sebagai konsekuensi dari perubahan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional. Perubahan atau penyempurnaan kurikulum rata-rata sekitar setiap sepuluh tahun sekali. Jarak waktu tersebut merupakan jarak waktu yang cukup rasional karena memang sudah sangat mungkin terjadi perubahan dan perkembangan sosial-ekonomi-politik serta perkembangan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, yang memang menuntut adanya perubahan kurikulum (Suparlan, 2011).

Disini jugalah peneliti ingin mengetahui, seberapa siap madrasah menerima kebijakan dari pemerintah atas perubahan kurikulum tersebut. Tentu akan ada banyak kajian yang harus dilakukan oleh pihak madrasah terhadap respon perubahan dan pengembangan kurikulum tersebut.

Kurikulum dapat pula mengalami perubahan bila terdapat pendirian baru mengenai proses belajar, sehingga timbul bentuk kurikulum seperti *activity* atau *experience curriculum*, *programmed instruction*, *pengajaran modul*, dan sebagainya. Perubahan dalam masyarakat, eksplosif ilmu pengetahuan, dan lain-lain mengharuskan adanya perubahan kurikulum. Perubahan itu menyebabkan kurikulum yang berlaku tidak lagi relevan, dan ancaman serupa ini akan senantiasa dihadapi oleh setiap kurikulum (Nasution, 2011).

Dari hal tersebutlah, peneliti merasa perlu mengkajinya juga terhadap keadaan diatas, apakah memiliki keterkaitan atau tidak. Maka karena itu, perubahan kurikulum merupakan hal biasa dan pengembangannya merupakan sesuatu yang harus dilakukan agar tidak merugikan pelaku pendidikan, karena tuntutan zaman yang dinamis.

Mengembangkan kurikulum bukanlah pekerjaan yang mudah dan sederhana dan banyak sekali pertanyaan yang dapat dikemukakan untuk dipertimbangkan. Dengan kurikulum yang sesuai dan tepat, maka dapat diharapkan sasaran dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Peneliti merasa bahwa pengembangan kurikulum-kurikulum itu tentu memerlukan biaya yang tidak sedikit. Maka tak jarang pula pembaruan ditentang oleh mereka yang ingin berpegang pada yang sudah lazim dilakukan atau yang kurang percaya pada sesuatu yang baru sebelum terbukti kebenarannya.

Tentu dengan adanya kebijakan dari pemerintah dalam hal ini adalah Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, madrasah harus menerima akan adanya perubahan kebijakan pemakaian kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah. Madrasah tentu dengan penerapan kebijakan tersebut harus mampu dan bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan kurikulum tersebut. Fokus dari pelaksanaan perubahan kurikulum tersebut nantinya tentu akan ada pengembangan yang dilakukan guna merealisasikan visi, misi dan tujuan dari madrasah tersebut.

Bukan hal yang mudah memang, madrasah harus bekerja sesuai tuntutan dari setiap perubahan yang ada dalam mengembangkan kurikulum tersebut. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni harus dikembangkan secara dinamis. Oleh karena itu maka perlulah adanya strategi yang digunakan dalam pengembangan kurikulum tersebut terhadap tuntutan zaman.

Pemilihan dari pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan tadi, akan berdampak pada pembelajaran yang dilaksanakan. Peneliti sendiri memberikan tiga kualitas gambaran yang akan terjadi terhadap pelaksanaan strategi yang digunakan dalam mengembangkan kurikulum yang digunakan. *Pertama* apakah dampaknya tetap sama saja dengan kurikulum yang sebelumnya, *kedua* menurun kualitasnya, dan atau yang *ketiga* meningkat kualitasnya.

Pengembangan kurikulum merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan. baik mutu proses maupun mutu hasil (mutu lulusan). Oleh karena itu syarat pertama dan utama yang harus dimiliki oleh pimpinan lembaga pendidikan adalah kepedulian (*concern*) dan komitmen atau kebulatan tekad (*commitmen*) terhadap mutu pendidikan (*quality of education*). Kepedulian dan komitmen ini akan mendasari dan menjiwai segala upaya dan program peningkatan mutu pendidikan. Kepedulian dan komitmen pimpinan lembaga pendidikan ini akan menular dan ditularkan kepada para pelaksana dan staf. terutama guru-guru, dosen, instruktur. Dengan

kepedulian dan komitmen terhadap mutu, pimpinan akan menjadi orang pertama dan paling depan mencari, menemukan dan mengkaji inovasi-inovasi. Dia adalah *inovator, educator, leader, motivator, ekspert* dan narasumber bagi para pelaksana pendidikan (FIP-UPI, 2007).

Dalam rangkaian pelaksanaan apapun itu, tentu dampak yang baiklah yang akan di tuju oleh pelaku pelaksana itu, dalam hal ini adalah strategi pengembangan kurikulum yang ingin di capai yaitu berupa peningkatan mutu pembelajaran.

Permasalahan pendidikan pada umumnya selalu dihadapkan pada permasalahan pemerataan, relevansi dan kualitas pendidikan. Ada dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang berhasil. *Pertama*, strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Artinya bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku, media dan alat belajar, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan, maka secara otomatis madrasah itu akan dapat menghasilkan input-output yang bermutu. *Kedua*, manajemen pendidikan selama ini lebih bersifat diatur oleh jajaran birokrasi ditingkat pusat. Akibatnya banyak faktor yang diproyeksikan ditingkat pusat tidak berjalan sebagaimana mestinya di tingkat madrasah (Rusman, 2011).

Dalam hal desentralisasi, dimana kebijakan-kebijakan yang ada di daerah tersebut diatur oleh pemerintah daerah kekuasaannya. Dalam hal pendidikan, kurikulum yang ada tentu akan disesuaikan dengan kebutuhan dan budaya masyarakat setempat. Jadi, dengan ini madrasah memiliki kaitan kerjasama dengan dinas pendidikan setempat untuk mengembangkan kurikulumnya.

Perlu untuk diketahui, bahwa pendidikan memiliki keterkaitan yang kuat dengan sistem hidup dan kehidupan manusia. Pendidikan mempengaruhi cara berpikir, bertindak maupun perilaku manusia baik sebagai individu komunitas maupun masyarakatnya. Oleh karenanya, perencanaan pendidikan harus mengacu pada substansi makna pendidikan diselenggarakan.

Pendidikan tersebut diselenggarakan dengan tujuan merubah tingkah laku kearah yang dewasa, pelestarian nilai-nilai budaya, pengembangan potensi peserta didik secara proporsional, dan

memanusiakan manusia oleh manusia yang telah manusia (Amiruddin Siahaan, 2012).

Tujuan tersebut berorientasi pada Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari hal tersebut, maka perlu dilakukannya pengembangan dan penyempurnaan kurikulum (Rusman, 2011).

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai Strategi Pengembangan Kurikulum 2013 Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan keagamaan tingkat menengah pertama yang ada di Kota Binjai, yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai. Waktu Penelitian dilakukan sejak tanggal 16 Maret 2017 sampai dengan tanggal 22 April 2017. Terhitung selama 38 hari.

Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen utama adalah peneliti sendiri, namun untuk mendukung terlaksananya penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Binjai, adapun subjek penelitian pada penelitian ini yaitu yang memiliki keterkaitan mengenai strategi pengembangan kurikulum dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Maka subjek dari penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru, serta Siswa.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini, prosedur pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

Observasi Berperanserta (*Observasi Participant*). Prosedur pengumpulan data dengan menggunakan observasi dilakukan untuk mengamati obyek penelitian, seperti sarana prasana yang ada di

madrasah, sekelompok orang, dan juga beberapa aktivitas suatu madrasah.

Wawancara terhadap informan sebagai sumber data dan informasi dilakukan dengan tujuan penggalian informasi tentang fokus penelitian. Wawancara merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih dimana terjadi proses tanya jawab. Teknik ini digunakan sebagai strategi penunjang prosedur pengumpulan data sebelumnya yakni observasi.

Dalam hal prosedur pengumpulan data studi dokumentasi, seluruh data dikumpulkan dan ditafsirkan oleh peneliti. Dalam studi dokumentasi instrument ini disebut instrument sekunder, yakni foto, catatan dan dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Analisis Data

Analisis data yang peneliti gunakan adalah analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yang dilakukan secara interaktif melalui proses data *reduction*, data *display*, dan *verification*.

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.

Dalam penelitian kualitatif, reduksi data berarti lebih memfokuskan, menyederhanakan, dan memindahkan data mentah kedalam bentuk yang lebih mudah dikelola.

Penyajian data adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah dimengerti untuk ditarik menjadi kesimpulan.

Setelah data disajikan, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian atau temuan penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk lebih

memperjelas dan memperkuat. Pembahasannya dirangkum sebagai berikut.

1. Keadaan perkembangan kurikulum yang ada di MTsN Binjai

MTsN Binjai sebagai lembaga pendidikan yang berorientasi pada pendidikan keagamaan, merupakan lembaga pendidikan yang turut andil menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Agama adalah dua lembaga pemerintahan yang menjadi otoritas tertinggi dalam menetapkan kurikulum yang ada di MTsN Binjai. Hal itu disampaikan oleh Bapak Wahyudi, S.P. selaku Wakil Kepala MTsN Binjai bagian Kurikulum.

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang ada di dalam latarbelakang masalah penelitian. Dalam hal desentralisasi, dimana kebijakan-kebijakan yang ada di daerah tersebut diatur oleh pemerintah daerah kekuasaannya. Dalam hal pendidikan, kurikulum yang ada tentu akan disesuaikan dengan kebutuhan dan budaya masyarakat setempat. Jadi, dengan ini madrasah memiliki kaitan kerjasama dengan dinas pendidikan setempat untuk mengembangkan kurikulumnya.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan Bapak Wahyudi, S.Pd, Bapak Muhammad Hitni, S.Pd, M.Pd. dan Ibu Sri Rahayu Kesumawati, S.Pd. Masing-masing menjelaskan keadaan perkembangan kurikulum yang berubah dari KTSP menjadi K-13. Perkembangan itu terjadi sesuai dengan arahan dari pemerintah. Sehingga MTsN Binjai menambah daftar penggunaan kurikulum yang ada di Indonesia.

Kurikulum di Indonesia sendiri telah berubah sebanyak 11 kali, dengan kurikulum *pertama* Rencana Pelajaran 1947, *kedua* Rencana Pelajaran 1950, *ketiga* Rencana Pelajaran 1958, *keempat* Rencana Pelajaran 1964, *kelima* Kurikulum 1968, *keenam* Kurikulum 1975, *ketujuh* Kurikulum 1984, *kedelapan* Kurikulum 1994, *kesembilan* Kurikulum Berbasis Kompetensi, *kesepuluh* Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, dan yang *kesebelas* Kurikulum 2013.

Menurut peneliti, perkembangan tersebut sangat perlu diambil, melihat persaingan yang ada di tiap-tiap sekolah untuk menjadi yang nomor satu.

Kurikulum dapat pula mengalami perubahan bila terdapat pendirian baru mengenai proses belajar, sehingga timbul bentuk

kurikulum seperti *activity* atau *experience curriculum, programmed instruction, pengajaran modul*, dan sebagainya. Perubahan dalam masyarakat, eksplosif ilmu pengetahuan, dan lain-lain mengharuskan adanya perubahan kurikulum. Perubahan itu menyebabkan kurikulum yang berlaku tidak lagi relevan, dan ancaman serupa ini akan senantiasa dihadapi oleh setiap kurikulum.

2. Strategi yang dilakukan oleh MTsN Binjai dalam mengembangkan kurikulumnya

Setelah adanya perubahan tentang penerapan kurikulum yang ada, MTsN Binjai harus memiliki kesiapan dalam mengembangkannya sesuai dengan kebutuhan Madrasah tersebut. Bagaimana strategi yang digunakan oleh MTsN Binjai dalam mengembangkan kurikulumnya?.

Strategi yang digunakan oleh MTsN Binjai berorientasi pada pendidikan karakter. Pengembangannya dilakukan dengan mengaktifkan ekstrakurikuler dan ko-kurikuler siswa. Kemudian mengimplementasikannya sesuai dengan pengembangan kurikulum itu sendiri. Yang pasti strategi yang digunakan itu strategi yang bersifat kreatif dan inovatif untuk meningkatkan mutu pembelajaran atau pendidikan di MTsN Binjai. dalam mengembangkan kurikulum yang ada, strategi yang digunakan itu lebih kepada proses pembelajarannya. Dimulai dari mendesain RPP, media pembelajaran, model pembelajaran, inovatif, menyenangkan, serta dapat meningkatkan kreatifitas siswa.

Strategi menghasilkan dan akan mengarahkan organisasi tentang apa, mengapa, siapa yang bertanggung jawab, berapa biaya, berapa lama dan hasil apa yang hendak diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh MTsN Binjai untuk dapat memprediksi, mempersiapkan, menjalankan, mengevaluasi tentang kegiatan yang akan terjadi. Dengan demikian, setiap kegiatan pada setiap langkah perlu adanya penetapan sebagai acuan dalam pengoperasiannya.

Kemudian, dalam mengimplementasikan pengembangan kurikulum itu sendiri, terdapat faktor-faktor yang menjadi acuan dalam pelaksanaannya.

MTsN Binjai memiliki acuannya sendiri. Dalam mengimplementasikan pengembangan kurikulum secara umum itu ada dua, yaitu pendidikan agama dan umum, dan karakter siswa. Acuan yang

pertama lebih memfokuskan diri terhadap pelajaran-pelajaran di bidang keagamaan dan umum, Yang kedua, pada diri siswa itu sendiri.

Kemudian yang menjadi acuan upaya mengimplementasikan pengembangan kurikulum itu sendiri di MTsN Binjai yaitu faktor media pembelajaran, sarana dan prasarana, penunjang pembekajaran itu sendiri, kemudian faktor sumber daya ataupun kemampuan dari para guru itu sendiri. Ditambah dalam mengimplementasikan pengembangan kurikulum, MTsN Binjai melihat dari faktor mata pelajaran yang ada, pentingnya karakter siswa itu sendiri, proses pembelajarannya dan guru.

3. Keadaan mutu pembelajaran yang ada di MTsN Binjai

Dalam lingkup yang umum dimana pembelajaran merupakan bagian dari pendidikan, komponen yang terkait dengan mutu pendidikan adalah pertama, kesiapan dan motivasi siswa. Kedua, kemampuan guru profesional dan kerjasama dalam organisasi madrasah. Ketiga, kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajarannya. Keempat, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran. Kelima, partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi) dalam pengembangan program-program pendidikan madrasah.

Dari kelima komponen diatas, sejatinya bermuara pada proses pelaksanaan pembelajaran, dimana pembelajaran tersebut akan bermutu ketika komponen-komponen diatas dapat terpenuhi.

Mutu pembelajaran yang ada di MTsN Binjai sangat baik, bahkan keberadaannya mendapat akreditasi "A". Kesemua itu masih dalam koridor standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam mempertahankan prestasi yang telah ada MTsN Binjai perlu meningkatkan diri dari segi pengembangan media dan penerapan model pembelajaran.

Pendekatan yang perlu diperhatikan dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu: *Pertama*, perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*) Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang telah ditetapkan.

Kedua, menentukan standar mutu (*quality assurance*). Paham ini digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses produksi atau transformasi lulusan institusi pendidikan. Standa mutu pendidikan misalnya dapat berupa pemilikan atau akuisisi kemampuan dasar pada masing-masing bidang pembelajaran, dan sesuai jenjang pendidikan yang ditempuh.

Ketiga, perubahan kultur (*change of culture*). Konsep ini bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasi.

Keempat, perubahan organisasi (*upside-down organization*). Jika visi dan misi, serta tujuan organisasi sudah berubah atau mengalami perkembangan, maka sangat dimungkinkan terjadinya perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini bukan berarti perubahan wadah organisasi, melainkan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja struktur organisasi dan pengawasan dalam organisasi.

Kelima, mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping close to the costumer*). Karena organisasi pendidikan menghendaki kepuasan pelanggan, maka perlunya mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan menjadi sangat penting. Dan inilah yang dikembangkan dalam unit public relations.

Dari kelima pendekatan diatas, dalam kaitannya dengan pembelajaran, maka pelaksanaan pembelajaran haruslah selalu melakukan perbaikan-perbaikan dan peningkatan, dimana yang melaksanakan itu adalah seorang guru sebagai pengajar, kemampuan yang sesuai dengan bidangnya sebagai pengajar, dan senantiasa mengajar demi memberikan pemahaman yang baik kepada siswa. Kesemua hal itu, diperlukan agar mutu pembelajaran dapat tercapai.

4. Pengembangan kurikulum tersebut dapat meningkatkan mutu pembelajaran di MTsN Binjai

Kurikulum, Guru dan Sarana prasarana adalah tiga komponen utama yang dijadikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam aspek yang lebih luas, jika melihat mutu pembelajaran yang ada di madrasah maka lihatlah hasilnya. Hasil tersebut bisa dilihat bagaimana madrasah mengelola pendidikannya dengan memperhatikan delapan Standar Nasional Pendidikan yang tertuang di dalam Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Strategi peningkatan mutu dalam proses pembelajaran merupakan upaya pembaharuan pendidikan yang dapat dilakukan oleh guru. Kualitas pembelajaran merupakan faktor yang menentukan peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pembelajaran harus diperhatikan dengan seksama karena merupakan salah satu faktor penunjang peningkatan mutu pendidikan

Kurikulum K-13 yang sudah dua tahun dikembangkan oleh MTsN Binjai mampu menghasilkan hasil yang baik, dan dapat meningkatkan mutu terutama terhadap penilaian diri siswa. prospek yang diusahakan sesuai dengan kenyataan yang ada. Siswa-siswa memiliki potensi yang baik dan berprestasi.

Namun masih belum bisa dikatakan sempurna. sejauh ini, penggunaan kurikulum tersebut masih dibidang belum sesuai dengan apa yang diharapkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MTsN Binjai. Karena faktor sarana prasarana yang masih belum mendukung. Dalam kurikulum K-13, penekanannya itu salah satunya adalah kepada ekstrakurikuler siswa, pengembangan kemampuan peserta didik yang diberikan diluar jam tatap muka yang wajib.

Dari penjelasan berikut ini juga termuat atas apa yang ada pada penjelasan diatas. Kebijakan program untuk meningkatkan dan relevansi pendidikan meliputi tiga aspek utama. *Pertama*, Pengembangan Kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis pendidikan. *Kedua*, pembinaan profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dan *Ketiga*, pengadaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan-temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai Strategi Pengembangan Kurikulum 2013 dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengembanagn kurikulum 2013 dapat meningkatkan mutu pembeajaran yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai. (1) Keadaan perkembangan kurikulum yang ada di MTsN Binjai mengalami perkembangan. Kurikulum di MTsN Binjai mengalami perubahan yang semulanya

memakai kurikulum KTSP menjadi Kurikulum 2013, (2) Strategi yang digunakan oleh MTsN Binjai dalam mengembangkan kurikulumnya berorientasi pada pendidikan karakter. Pengembangannya dilakukan dengan mengaktifkan ekstrakurikuler dan co.kurikuler siswa. Kemudian mengimplementasikannya sesuai dengan pengembangan kurikulum itu sendiri, (3) Keadaan mutu pembelajaran yang ada di MTsN Binjai sangat baik, bahkan keberadaannya mendapat akreditasi "A", dan (4) Pengembangan kurikulum tersebut dapat meningkatkan mutu pembelajaran di MTsN Binjai. Kurikulum 2013 yang sudah dua tahun dikembangkan oleh MTsN Binjai mampu menghasilkan hasil yang baik, dan dapat meningkatkan mutu terutama terhadap penilaian diri siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, (2005), *Al-Hikmah: Alquran dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro.
- Hadijaya, Yusuf, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Hamdani,(2011), *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. Hani, (2009), *Manajemen: Edisi 2*, Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.
- Idi, Abdullah (2014), *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Salim dan Syahrudin, (2011), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Sanjaya, Wina, (2008), *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Siahaan, Amiruddin, dkk., (2012), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin dan Asrul, (2014), *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin, dkk., (2016), *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Warsita, Bambang, (2008), *Teknologi Pembelajaran, Landasan dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-WASHLIYAH MEDAN KRIO KECAMATAN SUNGGAL KABUPATEN DELI SERDANG

Maulida Haria¹, Rosnita²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui Strategi Manajemen Kelas 2) Mengetahui Pengelolaan Manajemen Kelas. 3) Mengetahui Pelaksanaan Manajemen Kelas di MTS Al-Washliyah Medan Krio di MTs Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif, Teknik yang digunakan dari data hasil wawancara dan hasil observasi . Temuan penelitian ini sebagai berikut: Mengetahui manajemen kelas dalam menggambarkan keterampilan guru dalam merancang, menata, dan mengatur kelasnya, serta menata lingkungan belajar yang merangsang untuk tercapainya suasana proses belajar yang efektif dan efisien, Mengetahui peranan guru dalam mewujudkan program kelas karena kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan, Mengetahui proses belajar mengajar dan Strategi manajemen kelas yang biasa dilakukan pada tiap kelas dalam upaya menjalankan metode pembelajaran.

Kata kunci: *Manajemen Kelas*

PENDAHULUAN

Keberhasilan siswa dalam belajar sangat ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru dituntut untuk memahami komponen – komponen dasar dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Oleh karena itu guru dituntut untuk paham tentang filosofis dari mengajar dan belajar itu sendiri. Mengajar tidak hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan, akan tetapi sejumlah perilaku yang akan menjadi kepemilikan siswa. Pengaturan metode, strategi, dan kelengkapan dalam pengajaran adalah bagian dari kegiatan manajemen pembelajaran yang harus dilakukan oleh guru. Untuk

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

mewujudkan manajemen kelas di Sekolah Dasar, Lingkungan fisik yang menguntungkan dan memenuhi syarat akan mendukung meningkatnya intensitas pembelajaran siswa dan mempunyai pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan pengajaran.

Manajemen kelas di Sekolah Dasar tidak hanya pengaturan belajar, fasilitas fisik dan rutinitas, tetapi menyiapkan kondisi kelas dan lingkungan sekolah agar tercipta kenyamanan dan suasana belajar yang efektif. Oleh karena itu, sekolah dan kelas perlu dikelola secara baik, dan menciptakan iklim belajar yang menunjang, siapapun yang menjalankan usaha tentu telah melaksanakan serangkaian kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai keberhasilan dan kegagalan usahanya, disadari atau tidak, mereka telah menempuh proses manajemen. Akan tetapi, langkah lebih baik apabila dalam praktik usahanya mereka menerapkan pemahaman yang mendalam tentang ilmu manajemen, tentu usahanya akan lebih terarah dan lebih mudah mencapai tujuan.

Manajemen kelas merupakan aspek pendidikan yang sering dijadikan perhatian utama oleh para calon guru, guru baru, dan bahkan guru yang telah berpengalaman. Karena calon guru, guru baru, dan guru yang telah berpengalaman berkeinginan agar para peserta didik dapat belajar dengan optimal. Dalam artian guru mampu menyampaikan bahan pelajaran dan dapat diterima oleh peserta didik dengan baik. Guru yang profesional salah satu cirinya adalah guru yang mampu mengelola kelas, sebab manajemen kelas merupakan serangkaian perilaku guru dalam upayanya menciptakan dan memelihara kondisi kelas yang memungkinkan peserta didik untuk belajar dengan baik. Kemampuan pengelolaan kelas sangat menentukan keberhasilan pembelajaran.

Tanpa pengelolaan kelas yang efektif, segala kemampuan guru yang lain dapat netral dalam arti kurang memberikan pengaruh atau dampak positif terhadap pembelajaran siswa. Kemampuan pengelolaan kelas sering juga disebut kemampuan menguasai kelas dalam arti seorang guru harus mampu mengontrol atau mengendalikan perilaku para muridnya sehingga mereka terlibat secara aktif dalam proses belajar mengajar. Tiada gunanya seorang guru menguasai bahan pelajaran, tidak bermanfaat kemampuannya menciptakan kegiatan-kegiatan belajar yang menarik sesuai dengan pokok bahasan, Tiada banyak gunanya dia mengetahui jenis pertanyaan yang perlu ditanyakan atau kemampuannya

menjelaskan pelajaran secara gamblang, jika segala yang diupayakan guru itu tidak diperhatikan atau didengarkan oleh murid-muridnya.

Sehubungan dengan itu, tujuan utama penulis ini adalah untuk menyajikan kepada guru-guru, terutama mereka yang baru memasuki profesi guru, beberapa pengertian dasar dan petunjuk sederhana mengenai pengelolaan kelas. Di samping itu, juga dimaksudkan untuk merangsang guru-guru yang berpengalaman untuk menilai kembali praktek yang mereka lakukan selama ini, dengan harapan bila perlu berusaha memperbaikinya. Salah satu hal yang menarik dari pada pekerjaan mengajar adalah bahwa selalu ada kemungkinan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional selama menjalani karir sebagai guru.

Pengelolaan kelas diperlukan karena dari hari ke hari dan bahkan dari waktu ke waktu tingkah laku dan perbuatan anak didik selalu berubah. Hari ini anak didik dapat belajar dengan baik dan tenang, tetapi besok belum tentu. Kemarin terjadi persaingan yang sehat dalam kelompok, sebaliknya, dimasa mendatang boleh jadi persaingan itu kurang sehat. Karena itu, kelas selalu dinamis dalam bentuk perilaku, perbuatan, sikap mental, dan emosional anak didik. Kontrol atau pengendalian perilaku orang lain hanyalah merupakan salah satu segi pengelolaan kelas. Setiap hari, guru sekolah dasar yang rajin selalu sibuk membuat persiapan mengajar, memilih hal-hal mana yang perlu yang ditentukan guru dan mana yang perlu murid untuk memilih atau menentukannya sendiri, bergerak keliling guna mengawasi kegiatan kelasnya, mengorganisir kegiatan-kegiatan yang dilakukan murid-murid secara perorangan, sebagai kelompok kecil atau keseluruhan kelas, memberi penghargaan kepada murid yang kerjanya baik atau menegur murid yang berperilaku buruk, memastikan apakah bahan-bahan dan buku yang diperlukan tersedia, dan memilih strategi pembelajaran yang efisien dan efektif. Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain, ialah kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadi proses belajar mengajar. Yang termasuk kedalam hal ini misalnya adalah, penghentian tingkah laku anak didik yang menyelewengkan perhatian kelas,

pemberian hadiah bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas oleh siswa, atau penetapan tugas oleh siswa.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Guru yang professional salah satu cirinya adalah guru yang mampu mengelola kelas dengan baik, Sebab manajemen kelas merupakan serangkaian perilaku guru dalam upayanya menciptakan dan memelihara kondisi kelas yang memungkinkan peserta didik untuk belajar dengan baik.

Berdasarkan pandangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Implementasi Manajemen Kelas Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan naturalistik. Istilah naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, dalam situasi normal yang baik dan tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Dengan menggunakan pendekatan ini maka peneliti dituntut keterlibatan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu di MTS AlWashliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan di MTS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Untuk menghimpun data yang diperlukan dari lapangan maka prosedur yang digunakan adalah: Observasi, Wawancara dan Pengkajian Dokumen

Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan prosedur sebagai berikut: Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan kesimpulan

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang terdiri dari: 1) Kredibilitas (*credibility*), 2) Keteralihan (*transferability*), 3) Ketrgantungan (*dependability*), 4) Ketegasan (*confirmability*)

PEMBAHASAN PENELITIAN

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian maka dapat dikemukakan beberapa temuan penelitian, beberapa temuan

penelitian akan dijelaskan sebagai berikut: Temuan Pertama adalah: Pelaksanaan pengajaran tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan manajemen kelas, pengajaran akan lebih terarah menyenangkan apabila guru dapat mengelola kelasnya dengan kondusif. Strategi manajemen kelas yang biasa dilakukan berbeda-beda pada tiap kelasnya dalam upaya menjalankan metode pembelajaran guru menentukan teknik yang di anggap relevan dengan keadaan atau kondisi siswanya karena kondisi setiap siswa pada kelas yang berbeda pada umumnya sebagai guru selalu memberi kesempatan kepada anak didiknya untuk melakukan kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu yang tersedia dapat di manfaatkan secara efisien untuk melakukan kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum.

Temuan Kedua: Di dalam pengelolaan kelas sebelum memulai belajar guru membuat aturan atau prosedur yang jelas bagi perilaku siswa, kemudian merumuskan tujuan pembelajaran pada awal bab serta bekerja sama dengan siswa agar siswa merasa minat untuk belajar. Membuka kegiatan pembelajaran melalui appersepsi yaitu mengaitkan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan dengan apa yang sudah dipelajari sebelumnya maupun dengan pengalaman atau pemahaman yang sudah dimiliki peserta didik.

Temuan Ketiga: Mengetahui minat siswa-siswi sangat penting, karena mereka akan merasa senang dengan materi pelajaran yang disampaikan apalagi materi tersebut sangat sesuai minat mereka dan ada hubungannya dengan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, dan pelaksanaan dalam mengajar biasanya guru menggunakan metode ceramah untuk memberikan pengetahuan dan praktek, kemudian diskusi untuk mengekspresikan pengetahuan siswa tersebut selain itu guru juga memberikan pemahaman kepada siswanya dan memberikan informasi sesuai yang dibutuhkan oleh siswa tersebut. Tugas guru menjadi terarah bila guru dapat mengelola kelasnya dengan baik dan tepat, kegiatan manajemen kelas harus dilakukan oleh guru sebelum melaksanakan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. manajemen kelas menggambarkan keterampilan guru dalam merancang, menata, dan mengatur kelasnya, serta menata lingkungan belajar yang merangsang untuk tercapainya suasana proses belajar yang efektif dan efisien. keterampilan yang harus dimiliki guru dalam memutuskan, memahami, mendiagnosis dan kemampuan bertindak menuju perbaikan suasana kelas terhadap aspek – aspek yang perlu diperhatikan dalam manajemen kelas.
2. Program kelas tidak akan berarti bila mana tidak diwujudkan menjadi kegiatan, untuk itu peranan guru sangat menentukan karena keudukannya sebagai pemimpin pendidikan di antara murid – murid suatu kelas. secara etimologis atau dalam arti sempit guru yang berkewajiban mewujudkan program kelas adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran disekolah/ kelas, secara lebih luas guru berarti orang yang bekerja dalam membantu anak – anak mencapai kedewasaan masing – masing.
3. Dengan mengetahui tentang latar belakang para murid maka guru akan merasa terbantu dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan Strategi manajemen kelas yang biasa dilakukan berbeda-beda pada tiap kelasnya dalam upaya menjalankan metode pembelajaran guru menentukan teknik yang dianggap relevan dengan keadaan atau kondisi siswanya karena kondisi setiap siswa pada kelas yang berbeda pada umumnya sebagai guru selalu memberi kesempatan kepada anak didiknya untuk melakukan kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu yang tersedia dapat di manfaatkan secara efisien untuk melakukan kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, (Jakarta, CV Rajawali, 1992).
- Evertson Carolyn, *Manajemen Kelas Untuk Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta, Kencana, 2011).
- Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Jasin Anwar, *Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: PT Grasindo, 1996).
- Jauhari Hasnun, *Manajemen Organisasi: Pengantar Teori dan Praktek*, (Medan: Perdana Mulya, 2015).

- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung:Cita Pustaka, 2012).
- Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).
- Nawawi Hadari, *organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, (Jakarta, PT Toko Gunung Agung, 1995).
- Riduwan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2009).
- Rohani ahmad, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta. PT Rineka Cipta, 1995).
- Wragg.E.C, *Pengelolaan Kelas*, (Jakarta, PT Grasindo, 1996).

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Ihsan Ali Nasution¹, Adlin Damanik²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Medan. Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs Negeri 2 Medan, sampel yang digunakan diambil secara *non probability sampling*, dengan ditentukan secara *sampling purposive*. Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik yaitu angket dan observasi /penilaian. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Iklim Organisasi di MTs N 2 Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 73%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori kuat. 2. Disiplin Kerja Guru di MTs N 2 Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 69 %. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi di MTs N 2 Medan dengan Disiplin Kerja Guru sebesar 0.92 yang tergolong pada kategori hubungan sangat kuat. Melalui analisis koefisien determinasi maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi Iklim Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs N 2 Medan, dengan kontribusi kerja guru sebesar 92.16 % dan sebesar 7,84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini di madrasah ini.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan hakikatnya merupakan salah satu dari kebutuhan primer dan sangat dibutuhkan bagi semua orang. Sebagaimana kita ketahui bahwa, pendidikan lah yang memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia, baik secara agama yang

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

diwajibkan sebagai kewajiban maupun dalam berbangsa dan bernegara. Suatu pendidikan dikatakan berkualitas apabila dapat menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen sekolah yang berkualitas secara efektif dan efisien serta sumber daya manusia diberdayakan secara optimal.

Keberhasilan suatu pendidikan dilihat dari fungsi dan tujuannya sendiri. Sekolah sebagai institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting karena dilembaga inilah dapat mencetak dan mempersiapkan masyarakat dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar mampu berguna bagi bangsa dan Negara.

Menurut Syafaruddin, keberhasilan suatu pendidikan ialah ketika pendidikan dapat memberikan melalui bimbingan, pengajaran dan latihan yang mampu memenuhi tuntutan pengembangan potensi peserta didik secara maksimal, baik potensi intelektual, spiritual, sosial, moral maupun estetika sehingga terbentuk kedewasaan atau kepribadian seutuhnya. Dengan melalui kegiatan tersebut yang merupakan bentuk-bentuk utama dari proses pendidikan, maka kelangsungan hidup individu dan masyarakat akan terjamin (Syafaruddin, 2012: 1). Sejalan dengan pendapat di atas, dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional no.20 pasal 3 Tahun 2003 (2003: 7) disebutkan bahwa:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta pedaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan yang maju tidak bisa lepas dari peran serta guru sebagai pemegang kunci keberhasilan. Untuk mencapai tujuan diatas diperlukan beberapa komponen pendidikan sebagai pencapai keberhasilan, misalnya: kepala sekolah, guru dan fasilitasnya. Kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang baik yang mampu mengkoordinasi kegiatan para guru, sehingga pengajaran dapat berjalan dengan lancar.

Kepala sekolah juga perlu melakukan kerjasama antara staf, pegawai, tenaga pengajar dan disekitar lingkungan sekolah agar

terciptanya iklim organisasi yang baik dan kondusif. Sebab iklim organisasi sekolah yang menyenangkan akan membuat para guru dan lingkungan sekolah merasa senang dan nyaman tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Ravianto (1990: 134) disiplin kerja adalah menaati atau taat pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Sejalan dengan pendapat diatas, Handoko (1993: 208) menambahi bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Dari dua pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu proses kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir, dan bekerja.

Guru juga dituntut untuk patuh dalam melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh kepala madrasah yang dianggap sebagai *ulil amri* pada konsep ayat di atas. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk bersikap disiplin dalam pekerjaanya dengan tujuan agar terlaksananya tujuan organsasi.

Kedisiplinan guru sangat berkaitan dengan bagaimana iklim yang terjadi di lingkungan sekolahnya. Iklim organisasi yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang maupun diluar organisasi tersebut. Iklim yang buruk akan menurunkan angka kepuasan kerja guru yang akan berimbas pada penurunan disiplin kerja anggota organisasi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi sekolah maka akan semakin baik pula kedisiplinan kerja para guru.

Adapun iklim organisasi yang terjadi memuat banyak faktor. Salah satu faktornya adalah hubungan yang saling menguntungkan dalam artian hubungan yang terjalin baik antar kepala madrasah dan para guru maupun sebaliknya. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhinya, maka ia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan kondusif karena iklim organisasi yang hangat akan meningkatkan profesi dan performan para pendidik dan perencana (Pidarta, 2005: 199).

Namun pada kenyataannya, yang ditemukan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan berindikasikan kurangnya disiplin guru dalam mengajar seperti pengkorupsian waktu belajar, keberangkatan dan kepulangan yang masih tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, masih ada sebagian guru yang sering melalaikan tugas dan tidak membuat rencana pembelajaran serta masih ada yang tidak menggunakan perangkat pembelajaran, bahkan masih ada guru yang bersikap masa bodoh terhadap siswa secara tidak langsung. Dimana hal ini akan berakibat terhadap kualitas peserta didik yang akan menjadi rendah.

Untuk itu, agar kedisiplinan semua para guru merata tertanam dalam dirinya, maka kepala madrasah memiliki peranan yang besar dalam menciptakan iklim organisasi yang baik, kondusif dan menenangkan sehingga peningkatan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan menjadi meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkannya yaitu menyediakan lingkungan yang nyaman, memberi *reward* ataupun pujian pada guru-guru yang berprestasi, mempererat kembali hubungan antar sesama guru, dan memperlakukan guru secara baik tanpa membeda-bedakan satu sama lainnya agar iklim organisasi yang baik dan kondusif dapat tercipta.

Berdasarkan permasalahan di atas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru Di Mts Negeri 2 Medan".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Medan. Dengan guru sebagai subjek penelitian. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dapat dijangkau peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan lebih, yakni pada bulan Januari hingga bulan April 2017.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan perhitungan data-data yang didapat dari persebaran instrument – instrument yang digunakan. Sebagaimana Arikunto (2009:247) menyatakan bahwa penelitian korelasi merupakan

penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variable.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini dimana variabel bebas (independen) yaitu Iklim Organisasi dan variabel terikat (dependen) yaitu Disiplin Kerja Guru

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MTs Negeri 2 Medan yang terdiri dari 98 orang guru.

Sampel penelitian ini adalah di ambil sebanyak 98 orang menjadi sample penelitian sekaligus responden dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasinya dibawah 100 orang.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Iklim Organisasi (X) bahwa skor tertinggi adalah 173 dan skor terendah adalah 158, nilai rata-rata hitung (mean) = 164.54 modus = 170.86 median = 168.37 dan standar deviasi (SD) = 3.20.

Dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Iklim Organisasi yaitu sebanyak 7 responden (9 %) dalam kategori tinggi, sebanyak 57 responden (73 %) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 14 responden (18%) berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Disiplin Kerja Guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 107.95 modus = 110,90 median = 111.72 dan standar deviasi (SD) = 2,81.

Dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Disiplin Kerja Guru yaitu sebanyak 10 responden (13%) dalam kategori tinggi, sebanyak 54 responden (69%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 14 responden (18%) berada pada kategori rendah.

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa korelasi antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru sebesar $r_{xy} = 0.96$. Tingkat korelasi ini termasuk pada interval tingkat sangat kuat.

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru diterima atau tidak, maka nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai $r_{hitung} = 0.96$ dan Nilai r_{tabel} untuk responden sebanyak 78 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ adalah 0.22. Jadi

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0.96 > 0.22$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi di MTs N 2 Medan memiliki hubungan dengan Disiplin Kerja Guru MTs N 2 Medan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru di MTs N 2 Medan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Guru sebesar 0,96 yang termasuk kategori tingkat hubungan sangat kuat. Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Seperti yang dinyatakan oleh Lucio dan Mc Neil bahwa Disiplin Kerja Guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu aspek (1) proses, (2) karakteristik guru, dan (3) hasil. Proses belajar mengajar menyangkut perilaku guru yang dinilai berdasarkan standar penampilan, misalnya bagaimana guru membuat perencanaan, menyajikan serta mengevaluasi pembelajaran. Karakteristik guru berkaitan dengan intelegensi, kesopanan kefasihan berbahasa, kepribadian, kesehatan. Hasil yakni berupa tingkat perubahan perilaku siswa sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, bahwa disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik apabila didukung Iklim Organisasi yang ada di sekolah.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal mengelola Iklim Organisasi, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang Disiplin Kerja Guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitria Barokah dan Achmad Dwityanto, Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk 1) hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil, 2) mengetahui tingkat kedisiplinan

kerjapegawai negeri sipil, 3) mengetahui tingkat atau kondisi iklim organisasitempat subjek penelitian bekerja, 4) mengetahui sumbangan efektif iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di UPT Dinas Pendidikan kecamatan Winong yang berjumlah 305 PNS. Sedangkan, subjek penelitian yang digunakan berjumlah 76 PNS. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive non random sampling. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala. Teknik analisis data yang digunakan kolerasi Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien kolerasi sebesar 0,448 dengan signifikansi = 0,000; $p < 0,01$, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima, sehingga dapat dikatakan adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil sebesar 20% dan sisanya 80% dipengaruhi variabel lain. Kategorisasi iklim organisasi tergolong tinggi dilihat dari rerata empirik (ME) = 126,67 dan rerata hipotetik (MH) = 92,5. Sedangkan, pada variabel kedisiplinan kerja tergolong tinggi dilihat dari rerata empirik (ME) = 116,63 dan rerata hipotetik (MH) = 90

KESIMPULAN

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

1. Iklim Organisasi di MTs N 2 Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 73%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori kuat.
2. Disiplin Kerja Guru di MTs N 2 Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 69 %. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi di MTs N 2 Medan dengan Disiplin Kerja Guru sebesar 0.92 yang tergolong pada kategori hubungan sangat kuat. Melalui analisis koefisien determinasi maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi Iklim Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs N 2 Medan, dengan

kontribusi kerja guru sebesar 92.16 % dan sebesar 7,84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini di madrasah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ami Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Cet.Ke-8, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Amir Machmud, *Pembinaan Politik Dalam Negeri Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1987)
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: BPEE, 1993)
- Made Pidarta, *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan System*, cet. Ke-3, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Ravianto J, *Produktivitas dan Pengukuran*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Usaha, 1990)
- S. Alex Semito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1992)
- Sondang,P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001)
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan: Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012)

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MADRAAH ALIYAH NEGERI 4 MEDAN TAHUN AJARAN 2016/2017

Muhammad Taufiq¹, Hendri Fauza²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan. Penelitian ini lebih menekankan kepada penelitian *total sampling*, yakni penelitian tanpa melakukan penarikan sampel dikarenakan jumlah populasi disekolah tersebut yaitu 40 guru kurang dari 100 populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen yang dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel kepemimpinan situasional dan variabel kepuasan kerja guru. Validitas instrumen selanjutnya diujicobakan kepada 20 orang responden di luar sampel penelitian. Hasil uji coba dari variabel kepemimpinan situasional dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 20 butir valid, untuk variabel kepuasan kerja guru dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 20 butir valid. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 48,56 % variabel Kepemimpinan Situasional berhubungan dengan Kepuasan Kerja Guru dengan sisa sebesar 51,44% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan dengan tingkat hubungan yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan situasional terhadap setiap guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru di MAN 4 Medan.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan pembangunan bangsa, tidak terkecuali pelaksanaan pendidikan di Sekolah Dasar (SD). Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda khususnya bagi anak yang sedang dalam masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa.

Pentingnya peran tersebut disebabkan sumber daya siswa dapat dikembangkan dan dioptimalkan melalui proses pendidikan, sehingga mampu berkontribusi dalam kegiatan pembangunan bangsa. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula.

Proses pendidikan sebagai sebuah sistem dalam pelaksanaannya melibatkan berbagai komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Komponen-komponen dari pendidikan salah satunya yaitu guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sejalan dengan konsep di atas, pemerintah menyerukan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Seruan ini mengisyaratkan bahwa lembaga pendidikan tidak boleh menutup diri, melainkan selalu mengadakan kontak hubungan dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya sebagai penanggung jawab pendidikan.

Berbagai jenis pendidikan dalam sistem pendidikan Nasional Indonesia terdiri dari pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Secara umum pendidikan keagamaan atau pendidikan yang bercirikan agama dikelompokkan menjadi madrasah bersifat umum (Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah), dan Pesantren.

Majid dalam Amiruddin (2010) mengatakan bahwa selama ini madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam, baik yang berada di dalam maupun di luar kelembagaan pesantren. Keberadaan madrasah, terlepas dari berbagai keterbatasan yang dihadapinya, harus diakui telah turut membina dan mengembangkan sumber daya manusia kaum muslimin baik dalam bidang pengetahuan agama, maupun pengetahuan umum. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang sebagian besarnya didirikan, diasuh, dibina dan dikembangkan oleh kaum muslimim sendiri, madrasah dalam berbagai jenjang telah berperan besar dalam upaya-upaya meningkatkan kecerdasan dan bahkan martabat kaum muslimin.

Seiring dengan peningkatan minat dan harapan masyarakat muslim umumnya terhadap madrasah, memandang tantangan-tantangan yang dihadapi bangsa dan dalam upaya untuk meningkatkan penguasaan sains-teknologi, kebijakan pendidikan nasional beberapa tahun terakhir ini mengharuskan madrasah, khususnya madrasah Aliyah, untuk juga lebih mengembangkan madrasah ke arah yang lebih baik.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah diperlukan adanya peran kepemimpinan seorang kepala sekolah, dalam hal ini, peneliti memfokuskan dengan gaya kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional berfokus pada kepemimpinan pada situasi di sekitar pemimpin. Prinsip teori ini adalah situasi yang berbeda menuntut jenis kepemimpinan yang berbeda. Dari perspektif ini, untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus menyesuaikan gaya dengan tuntutan dari situasi yang berbeda. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepala sekolah memimpin sekolah dengan dimensi perintah dan pemberian dukungan, dan masing-masing dimensi itu

diterapkan secara tepat di situasi yang tertentu (Peter G. Northouse : 2013).

Pentingnya gaya kepemimpinan situasional ini tidak dapat di pungkiri oleh seorang kepala sekolah yang memimpin sekolahnya, dengan adanya gaya kepemimpinan ini, kepala sekoalah mampu menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan keadaan dan situasi berbeda. Misalnya kepala sekolah memimpin sekolah mencari tahu tentang kebutuhan bawahannya dan kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinannya. Kepala sekolah yang memimpin dengan gaya kepemimpinan situasional mengakui bahwa guru bertindak secara berbeda ketika melakukan tugas yang berbeda.

Dengan demikian, kepemimpinan situasional memperlakukan setiap guru dengan daya berbeda, berdasarkan tugas yang sedang dikerjakan dan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, pendekatan ini menekankan bahwa guru memiliki kebutuhan yang unik, dan patut mendapatkan bantuan kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan permasalahan guru di bidang pendidikan, maka diperlukan pengkajian lebih lanjut. Oleh sebab itu, peneliti tertarik menindaklanjuti pengkajian tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Situasional Dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan”

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi tujuannya. Oleh

karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Salah satu yang harus di perhatikan dari komponen di dalam sekolah adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan setiap guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi. Semua faktor tersebut langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Hal ini berkaitan dengan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik dengan penuh tanggung jawab, sebaliknya seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, maka dia hanya akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas saja. Untuk itu perlu ditanamkan sikap positif guru terhadap pekerjaan.

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang akan dicerminkan oleh seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Sikap positif maupun negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya ini tergantung dari guru bersangkutan dan kondisi lingkungan.

Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blonchar (1996) kepemimpinan situasional adalah: " Suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan prilakunya sendiri,

berhubungan dengan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukannya". Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal tersebut pula yang menjadi pembeda antara kepemimpinan situasional yang dapat terus berkembang dari pada kepemimpinan lainnya.

Dengan demikian, kepemimpinan situasional dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah pola perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat memimpin pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain baik sebagai individu maupun kelompok.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakansesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) edisi refisi adalah : "Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasai dalam dan luar pekerjaan."

Kepuasan kerja menurut Sondang P.Siagian (2001) adalah : "Suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya". Kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko (2000) adalah : "Keadaan emosional yang menyenangkan dengan cara bagaimana para guru memandang pekerjaan mereka." Seperti yang dinyatakan oleh Luthan (2002) bahwa kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang perasaan ketidakpuasan kerja guru muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasional (*correlational research*). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah staff/pegawai dan seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan, yang terdiri dari 40 orang guru.

sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, dalam hal ini penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 40 guru maka penelitian ini disebut penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi. Adapun penjelasan mengenai Teknik angket dan dokumentasi sebagai berikut:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Deskripsi data

Kepemimpinan Situasional

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 90 dan skor terendah adalah sebesar 76 dapat dilihat pada lampiran 3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kepemimpinan situasional (X) bahwa skor tertinggi adalah 90 dan skor terendah adalah 76, nilai rata-rata hitung (mean) = 82,125 modus = 83, median = 81 dan standar deviasi (SD) = 1,85.

Kepuasan Kerja Guru

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 91 dan skor terendah adalah sebesar 75, dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kepuasan kerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 91 dan skor terendah adalah 75, nilai rata-rata hitung (mean) = 80,5 modus = 81,5 median = 82 dan standar deviasi (SD) = 1,85

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ yaitu $0,066 < 0,140$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Situasional dengan Kepuasan Kerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

Uji Linieritas

Nilai F_{hitung} sebesar $= 150.3931 > F_{tabel} = 2.166$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9.

Uji Homogenitas

Dari tabel di atas diperoleh data variabel Kepemimpinan Situasional (Y) atas variabel Kepuasan Kerja Guru (X) diperoleh $t_{hitung}^2 = 10.623$. Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk $\alpha = 0.05$ dan dk 40, maka diperoleh $t_{tabel}^2 = 55.76$. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka $t_{hitung}^2 < t_{tabel}^2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 48,56 % variabel Kepemimpinan Situasional berhubungan dengan Kepuasan Kerja Guru dengan sisa sebesar 51,44% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja guru di MAN 4 Medan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara Kepemimpinan Situasional dengan Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,697 yang termasuk kategori tingkat hubungan kuat. Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Seperti yang dinyatakan oleh Lucky (2000), untuk memperkuat mengenai gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, ia mengemukakan bahwa: "Menurut teori gaya

kepemimpinan situasional efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan hubungan pemimpin-bawahan, strukturtugas dan kekuatan posisi pemimpin. Efektivitas ketiga aspek kepemimpinan situasional ini akan mempengaruhi kepuasan kerja bawahan.”.

Dari beberapa penelitian yang relevan mengenai hasil temuan dalam tulisan ini maka dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan situasional yang dimiliki pemimpin akan berdampak positif bagi kepuasan kerja guru selain didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kepuasan kerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

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

1. Gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah di MAN 4 Medan sesuai dengan hasil penelitian berdasarkan hasil uji kecenderungan dengan nilai rata-rata 45%. Jika hasil dari uji kecenderungan 45% maka gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah pada kategori sedang.
2. Kepuasan Kerja Guru di MAN 4 Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 52,5%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Situasional di MAN 4 dengan Kepuasan Kerja Guru sebesar 0.697 yang tergolong pada kategori hubungan kuat. Melalui analisis regresi Kepemimpinan Situasional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di MAN 4, dengan kontribusi kerja guru sebesar 48,56% dan sebesar 51,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta,
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & K. Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill. Singapura.
- Martoyo ,
- Northouse , Peter G. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: Indeks.
- Siagian , Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siahaan, A. 2010. *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar: Strategi Pendidikan Untuk Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Global*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis.
- Undang-undang Republik Indonesiae Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Diperbanyak oleh BP Pustaka, 2006)

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 17 MEDAN

Rika Octaviani¹, M. Idrus Hasibuan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 60 guru, penelitian ini lebih menekankan kepada penelitian total sampling. Instrumen yang dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan, variabel komunikasi interpersonal dan variabel kinerja guru. Data analisis melalui teknik korelasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan sebesar 0.716 melalui analisis korelasi ganda variabel dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,716 atau 71,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (gaya kepemimpinan dan Komunikasi interpersonal) memberikan hubungan dengan kinerja guru sebesar 71,6 %. Artinya semakin baik dan tinggi gaya kepemimpinan serta komunikasi intereprsonal kepala sekolah maka semakin baik dan tingg pula kinerja guru tersebut.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Selain itu, kinerja juga merupakan faktor penentu dalam menilai tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilaksanakan oleh guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.

Menurut Tabrani (2008:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus dimiliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:43) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Syarif (2011:127) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut, pada pokoknya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu faktor internal, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal di antaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, respons lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja, yang berasal dari luar seorang guru. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru tersebut dua di antaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal dengan supervisi kepala sekolah. Komunikasi interpersonal sebagai variabel yang berasal dari luar seorang guru sangat menentukan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan tugasnya akan menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan.

Wibowo (2011:80) menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta memberdayakan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang kepala sekolah terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Selanjutnya, selain gaya kepemimpinan ada hal lain yang juga berhubungan dengan kinerja guru salah satunya adalah komunikasi interpersonal sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Komunikasi interpersonal sebagaimana Khairul Umam (2012:163) menyebutkan adalah interaksi tatap muka antar dua orang atau lebih. Pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (manusia sebagai makhluk sosial).

Latar belakang masalah atau alasan dipilihnya judul ini untuk diteliti adalah karena gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah itu berhubungan kepada kinerja guru, guru akan melihat atau meniru kinerja kepala sekolahnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan permasalahan, yaitu apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan ?

Adapun teori yang mendukung kinerja guru . Menurut Mulyasa (2013:88) "Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya" Mangkunegara, dalam Anwar (2006:67) yang menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Husaini Usman (2014:312) kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Sutisna dalam Mesiono (2012:91) yang mendefinisikan gaya (*style*) dengan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya menggunakan keahlian dan kemampuan Interpersonal. Lewis dalam Syafaruddin (2013:75) menjelaskan: “ *leadership is concerned with how the communication process impact interpersonal relationship*”. Sutrisna Dewi (2007:12) mendefinisikan komunikasi interpersonal atau dengan kata lain komunikasi antar pribadi adalah proses komunikasi yang berlangsung antar dua orang atau lebih.

Dari pendapat para ahli tersebut, maka kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya melalui prestasi atau perolehan hasil kerja berdasarkan kriteria dan alat ukur yang ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 17 Medan Kelurahan Medan Tembung Kecamatan Bandar Selamat Kota Medan. Populasi dalam penelitian adalah guru di SMP Negeri 17 Medan. Untuk menentukan besaran sampel digunakan teori Arikunto untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini lebih menekankan kepada penelitian *total sampling*, yakni penelitian

tanpa melakukan penarikan sampel dikarenakan jumlah populasi disekolah tersebut yaitu 65 guru kurang dari 100 populasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 60 guru, instrumen yang dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan, variabel komunikasi interpersonal dan variabel kinerja guru. karena melihat hubungan maka penelitian ini tergolong penelitian korelasi yakni suatu teknik penelitian yang melihat hubungan antara variabel X_1 dengan Y , variable X_2 dengan Y dan variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Statistics

	Gaya_Kepe mimpinan	Komunikasi _Interperso nal	Kinerja_Guru
Valid N	60	60	60
Missing	0	0	0
Mean	80,22	80,43	82,15
Median	80,00	80,00	82,00
Mode	80	80	81 ^a
Std. Deviation	3,664	4,110	3,927
Variance	13,427	16,894	15,418
Range	15	17	16
Minimum	73	73	75
Maximum	88	90	91
Sum	4813	4826	4929

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif(%)
1.	73,5 - 75,5	3	5,0 %

2.	75,5 -78,5	10	16,7 %
3.	78,5 - 81,5	14	23,3 %
4.	81,5 -84,5	17	28,3 %
5.	84,5 -87,5	9	15,0 %
6.	87,5 -90,5	6	10,0 %
7.	90,5 -93,5	1	1,7 %
Jumlah		60	100%

Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (X₁)

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$X > 85,12$	16	27 %	Sangat tinggi
$85,12 > X \geq 83,14$	9	15 %	tinggi
$83,14 > X \geq 81,16$	16	27 %	sedang
$81,16 > X \geq 79,18$	12	20 %	rendah
$X < 79,18$	7	12 %	sangat rendah
	60	100%	

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1.	71,5 - 73,5	4	6,7 %
2.	73,5 - 76,5	7	11,7 %
3.	76,5 - 79,5	9	15,0 %
4.	79,5 -82,5	26	43,3 %
5.	82,5 -85,5	7	11,7 %
6.	86,5 -88,5	6	10,0%
7.	89,5 -91,5	1	1,7 %
Jumlah		60	100%

Tingkat Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$X > 83,23$	10	17 %	Sangat tinggi
$83,23 > X \geq 81,28$	9	15 %	Tinggi
$81,28 > X \geq 79,32$	26	43 %	Sedang
$79,32 > X \geq 77,37$	4	07 %	Rendah
$X < 77,37$	11	18 %	sangat rendah
	60	100%	

Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal (X_2)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif(%)
1.	71,5 - 73,5	2	3,3 %
2.	73,5 - 76,5	12	20,0 %
3.	76,5 - 79,5	10	16,7 %
4.	79,5 - 82,5	17	28,3 %
5.	82,5 - 85,5	13	21,7 %
6.	86,5 - 88,5	3	5,0 %
7.	89,5 - 91,5	3	5,0 %
Jumlah		65	100%

Tingkat Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$X > 83,47$	19	32 %	Sangat tinggi
$83,47 > X \geq 81,45$	6	10 %	Tinggi
$81,45 > X \geq 79,42$	19	32 %	Sedang
$79,42 > X \geq 77,39$	2	03 %	Rendah
$X < 77,39$	14	23 %	sangat rendah
	60	100%	

2. Pengujian Prasyarat Analisis

a. Pengujian Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya_Kepemimpinan	,101	60	,200*	,961	60	,052
Komunikasi_Interpersonal	,118	60	,036	,980	60	,409
Kinerja_Guru	,099	60	,200*	,978	60	,366

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel di atas menunjukkan bahwa data-data variabel dapat dilihat nilai Signifikan (Sig) pada kolom Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi Normal. Kemudian dapat dilihat nilai Signifikan(Sig) pada kolom Kolmogorov-Smirnova lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

b. Pengujian Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Gaya_Kepemimpinan	1,567	13	43	,133
Komunikasi_Interpersonal	,630	13	43	,815

Tabel di atas menunjukkan bahwa data-data variabel Y atas X_1 dan X_2 , dinyatakan memiliki sebaran data yang homogen karena signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini homogen.

c. Pengujian Linieritas

Uji Linieritas X_1 atas Y

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas dari variabel X_1 dengan Y adalah sebesar 0,629 dan F hitung adalah sebesar 0,842. Yang dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X_1 dengan Y dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,629 adalah lebih besar dari 0,05.

Uji Linieritas X_2 atas Y

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas dari variabel X_2 dengan Y adalah sebesar 0,186 dan F hitung adalah sebesar 1,410. Yang dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X_2 dengan Y dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,186 adalah lebih besar dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

Hipotesis pertama yang di uji dalam penelitian ini adalah : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di SMP negeri 17 Medan”.

Diketahui bahwa koefisien korelasi variabel X_1 dengan Y adalah sebesar 0,608. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah dikemukakan di atas, yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel X_1 dengan Y.

Hipotesis kedua yang di uji dalam penelitian ini adalah : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMP negeri 17 Medan”.

Diketahui bahwa koefisien korelasi variabel X_2 dengan Y adalah sebesar 0,701. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah dikemukakan di atas, yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel X_2 dengan Y.

Hipotesis ketiga yang di uji dalam penelitian ini adalah : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan”.

Diketahui bahwa koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2 dengan Y adalah sebesar 0,716. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Tabel diatas juga menunjukkan, yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

maka terdapat korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y . Nilai signifikansi variabel X_1 dan X_2 dengan Y sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) atau terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data pengujian hipotesis diperoleh data bahwa terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil pengujian korelasi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{(y1)}$ adalah 0.608 hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0.05$ dengan $N = 65$, diperoleh $r_{tabel} = 0.254$. ternyata $r_{hitung(y1)} > r_{tab}$ yaitu $0,608 > 0.244$. diperoleh tingkat kecendrungan Gaya Kepemimpinan SMP Negeri 17 Medan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebanyak 26 responden (43%).

Selanjutnya temuan kedua yakni komunikasi interpersonal menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisien korelasi variabel komunikasi interpersonal (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{(y2)}$ adalah 0.701. hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0.05$ dengan $N = 60$, diperoleh $r_{tabel} = 0.254$. ternyata $r_{hitung(y1)} > r_{tab}$ yaitu $0,701 > 0.254$. diperoleh tingkat kecendrungan komunikasi interpersonal SMP Negeri 17 Medan termasuk dalam kategori tinggi dan sedang yakni sebanyak 19 responden (32%).

Temuan ketiga yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan pengujian korelasi ganda variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama dengan kinerja guru (Y) diperoleh $R_{(y12)}$ adalah 0.716. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0.05$ dengan $N = 60$, diperoleh $r_{tabel} = 0.254$. ternyata $r_{hitung(y1)} > r_{tab}$ yaitu $0,716 > 0.254$. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor- faktor yang menunjang

peningkatan kinerja guru selain kedua variabel bebas yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Diperoleh tingkat kecendrungan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan termasuk dalam katagori tinggi dan sedang yakni 16 responden (27%).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan. Tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan adalah sebesar 0,608 dan berada dalam kategori hubungan yang kuat dengan presentase tingkat hubungan sebesar 36,97%.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan. Tingkat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan adalah sebesar 0,701 dan berada dalam kategori hubungan yang kuat dengan presentase tingkat hubungan sebesar 49,14%.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan. Tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMP Negeri 17 Medan adalah sebesar 0,716 dan berada dalam kategori hubungan yang kuat dengan presentase tingkat hubungan sebesar 51,27%

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Dewi, S. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: citapustaka Media Perintis.
- Miftah, T. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syafuddin, & Asrul. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syarif, M. (2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Media Akademika*, Vol 26 No 1 Januari, 127.
- Tabrani, A. R., & Wasmin. (2008). *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Guru*. Jakarta: Inti Media Cipta Nusantara.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M. M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI STABAT KEC. WAMPU KAB. LANGKAT
PROV. SUMATERA UTARA.**

Siti Aisyah¹, Nurika Halila Daulay²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari 4 orang yaitu: Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah 1 (Bidang Kurikulum), Staf Tata Usaha dan Tenaga Pendidik. Adapun langkah menganalisis data dari Miles dan Huberman adalah dengan mereduksi data, menyajikan data, dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *credibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *confirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) Perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terlaksana maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah telaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, (3) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai keinginan, (4) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik karena melibatkan beberapa pihak. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik. Baik itu dari perencanaannya, pengorganisasian, pelaksanaan rencana, dan pengawasan.

Kata Kunci : *Manajemen Tenaga Pendidik*

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini kualitas pendidikan nasional diperbincangkan, baik dikalangan praktisi pendidikan, politisi, masyarakat, maupun pihak

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pengambil kebijakan. Kualitas pendidikan di Indonesia semakin terpuruk bila dipandang dengan negara-negara besar lainnya. Padahal pendidikan menjadi prihal yang sangat penting dalam proses pencerdasan anak bangsa. (Ara Hidayat, 2010).

Dalam mengembangkan potensi peserta didik tentunya dibutuhkan berbagai komponen yang selanjutnya berada dalam ruang lingkup sekolah. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Kegiatan pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan lancar apabila komponen pendidikan yang ada belum memenuhi.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional. Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah.

Dalam perspektif masyarakat, tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional. Tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional karena tenaga pendidik melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Seorang tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi pendidik.

Madrasah dipimpin oleh seseorang yang disebut kepala madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk mentukan maju mundurnya tujuan pendidikan yang akan di capai. Jika madrasah dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang kompeten dan profesional mmaka madrasah akan maju. Sebaliknya jika madrasah dipimpin oleh pemimpin yang tidak berkualitas dan profesional maka madrasah akan kalah dalam persaingan yang kian bertambah ketat antar lembaga pendidikan.

Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam peraturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Sebab itu, peran pendidikan

dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampi kita kuasai. (Mulyasa, 2002)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat adalah jenis penelitian kualitatif. **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mengenai alasan memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat karena peneliti ingin mengangkat bagaimana sebenarnya Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Penelitian yang akan dilaksanakan pada semester genap tahun pembelajaran 2016/2017.

Subjek Penelitian

Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha dan Tenaga Pendidik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dari pengumpulan hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen adalah perencanaan, dimana dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa fungsi pokok manajemen terdiri dari perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pertama yang harus dijalankan. Sebab tahap awal dalam melakukan aktivitas perencanaan tenaga pendidik sehubungan dengan pencapaian tujuan madrasah adalah dengan membuat perencanaan.

Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2 yang berbunyi “ Pendidik merupakan tenaga

profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi ”

Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan tenaga pendidik dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara melaksanakan program tenaga pendidik), serta tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh. Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai tentang perencanaan yaitu terdapat dalam Al-Hasyr:18, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ وَاللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap dari memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik

Pengorganisasian adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengelompokkan orang-orang, kegiatan-kegiatan, alat-alat, dalam satu bentuk kesatuan organisasi sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara pengorganisasian adalah fungsi kedua dalam Manajemen. pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

3. Pelaksanaan Rencana Tenaga Pendidik

Dari seluruh rangkaian proses manajemen kinerja tenaga pendidik, pelaksanaan rencana (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama didalam suatu lembaga pendidikan. Fungsi pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau peserta didik didalam kelas maupun di lingkungan madrasah.

Dengan kata lain pelaksanaan merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan serta pemotivasian agar setiap guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya menjadi tenaga pendidik secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan yang dilakukan tenaga pendidik dan kepala madrasah dalam mengembangkan program pembelajaran lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau siswa didalam kelas.

4. Pengawasan Tenaga Pendidik

Pengawasan yaitu usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang dibuat, mengukur dan menentukan deviasi-deviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua guru yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan (1) Perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terlaksana maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, (3) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai keinginan, (4) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik karena melibatkan beberapa pihak. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri

Stabat berjalan dengan baik. Baik itu dari perencanaannya, pengorganisasian, pelaksanaan rencana, dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi, (2014), *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hanafi, Mamduh, (2007), *Manajemen*, Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan.
- Hasibuan, Malayu, (2006), *Manajemen; Dasar*, PT: Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexi J, (2014), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pidarta, Made, (2008), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: RinekaCipta.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Syahrum dan Salim, (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.

**PELAKSANAAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA SEKOLAH DI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI STABAT KECAMATAN WAMPU
KABUPATEN LANGKAT**

Tika Amelia¹, Nelliwati²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data : dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu : (1) Rancangan kegiatan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat sudah cukup baik, walaupun tidak secara keseluruhan pengambilan keputusan tersebut diambil melalui musyawarah melainkan dengan perencanaan dan proses yang dilakukan sebelumnya; (2) Proses Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam bertutur kata secara sopan, bersikap jujur, adil serta disiplin sudah baik. (3) Kendala-kendala yang ditemukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat mengenai ketidakpastian mengenai waktu, kapasitas kerja para anggota, reaksi atau tanggapan dari orang-orang, dan masalah keuangan atau barang-barang yang diperlukan. Dilihat dari aspek itulah dibuat pelaksanaan tentang suatu hal atau masalah yang terjadi disuatu lembaga pendidikan. Sebab dari tahap-tahap awal dapat dilakukan pelaksanaan, dilihat dari kondisi, waktu, tempat dan lain sebagainya.

Kata kunci : *Perencanaan, Pelaksanaan, Keputusan*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pasti akan mengalami dan mendapat suatu masalah baik masalah tersebut masalah yang ringan maupun masalah yang berat. Maka dari itu organisasi perlu menata dan menyiapkan apa yang akan dipakai untuk menyelesaikan masalah tersebut, apabila akan terjadi masalah yang akan dihadapi. Disamping itu pimpinan yang diwakili oleh manajemen maka harus siap kapan saja menyelesaikan masalah yang ada, tentunya harus menyiapkan solusi, *alternative*, dan pengambilan keputusan yang tepat. Sebagai pimpinan dalam pengambilan keputusan tersebut harus memperhatikan dari semua pihak, dan selalu berusaha untuk mengurangi konflik baik secara internal maupun eksternal, intinya dalam pengambilan keputusan harus bisa meminimalisasi konflik. (Mulyadi, 2016, p. 133).

Secara umum Pengambilan Keputusan (*decision making*) adalah sebuah hasil dari pemecahan masalah, jawaban dari suatu pertanyaan sebagai hukum situasi, dan merupakan pemilihan dari salah satu alternatif dari alternatif yang ada, serta pengakhiran dari proses pemikiran tentang masalah atau problema yang dihadapi. Adapun hasil dari pengambilan keputusan adalah keputusan (*decision*). (Ety Rochaety, 2005, p. 152).

Salah satu tugas krusial kepala sekolah adalah mengambil keputusan. Keputusan yang diambil tersebut bisa berdampak besar bagi lembaga, baik positif maupun negatif. Karena itu, sebelum mengambil keputusan, sekiranya kepala sekolah mempelajari masalah dan mengantisipasi segala kemungkinan yang terjadi usai penetapan keputusan. Ada masalah yang membutuhkan keputusan cepat, pelan-pelan, dan lama (dengan banyak pertimbangan). (Asmani, 2012, p. 153)

Dengan mengadakan musyawarah bersama seluruh elemen sekolah, maka akan membantu kepala sekolah dalam pengambilan keputusan. Adanya musyawarah itu pun tidak lepas dari keputusan kepala sekolah. Dengan kata lain, secara objektif, pengambil keputusan mutlak ada ditangan kepala sekolah sebagai *top leader* didalam organisasi sekolah. Jika kepala sekolah adalah sosok yang demokratis – partisipatif, maka semua anggota tentunya akan diberikan hak untuk menentukan keputusan lewat ide-ide dan pemikiran-pemikiran segar-kritis mereka. Namun jika kepala sekolah adalah seorang otoriter, maka keputusan akan

diambil sendiri dengan semua resiko yang sudah dipertimbangkan. (Asmani, 2012, p. 154).

Pengambilan Keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan organisasi sekolah. Oleh karena itu, hal ini akan memiliki dampak terhadap perilaku maupun sikap bawahannya, seperti wakil kepala sekolah, guru, staff tata usaha, maupun siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memilih alternatif-alternatif keputusan yang tepat sehingga tujuan organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidikannya dapat tercapai secara optimal. (Ety Rochaety, 2005, p. 153).

Pada dasarnya ada empat katagori keputusan, yaitu: (1). Keputusan dalam keadaan ada kepastian (*certainty*), (2). Keputusan dalam keadaan resiko (*risk*), (3). Keputusan dalam keadaan ketidakpastian (*uncertainty*), (4). Keputusan dalam keadaan konflik (*conflict*). (Supranto, 2009, p. 9). Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kabupaten Langkat karena dilihat dari kenyataan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri sesuai dengan apa yang diinginkan oleh si peneliti.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan data bahwa di MTs Negeri Stabat terdapat kecenderungan kepala sekolah mengambil keputusan secara sepihak dan tidak dilakukan secara demokratis-partisipatif.

Hal ini bisa dilihat dari fenomena sebagai berikut: (1) Ketika diadakan musyawarah (rapat) dengan para guru kepala sekolah sudah memiliki hasil keputusan sendiri dan tidak dari hasil rapat; (2) Pembicaraan yang dilakukan dalam rapat sekolah didominasi oleh kepala sekolah dengan tidak melibatkan para guru; (3) Terdapat kecenderungan para guru kurang merasa puas dengan keputusan yang diambil oleh kepala sekolah; (4) Terdapat beberapa permasalahan sekolah yang tidak dilaksanakan secara musyawarah tetapi langsung diputuskan kepala sekolah.

Berdasarkan masalah dan fenomena tersebut di atas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Pelaksanaan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Adapun penelitian ini dilakukan selama maksimal 3 bulan, dari bulan Februari hingga bulan April 2017.

Metode dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Penelitian fenomenologi bersifat induktif. Pendekatan yang dipakai adalah deskriptif yang dikembangkan dari filsafat fenomenologi (*phenomenological philosophy*).

Subjek dan Informan Penelitian

Sumber data primer, yaitu: Kepala Sekolah; Wakil Kepala Sekolah; Guru-guru, dan; dan Staff lainnya. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang diperoleh secara tidak langsung dalam hal ini data bisa diperoleh dari buku, dokumentasi, laporan, dan jurnal.

Untuk memperoleh data penelitian ini, maka teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Teknik Observasi, Teknik Wawancara dan Teknik Dokumentasi

Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan model Milles dan Hubberman dengan 3 langkah, yaitu: Reduksi Data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pelaksanaan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di MTs Negeri Stabat sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala madrasah, staf, guru, siswa dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

1. Rancangan kegiatan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat

Dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa Kegiatan rancangan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh terkait kondisi-kondisi yang terkait dengan keputusan yang akan diambil. (Syafaruddin, 2014, p. 274).

Pengambil keputusan akan dapat mengambil keputusan ketika hakikat perubahan yang ada berada pada kondisi yang pasti. Kondisi kepastian merupakan kondisi dimana pengambil keputusan mempunyai informasi sepenuhnya tentang masalah yang dihadapi, alternatif-alternatif pemecahan yang ada, dan hasil-hasil yang mungkin dari alternatif-alternatif pemecahan tersebut. Pengambil keputusan berada pada kondisi yang pasti ketika dirinya dapat mengontrol dan mengantisipasi sepenuhnya terhadap hal-hal atau kejadian-kejadian yang akan menjadi kenyataan. Kepastian berarti kondisi dimana pengambil keputusan benar-benar menguasai problem yang dihadapi dan mengetahui konsekuensi dari setiap alternatif pemecahan yang ada.

Kondisi itu nampak ketika pengambil keputusan tidak mampu merumuskan masalah yang dihadapi serta ketidakmampuannya dalam menetapkan alternatif-alternatif pemecahannya. Ketika pengambil keputusan dalam keadaan ketidakpastian, maka suatu keputusan dapat ditetapkan berdasarkan intuisi dan dengan rasa percayanya bahwa keputusannya akan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu hal ini dapat diatasi ketika kepala sekolah mengambil keputusan dengan melihat seluruh kondisi dan situasi yang memungkinkan dalam mengambil suatu keputusan yang baik dan dengan dihormati dengan bawahannya yang bekerja sama untuk mencari ide-ide dalam mengambil keputusan tersebut. Kepala Sekolah harus lebih hati-hati dengan keputusannya karena hal tersebut menyangkut hasil yang harus efektif pula.

2. Proses Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan pemerataan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, yaitu diantaranya dengan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan tenaga guru kontrak, penataran, penyempurnaan kurikulum dan sebagainya yang memungkinkan. Permasalahan yang mendasar sebenarnya yaitu mampu atau tidak sumber daya pendidikan yang ada atau belum ada untuk dikelola secara efektif dan efisien oleh setiap lembaga penyelenggara pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu suatu terobosan dalam mewujudkan tujuan pendidikan adalah dengan cara meningkatkan fungsi dan peran kepala sekolah dasar untuk menciptakan sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan dengan beragam tingkat pengetahuan, kemampuan serta nilai atau sikap yang memungkinkan untuk menjadi warga masyarakat dan warga negara yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, beriman dan berbudi pekerti luhur

Serangkaian proses dan kegiatan yang bertujuan untuk memungkinkan seseorang untuk mengasimilasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pemahaman yang tidak hanya terkait dengan bidang atau aktivitas yang sempit tetapi memungkinkan berbagai masalah yang harus didefinisikan, dianalisis dan dipecahkan. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki kewenangan untuk menganalisa keputusan yang sudah dihasilkan melalui ide-ide sekelompok orang yang bekerja sama. Kepala sekolah dapat membuat desain yang dapat dikatakan baik dan unik sehingga dapat dijadikan hal yang dapat terwujud ke depannya. Sebagai alternatif, pengambil keputusan dihadapkan pada beberapa pilihan. Keputusan diambil dengan memilih satu pilihan yang tentu saja menguntungkan. Istilah dalam bahasa Inggris disebut dengan *act*, selain *alternatives*. (Prawirosentono, 2014, p. 101).

Dalam menghadapi problem dan tuntutan keputusan yang bersifat rutin, pengambil keputusan tidak menghadapi masalah. Tetapi dalam menghadapi masalah-masalah baru yang menuntut suatu keputusan inovatif agar masalah-masalah dapat terpecahkan secara tuntas, maka membutuhkan suatu pemikiran berupa pengembangan-pengembangan alternatif-alternatif baru sesuai dengan masalah yang dihadapi. Melalui tahap ini seorang pemimpin berusaha mencari informasi tambahan,

berfikir secara kreatif, konsultasi dengan pakar, melaksanakan penelitian dengan isu sentral yakni untuk mencapai tujuan pemecahan masalah.

Berdasarkan hasil yang sudah dikemukakan sebelumnya pelaksanaan mencakup beberapa aspek dilihat dari manajemen. Ada yang mengemukakan tentang persepsi seseorang dalam mengambil keputusan. Dilihat dari aspek itulah dibuat pelaksanaan tentang suatu hal atau masalah yang terjadi disuatu lembaga pendidikan. Sebab dari tahap-tahap awal dapat dilakukan pelaksanaan, dilihat dari kondisi, waktu, tempat dan lain sebagainya. Beberapa masalah dapat diidentifikasi sesuai informasi yang didapat. Pelaksanaan pengambilan keputusan tidak selamanya berjalan lancar seperti yang diharapkan. Ada kalanya keputusan yang diambil sesuai dengan yang seharusnya dan ada kalanya tidak.

Beberapa ahli menyatakan menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah proses mental di mana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer secara individual dan dalam tim, mengatur, dan mengawasi informasi, terutama informasi bisnisnya. Didalam Undang-undang juga dijelaskan tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 1 dimaksudkan dengan: Administrasi Pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/tindakan oleh badan/pejabat pemerintahan. Fungsi pemerintahan adalah fungsi dalam melaksanakan administrasi pemerintahan yang meliputi fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan dan perlindungan. (Undang-undang tentang Administrasi Pemerintahan Pasal 1. <http://kelembagaan.ristekdikti.go.id>).

3. Kendala-kendala yang ditemukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pengambilan keputusan di MTs Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

Ada kalanya keputusan yang diambil sesuai dengan yang seharusnya dan ada kalanya tidak. Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi berkenaan dengan pengambilan keputusan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam proses pembuatan keputusan; 2) Pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah masih kurang efektif karena kurangnya pertimbangan mutu dan penerimaan guru; 3) Kurangnya data dan

informasi yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan; 4) Kurangnya penyesuaian kepala sekolah terhadap situasi dan kondisi baru sebelum membuat keputusan; 5) Kepala sekolah terburu-buru dalam mengambil keputusan dan kurang melaksanakan langkah-langkah yang tepat. Beberapa hal di atas merupakan persepsi guru mengenai pengambilan keputusan kepala sekolah.

KESIMPULAN

Sesuai dengan data hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan antara beberapa alternatif yang tersedia. Proses pengambilan keputusan dalam partisipatif organisasi sekolah manajerial yang baik. Rendahnya kemampuan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap perolehan dukungan dari masyarakat khususnya dukungan dalam pengambilan keputusan yang dikeluarkan sekolah terkait dengan kebijakan dan rencana program pengembangan sekolah.
2. Pembuatan keputusan pada dasarnya tidak dapat didelegasikan kepada pengikut atau pegawai dibawahnya. Sebab konsekuensi dari keputusan tetap berada di level pemimpin. Pengambilan keputusan sebagai proses pemilihan suatu arah tindakan sebagai cara untuk memecahkan sebuah masalah tertentu. Sebagai salah satu pemecahan masalah usaha sadar untuk menentukan satu alternatif dari berbagai alternatif merupakan cara memecahkan masalah. Beberapa peluang masalah dapat muncul dalam proses pengambilan keputusan ini disebabkan beberapa aspek diantaranya: *pertama*, pembuat keputusan (pemimpin) merupakan manusia dengan kompleksitas karakteristiknya, *kedua*, pembuat keputusan dalam organisasi berhadapan dengan manusia, mengurus urusan manusia, bukan berhubungan dengan mesin yang berhubungan dengan mesin yang hanya berhubungan dengan mekanis, *ketiga*, pembuat keputusan dihadapkan pula dengan sistem nilai (values) yang hidup dalam organisasi tersebut serta kedalam masyarakat. Proses pengambilan

- keputusan itu sejatinya bukanlah hal yang sederhana, melainkan hal yang kompleks dan rumit. Disinilah kehadiran *leadership* itu diperlukan.
- Keputusan dapat diambil ketika hakikat perubahan yang ada berada pada kondisi yang pasti. Kondisi kepastian merupakan kondisi dimana pengambil keputusan mempunyai informasi sepenuhnya tentang masalah yang dihadapi, alternatif-alternatif pemecahan yang ada, dan hasil-hasil yang mungkin dari alternatif-alternatif pemecahan tersebut. Pengambil keputusan berada pada kondisi yang pasti ketika dirinya dapat mengontrol dan mengantisipasi sepenuhnya terhadap hal-hal atau kejadian-kejadian yang akan menjadi kenyataan. Kepastian berarti kondisi dimana pengambil keputusan benar-benar menguasai problem yang dihadapi dan mengetahui konsekuensi dari setiap alternatif pemecahan yang ada.

Daftar Pustaka

- Afifuddin. dkk. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Arikunto Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatann Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim Sudarwan. (2013). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Masganti. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. In Media.
- Ruslan Rosady. (2008). *Metode Penelitian:Public Relations & Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Soetopo Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Praktik Di Bidang Pendidikan)*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Salusu. J. (2006). *Pengambilan Keputusan Stratejik (Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Nonprofit)*. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin. dkk. (2014). *Manajemen Kepengawasan Pendididkan*. Bandung. Citapustaka Media.

HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 5 PERCUT SEI TUAN

Siska Sari¹, Fachruddin²

Abstrak

Penelitian ini untuk mencari tahu ada tidaknya hubungan antara stres dengan kinerja guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi antara stres (X) dengan kinerja guru (Y) di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru, SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan tahun 2016-2017 yang berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen yang dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel stres kerja dan variabel kinerja guru. Validitas instrumen selanjutnya diujicobakan kepada 30 orang responden di luar sampel penelitian. Hasil uji coba dari variabel stres kerja dari 22 item yang diuji cobakan terdapat 19 butir valid dan 3 butir tidak valid, yakni terdapat pada nomor 14, 19, dan 20, dan untuk variabel kinerja guru dari 22 item yang diuji cobakan terdapat 19 butir valid dan 3 butir tidak valid yakni terdapat pada nomor 2, 11, dan 19. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Dari perhitungan yang dilakukan melalui *SPSS 16*, didapat koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 0.475 > r_{tabel} 0.284$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres dengan kinerja guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan 0,475 melalui analisis korelasi sederhana variabel. Artinya semakin rendah stres guru tersebut maka semakin baik dan tinggi pula kinerja guru tersebut.

Kata kunci: *Stres Dan Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Untuk meningkatkan kinerja di

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan.

Untuk guru yang sudah mengikuti berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi biasanya sudah memiliki kinerja yang baik. Seorang pendidik perlu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas dan kewajiban karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut keterampilan profesi seorang guru untuk peningkatan mutu sekolah kearah yang lebih baik. Oleh karena itu penting bagi guru untuk mendapatkan segala jenis bimbingan pelatihan dan profesi kepada guru yang tentu saja sangat dibutuhkan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron (Fahmi, 2013: 226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomis.

Akan tetapi, untuk memiliki kinerja yang baik para guru juga harus memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai seorang guru. Mengikuti pelatihan dan pendidikan profesi menjadi salah satu kewajiban. Selain itu mengajar dengan jam kerja yang padat juga menjadi kewajiban. Oleh karena itu banyak guru yang mengalami stres. Dimana guru yang mengalami stres tidak dapat menguasai dirinya dan tidak bisa bekerja dengan baik.

Dapat dikatakan bahwa, apabila seorang guru sedang stres akibat berbagai permasalahan yang dihadapinya, belum lagi tanggung jawab dan beban pekerjaan yang harus ia laksanakan, akan merubah semua kebiasaannya yang biasanya ia lakukan. Beberapa tanda di atas hanya tanda yang nampak dari kondisi keadaan si guru saja. Walaupun tanda di atas hanya tanda secara fisik, tetapi sudah dapat dikatakan bahwa seorang guru yang mengalami tanda di atas pasti sedang stres.

Stres bagi individu menurut Wibowo (2011: 53) adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang. Hal tersebut terjadi apabila badan memerlukan kinerja di atas batas rentang keabilitasnya. sebagai akibatnya stres membuat sakit individu, keluarga, masyarakat, dan organisasi, yang dapat menderita *organizational stres*. Artinya adalah stres muncul dikarenakan tuntutan dan kewajiban yang

harus dilaksanakan serta beban pekerjaan yang semakin banyak membuat guru tidak mampu memenuhi dan melaksanakan semua tugas tuntutan dan kewajiban.

Namun, stres sendiri tidak mesti buruk. Robbins dan Judge menyatakan bahwa sebagian stres bisa positif dan sebagian bisa negatif. Dewasa ini, para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi untuk mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Meskipun riset mengenai stres tantangan dan hambatan baru pada tahap permulaan, bukti awal menunjukkan bahwa stres tantangan memiliki banyak implikasi yang lebih sedikit negatifnya dibandingkan stres hambatan (Robbins Judge, 2008: . 369) .

Artinya adalah stres tidak serta merta selalu diartikan negatif. Stres bisa saja berarti positif apabila stres tersebut yakni stres tantangan yang biasanya pekerjaan tersebut memang disukai oleh orang tersebut sehingga stres yang ada dapat berubah positif karena berupa tantangan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Namun, apabila Stres tersebut dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak sekolah akan semakin membuat guru menjadi tertekan, tidak mendapatkan dukungan serta akan semakin tertekan, membuat guru tidak bekerja dengan optimal dan tentu saja ini akan berhubungan dengan kinerja. Apabila dibiarkan akan menyebabkan hal yang lebih serius yaitu guru akan jatuh sakit dan tentu saja pekerjaan akan terbengkalai dan ini berdampak juga kepada sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 5 Percut Sei Tuan. Tempat penelitian ini dipilih karena berawal dari studi pendahuluan, peneliti menemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja guru karena kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan. Jumlah guru di sekolah tersebut yaitu sebanyak 48 guru.

Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang guru.

Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert. Skala Likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015: 136).

Instrumen untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket.

Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini yaitu 30 orang guru SMP N 16 Medan. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di SMPN 16 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 16.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS versi 16.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang

disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji Normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.0

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan dengan menggunakan *SPSS 16.0*.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hubungan stres kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan. Dalam temuan ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru sekolah dengan besar koefisien korelasi 0.475. Kinicki dan Kreitner (2007: 599) menyatakan bahwa stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Dengan kata lain stres menjadi titik hasil seseorang dalam mengerjakan sesuatu, yakni sebagai konsekuensi dari apa yang dilakukan dan apa yang terjadi terhadap seseorang. Sedangkan Robbins dan Judge (2008: 363) memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang

terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Orang yang sedang mengalami kondisi yang memberatkan dirinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga akan timbul suatu kondisi dimana orang tersebut tidak efektif dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sangatlah penting stres kerja diperhatikan serta diberikan suatu bimbingan dan pemberian motivasi untuk guru oleh sekolah, karena apabila seorang guru yang sedang mengalami stres akibat banyaknya beban kerja yang diberikan ataupun masalah-masalah yang terjadi di lingkungan sekolah dan juga di kehidupan pribadinya akan menyebabkan penurunan kinerja guru tersebut. Apabila kinerja guru baik maka sekolah akan memiliki keaktifan yang tinggi dalam proses pembelajaran.

Atas dasar ini maka untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka harus memberikan penanganan untuk menghindari stres yang dialami oleh guru. Semakin rendah stres yang dialami guru maka semakin tinggi kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan melalui pembahasan sebelumnya, pada akhirnya peneliti menarik kesimpulan antara lain:

1. Stres yang dialami guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 61.73 artinya bahwa sebesar 93.7% guru yang mengalami stres tingkat sedang. Maka dapat dikatakan bahwa stres yang dialami guru-guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan berada dalam taraf sedang.
2. Kinerja guru yang dimiliki para guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan berada pada kategori 69.48 artinya bahwa sebesar 95.8% guru yang memiliki kinerja dalam tingkat sedang. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan berada dalam taraf sedang. Artinya, masih dapat dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres dengan kinerja guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan, dengan koefisien korelasi sebesar 0.475, artinya hubungan diantaranya keduanya relatif sedang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres memiliki hubungan dengan

kinerja guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan. Artinya semakin rendah stres yang dialami guru semakin tinggi kinerja guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Moeriono, (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mustamir, Pedek, (2008), *Metode Supernot Menaklukan Stres*, Jakarta Selatan. Mizan Media utama
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Surya, Dharma, (2011), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo, (2011), *manajemen perubahan edisi ketiga*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

STRATEGI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS HIFZHIL QUR'AN YAYASAN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA

Ristiana¹, Abd. Mukti²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre. Sumber datanya adalah kepala madrasah, para guru, tata usaha, siswa dan dokumen-dokumen MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre. Adapun metode yang digunakan adalah metode deskriptif lapangan melalui pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik penjamin keabsahan data dilakukan dengan beberapa kriteria yaitu kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, serta kepastian. Sedangkan teknik analisis datanya dilakukan dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Adapun Perkembangan Kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre terbilang baik. Ini dapat dilihat dari 31 jumlah guru yang tingkat pendidikannya sarjana (S1) ada 30 orang, dan guru yang tingkat pendidikannya masih diploma ada 1 orang. Adapun kebijakan kepala sekolah terhadap peningkatan kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre dari segi makro tergolong cukup baik. Ini dapat dilihat dari dokumen yang dibuat oleh guru berupa program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Berkenaan dengan keefektifan kebijakan kepala madrasah menurut peneliti sudah dapat dikatakan berhasil namun masih perlu di tingkatkan lagi kedepannya. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti waktu di lapangan bahwa guru-guru selalu dilibatkan dalam rapat/musyawarah dalam pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah yang ada, serta memberikan kesempatan pada guru untuk mengaplikasikan dan mengeluarkan potensi-potensi yang mereka miliki.

Kata Kunci : *Manajemen Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru.*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan prajabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan berkualitas. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Guru sebagai pendidik, di pundaknya terletak tanggung jawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik kearah tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Hal ini disebabkan pendidikan merupakan transisi budaya yang bersifat dinamis ke arah suatu perubahan secara kontiniu, sebagai sarana penting dalam membangun kebudayaan dan peradaban umat manusia. Pendidik dalam hal ini, bertanggungjawab memenuhi kebutuhan peserta didik, baik spiritual, intelektual, moral, estetika, maupun kebutuhan fisik peserta didik (Samsul Nizar, 2002:41). Untuk memenuhi kebutuhan peserta didik tersebut maka dibutuhkan guru yang kompeten (profesional).

Guru merupakan kunci kesuksesan dalam peningkatan mutu pendidikan, dan mereka berada pada posisi yang strategis bagi reformasi pendidikan yang berorientasi pencapaian kualitas. Apapun upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas pendidikan dalam suatu sistem persekolahan/madrasah belum berarti, jika tidak disertai adanya guru professional (Dedi Supriadi,1999: 30).

Oleh karena itu, setiap upaya yang dilakukan untuk membenahi dan meningkatkan mutu pendidikan harus melibatkan penataan dan pemberdayaan guru. Dalam rangka inilah dibutuhkan suatu upaya yang

tepat agar para guru benar-benar tampil secara lebih profesional dalam mengembangkan tugasnya.

Kepala madrasah merupakan pimpinan pada lembaga yang dipimpinnya. Maju dan berkembangnya suatu lembaga tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Pemimpin adalah orang yang melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain mau bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala madrasah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan madrasah yang efektif dan efisien. Untuk menciptakan sekolah yang efektif dan efisien, kepala madrasah sebagai manajer pendidikan ditingkatan madrasah dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan diharapkan mampu memegang tugas dan bertanggung jawab memegang peran aktif dalam memajukan lembaga pendidikan.

Pengetahuan manajemen penting sekali bagi keinginan mewujudkan perubahan. Pembangunan nasional dari industri menuju pengetahuan ekonomi yang mendorong era informasi yang mengagungkan teknologi telah memaksimalkan pengetahuan manajemen untuk meraih keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Begitupun, paling tidak ada dilema dalam kaitannya penerapan pengetahuan manajemen dalam organisasi yang ingin merancang dan mewujudkan perubahan zaman sekarang, termasuk dalam organisasi pendidikan. Lima dilemma yang diidentifikasi oleh Goldsmith, et al, yaitu: (1) pengetahuan universal *versus* pengetahuan khusus, (2) individual *versus* pengetahuan tim, (3) spesifik *versus* pengetahuan langsung, (4) pengetahuan dari atas *versus* pengetahuan dari bawah, (5) pengetahuan dari luar ke dalam *versus* dari dalam keluar (Syafaruddin dan Asrul, 2014:3).

Kelemahan-kelemahan manajerial yang muncul dalam tata kelola yang baik bagi suatu organisasi menjadi keniscayaan yang perlu dikoreksi dengan menerapkan berbagai pilihan manajemen untuk mengubah keadaan organisasi, termasuk pendidikan.

Kebijakan kepala madrasah dalam proses meningkatkan profesionalisme guru termasuk upaya kepala madrasah untuk mengetahui kemampuan dan perilaku setiap para pengajar yang dipengaruhi tidak hanya oleh ilmu, melainkan keterampilan yang

diperoleh selama peserta didik mengalami proses belajar mengajar, motivasi kerja, sikap, latar belakang budaya dan pengaruh lingkungan. Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru harus berupaya mengembangkan visi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Secara umum, kepala sekolah/madrasah yang efektif memfokuskan tindakan-tindakannya pada penetapan tujuan sekolah, mendefinisikan tujuan sekolah, dan memberikan sumber-sumber yang diperlukan untuk terjadinya proses belajar mengajar. Tindakan-tindakannya juga untuk mensupervisi, mengevaluasi guru, mengkoordinasi program-program pengajaran, dan memberikan dorongan kepada guru dilakukan secara aktif. Dukungan atau dorongan terhadap guru akan menciptakan iklim sekolah/madrasah yang positif, dan memberikan semangat serta motivasi bagi guru untuk meningkatkan prestasinya. Cerminan sikap kepala sekolah/madrasah yang demikian akan mendorong seorang pendidik untuk melaksanakan perannya sebagai guru profesional yaitu dapat menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu, yang berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku, dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya serta meningkatkan prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar (Jurnal Ali Jusri Pohan, 2014:4).

Kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala sekolah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, disini berarti dalam suatu sekolah seorang kepala sekolah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti kepala sekolah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik (Mulyasa, 2005:159).

Menurut Surya, guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode, selain itu ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya (Kunandar, 2011:47). Artinya, kepemimpinan kepala madrasah dengan

profesionalisme guru sangat erat kaitannya dalam mencapai tujuan pendidikan yang menjadi target utama pendidikan.

Madrasah Tahfizhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara merupakan salah satu madrasah yang terletak di Medan. Dalam sejarah berdirinya pesantren/madrasah ini, Sebagai salah satu langkah mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan, Yayasan Islamic Centre Medan yang telah berdiri sejak tahun 1989 telah mengasuh dan mendidik santrinya dan telah berhasil mewisuda puluhan hafiz al-Qur'an baik dari kota Medan sendiri, hingga keluar kota dalam negeri, bahkan hingga ke Malaysia. Seiring dengan perkembangan lalu berdirinya MTs Hifzhil Qur'an adalah sebuah lembaga pendidikan formal sederajat dengan SMP. MTs Hifzil Qur'an beda dengan lembaga pendidikan lainnya karena ada satu ciri khas tersendiri yang diterapkan dalam pelaksanaan pendidikan yaitu penghafalan Alquran. MTs Hifzhil Qur'an memiliki dua program pendidikan yaitu penghafalan Alquran sebagai program khusus diluar dari kegiatan belajar formal dengan target selama tiga tahun belajar bisa hafal qur'an sebanyak 15 juz. Kemudian program SKB 3 Menteri dan berbasis madrasah (Islamic Centre, 28 Maret 2015).

Sebagaimana kondisi yang diuraikan di atas, maka dibutuhkan strategi yang terencana secara baik sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme guru, yang akan dianalisis dengan strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah tersebut.

Berangkat dari permasalahan di atas, peneliti tertarik ingin mengetahui dan meneliti apa saja strategi manajemen maupun upaya yang dilakukan kepala madrasah islamic center dalam bentuk penelitian yang berjudul "Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara"

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara. Waktu penelitian di laksanakan mulai dari bulan Februari 2017.

Subjek Penelitian

Karena yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka yang menjadi subjek penelitian adalah kepala madrasah, adapun subjek lainnya adalah guru dalam wilayah MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara.

Tehnik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara atau interview
3. Dokumentasi

Analisis Data

1. Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan lebih memfokuskan, menyederhanakan, dan memindahkan data mentah ke dalam bentuk yang lebih mudah dikelola.

2. Penyajian Data

Merupakan penyajian sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Proses verifikasi dalam hal ini adalah tinjauan ulang terhadap catatan lapangan, tukas pikiran dengan teman sejawat untuk mengembangkan "kesepakatan intersubjektivitas".

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data dan hasil penelitian di atas, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan ungkapan hasil penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang ada pada bab I. Temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Ada beberapa temuan dalam penelitian ini yang dapat dibahas oleh peneliti, yaitu:

1. Perkembangan kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre

Mulyasa mengatakan bahwa seorang guru harus mempunyai kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang

kewenangan mengajar sehat jasmani dan ruhani, serta memiliki kompetensi atau kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sesuai dengan UU Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Selain itu di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru dan dosen harus sarjana atau diploma empat (E. Mulyasa, 2008:199).

Berdasarkan penelitian di lapangan dapat didapatkan beberapa temuan bahwa: Perkembangan Kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre terbilang baik dapat diketahui secara keseluruhan guru yang mengajar di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre sudah memenuhi standart pendidikan. Rata-rata guru yang mengajar sudah memenuhi tingkat pendidikan sarjana/Strata Satu (S1). Ini dapat dilihat pada temuan umum pada bagian data guru jumlah guru yang tingkat pendidikannya sarjana (S1) ada 30 orang, dan guru yang tingkat pendidikannya masih diploma ada 1 orang. Apabila dikaitkan dengan kondisi pendidik yang dituntut pemerintah sekarang, sudah sesuai dengan apa yang diamanatkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru dan dosen harus sarjana atau diploma empat.

Apabila dilihat dari bidang pendidikan guru hampir semua guru mengajar sesuai dengan keprofesionalan jurusan jenjang pendidikannya masing-masing (spesialisnya). Apabila dilihat dari kompetensi guru dari segi yang lain baik kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial juga tergolong baik. Selain dari itu, dalam menerima tenaga pengajar kepala madrasah cukup selektif yaitu dengan melakukan: Mewawancarai calon guru, Menyaringan berkas, Mengklasifikasi keahlian dan Pengadakan percobaan satu bulan (*trying*)

2. Kebijakan kepala madrasah pada peningkatan kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre

Kebijakan kepala sekolah adalah suatu ketentuan kepala sekolah yang berupa rangkaian dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan serta cara bertindak

dalam usaha mencapai sasaran (garis haluan) di sekolah. Jadi, dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah bertanggung jawab untuk memajukan sekolah/madrasah yang ia pimpin.

Keberadaan madrasah sebagai lembaga formal penyelenggara pendidikan memainkan peran strategis dalam keberhasilan sistem pendidikan nasional. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin adalah bertanggung jawab dalam menerjemahkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan nasional yang ditetapkan pemerintah. Dan setiap kebijakan harus selalu berhubungan dengan kesejahteraan dan pencerdasan masyarakat.

Kebijakan yang dapat dilakukan kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dari segi makro dan mikro yaitu:

a) Kebijakan makro kepala madrasah

Kebijakan kepala sekolah dari segi makro merupakan perpanjangan wewenang dari pemerintah pusat. Di mana dalam hal ini kepala sekolah/madrasah membuat kebijakan kepada guru untuk mengembangkan kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan pemerintah terutama yang berkaitan dengan kurikulum. Adapun kebijakan-kebijakan kepala sekolah/madrasah terhadap guru adalah guru menyusun kurikulum dalam bidangnya untuk jangka waktu dalam satu tahun, satu semester, satu catur wulan, beberapa minggu ataupun beberapa hari saja. Dalam menyusun program tahunan, semesteran, catur wulan, ataupun satuan pelajaran harus memiliki komponen-komponen yang sama yaitu tujuan, bahan pelajaran, metode dan media pembelajaran, dan evaluasi, hanya keluasaan dan kedalamannya berbeda-beda.

Kebijakan kepala MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre terhadap peningkatan kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre dari segi makro yaitu guru-guru diwajibkan membuat program tahunan, program semester, silabus dan RPP.

b) Kebijakan mikro kepala madrasah

Kebijakan kepala madrasah dari segi mikro yaitu: menyarankan kepada guru untuk mengikuti seminar pendidikan, mengadakan diskusi, pelatihan, penataran, musyawarah guru mata pelajaran

(MGMP), rapat guru, studi kelompok antar guru, menggunakan laptop/media serta mengadakan evaluasi hasil belajar siswa satu kali satu bulan.

Agar kebijakan yang ditetapkan kepala madrasah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, beliau memberikan motivasi kepada guru. Adapun motivasi yang dilakukan kepala madrasah yaitu: yaitu memberikan motivasi-motivasi kepada guru itu bahwa setiap yang kita berikan kepada siswa akan kembali kepada kita (guru) artinya bahwa apa yang kita berikan kepada siswa itu tidak akan mereka lupakan, dan suatu saat pasti akan kita rasakan, apalagi kalau ikhlas dalam mengajar ini dapat dipastikan akan menjadi amal yang terus menerus akan diterima walaupun sudah meninggal dunia, mengikut sertakan guru-guru yang memiliki potensi untuk mengikuti lomba MTQ KORPRI Tingkat Nasional, MTQ antar Ponpes se-Indonesia, MTQ Internasional, mengumumkan guru yang berprestasi di depan siswa dan guru lalu misalnya setiap hari guru memberikan reward/hadiah kepada guru yang terbaik sebagai motivasi kedepannya untuk meningkatkan lagi kompetensinya dan kemampuannya di bidang itu.

3. Efektifitas kebijakan kepala madrasah pada peningkatan kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre

Keberhasilan kepala madrasah ditandai dengan tampaknya mutu dari madrasah yang ia pimpin. Itu semua tidak terlepas dari peran kepala madrasah untuk mencari hal-hal yang perlu diperbaiki di madrasah, mencari solusi/kebijakan demi tercapainya pendidikan atau sekolah yang bermutu.

Berkenaan dengan keefektifan kebijakan kepala madrasah menurut peneliti sudah dapat dikatakan berhasil namun masih perlu di tingkatkan lagi kedepannya. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti waktu di lapangan bahwa guru-guru selalu dilibatkan dalam rapat/musyawarah dalam pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah yang ada, serta memberikan kesempatan pada guru untuk mengaplikasikan dan mengeluarkan potensi-potensi yang mereka miliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang berkenaan dengan judul Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara yang telah diungkapkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Adapun Perkembangan Kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre terbilang baik Ini dapat dilihat dari 31 jumlah guru yang tingkat pendidikannya sarjana (S1) ada 30 orang, dan guru yang tingkat pendidikannya masih diploma ada 1 orang. Adapun kebijakan kepala sekolah terhadap peningkatan kemampuan profesionalisme guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre dari segi makro tergolong cukup baik. Ini dapat dilihat dari dokumen yang dibuat oleh guru berupa program tahunan, program semester, silabus dan RPP.

Berkenaan dengan keefektifan kebijakan kepala madrasah menurut peneliti sudah dapat dikatakan berhasil namun masih perlu di tingkatkan lagi kedepannya. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti waktu di lapangan bahwa guru-guru selalu dilibatkan dalam rapat/musyawarah dalam pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah yang ada, serta memberikan kesempatan pada guru untuk mengaplikasikan dan mengeluarkan potensi-potensi yang mereka miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Siahaan, Dkk, (2013), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Mulyasa, (2005), *Menjadi kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murniati dan Nasir Usman, (2009), *Implementasi Manajemen Stratejik Dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Nizar Samsul, (2002), *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Salim dan Syahrums, (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Yusuf hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing.

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH AL-JAM'İYATUL WASHLIYAH TEMBUNG
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

Ardiansyah Rambe¹, Anzizhan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang yang ditetapkan menggunakan tehnik *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Validitas instrumen di uji melalui content validity dan counistrut validity yang selanjutnya di uji cobakan kepada 30 orang responden diluar sampel penelitian. Hasil uji coba variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dari 18 item yang diuji cobakan terdapat 16 butir valid dan 2 butir invalid yakni terdapat pada butir nomor 1, dan 2, untuk variabel kepuasan kerja guru dari 30 item yang diuji cobakan terdapat 25 butir valid dan 5 butir invalid yakni terdapat pada butir nomor 15, 20, 22, 24, dan 25. Sedangkan uji reliabilitas instrumen di analisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Kesimpulan dalam penelitian adalah semakin tinggi tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Walaupun kemampuan manajerial kepala sekolah mampu meningkatkan kepuasan kerja guru namun sebaiknya baik kepala sekolah maupun agar selalu bekerja sama dalam situasi dan kondisi yang nyaman dan interaksi yang baik serta saling memperhatikan satu sama lainnya.

Kata Kunci : *Manajerial Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru merupakan perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan, bahwa kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Malayu menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Malayu.H, 2011)

Namun pada kenyataannya berdasarkan observasi awal di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang kepuasan kerja guru belum sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dilihat dari fenomena yang terjadi berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah cenderung kurang efektif dan efisien, sehingga kepuasan kerja guru dapat dikatakan belum baik, hal ini ditandai dengan seringnya guru datang terlambat, gaji masih minim, prestasi kerja yang rendah ditandai kurangnya guru membuat RPP

Dipahami bahwa Kepuasan kerja guru tidak terlepas dari kemampuan manajerial kepala sekolah, maka kepala sekolah sebagai administrator dan manajer pendidikan diharapkan memiliki kemampuan

manajerial yang baik, sebab dengan kemampuan manajerial yang baik, kepala sekolah akan mampu melaksanakan tugas dan fungsi manajemen dengan baik sesuai menurut Dirjen Dikdasmen tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah: (1) menyusun perencanaan, (2) mengorganisasikan kegiatan, (3) mengarahkan kegiatan, (4) mengkoordinasikan kegiatan, (5) melaksanakan pengawasan, (6) melakukan evaluasi terhadap kegiatan, (7) menentukan kebijakan, (8) mengadakan rapat, (9) mengambil keputusan, (10) mengatur proses belajar mengajar dan (11) mengatur administrasi terdiri: (a) ketatausahaan, (b) kesiswaan, (c) ketenagaan, (d) saranadan prasarana, dan (e) keuangan.

Artinya kepala sekolah akhirnya bertanggungjawab pada hampir semua yang terjadi di dalam dan di luar sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut dengan baik, sebab manajemen merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengelolaan sekolah. Dengan demikian kepuasan kerja guru akan sangat tergantung pada keefektifan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Adapun Amidjaja dalam Setiadi menyatakan: keefektifan kemampuan manajerial kepala sekolah ditentukan oleh kompetensi manajemen dan kemampuan manajerial, kompetensi manajemen adalah kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, yang meliputi: profesionalisme, personal dan sosial.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Priska Putri Perdani bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila ketidakpuasan dirasakan oleh pegawai maka dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMA Negeri 46 Jakarta menurut faktor motivator dari teori Dua Faktor Herzberg. Untuk memberikan gambaran terhadap kepuasan kerja guru maka digunakan metode deskriptif. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa kepuasan kerja guru menurut faktor prestasi, faktor pengakuan, dan faktor kemajuan adalah cukup puas. Sedangkan kepuasan kerja menurut faktor pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan adalah puas. Dalam meningkatkan kepuasan kerja guru maka Kepala Sekolah perlu

mengkaji sistem promosi dan pengembangan karieryang diterapkan saat ini serta memberikan pengakuan atas prestasi dan hasil kerja guru.

Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Priska Putri Perdani diketahui bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik serta dapat mengelola sekolah secara efektif dan efisien sehingga ketika guru melakukan proses belajar mengajar dapat dilakukannya secara profesional.

Dengan demikian peran yang penting dalam kepuasan kerja guru adalah kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah, karena kemampuan manajerial untuk membangun dan mempertahankan perstasi guru agar dapat bekerja secara optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapaun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan koresional.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung dan MTS Islamaiyah Medan. Dalam penelitian ini guru sebagai subjek penelitian. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan januari sampai dengan maret 2017. Dan riset dilakukan pada saat setelah proposal selesai dan di setujui.

Populasi Dan Sampel

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 50 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini mengambil jumlah sampel adalah 50 yaitu penelitian populasi karena subjeknya kurang dari 100.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Observasi, Dokumentasi, Angket

Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di MTs Islamiyah yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

Uji Persyaratan Analisis

Data adalah informasi yang sangat dibutuhkan oleh seorang peneliti dimana data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Oleh karena itu, ada beberapa teknik dalam menganalisis data tersebut. Adapun uji persyaratan analisis data tersebut antara lain: uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh yaitu untuk mengetahui hubungan MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang terdapat 50 sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Total Sampling*. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah berupa angket (Kuesioner) kepada guru MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Sebelum angket diberikan kepada guru, MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diadakan uji coba instrumen di MTs Islamiyah Medan dengan populasi sebanyak 30 orang. Dari hasil coba angket tersebut dari 18 instrumen diperoleh 16 instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah yang valid dan dari 30 instrumen diperoleh 25 instrumen kepuasan kerja guru yang valid.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil sebaran angket yang valid terbukti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan tingkat kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi product moment diperoleh nilai korelasi 0,404 dengan nilai $r_{tabel\alpha} = 0,05 (0,278)$ maka terdapat korelasi dengan arah yang positif. Dilihat dari hasil uji kecenderungan kemampuan manajerial kepala sekolah di MTs Al-Jamiyatul Washliyah

Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, skor berkategori tinggi sebesar 10%, berkategori sedang sebesar 38%, berkategori cukup sebesar 40% dan berkategori rendah sebesar 12%. Hasil uji kecenderungan kepuasan kerja guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, skor berkategori tinggi sebesar 22%, kategori sedang sebesar 32%, kategori cukup sebesar 34% dan berkategori rendah sebesar 12%. Uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,09 > 2,00856$. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah maka kepuasan kerja guru akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru ditentukan atau bergantung oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Kenyataan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah (X) mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja guru (Y) MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang,

Hal ini sejalan dengan pendapat Oding Supriadi (2015) yang mengatakan bahwa "Secara deskripsi kemampuan manajerial kepala sekolah termasuk kategori cukup dan kepuasan kerja guru termasuk kategori cukup. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,62$ dengan signifikansi koefisien korelasi $t_{hitung} = 4,84 > t_{tabel} = 1,70$ dan signifikansi koefisien regresi $F_{hitung} = 23,40 > F_{tabel} = 4,10$ dari persamaan garis linier sederhana $\hat{Y} = 24,43 + 0,72 X_1$. Artinya semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah maka kepuasan kerja guru semakin baik.

Dengan demikian jika ingin meningkatkan kepuasan kerja guru maka perbaiki kemampuan manajerial kepala sekolah. Dalam hal ini keputusan guru terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah diperoleh kesankesan yang timbul dari keputusan yang dialami oleh guru. Kesan tersebut melahirkan berbagai macam perasaan, seperti puas atau tidak puas dalam pelaksanaan keputusan-keputusan tersebut. Partisipasi guru dalam melaksanakan keputusan atau perintah pimpinan

Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

sekolah dipengaruhi oleh kepuasan guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah. Sehingga guru-guru dalam kegiatan yang ada di sekolah tersebut dapat optimal dalam pencapaian tujuan di sekolah.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah maka kepuasan kerja guru juga akan semakin baik khususnya di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dan sekolah umum lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab IV maka hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah di di MTS Aljami'yatul Wasliyah Tembung berada pada kategori cukup dengan nilai rata-rata 49,75 artinya bahwa hanya sebesar 40% kemampuan manajerial kepala sekolah memengaruhi kepuasan guru terhadap pekerjaannya di MTS Aljami'yatul Wasliyah Tembung.
2. Kepuasan kerja guru berada pada kategori cukup dengan nilai rata-rata 87,78% artinya bahwa hanya sebesar 34% kemampuan manajerial yang terdapat di Madrasah mampu mempengaruhi para guru terhadap kepuasan kerjanya di MTS Aljami'yatul Wasliyah Tembung.
3. Terdapat hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di MTS Aljami'yatul Wasliyah Tembung. Hal ini dibuktikan dengan korelasi sebesar $r_{xy} = 0,404$ maka terdapat hubungan dengan arah yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, (2005), *Menjadi kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murniati dan Nasir Usman, (2009), *Implementasi Manajemen Stratejik Dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Salim dan Syahrur, (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Yusuf hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing.

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Haura Tazkia¹, Mesiono²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) budaya organisasi di MTs Negeri 2 Medan, (2) komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan, (3) mengungkapkan ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen pengumpulan data adalah angket yang disusun berdasarkan konsep skala likert dan studi dokumentasi sebagai pelengkap data dari kedua variabel dan pengambilan keputusan (uji hipotesis) menggunakan korelasi produk moment. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada budaya organisasi menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (30%), pada kategori sedang 49 orang (70%) dan dikategori rendah tidak ada. Dan pada komitmen kerja guru menunjukkan kategori tinggi sebanyak 23 orang (32,6%), pada kategori sedang 47 orang (67,14%) dan dikategori rendah tidak ada. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi x dan y lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi variabel x dan y memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat di perkuat diperoleh koefisien kolerasi sebesar 0,370 dengan signifikan 0,002 maka di kategori sedang. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan komitmen kerja guru berjalan dengan baik. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

Kata-kata Kunci : *Budaya Orgnisasi, Komitmen Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber pendidikan yang meliputi keuangan,

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

kurikulum, fasilitas, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. (Susanto, 2016, p. 23)

Dalam lingkungan pendidikan dibutuhkan juga budaya organisasi agar pendidikan dapat berjalan dengan baik. Organisasi merupakan aktivitas/ kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam lingkungan madrasah dengan tugas pokok dan fungsi masing masing. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap anggotanya apabila anggota tidak mampu merespon pengaruh global akan berdampak pada kesulitan sebuah organisasi. Organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan komitmen sebuah organisasi di madrasah, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut oleh segenap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Budaya adalah sekumpulan asumsi serta kepercayaan yang dirasakan bersama anggota organisasi, sehingga menghasilkan perilaku yang dapat di prediksi, Perilaku itu dapat terus bertahan karena menghasilkan imbalan bagi yang menjalankan dan hukuman bagi yang melanggar. Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan sebuah organisasi dimana organisasi tersebut di lihat oleh orang yang berada diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif jika berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi di dalam sebuah madrasah tersebut. Budaya organisasi didalam madrasah yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku iman, taqwa, kreatif, inovatif, dan dapat bergaul harus terus di kembangkan. Manfaat yang dapat di ambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan masalah dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di luar. Dalam menciptakan suatu budaya organisasi di madrasah

tidak terlepas dari peran seorang pimpinan/kepala madrasah, guru dan lingkungan madrasah. Mereka harus saling bekerja sama dalam menciptakan suatu budaya organisasi didalam madrasah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting di dalam pendidikan. Karena guru adalah pelayan pendidikan untuk peserta didik, dan guru juga merupakan personel organisasi madrasah yang keberadaannya langsung berhubungan dengan peserta didik.

Kerja guru adalah meningkatkan mutu peserta didik yang unggul, menjadikan guru sebagai salah satu sentral di bidang pendidikan. Guru juga sangat berperan dalam menentukan kualitas madrasah, artinya untuk menghasilkan madrasah yang berkualitas di perlukan guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Dimana guru berkomitmen untuk meningkatkan kualitas prestasi peserta didik. Di lingkungan madrasah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat.

Berbagai upaya dilaksanakan pemerintah untuk membenahi pendidikan termasuk di dalamnya guru yang merupakan salah satu komponen penting jalannya proses pendidikan, hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah sangat peduli terhadap penyelenggaraan pendidikan. Sesuai dengan jaman dan tuntutan kebutuhan masyarakat akan hasil pendidikan yang berkualitas, maka pembangunan pendidikan ini dititikberatkan kiprahnya untuk menciptakan pendidikan yang bermutu, baik segi masukan, proses maupun hasil, pendidikan yang bermutu diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia tidak hanya dari aspek akademik tetapi juga dalam hal segi seni, olah raga, disiplin dan keterampilan. Terkait dengan uraian diatas dalam sistem pendidikan dan

pengajaran peranan guru sangatlah strategis dalam upaya menghantarkan peserta didik kearah tujuan yang hendak dicapai.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di MTs Negeri 2 Medan. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah dikarenakan madrasah ini sangat membantu peneliti memiliki akses yang lengkap tentang MTs Negeri 2 Medan. Sehingga memudahkan peneliti melakukan penelitian dan peneliti menganggap lokasi ini sangat strategis untuk dijadikan tempat penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan mulai Februari sampai Maret 2017, namun sebelumnya peneliti sudah melakukan observasi ke madrasah tersebut sebelum melakukan penelitian.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian di MTs Negeri 2 Medan terdapat populasi dengan jumlah 89 orang guru yaitu guru PNS (pegawai negeri sipil) dan guru honorer. Guru PNS berjumlah 68 orang yang di antaranya terdapat 29 orang laki laki dan 39 perempuan. Sedangkan guru honorer berjumlah 21 orang yang diantaranya 10 laki laki dan 11 orang perempuan. Dalam tabel yang di kembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 89 orang maka didapat jumlah sampel sebesar 70 orang. (Jaya, 2010, p. 28)

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos dan internet (Sugiyono, 2015, p. 193)

b. Studi dokumentasi

Dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk

mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik berada di madrasah ataupun diluar madrasah.

Instrumen yang digunakan dalam dokumentasi yaitu *tustell*/ kamera (HP), lembar blangko *checklist* dokumentasi (terlampir), dan foto-foto madrasah

Uji Coba Instrumen

Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sub rayon MTs Negeri 2 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) Analisis deskriptif, (2) Uji Kecenderungan Variabel, (3) Uji Persyaratan Analisis, dan (4) Uji Hipotesis.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Menurut Geert Hofstede juga menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. (wibowo, 2010, p. 15)

Defenisi tersebut mengundang makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam di tanamkan dalam diri kita masing masing. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan budaya organisasi di madrasah maka guru harus memiliki kesungguhannya dalam pekerjaannya. Budaya organisasi di madrasah yang telah

dirasakan oleh guru tampak ketika pekerjaannya yg dilakukannya dengan senang hati.

Dari data yang diperoleh rata-rata tingkat pencapaian skor budaya organisasi terletak pada interval 60-62 dengan frekuensi 20 orang (28,6%) dan tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori tinggi sebesar 30% dan kategori sedang sebesar 70%. Hasil ini diketahui dari 19 butir pertanyaan dengan sampel sebanyak 70 orang.

Menurut Undang- undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Pasal 2 RI No.14, 2005).

Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Guru harus memiliki alasan mendasar bahwa guru harus menjadi pekerja profesional dalam berkomitmen.

Menurut N.J Allen dan J.P Meyer mengatakan komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. (Wijaya, 2016, p. 168)

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses transformasi ilmu kepada peserta didik. Guru dituntut harus memiliki komitmen, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan belajar, dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar, serta sebagai pendidik guru bertugas membimbing, membina, dan mengarahkan siswanya ke arah lebih aktif, kreatif dan mandiri. Dengan adanya hal ini guru harus memiliki komitmen dengan adanya kepercayaan, keterlibatan dengan setiap orang yang berada di dalam lingkungan sekolah dan loyalitas terhadap madrasah.

Dari data yang diperoleh rata-rata tingkat frekuensi komitmen kerja guru terletak pada interval 64-67 frekuensi 22 orang (31,4%), tingkat

kecenderungan komitmen kerja guru berada pada kategori tinggi sebesar 32,6 dan kategori sedang 67,14%. Hasil ini diketahui dari 22 butir pertanyaan dengan sampel sebanyak 70 orang.

Berhubungan dengan kedua hal tersebut akan memberikan dampak kepuasan kerja guru yang di rasakan oleh guru baik yang berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar diri guru tersebut akan menentukan tingkat komitmen kerja guru di madrasah. Hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi berhubungan signifikan pada komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan dengan perolehan nilai sebesar 37%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dalam penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X) di MTs Negeri 2 Medan adalah baik. Hal ini di buktikan dengan sikap yang di tunjukkan oleh guru-guru di dalam madrasah dalam melaksanakan tugasnya yang menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (30%), pada kategori sedang 49 orang (70%) dan dikategori rendah tidak ada. Maka dapat di (Susanto, 2016) katakan budaya organisasi di MTs Negeri 2 di kategorikan sedang dan memiliki kontribusi yang besar pada komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan.
1. Komitmen kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Medan adalah baik. Hal ini di buktikan dengan memenuhinya kriteria-kriteria komitmen kerja guru yang baik dengan berdasarkan pada indikator kepercayaan, loyalitas dan keterlibatan. Ini menunjukkan Bahwa komitmen kerja guru di kategorikan sedang. Pada kategori tinggi sebanyak 23 orang (32,6%), pada kategori sedang 47 orang (67,14%) dan dikategori rendah tidak ada. Komitmen kerja guru yang tinggi akan memberikan dampak terhadap budaya organisasi di madrasah.
2. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi x dan y lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi variabel x dan y memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga

dapat di perkuat diperoleh koefisien kolerasi sebesar 0,370 dengan signifikan 0,002. Dengan kata lain bahwa semakin baik budaya organisasi maka komitmen kerja guru akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiono.2015.*Metode Penelitian Kombinasi*.Bandung:ALfatabeta
- Jaya, Indra,2010. Statistik Penelitian untuk pendidikan. Bandung: cita
pustaka
- Sugiyono, Ahmad. Konsep strategi dan Implementasi Manajemen
peningkatan Kinerja Guru. . Jakarta: Prenadamedia group.
- Wibiwo. 2010. *Budaya Organisasi*. jakarta: PT RajaGrafindo.
- Candra Wijaya. 2016. *Dasar dasar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya
Sarana

MANAJEMEN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI LUBUK PAKAM

Sukmalasari¹, A. Hamid Ritonga²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Lubuk Pakam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil temuan penelitian ini yaitu: (1) teknik supervisi kepala madrasah dilakukan dengan cara teknik perorangan dan teknik kelompok. Teknik perorangan dilakukan dengan cara kunjungan kelas, mengadakan pengamatan, membimbing guru mengatasi problem yang dihadapi siswa. Sedangkan teknik kelompok dilakukan dengan cara mengadakan rapat dewan guru, diskusi kelompok, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan profesional guru; (2) model supervisi kepala madrasah yang dilakukan adalah model supervisi klinis, dimana kepala madrasah melakukan suatu proses mengembangkan profesionalnya dalam kegiatan mengajar; (3) evaluasi supervisi dilakukan dengan cara menganalisis hasil evaluasi terhadap pelaksanaan supervisi dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan.

Kata Kunci: *Manajemen Supervisi, Profesionalisme*

PENDAHULUAN

Supervisi atau pengawasan merupakan salah satu bagian dari aktivitas pendidikan yang dimaksudkan untuk memberikan arahan atau bantuan agar proses pembelajaran yang berlangsung di suatu organisasi atau lembaga pendidikan dapat berjalan secara baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjadikan organisasi atau lembaga pendidikan yang berkualitas, baik dilihat dari kepemimpinan kepala madrasah, guru yang mengajar, pegawai tata usaha yang menjalankan tugas administrasi,

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

siswa yang belajar, maupun komponen lain yang ikut serta mendukung terlaksananya proses pembelajaran di suatu organisasi atau lembaga pendidikan, maka supervisi pendidikan merupakan satu keniscayaan. (Safaruddin,dkk 2014: 84).

Pengawasan, evaluasi, dan supervisi sebagai fungsi administrasi pendidikan yang berarti aktivitas-aktivitas untuk menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. (Ngalim purwanto 2002 : 20) . Administrasi dan supervisi merupakan alat penunjang untuk mencapai tujuan pendidikan. Demikian juga halnya tujuan pendidikan di madrasah dapat tercapai apabila didalamnya ada kegiatan manajemen dan supervisi secara sistematis dan kontiniu pada tingkat madrasah.

Supervisi atau pengawasan yang dilakukan pada tingkat madrasah merupakan tanggungjawab dari seorang kepala madrasah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah merupakan supervisor tertinggi di sebuah madrasah. Kepala madrasah bertanggungjawab atas segala permasalahan pendidikan yang terjadi di madrasah yang dipimpinnya, mulai dari kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, sarana dan prasarana pendidikan, sampai kepada hubungan madrasah dengan masyarakat. Kesemuanya itu merupakan tugas dari seorang kepala madrasah.

Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah ditegaskan bahwa kepala madrasah dituntut memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan 5 standar ini lah diharapkan tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Dengan Permendiknas tersebut berarti seorang kepala madrasah harus kompeten dalam melakukan supervisi terhadap guru-guru yang dipimpinnya. (Permendiknas 2017)

Kepala madrasah selaku supervisor yang bertanggung jawab terhadap segala yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, termasuk cukup atau tidaknya, lengkap atau tidaknya, komprehensif atau tidaknya syarat yang diperlukan untuk pencapaian tujuan pendidikan tersebut yang perlu dicermati oleh kepala madrasah, jadi dapat dikatakan bahwa kepala madrasah disamping bertanggungjawab dalam hal kelancaran proses belajar mengajar, dan

kegiatan administrasi madrasah sehari-hari lainnya juga sebagai wujud perannya selaku administrator, juga bertanggung jawab mengawasi, membina, dan memotivasi kinerja guru dan pegawai lainnya sebagai wujud perannya sebagai supervisor.(Sam M. Chaniagoan Tuti Tarwiyah 2008 : 83)

Salah satu tugas kepala madrasah yaitu selaku supervisor adalah mengelola kegiatan supervisi di madrasah yang dipimpinnya dengan maksimal mengingat kegiatan supervisi ini sangat penting untuk dilakukan karena masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar disebabkan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya profesionalitasnya. Oleh karena itu diperlukan peran kepala madrasah untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dengan memaksimalkan kegiatan supervisinya dengan manajemen yang baik.

Kepala madrasah sebagai supervisor utama di madrasah harus mampu menciptakan kondisi guru yang kompeten sehingga mendukung pembelajaran yang bermutu. Bisa dikatakan juga bahwa keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar tentunya tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai supervisor. Supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif.(E. Mulyasa 2003 : 13)

Hal ini yang membuat penulis memilih madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam untuk dijadikan objek penelitian. Berdasarkan hal-hal ini diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan ini, melalui penelitian yang berjudul: "Manajemen Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang"

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dalam hal ini peneliti berusaha memahami dan menggambarkan apa yang dipahami dan digambarkan oleh subjek penelitian, untuk itu penelitian menggunakan pendekatan kualitatif atau naturalistik, disebut kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan

bercorak kualitatif dan bukan kuantitatif yang menggunakan sifat-sifat pengukur.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Jl. Karya Agung Komplek Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

Prosedur Pengumpulan Data dan Perekaman Data

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan berbagai alat pengumpul data yang sesuai dengan bentuk dari penelitian ini yaitu: pengamatan berperan serta (observasi), wawancara, studi dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data di lapangan seperti wawancara, observasi dan studi dokumentasi dilakukan untuk memeriksa, menyeleksi, dan mengkategorikan data yang dihimpun, baik data yang berasal dari wawancara maupun observasi nanti serta studi dokumentasi, hal inilah penulis lakukan untuk menghindari kekeliruan dalam pencatatan dan interpretasi data. Setelah data dikumpulkan secara keseluruhan akan dilakukan analisis dengan metode deskriptif analitik proses analisis data.

Teknik Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data yang di peroleh dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi. Adapun yang di maksud dengan triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Temuan Pertama penelitian bahwa teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam yaitu teknik supervisi perorangan dan juga teknik supervisi kelompok. Teknik supervisi perorangan dilakukan kepala madrasah dengan melakukan kunjungan kelas, membimbing guru-guru ketika mengatasi problem yang dihadapi oleh siswa, dan membimbing guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Seorang pemimpin harus mampu membujuk orang lain untuk dalam mengambil tindakan. Aktivitas mempengaruhi staf, guru dan pegawai yang dilakukan kepala madrasah sebagai proses

menentukan arah dan tujuan madrasah melalui visi misi yang melibatkan seluruh warga madrasah.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam dalam menetapkan sasaran supervisi dengan mencantumkan indikator-indikator yang menjadi perhatian dalam melaksanakan supervisi. Sasaran supervisi manajemen kepala madrasah dalam hal ini untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan teknik supervisi, menentukan model supervisi, dan mengevaluasi hasil supervisi yang telah dilakukan terhadap guru-guru. Secara sederhana, sasaran pelaksanaan supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui proses kegiatan belajar mengajar, penguasaan kelas, pemilihan materi ajar dan juga metode mengajar yang dilakukan oleh guru pada saat proses pembelajaran.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah didukung dengan manajemen madrasah yang berupaya membagi tugas/wewenang sesuai dengan program madrasah yang sudah direncanakan. Pendelegasian wewenang ini dimaknai dengan penyerahan sebagian hak pimpinan kepada para bawahannya untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Manfaat dari pendelegasian ini adalah bahwa pemimpin tidak ada yang sempurna, dengan memiliki semua bidang pengetahuan. Oleh karena itu pemimpin juga membutuhkan kerja sama yang baik dengan para bawahannya. Hal itu juga yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam. Kepala madrasah mengedepankan proses komunikasi yang baik dengan semua staf, guru, dan warga madrasah. Dengan demikian pelaksanaan supervisi kepala madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan dengan cara merumuskan terlebih dahulu langkah yang akan dilaksanakan pada saat supervisi. Kepala madrasah membuat perencanaan jadwal supervisi terlebih dahulu di setiap satu semester. Setelah membuat perencanaan tersebut kepala madrasah mensosialisasikan maksud dan tujuan dilakukannya supervisi.

Temuan kedua penelitian ini menunjukkan bahwa model supervisi yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan menggunakan model supervisi klinis. Supervisi ini digunakan kepala madrasah sebagai suatu

proses bimbingan dalam pendidikan yang bertujuan untuk membantu para guru dalam mengembangkan profesinalnya dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif serta teliti sebagai dasar untuk mengubah perilaku mengajar guru.

Kemudian kepala madrasah melaksanakan model supervisi dengan melakukan pengamatan. Pengamatan terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung dapat mengetahui kendala yang dihadapi guru. Jadi kepala marrasah dapat membimbing guru-guru dalam hal pelaksanaan kurikulum dan membimbing guru dalam mengatasi problem yang dihadapi siswa. Kemudian kepala madrasah menanyakan kepada guru materi yang akan disampaikan, melihat persiapan dan kesiapan guru pada saat mengajar, mencatat hasil pengamatan yang dilakukan untuk dijadikan bahan evaluasi dari hasil supervisi kepala madrasah. Setelah itu kepala madrasah melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi. Catatan-catatan tersebut nantinya akan diberi tahu kepada guru yang bersangkutan untuk menjadi bahan perbaikan oleh guru tersebut.

Temuan ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan cara memantau kesiapan guru mempersiapkan perangkat pembelajarannya, tingkat kedisiplinan guru hal kehadiran, memantau pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, memantau kebersihan lingkungan madrasah. Hal ini dilakukan agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kepala madrasah dalam melakukan evaluasi hasil supervisi juga melakukan analisis hasil supervisi untuk dapat mengetahui langkah apa yang akan dilakukan untuk selanjutnya dilakukan tindak lanjut hasil supervisi tersebut. Selain itu hasil analisi akan menjadi bahan pertimbangan kepala madrasah dalam melakukan evaluasi terhadap guru. Pelaksanaan analisis dan evaluasi hasil supervisi melibatkan guru-guru, selanjutnya kepala madrasah bersama dewan guru berdiskusi melalui rapat awal bulan untuk mencari solusi berdasarkan masalah yang dihadapi dan ditemui saat supervisi.

Setelah melakukan evaluasi dan analisis, hasil tersebut selanjutnya akan dijadikan kepala madrasah sebagai bahan pertimbangan dan dimanfaatkan kepala madrasah untuk melakukan pembinaan terhadap

guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Beberapa hal yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan ilmiah seperti workshop, pelatihan, seminar, penataran, KKG, MGMP dan kegiatan bermanfaat lainnya untuk menambah keilmuannya.

Selain mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan ilmiah, kepala madrasah juga selalu memberikan motivasi kepada para guru untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitasnya dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan semangat kepada guru-guru dalam melakukan inovasi-inovasi terhadap pendidikan. Dengan adanya motivasi dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru maka apa yang menjadi visi dan misi dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan dan hasil pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Teknik supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam dilakukan dengan cara teknik perseorangan dan teknik kelompok. Teknik perseorangan dilakukan dengan cara kunjungan kelas pada saat guru mengajar, mengadakan pengamatan terhadap proses pembelajaran, membimbing guru mengatasi problem yang dihadapi oleh siswa. Sedangkan teknik kelompok dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan/rapat dewan guru yang dilaksanakan pada awal bulan, mengadakan diskusi kelompok, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk peningkatan kompetensi profesional guru.

Model supervisi kepala madrasah yang dilakukan di Madrasah Negeri Lubuk Pakam adalah model supervisi klinis, dimana kepala madrasah sebagai supervisor melakukan suatu proses bimbingan dalam pendidikan yang bertujuan untuk membantu para guru dalam mengembangkan profesionalnya dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data sebagai dasar mengubah perilaku mengajar guru.

Manajemen Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Evaluasi supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam dilakukan dengan cara menganalisis hasil evaluasi terhadap pelaksanaan supervisi yang sudah dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Yusak. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBM*, Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi kepala Sekolah profesional: dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permendiknas. 2007. *Standar Kepala Sekolah*. Jakarta
- Purwanto, Ngalm. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, Ngalm. 2002. *Administrasi Pendidikan dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sahertian, A. Piet. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Ciputat Pers.
- Tarwiyah, Tuti. 2008. *Analisis SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari. 2012.

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI MTS NEGERI 3 HELVETIA MEDAN

Ananda Juliani¹, Mesiono²

Absrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Perencanaan program pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Medan, 2) Pengorganisasian program pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Medan, 3) pelaksanaan program Pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Medan, 4) pengawasan pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Medan, 5) Strategi kKepala Madrasah dalam pengelolaan pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Meda Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik dengan, menggunakan tehnik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan Studi dokumentasi melibatkan lima orang informan, Analisis data yang digunakan adalah analisis data model Milles dan Huberman berupa 1) reduksi data, 2) penyajian data, 3) kesimpulan, dan pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data menggunakan tehnik data kredibilitas (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability). Hasil penelitian ini mengungkapkan lima temuan yaitu: 1) perencanaan perogram pemberdayaan masyarakat di sekolah bersifat musyawarah dan mufakat, 2) pengorganisasian program pemberdayaan masyarakat di sekolah kepala sekolah saling berkomunikasi kepada masyarakat, 3) pelaksanaan perogram pemberdayaan di sekolah sudah berjalan dengan lancar sesuai aturan yang di ditetapkan, 4) pengawasan pemberdayaan masyarakat di sekolah kepala sekolah memawai alat elektronik dalam mengawas di sekolah, 5) Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan pemberdayaan masyarakat di sekolah semua bawahan mengikuti perintah atasan. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam manajemen pemberdayaan masyarakat, kepala sekolah melakukan musyawarah dan mufakat, berkomunikasi, berjalan dengan lancar, memakai alat elektronik (CCTV), dan mengikuti perintah atasan di sekolah.

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Kata Kunci: *Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*

PENDAHULUAN

Secara filosofi sekolah merupakan bagian integral dari masyarakat, masyarakat pemilik sekolah, sekolah ada karena masyarakat, saling ketergantungan antara sekolah dengan masyarakat, sekolah lembaga sosial yang melayani pendidikan masyarakat. Kerjasama sekolah dengan masyarakat, akan mendorong kemajuan sekolah sesuai keinginan masyarakat. Masyarakat dapat berperan serta dalam semua aspek manajemen sekolah mulai dari perencanaan program, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, dan pelapor pelaksanaan, program termasuk keuangan.

Masyarakat mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi sekolah. Masyarakat berkewajiban memberikan sumber daya penyelenggaraan pendidikan Selanjutnya pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis madrasah yang ditunjukkan dengan kemandirian, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas

Lembaga pendidikan sesungguhnya melaksanakan fungsi rangkap terhadap masyarakat yaitu adanya pemberdayaan kepala madrasah pada masyarakat, pendidikan yang bermutu dalam arti menghasilkan lulusan sesuai dengan harapan masyarakat, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan menjadi masyarakat global yang terus berkembang saat ini dan yang akan datang.

Ada banyak indikator yang menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia kurang berhasil atau bahkan secara ekstrem telah gagal dalam menjalankan peran dan fungsinya. Salah satu indikator yang sangat tampak dari hal tersebut adalah kekurangan kemampuan lulusan sekolah untuk menjadi motor penggerak dalam perubahan. Fenomena umum yang ditemukan menunjukkan bahwa lulusan sekolah justru banyak yang menjadi pengangguran dan menjadi beban masyarakat.

Hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat yang dikenal dengan istilah "*public school relation*" merupakan bentuk hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat, yang dalam hal ini cenderung sebagai hubungan setara, timbalbalik dan saling terkait. Lembaga pendidikan harus mengetahui dengan jelas apa kebutuhan, harapan dan

tuntutan masyarakatnya, serta berkewajiban secara legal dan moral untuk memberi penerangan kepada masyarakat tentang tujuan, program, kebutuhan, dan keadaan lembaga pendidikan.

Berdasarkan fungsi lembaga pendidikan bagi masyarakat dan fungsi masyarakat bagi lembaga pendidikan, maka hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat memiliki sejumlah fungsi dasar, yaitu: (a) mengembangkan konsep pengembangan masyarakat (*community development*) dalam konteks pelaksanaan atau penyelenggaraan pendidikan; (b) mewujudkan dan mengintegrasikan harapan lembaga pendidikan (visi dan misi, tujuan akhir) dengan harapan, aspirasi, atau kebutuhan masyarakat (*community demands*); (c) memperoleh bantuan masyarakat (*community support, community aids*); (d) menciptakan tanggung jawab bersama pada masyarakat atau kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Pada prinsipnya untuk menjawab kebutuhan lokal dan pemecahan masalah pendidikan yang dihadapi madrasah bisa ditangani secara dini ditingkat lokal. Hal ini menjadi poin penting dalam kerangka membangun apabila ada sinergi masyarakat dan madrasah agar dunia pendidikan untuk itu dibutuhkan persiapan sosial dan pengembangan kapasitas bagi madrasah dan masyarakat untuk memainkan peran yang lebih penting dalam perbaikan pendidikan.

Dalam era desentralisasi dan otonomi madrasah, tidak diragukan madrasah menjadi garda depan pembangunan pendidikan di Indonesia. Sebagai garda terdepan pembangunan, madrasah membutuhkan mitra yang sejajar yaitu peranserta masyarakat untuk mendukung kegiatan pengembangan madrasah dan peningkatan kinerja manajemen madrasah. Keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan pendidikan tidak bisa dinafikan. Keterlibatan masyarakat dalam pendidikan diarahkan untuk membangun kesadaran mengenai pentingnya pendidikan sebagai aset kehidupan. Lewat keterlibatan mereka dalam pengelolaan pendidikan di madrasah dapat diakomodir aspirasinya. Untuk itu masyarakat perlu memiliki pandangan luas dan ke depan mengenai arah pendidikan dan bagaimana pendidikan di lingkungannya di kelola bersama.

Untuk itu hubungan kemitraan antara madrasah dan masyarakat mutlak dibangun. Masyarakat dapat berperanserta sebagai sumber, pelaksana, dan pengguna hasil pendidikan. pasal 4 ayat 6 UUSPN No.20

tahun 2003, menyatakan: "pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peranserta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan". Pasal 54 ayat 2 menyatakan " peran serta masyarakat dalam pendidikan meliputi peranserta perorangan, kelompok, keluarga. Organisasi profesi, dan organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan". Pernyataan ini membuka ruang luas bagi masyarakat baik perorangan maupun kelompok dalam suatu wadah organisasi untuk ikutserta meningkatkan kualitas manajemen madrasah.

Komponen masyarakat disini dapat berupa perorangan, kelompok, atau organisasi kemasyarakatan. pasal ini menegaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan jalur pendidikan madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat yang lazim disebut perguruan swasta dilakukan oleh suatu badan yang bersifat sosial dalam bentuk yayasan atau badan organisasi kemasyarakatan, sedangkan pengelolaan pendidikan jalur pendidikan luar sekolah dapat pula oleh perorangan. hal ini memberi isyarat bahwa peran serta masyarakat dengan berbagai model keterlibatannya adalah penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. madrasah bersama masyarakat perlu mengidentifikasi kebutuhan masyarakat akan pendidikan, kelompok-kelompok masyarakat atau organisasi berbasis masyarakat yang bisa di arahkan dalam mendukung kegiatan pendidikan dan lain-lain.

Peranserta masyarakat, antara lain dapat berupa keterlibatannya dalam pengambilan keputusan, pendelegasian kewenangan, keterlibatan pengiriman jasa, konsultasi masalah madrasah, kehadiran ke sekolah, sumbangan, dan pelayanan. Model peranserta masyarakat ini agar tidak terjadi intervensi yang berlebihan, maka haruslah disusun lebih dahulu mekanisme yang disepakati oleh madrasah dengan masyarakat. Karena bagaimanapun juga tentu ada batasan-batasan yang diperlukan agar kinerja sekolah lebih optimal. Dampak positif dari peranserta masyarakat (PSM) antara lain (1) mengembangkan sikap demokrasi di madrasah dan berupaya memenuhi harapan masyarakat; (2) peningkatan peran serta masyarakat dalam hal membuat perencanaan madrasah dan pemantauan pelaksanaannya, dukungan pembelajaran anak, dukungan fisik ke madrasah, adanya kontrol dari masyarakat, dan pemikiran, keahlian dan keterampilan; (3) terjalinnya hubungan yang setara dan

harmonis antara madrasah dan stakeholders; (4) tumbuhnya kepercayaan timbal balik antara madrasah dan stakeholders; dan (5) tumbuhnya rasa tanggung jawab dari masyarakat terhadap kemajuan dan kualitas madrasah.

Saat ini, dengan adanya kebijakan nasional untuk memajukan pemikiran mengenai partisipasi masyarakat, sebagaimana ditegaskan oleh UUSPN No.20 tahun 2003 pasal 8 menyatakan masyarakat berhak berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan. Pernyataan ini memberi ruang yang lebih luas kepada masyarakat untuk ikut langsung dalam manajemen sekolah seperti dalam merencanakan program dan kegiatan madrasah. Keikutsertaan masyarakat dalam menyusun rencana madrasah dimaksudkan untuk mengetahui harapan masyarakat yaitu seperti apa madrasah itu yang diinginkan masyarakat.

Dalam observasi awal strategi kepala madrasah dalam pemberdayaan masyarakat di sekolah Mts N 3 Medan masih belum berjalan dengan baik di karenakan masih kurangnya kesadaran masyarakat dan wali murid dalam pelaksanaan kegiatan di madrasah.

Jika peranserta masyarakat tidak diatur mekanismenya atas dasar kesepakatan bersama, maka sangat mungkin terjadi dampak negatif seperti seperti intervensi yang berlebihan, pemerasan, dan hal-hal negatif lainnya. Oleh karena itu pemerintah daerah, dinas pendidikan, pengawasan madrasah, guru, orang tua peserta didik dan peserta didik harus secara bersama menyusun mekanisme peranserta masyarakat dengan sekolah. mengacu pada pemikiran di atas, maka pembahasan pada bagian ini mengenai peranserta masyarakat dalam manajemen madrasah meliputi konteks desentralisasi dan partisipasi masyarakat, persiapan sosial keterlibatan masyarakat dalam pendidikan.

METODE PENELITIAN KUALITATIF

Metode yang digunakan untuk mengkaji mengenai Manajemen Pemberdayaan Masyarakat di MTs Negeri 3 Helvetia Medan menggunakan metode yang digunakan adalah jenis kualitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah MTs Negeri 3 Helvetia Medan yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Medan Helvetia tepatnya Jl. Melati 13 Blok X Perumnas Helvetia Medan

Desa /Kelurahan Helvetia Tengah Kecamatan Medan Helvetia Kab /Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Subjek Penelitian

Sesuai dengan judul skripsi yang akan peneliti lakukan, maka subjek penelitian yaitu: Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, Komite, dan Wali Murid.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: Observasi Partisipatif, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik 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.

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 terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas seperti yang disarankan oleh *Lincoln* dan *Guba* yang meliputi: "kredibilitas (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

PEMBAHASAN

Menurut *Webster's New World dictionary*, strategi adalah (1) ilmu merencanakan serta mengarahkan kegiatan-kegiatan militer dalam skala besar dan memanuver kekuatan-kekuatan ke dalam posisi yang paling menguntungkan sebelum bertempur dengan musuhnya; (2) sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu strategem atau cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan. Strategi disini diartikan sebagai trik atau skema untuk mencapai suatu maksud.

1. Perencanaan Program Pemberdayaan Masyarakat

Perencanaan Pemberdayaan Masyarakat sangatlah penting dalam suatu kesinambungan kegiatan yang khususnya melibatkan masyarakat yang sangat berpengaruh besar terhadap berlangsungnya segala kegiatan

tersebut. Maka untuk mewujudkan suatu rencana yang diinginkan itu tercapai harus adanya perencanaan ya baik antara kepala sekolah dengan masyarakat dan anggotanya.

Kepala madrasah/sekolah menurut Wahjosumijo mempunyai dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan “guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran

2. Pengorganisasian Program Pemberdayaan Masyarakat

Pengorganisasian pemberdayaan masyarakat di lingkungan pendidikan mempunyai kemampuan profesional tertentu berhubungan dengan masyarakat melalui kelompok-kelompok tertentu dan mampu meningkatkan taraf masyarakat secara menyeluruh.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin sekolah, iklim budaya madrasah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Dari pada itu kepala sekolah atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran dimadrasah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa:

“kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

3. Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara pelaksanaannya.

Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 63 tahun 2009 Bab I Pasal 1 Ayat 2 yang dimaksud dengan peningkatan mutu

pendidikan adalah kegiatan sistematis dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, penyelenggaraan satuan atau program pendidikan. Pemerintah daerah, pemerintah, dan masyarakat untuk menaikkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa

4. Pengawasan Program Pemberdayaan Masyarakat

Proses pengamatan, penentuan standar yang akan dicapai, menilai pelaksanaan, dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari kegiatan pengawasan adalah membuat kegiatan-kegiatan manajemen dinamis dan berhasil secara efektif dan efisien. Sesuai dengan perannya.

5. Strategi Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Masyarakat

Strategi pengelolaan adalah penyelenggaraan suatu kegiatan. Pengelolaan bisa diartikan manajemen, yaitu suatu proses kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

Seperti diungkapkan oleh Bobde Wit dan Ron Mayer dalam strategi *process*, strategi *content*, strategi *context*. Keduanya mengatakan bahwa strategi harus dilihat dan dipahami berdasarkan tiga dimensi, yaitu *process*, *content*, dan *context*.

Strategi *process*

Cara bagaimana strategi-strategi timbul, di mana letak strategi *process* (atau proses strategi). proses strategi menyangkut bagaimana, siapa, dan bila mana strategi itu sendiri; bagaimana strategi tersebut, dan bagaimana seharusnya strategi itu dibuat, dianalisis, dibentuk, diformulasi, diimplementasi, diubah, dan dikontrol; siapa yang tersangkut; kapankah kegiatan-kegiatan yang diperlukan dilaksanakan.

Strategi *content*

Hasil/produk proses strategi *content*. jika dinyatakan sebagai sebuah pertanyaan, strategi *content* berhubungan dengan apa dari strategi, apa itu strategi, dan bagaimana isi yang seharusnya dari strategi tersebut bagi perusahaan serta untuk unitnya masing-masing.

Strategi *context*

Sekumpulan keadaan berbagai proses strategi dan strategi *content* ditentukan disebut strategi *context*. bila dinyatakan sebuah pertanyaan, strategi *context* tersebut terkait dengan di mana strategi berada; di perusahaan mana dan lingkungan apa proses strategi dan strategi *content* itu berada.

Ketiganya merupakan dimensi yang nyata dan bukan bagian terpisah dari sebuah strategi. Dengan demikian, setiap situasi masalah strategi pada dasarnya mempunyai sifat tiga dimensional dengan karakteristik *process*, *content*, dan *context*. Hanya pengertian dari ketiga dimensi ini yang akan memberikan seorang strategis atau ahli ilmu strategi, kedalam yang sebenarnya mengenai pengertian tersebut.

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah berjalan dengan baik sesuai peraturan sekolah. Di pembahasan ini peneliti bermaksud untuk menjelaskan lebih rinci mengenai hasil wawancara yang telah dilaksanakan dan di bahas sesuai teori yang digunakan.

Manajemen pemberdayaan masyarakat yang ada di MTs N 3 Helvetia Medan adalah: pemberdayaan masyarakat verbal dan non verbal. Pemberdayaan masyarakat yang verbal ialah dilakuan dengan dua cara yakni secara formal atau rapat antara wai murid/masyarakat, dalam rapat tersebut kepala sekolah memberikan kesempatan bagi para wali murid/masyarakat untuk memberikan pendapat merka berarti kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan wali murid secara timbal balik, dan pemberdayaan yang non verbal adalah seperti salam sapa antara kepala sekolah dengan wali murid di madrasah tsanawiyah negeri 3 helvetia medan ini. Didalam desentralisasi juga memberikan otonomi atau wewenang untuk mengurus diri sendiri . UU No 22 tahun 2003 memberikan penegaran terhadap kedua pemaknaan bahwa pemerintah daerah mempunyai peran proaktif atau produktif pada pengelolaan dan kordinasi penyelenggaraan pendidikan (pasal 50 ayat 4 dan 5) dan pengelolaan pendidikan berbasis sekolah /madrasah (pasal 51 ayat 1) dengan menyertakan peran serta masyarakat (pasal 54).

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di MTs n 3 hevetia medan ini yaitu:Wali murid di Mts Negeri 3 Helvetia Medan sudah melakukan

kerja yang cukup baik dan membantu kepala sekolah untuk mengembangkan pemberdayaan masyarakat di Mts ini begitu juga dengan komite dan para guru yang ikut serta dalam pelaksanaan manajemen pemberdayaan masyarakat yang ada di MTs Negeri 3 Helvetia Medan ini.

2. Pengorganisasian pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 helvetia medan ini yaitu: semuanya sudah diatur oleh bapak kepala madrasah.
3. Pelaksanaan program Pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Medan ini sudah terselenggara dengan efektif dan efisien karena sudah di bantu oleh pemerintah dan masyarakat.
4. Pengawasan pemberdayaan masyarakat di MTs N 3 Helvetia Medan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara mencari informasi tentang MBS yang akan diselenggarakan oleh pemerintah dan mencari bantuan melalui wali murid, masyarakat dan pemerintah yang sudah di bicarakan oleh kepala sekolah.
5. Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan pemberdayaan masyarakat agar berjalan efektif dan efisien di MTs N 3 Helvetia Medan, kepala sekolah menggunakan cara bermusyawarah dengan masyarakat atau wali murid untuk dapat membantu sekolah demi kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Daryanto ,M.2010 *Administrasi Pendidikan* .jakarta: Cipta
- Fachruddin. 2004. *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. IAIN Press
- Moleong, Lexyi, J.2001. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,
- Mesiono . 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Cipta Pustaka Media
- Sugiono .2015 . *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta Cipta Pers

MANAJEMEN PEMBIAYAAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAS MUHAMMADIYAH 09 SIDOMULYO

Supriatik¹, M. Yasin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen pembiayaan di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo, dan implikasi manajemen pembiayaan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi (Pengamatan), wawancara (*Interview*), Dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Pelaksanaan manajemen pembiayaan pendidikan meliputi perencanaan keuangan, pelaksanaan keuangan, evaluasi keuangan. Kegiatan perencanaan keuangan yang berupa penyusunan anggaran terdiri dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (APBM) dan pengembangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (APBM). Kegiatan pelaksanaan pembiayaan yaitu penerimaan dana dan pengeluaran dana. Kemudian kegiatan manajemen pembiayaan yang terakhir dilakukan adalah evaluasi berupa pemeriksaan, pemeriksaan yang dilakukan yaitu pemeriksaan penerimaan dan pengeluaran dan pertanggungjawaban keuangan pendidikan. Adapun kegiatan manajemen. Sedangkan sumber pembiayaan yang ada di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo berasal dari siswa yang meliputi: Uang pendaftaran, uang pembangunan, Uang koirot (SPP) setiap bulannya, bersumber dari pemerintah, bersumber dari sumbangan sukarela masyarakat muslim. Implikasi manajemen pembiayaan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo dapat dilihat melalui pengalokasian dana pada RAPBM yaitu melalui pengalokasian dana untuk siswa berupa kegiatan ekstrakurikuler, pengalokasian dana untuk guru melalui peningkatan profesionalisme guru berupa gaji dan tunjangan, pengalokasian dana untuk sarana dan prasarana yaitu dengan cara penambahan fasilitas, perbaikan sarana dan pemeliharaan.

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Kata kunci: *Manajemen Pembiayaan, Mutu Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan (Nanang Fattah, 2012:77).

Pendidikan sebagai salah satu elemen yang sangat penting untuk mencetak generasi penerus bangsa juga masih jauh dari yang diharapkan. Seharusnya pendidikan menjadi hak bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD R.I Tahun 1945 bahwa tujuan negara yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa “. Hal ini memiliki konsekuensi bahwa Negara harus menyelenggarakan dan memfasilitasi seluruh rakyat Indonesia untuk memperoleh pendidikan yang layak bagi kehidupannya (Ferdinand W. P, 2013: 567).

Sementara itu, pendidikan nasional kita dihadapi kepada masalah antara lain peningkatan kualitas, pemerataan kesempatan, keterbatasan anggaran yang tersedia dan belum terpenuhi sumber daya dari masyarakat secara profesional sesuai dengan prinsip pendidikan sebagai tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan orang tua (Nanang Fattah, 2012: 78).

Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektifitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Hal tersebut lebih terasa lagi dalam implementasi MBS, yang menuntut kemampuan sekolah untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mempertanggung jawabkan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah. Hal ini penting terutama dalam rangka MBS, yang memberikan kewenangan kepada sekolah untuk mencari dan memanfaatkan berbagai sumber dana sesuai dengan keperluan masing masing sekolah karena pada umumnya dunia pendidikan selalu di hadapkan pada keterbatasan dana (E Mulyasa, 2005:48).

Dalam penyelenggara pendidikan, pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan kualitas sumberdaya manusia dan merupakan

bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam manajemen administrasi pendidikan (Mulyono, 2010:1). Karena biaya merupakan hal yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga madrasah memerlukan pengelolaan pembiayaan yang efektif dan efisien, agar dapat menghasilkan lulusan yang bermutu.

Dalam meningkatkan mutu lulusan diperlukan dukungan yang kuat dalam kegiatan pembelajaran, penggunaan sarana prasarana pendidikan sesuai dengan ketentuan standar nasional pendidikan. Dari sekian banyaknya kriteria untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari biaya dalam terselenggaranya proses pendidikan.

Oleh karena itu, pembiayaan pendidikan dengan dana sebagai penunjang peningkatan mutu pendidikan diperlukan pengelolaan yang terencana agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik, namun salah satu pelaksanaan manajemen pembiayaan adalah untuk mendukung kelancaran kegiatan madrasah secara efektif dan efisien.

Manajemen pembiayaan pendidikan merupakan proses pengaturan dan pengelolaan biaya secara efektif dan efisien dalam usaha pembiayaan pendidikan. Biaya pendidikan merupakan komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berjalan tanpa dukungan biaya (Baihaqi & Nasis Usman, 2012:16).

Jika merujuk dari paparan diatas maka pengelolaan dana bukan hanya sekedar mengarah pada penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien, tetapi juga dengan dana tersebut, madrasah mampu meningkatkan mutu lulusannya dan mampu bersaing dengan sekolah menengah atas lainnya. Hal ini sesuai dengan undang-undang No 20 Tahun 2003 pasal 48 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “ pengelolaan dana pendidikan berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, akuntabilitas publik” (UU Sistem Pendidikan Nasional, 2003:31).

Pendidikan swasta dalam konteks pembiayaan pendidikan mendapat bagian paling kecil dari pemerintah, karena pembiayaan atau pendanaan bagi satuan pendidikan yang didirikan dan dikelola oleh masyarakat menjadi tanggungjawab masyarakat, satuan pendidikan yang bersangkutan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 48 Tahun 2008 Tentang Pendanaan Pendidikan , 2010: 229-230).

Pendidikan merupakan tanggungjawab orang tua siswa, masyarakat, dan pemerintah. Ketiga unsur ini saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Anggaran belanja pendidikan selain berasal dari pemerintah jugai orang tua siswa dan masyarakat umum secara perorangan maupun melalui lembaga/ organisasi, baik untuk membiayai penyelenggaraan pendidikan yang dikelola oleh pemerintah (sekolah negeri) maupun yang dikelola oleh masyarakat.

Dalam pembiayaan pendidikan ada suatu dilema antara peningkatan mutu dengan pemerataan pendidikan. Usaha peningkatan mutu pendidikan akan berakibat kepada usaha pemerataan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu proses pembelajaran dengan meningkatkan kemampuan guru akan membatasi terhadap penambahan kesempatan belajar bagi masyarakat luas. Jika kedua-duanya harus dilaksanakan secara simultan, maka hal ini akan menuntut adanya penambahan biaya pendidikan yang lebih banyak. Sedangkan penambahan biaya pendidikan tanpa mempertimbangkan efisiensi dan efektivitasnya adalah suatu pemborosan. Begitu pula, adanya keterbatasan penyediaan dana merupakan hambatan didalam usaha peningkatan dan pemerataan pendidikan (Matin, 2014:2).

Meskipun tidak sepenuhnya masalah keuangan akan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas sekolah, terutama berkaitan dengan sarana dan prasarana pembelajaran. Dalam kaitan ini, meskipun tuntutan reformasi adalah pendidikan yang murah dan berkualitas, namun pendidikan yang berkualitas senantiasa memerlukan dana yang cukup banyak.

Berdasarkan hasil pengamatan Mintarsih (2003) sementara mutu/ kualitas lulusan ditentukan oleh besarnya dukungan biaya yang menunjang kegiatan belajar mengajar, di samping lokasi lingkungan dan peran serta orang tua, serta dedikasi guru. Biaya memberikan dampak positif, setiap program sekolah antara lain 1) bisa meningkatkan kesejahteraan guru dan peningkatan kesejahteraan personal tata usaha yang tentunya berimplikasi pada kegiatan belajar mengajar disekolah, dan 2) karena dengan dana yang cukup guru tidak usah mencari tambahan diluar sekolah tempat ia bertugas dan bisa mencurahkan perhatiannya ditempat ia mengajar (Syaiful Sagala, 2013: 222).

Pengelolaan keuangan secara umum sebenarnya telah dilakukan dengan baik oleh semua sekolah. Hanya kadar substansi pelaksanaannya yang beragam antara sekolah yang satu dengan yang lain. Adanya keberagaman ini sangat dipengaruhi oleh status sekolah bersangkutan, letak/lokasi sekolah serta jumlah siswa di sekolah itu sendiri. Pada sekolah-sekolah biasa yang daya dukung masyarakatnya masih tergolong rendah, pengelolaan keuangannya masih sederhana. Sedangkan pada sekolah-sekolah yang daya dukung masyarakatnya tinggi, tentu saja pengelolaan keuangannya cenderung menjadi lebih rumit. Kecenderungan ini dilakukan karena sekolah harus mampu menampung berbagai kegiatan yang semakin banyak dan beragam sesuai tuntutan masyarakat.

Pembiayaan pendidikan pada dasarnya merupakan suatu proses mengalokasikan sumber-sumber pada kegiatan-kegiatan atau program-program pelaksanaan operasional pendidikan atau dalam proses belajar mengajar dikelas.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan islam yang menjadi cermin bagi umat Islam. Fungsi dan tugasnya adalah merealisasikan cita-cita umat islam yang menginginkan anak-anaknya dididik menjadi manusia yang beriman dan berilmu pengetahuan. Lembaga pendidikan dalam bentuk madrasah sudah ada sejak agama Islam berkembang di Indonesia. Madrasah sudah tumbuh dan berkembang di bawah dalam arti masyarakat (umum) yang didasari oleh rasa tanggung jawab untuk menyampaikan ajaran islam kepada generasi penerus penyempurnaan dan peningkatan mutu pendidikan madrasah sejalan dengan laju perkembangan dan aspirasi madrasah (Muzayyid Arifin, 2003: 159-160).

Keberhasilan madrasah lebih ditentukan kepada peran birokrat atau aparat pemerintah, namun keberhasilan pendidikan secara berkualitas akan lebih banyak tergantung pada peran guru-guru dan penyelenggara madrasah itu sendiri, karena bagaimanapun bagusnya sekolah, canggihnya peralatan penunjang pembelajaran yang tersedia, jika guru atau tenaga pengajarnya tidak mampu, maka resiko kegagalan pun akan sangat tinggi (Abdul Rohman Shaleh, 2004:43). Untuk meningkatkan kualitas madrasah agar semua proses dan kegiatan penyelenggaraan pendidikan untuk memenuhi harapan para stakeholdernya membutuhkan pengelolaan biaya yang profesional baik dalam penggalan

sumber dana maupun pendistribusian dananya. Untuk itu madrasah hendaknya memenuhi standar pembiayaan minimal.

Manajemen keuangan sekolah atau madrasah merupakan bagian dari kegiatan pembiayaan pendidikan, yang secara keseluruhan menuntut kemampuan sekolah atau madrasah untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mempertanggung jawabkannya secara transparan. Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, manajemen keuangan merupakan potensi yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan.

Menurut Yudi Hartono, kebanyakan madrasah terutama swasta mengalami kesulitan dalam sarana dan prasarana, keterbatasan jumlah tenaga kependidikan dan kemampuan yang kurang memadai dalam memberikan imbalan kepada tenaga kependidikannya. Banyak tenaga pendidikan yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan bidang keahlian dan pengalamannya di dunia pendidikan akibat lebih jauh mutu pendidikan madrasah makin tertinggal. Dalam kondisi demikian, kesiapan dan kelayakan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen berbasis madrasah tampaknya patut dipertanyakan (Choirul Fuad Yusuf dkk, 2006: 122). Salah satu yang menjadi indikasi ialah masalah pembiayaan di madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi (Pengamatan), wawancara (*Interview*), Dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan manajemen pembiayaan yang ada di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo. Pihak Madrasah Aliyah Swasta Muhammadiyah 09 Sidomulyo hanya menerima dana dari siswa, sumbangan sukarela masyarakat muslim dan pemerintah. Sumbangan sukarela merupakan sumbangan yang diterima madrasah dari perseorangan maupun masyarakat. Sumbangan sukarela ini berupa hibah, waqaf tanah, sumbangan material dan sumbangan bangunan. Dana

bersumber dari pemerintah yaitu bersumber dari Depag dan Diknas yang berasal dari APBD bidang kependidikan. kemudian di gunakan untuk pelatihan peningkatan profesionalisme guru.

Nanang Fattah mengemukakan bahwa sumber dana pendidikan adalah pihak-pihak yang memberikan bantuan subsidi dan sumbangan yang diterima setiap tahun oleh lembaga sekolah dari lembaga sumber resmi dan diterima secara teratur. Adapun sumber penerimaan tersebut terdiri dari pemerintah pusat (APBN), pemerintah daerah (APBD), orang tua murid (BIP3), dan masyarakat. Penerimaan yang bersumber dari pemerintah pusat terdiri dari gaji, subsidi/bantuan pembiayaan penyelenggaraan SDN (SBPP-SDN), dana operasional perawatan gedung (Nanang Fattah, 2012:113). Hal tersebut didukung didalam jurnal Rm. Teguh, Cut Zahri Harun dan Sakdiah Ibrahim dengan ISSN 2302-0156 menyatakan bahwa penggunaan biaya pendidikan bersumber dari anggaran pemerintah dari APBN dan APBD. Sedangkan sumber biaya pendidikan lainnya dari orang tua, swasta, dunia usaha, dan alumni (Rm. Teguh, Cut Zahri Harun dan Sakdiah Ibrahim, 2006: 127). Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber dana itu adalah subsidi yang diberikan oleh semua pihak baik pihak pemerintah, masyarakat dan investor lainnya.

Dalam perencanaan pembiayaan yang ada di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo mencakup dua hal yaitu penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja madrasah dan pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja madrasah. Dalam penyusunan rencana anggaran belanja Madrasah di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo merencanakan kebutuhan-kebutuhan untuk kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh madrasah dalam jangka waktu 1 tahun kedepan. Dalam perencanaan anggaran ini berisi rancangan anggaran penerimaan dan pengeluaran yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan madrasah dalam 1 tahun kedepan. Pada proses perencanaan telah ditentukan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai, kemudian proses selanjutnya adalah proses pengembangan RAPBM di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo dengan membentuk kelompok kerja. Dalam melakukan pengembangan RAPBM, kelompok kerja menentukan program-program apa saja pada awal tahun sampai akhir tahun dengan prioritas biaya yang telah ditentukan.

Perencanaan keuangan yang ada di madrasah ada tiga yaitu perumusan tujuan, perumusan tujuan yang ingin dicapai berdasarkan visi misi di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo, kemudian memilih program, dalam memilih program yang akan dilakukan dalam setahun kedepan berpedoman pada tujuan yang ingin dicapai madrasah dengan memperhatikan perkiraan sumber dana yang dapat diperoleh dan sumber daya lainnya, serta sumber daya manusia yang ada.

Kegiatan pelaksanaan keuangan madrasah adalah penerimaan dana pendidikan dan pengeluaran dana pendidikan yang diterima dan dikeluarkan secara rutin dan non rutin oleh pihak madrasah. Dalam pengawasan keuangan MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo pada setiap uang penerimaan dan pengeluaran harus melalui kwitansi keuangan berita acara. Melalui kwitansi ini pengawas keuangan dapat melakukan pengawasan secara langsung terhadap penerimaan dan pengeluaran madrasah. Sedangkan pemeriksaan keuangan madrasah dilakukan pada setiap penerimaan pemeriksaan penerimaan uang yang masuk dapat dilihat melalui kwitansi berita acara. Untuk pengeluaran keuangan pemeriksaan keuangan dilakukan pada setiap proposal yang masuk apakah sudah sesuai dengan perencanaan keuangan madrasah yang tersusun dalam RAPBM.

Setelah pengawasan dan pemeriksaan dilakukan, proses selanjutnya pertanggungjawaban keuangan madrasah terhadap penerimaan dana pengeluaran direkap ke dalam format RAPBM kemudian setiap tahunnya dilaporkan kepada pimpinan umum madrasah.

Dalam peningkatan mutu pendidikan ada yang dilakukan kepala sekolah yang pertama evaluasi diri, dimana evaluasi diri bertujuan untuk perbaikan madrasah kedepannya. Dan biasanya evaluasi ini dilaksanakan ketika diadakannya rapat untuk mengetahui kendala yang terjadi dalam komponen ketenagaan, sarana dan prasarana, serta program-program madrasah lainnya. Yang kedua merumuskan visi misi dan tujuan, dalam merumuskan visi misi dan tujuan diharapkan sesuai, dalam perumusan visi misi dan tujuan kepala madrasah harus melibatkan seluruh komponen madrasah. Yang ketiga yaitu perencanaan, perencanaan ini dibuat untuk satu tahun kedepan. Rencana ini biasanya berupa RAPBM harus sesuai dengan target dan sasaran yang jelas. Yang keempat

pelaksanaan, setelah perencanaan dibuat maka tahap selanjutnya pelaksanaan madrasah. Pelaksanaan ini berupa pelaksanaan semua komponen pendidikan yaitu ketenagaan, sarana prasarana, pembiayaan serta program-program madrasah lainnya apakah sudah berjalan dengan baik atau belum. Yang kelima evaluasi menyeluruh, evaluasi ini menyangkut pengelolaan semua bidang pendidikan yang mana dalam pelaksanaannya madrasah membentuk tim peningkatan mutu MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo yang bertugas mengawasi semua bidang pendidikan yang ada di madrasah. Evaluasi siswa yaitu melalui kehadiran siswa dalam mengikuti pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler di madrasah. Yang keenam pelaporan. Pelaporan setiap bidang pendidikan yaitu dengan laporan hasil kegiatan madrasah yang dilaporkan setiap tahunnya kepada masing masing bidang pendidikan yang telah tercantum dalam RAPBM.

Sebuah madrasah tidak akan berkualitas tanpa adanya dana. Pengalokasian dana MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo untuk siswa, guru dan sarana dan prasarana. Siswa adalah faktor utama penentu peningkatan mutu. Guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting yang menjadi media penunjang pembelajaran siswa. Mutu siswa tergantung dari bagaimana peranan guru dalam memberikan bagaimana memberikan pembelajaran kepada siswanya agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh sarana dan prasarana. Dalam proses pembelajaran sarana dan prasarana sangat membantu siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, membantu memudahkan belajar bagi siswa, untuk dapat menarik perhatian siswa lebih besar dan menarik minat murid dalam belajar.

Didalam jurnal Kisbiyanto sebuah lembaga yang berkualitas maka harus didukung dengan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, dana operasional yang cukup, kenyamanan bagi kegiatan pembelajaran peserta didik dan fasilitas yang lengkap (Kisbiyanto, 2014:144). Didalam jurnal ini dijelaskan bahwa sebuah lembaga pendidikan tidak akan dapat berkualitas tanpa adanya pembiayaan, sebuah lembaga pendidikan yang memiliki kemapanan biaya maka sebuah lembaga

pendidikan dapat memenuhi semua kebutuhan sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen pembiayaan pendidikan meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi. Kegiatan perencanaan keuangan yang berupa penyusunan anggaran terdiri dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (APBM) dan pengembangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (APBM). Kegiatan pelaksanaan pembiayaan pendidikan meliputi penerimaan dana dan pengeluaran dana. Adapun kegiatan manajemen pembiayaan pendidikan yang terakhir yaitu evaluasi berupa pemeriksaan merupakan pemeriksaan terhadap penerimaan dan pertanggungjawaban keuangan . Sedangkan sumber pembiayaan yang ada di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo berasal dari siswa yang meliputi: Uang Pendaftaran, Uang Kegiatan 1 tahun, Uang Khoiroh (SPP) setiap bulannya, bersumber dari pemerintah, bersumber dari sumbangan sukarela masyarakat muslim.

Implikasi manajemen pembiayaan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo dapat dilihat melalui pengalokasian dana pada RAPBM yaitu pengalokasian dana untuk siswa berupa kegiatan ekstrakurikuler, pengalokasian dana untuk guru melalui peningkatan profesionalisme guru berupa gaji dan tunjangan, pengalokasian dana untuk sarana dan prasarana yaitu dengan cara penambahan fasilitas, perbaikan sarana dan prasarana serta pemeliharaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bunging, M. Buhan, *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana, 2011
- Fattah, Nanang, *Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet VI, 2012
- Handoko, T. Hani, MBA., *Manajemen*, Yogyakarta, edisi 2, 2003
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Rachmayuni Ningsih¹, Anzishan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui; Bagaimana Budaya Organisasi di MTs Negeri 2 Medan 3) Bagaimana kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas di MTs Negeri 2 Medan; 3) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Medan. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan lebih, yakni pada bulan Januari hingga bulan Februari 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MTs. Negeri 2 Medan yang berjumlah 93 orang guru dan seluruhnya dijadikan subjek penelitian. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket dengan model skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan; 1) kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 62,67 (63). Artinya bahwa Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan sebesar 12,9%; 2) Budaya Organisasi Sekolah di MTs Negeri 2 Medan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 73,77 (74) Artinya bahwa Budaya Organisasi yang tercipta di MTs Negeri 2 Medan dikatakan baik dengan nilai persentase sebesar 10,8%; 3) R_{hitung} yang dihasilkan sebesar 0,476. Sementara nilai R_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $N=93$ adalah sebesar 0,202. Untuk itu H_0 diterima ($R_{hitung} > R_{tabel}$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Dalam pendidikan, sumber daya manusia menjadi elemen penting dari suatu lembaga pendidikan. Elemen-elemen tersebut diantaranya adalah kepala sekolah, guru, peserta didik, staf, pegawai dan yang ada

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

disekitar lingkungan sekolah. Kepala sekolah merupakan sumber daya utama dalam membawa organisasi menuju kesejahteraan dengan berbagai kompetensi dan budaya yang tercipta sehingga akan memberikan pelayanan terbaik kepada guru, peserta didik dan masyarakat (*stakeholders*).

Di sisi lain, untuk menciptakan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas, kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya organisasi yang dinamis, artinya siap terbuka, adaptif dan siap berubah sesuai yang terjadi di lingkungan intern maupun ekstern.

Senada dengan pendapat di atas, Robbins (2003: 78) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dalam pendidikan, kepuasan kerja guru merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Artinya, kepuasan kerja guru adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan sekolah. Adapun bentuk kepuasan kerja guru ini dapat dilihat dari sikapnya bekerja maupun mengajar.

Jika guru puas akan budaya yang tercipta dengan baik maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik pula. Dalam islam, kepuasan kerja dikaitkan dengan ikhlas, sabar dan syukur sebagai proses bekerja dengan hal ini akan memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur, maka akan ada nilai *satisfaction* (kepuasan) tertentu yang diperoleh yang tidak hanya sekedar output.

Kepuasan kerja guru menurut Ida Ayu Brahmasari (2007: 127) perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan tersebut menimbulkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Koesmono dalam Brahmasari, mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

Maka, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan guru melalui kegiatan pekerjaannya. Jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut tidak sepenuh hati yang pada akhirnya kualitas pekerjaannya tidak akan baik.

Sedangkan menurut Sopiah (2008: 172), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu adalah: a) Promosi; b) Gaji; c) Pekerjaan itu sendiri; d) Supervisi; e) Teman kerja; f) Keamanan kerja; g) Kondisi kerja; h) Administrasi / kebijakan perusahaan; i) Komunikasi; j) Tanggung jawab; k) Pengakuan; l) Prestasi kerja dan m) Kesempatan untuk berkembang.

Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), dimana kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya
- b. *Discrepancies* (perbedaan), dimana kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Dan sebaliknya, individu diperkirakan puas apabila menerima manfaat di atas harapan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), dimana kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- d. *Equity* (keadilan), dimana kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- e. *Dispositional/ genetic components* (komponen genetic), dimana kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Berdasarkan faktor di atas, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karena itu, sumber kepuasan seorang guru secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan.

Sedang menurut Taylor dalam Sobirin (2007: 52), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Senada dengan hal tersebut, Moeldjono (2003: 16) juga menjelaskan bahwa budaya merupakan gabungan kompleks, asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas, dengan begitu budaya merupakan kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, asumsi, keyakinan, tingkah laku, moral, hukum, dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan cara hidup yang dibentuk oleh sekelompok manusia.

Sedangkan organisasi merupakan *organum* yang berasal dari bahasa latin dengan artian alat, bagian atau anggota badan. Menurut Poerwanto, organisasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama (Poerwanto: 2008: 10).

Chester J. Bernerd dalam S.P Malayu Hasibuan (2003: 26) juga berpendapat bahwa organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas dan kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Sedangkan Prajudi Atmosudirjo dalam Hasibuan menambahkan bahwa organisasi merupakan struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Medan. Dengan guru sebagai subjek penelitian. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dapat dijangkau peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan lebih, yakni pada bulan Januari hingga bulan Februari 2017.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MTs Negeri 2 Medan yang terdiri dari 93 orang guru. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian total sampling dengan jumlah sample sebanyak 93 orang guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Angket adalah mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternative jawaban kepada guru di MTs Negeri 2 Medan yang telah di ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 93 orang.

4. Uji Coba Instrumen

a. Validitas

Menurut Indra Jaya, uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan.

b. Uji Reliabilitas

Instrument juga dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas instrument pada penelitian ini menggunakan SPSS versi.16.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi.

c. Uji Homogenitas.

d. Pengujian Hipotesis

HASIL PENELITIAN

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Angket yang telah disebar sebanyak 30 untuk variable bebas yakni budaya organisasi sekolah dan sebanyak 20 untuk variable terikat yakni kepuasan kerja guru. Hasil uji coba instrument penelitian, variable yang diuji semuanya dengan validitas dan reliabilitas. Instrument yang layak

digunakan sebagai alat ukur untuk variable budaya organisasi sekolah ada 22 butir item sedangkan untuk kepuasan kerja guru ada 18 butir item.

Dari analisis data, telah terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi yang diperoleh ($R_{hitung} = 0,476 > R_{tabel} = 0,202$). Adapun kekuatan hubungan yang terjadi sebesar 0,226 atau 22,6%.

Temuan penelitian ini memaparkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya organisasi sekolah yang baik dan efektif dengan cara senantiasa menciptakan kenyamanan dalam suasana kerja, serta tidak lupa memberkan imbalan dan penghargaan kepada guru-guru yang memiliki prestasi lebih. Tidak memunafikan bahwa budaya organisasi sekolah yang telah diciptakan dengan baik akan berdampak terhadap kepuasan kerja guru yang tinggi sehingga membuat guru nyaman dalam melaksanakan kewajibannya tanpa merasa sedikitpun ada beban.

Dalam penelitian ini, disadari bahwa masih banyak memiliki kekurangan dan keterbatasan secara metodologi dengan tidak menggunakan wawancara secara mendalam kepada pihak-pihak terkait yang di anggap perlu untuk mendukung penelitian ini dikarenakan keterbatasan waktu penelitian. Namun penelitian ini hanya mengandalkan dari penyebaran angket/ kuesioner kemudian di uji validitas serta reliabilitasnya. Dan selanjutnya di analisis dnegan menggunakan program SPSS versi 16 dengan uji regresi linier sederhana dalam menentukan hasil akhirnya. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan mengkaji dari berbagai factor yang berhubungan dengan budaya organisasi sekolah yang belum sama sekali terungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Adapun Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 62,67 (63). Artinya bahwa Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan sebesar 12,9%.

- b. Budaya Organisasi Sekolah di MTs Negeri 2 Medan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 73,77 (74) Artinya bahwa Budaya Organisasi yang tercipta di MTs Negeri 2 Medan dikatakan baik dengan nilai persentase sebesar 10,8%.
- c. Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis nilai R_{hitung} yang dihasilkan sebesar 0,476. Sementara nilai R_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $N=93$ adalah sebesar 0,202. Untuk itu H_a diterima ($R_{hitung} > R_{tabel}$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan. Dari hasil perhitungan menunjukkan korelasi yang positif, dimana semakin tinggi budaya organisasi sekolah yang tercipta di MTs Negeri 2 Medan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja gurunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner, dkk, 2014, *Perilaku Organisasi*, Bandung:Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Aryanto, Hasan, 2014, Skripsi "*Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di MTs N 8 Jakarta*", Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- E, Mulyasa, 2006, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2003, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, cetakan ketiga Jakarta: Kencana.
- Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Ciptapustaka Media.

IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 STABAT KECAMATAN STABAT KABUPATEN LANGKAT

Nurliana¹, Candra Wijaya²

Abstrak

Supervisi akademik merupakan aktifitas penting dalam praktek penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan supervisi akademik dimaksudkan sebagai kegiatan kontrol terhadap seluruh kegiatan pendidikan untuk mengarahkan, mengawasi, membina dan mengendalikan tanggung jawab dalam peningkatan kompetensi guru dan mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepala madrasah dalam menyusun program kerja supervisi akademik melibatkan peran serta wakil bidang kurikulum, guru senior, penyusunan program dilakukan pada awal tahun ajaran untuk setiap semester, dengan kegiatan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan strategi dan media, evaluasi dan revisi, serta penentuan jadwal pelaksanaan supervisi dan supervisor. (2) kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik yaitu: mempersiapkan instrumen supervisi akademik, dengan dilakukan teknik yang secara individual dan kelompok baik secara langsung, tidak langsung maupun kolaboratif. kemudian mendelegasikan tanggung jawab supervisor kepada wakil kepala bidang akademik dan beberapa guru senior yang telah dilakukan supervisi tersebut. (3) melaksanakan tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah dengan memberikan pembinaan, mengikuti kursus-kursus kepada guru yang belum profesional. (4) faktor hambatan, guru yang berhalangan hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi, adanya guru yang tidak siap ketika dilakukan supervisi.

Kata Kunci: *Supervisi Akademik, Kepala Madrasah*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Makna penting pendidikan ini telah menjadi

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

kesepakatan yang luas dari setiap elemen masyarakat. Lewat pendidikan, bisadiukur maju mundurnya suatu Negara. Sebuah Negara akan tumbuh pesat dan maju dalam segenap bidang kehidupan jika ditopang oleh pendidikan yang berkualitas. Sebaliknya, kondisi pendidikan yang buruk dan tidak berkembang akan berpengaruh juga terhadap kondisi Negara. Negara tersebut akan jauh tertinggal dari Negara lain serta tidak akan mampu mengikuti perkembangan zaman. (Asril, Muhajir, 2011:17)

Tenaga pendidik yang menjadi pusat perhatian adalah guru, guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang dianggap populer karena berhadapan langsung dengan murid/ peserta didik. Kinerja guru selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu manusia atau sumber daya manusia yang unggul.

Penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di sekolah atau madrasah pada dasarnya meliputi kegiatan: perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Kegiatan- kegiatan tersebut saling berkaitan dan merupakan fungsi pokok dari kegiatan manajemen pendidikan. Adapun bidang garapan manajemen pendidikan mencakup penataan sumber daya yang mendukung penyelenggaraan pendidikan, yaitu: tenaga kependidikan, peserta didik, sumber belajar (kurikulum), sarana dan prasarana, keuangan, tata laksana, organisasi sekolah, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah. (Herabudin, 2013:52)

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan bentuk bantuan yang dilakukan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran. kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran inilah yang kemudian menjadi sasaran utama dari kegiatan supervisi akademik, yang menjadi sasaran dari supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/ metode/ teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.

Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab untuk mengembangkan kualitas gurudengan melakukansupervisi pengajaran terhadap guru sebagai bawahannya. Supervisi akademik dilakukan guna meningkatkan profesional guru yang nantinya akan membawa ke arah kualitas outputdan sekolah, serta kualitas pendidikan secara global.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas bahwa saya sebagai peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: Implemntasi Supervisi Akademik Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Stabat.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi Lokasi penelitian Madrasah MAN 1 Stabat .yang berlokasi di jl. Proklamasi no.54 Stabat. Waktu penelitian yang dibutuhkan untuk mendapatkan data yang diperlukan maka penelitian di laksanakan pada bulan Februari 2017.

B. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai narasumber untuk memperoleh informasi untuk mengumpulkan data dari lapangan adalah : Kepala Madrasah, Wakil Kepala dan Guru

C. Tekhnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis data

Tekhnik Analisa Data

Analisi data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyayian data, dan verifikasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi data dan temuan penelitian, pembahasan penelitian ini dilakukan untuk memberi penjelasan dan kesesuaian dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang digunakan, pembahasan hasil penelitian dapat di uraikan sebagai berikut:

Temuan hasil penelitian MAN 1 Stabat menunjukkan bahwa Implementasi Supervisi Akademik Di Madrasah Aliyah Negeri ini , sudah bagus dan telah berjalan dengan baik, dimana implementasi terkait

supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah di Man 1 Stabat, di laksanakan sesuai dengan perencanaan, dimana perencanaan yang di lakukan kepala madrasah dengan mengadakan supervise kelas(langsung) terhadap guru-guru ,dengan tujuan untuk meningkatkan keprofesionalan guru di MAN 1 Stabat.

Perencanaan merupakan proses untuk menetapkan tindakan-tindakan, sasaran dan merancangnyanya dalam bentuk susunan yang lebih diprioritaskan dan diperlukan untuk mencapai tujuan dengan tepat sasaran.

Temuan Kedua adalah Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama didalam suatu lembaga pendidikan. Fungsi pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau pendidik didalam ruangan maupun di lingkungan madrasah. Dengan kata lain pelaksanaan merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan serta pemotivasian agar setiap guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya menjadi guru secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam membuat program supervisi akademik lebih memfokuskan pada tindakan bantuan terhadap guru yang mengalami berbagai masalah dalam mengajar bukan mencari- cari kesalahan guru.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian Sanji Wahyu Aji Utomo menyatakan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta, dengan menggunakan menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang dibuat, mengukur dan menentukan daviasi-daviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua guru yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Temuan Ketiga, faktor yang menjadi pendukung Faktor-faktor yang mendukung kegiatan implementasi supervisi akademik dapat memberikan dorongan bagi kepala madrasah dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta komitmen kepada pendidik dalam rangka meningkatkan kemampuan pendidik kearah yang lebih baik lagi.

Faktor yang juga paling penting dalam kegiatan tersebut adalah pada diri pendidik itu sendiri antara lain adanya kemauan, kesadaran, motivasi dan semangat yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Henny menyatakan bahwa faktor pendukung pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan profesional guru pada SMA Kota Banda Aceh adalah guru menanggapi secara positif tentang pelaksanaan supervisi, terjalinnya hubungan yang baik antara guru dengan guru dan kepala sekolah dengan guru, timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuannya. Sedangkan hambatan-hambatannya adalah adanya guru yang tidak hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi dan kesibukan kepala sekolah dan guru.

Kemudian faktor penghambat yang di hadapi, Faktor penghambat merupakan suatu keadaan yang menyebabkan ketidaksesuaian antara yang diharapkan dengan kenyataan. Beberapa hambatan yang sering terjadi dalam melaksanakan supervisi adalah kedisiplinan pendidik.

Selain itu faktor penghambat dalam proses pembelajaran biasa terjadi ialah kesulitan dalam menghadapi perbedaan individu yang meliputi intelegensi, watak dan latar belakang pendidik

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai "Implementasi Supervisi Akademik Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Stabat, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) kepala madrasah dalam menyusun program kerja supervisi akademik melibatkan peran serta wakil bidang kurikulum, guru senior, penyusunan program dilakukan pada awal tahun ajaran untuk setiap semester, dengan kegiatan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan strategi dan media, evaluasi dan revisi, serta penentuan jadwal pelaksanaan supervisi dan supervisor. (2) kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik yaitu: mempersiapkan instrumen supervisi akademik, dengan dilakukan teknik yang secara individual dan kelompok baik secara langsung, tidak langsung maupun kolaboratif. kemudian mendelegasikan tanggung jawab supervisor kepada wakil

kepala bidang akademik dan beberapa guru senior yang telah dilakukan supervisi tersebut. (3) melaksanakan tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah dengan memberikan pembinaan, mengikuti kursus-kursus kepada guru yang belum profesional. (4) faktor hambatan, guru yang berhalangan hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi, adanya guru yang tidak siap ketika dilakukan supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

S.Nasution,(2002), *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

Asril Muhajir, (2011), *Ilmu Pendidikan perspektif Kontekstual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Herabudin, (2013), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Pusaka Setia.

Sugiyono,(2014), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabet.

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KEPERIBADIAN GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH AL-JAM'İYATUL WASHLIYAH
TEMBUNG KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI
SERDANG**

Suaima Batubara¹, Abdillah²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kepribadian Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode wawancara, studi dokumen, dan observasi dalam mengumpulkan data, kemudian data dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, pemaparan data, dan penarikan kesimpulan. Ada dua temuan dalam penelitian ini, yaitu : Pertama, Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru yaitu Menganjurkan kepada setiap guru bidang studi untuk memiliki catatan kepribadian siswa didik dalam rangka mengenal karakter peserta didik untuk membantu dalam memudahkan proses pembelajaran. Menganjurkan kepada guru untuk bereksperimen dalam menguasai dan menerapkan metode-metode pembelajaran yang aktif dengan prinsip mendidik. Menggalang komunikasi dua belah pihak dalam proses belajar. Kedua, kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru yaitu Adanya perbedaan kemampuan dan kepiawaian dari masing-masing guru. Adanya kendala yang dihadapi berupa minimnya fasilitas yang menunjang terkait mengenai peningkatan kompetensi guru. Itu merupakan salah satu hal yang menjadi penghambat untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, adanya ketidakpatuhan seorang guru dalam hal kedisiplinan waktu, dan dalam hal perbuatan penugasan.

Kata kunci : *Strategi Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai gejala perilaku dan upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan dasar primer bertahan hidup , bagian kegiatan untuk meningkatkan kehidupan agar lebih bermakna atau bernilai. Gejala pendidikan timbul ketika sekumpulan individu ingin memenuhi pengetahuan, nilai keadilan, kemakmuran, dan keterampilan agar terbebas dari kondisi kekurangan seperti kemiskinan, atau kurangnya kemampuan berinteraksi dengan alam sekitar (M. Sukardjo Ukim Komarudin, 2013 : 9).

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang penting, mengingat setiap perjalanan institusi yang memiliki visi yang jelas selalu dimulai dari tujuan. Demikian pula pendidikan yang kini menjadi harapan mengarahkan pada kehidupan yang lebih baik hendaknya selalu berangkat dari tujuan yang akan dicapai. Apabila tujuan yang akan dicapai sudah jelas, maka langkah selanjutnya dapat diteruskan dengan memikirkan perangkat-perangkat lain yang mendukung pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Tujuan pendidikan nasional kita yang berasal dari berbagai akar budaya bangsa Indonesia terdapat dalam UU Sistem Pendidikan Nasional, yaitu UU No. 20 Tahun 2003. Dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tersebut, dikatakan : pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggungjawab (M. Sukardjo Ukim Komarudin, 2013 : 13-14).

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka (T. Hani Handoko, 2009 : 293).

Setiap organisasi dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan atau manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan. Pemimpin haruslah dapat menjalankan kepemimpinannya dengan mengefektifkan organisasi melalui anggota-

anggotanya. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama.

Strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain, strategi ini hanya dapat dilaksanakan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasinya (Abdul Azis Wahab, 2011 : 103).

Pada hakikatnya, guru adalah orang yang berwenang dan bertanggungjawab atas pendidikan siswa. Hal ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan (Jen Musfah, 2012 : 23).

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.

Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka dipundak guru diberikan tugas dan tanggung jawab yang berat. Mengemban tugas memang berat. Tapi lebih berat lagi mengemban tanggung jawab. Sebab tanggung jawab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga luar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok, tetapi juga secara individual. Hal ini mau tidak mau menuntut guru agar selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya dilingkungan sekolah tetapi diluar sekolah sekalipun (Syarif Bahri Djamarah, 2010 : 31).

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak. Dengan gambaran pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya (Moh. Uzer Usman, 2010 : 14).

Guru, orang yang dapat memberikan respon positif bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar, untuk sekarang ini sangatlah

diperlukan guru yang mempunyai kemampuan, yaitu kompetensi sehingga proses belajar mengajar yang berlangsung berjalan sesuai dengan yang kita harapkan. Kata guru tidak pernah terlepas dari pendidikan. Pendidikan sebagai salah satu kebutuhan, fungsi sosial, sebagai bimbingan, sarana pertumbuhan yang mempersiapkan dan membuka serta membentuk disiplin ilmu kehidupan (Hawi, 2014 : 10).

Atas dasar itu jelas bahwa seorang guru haruslah mempunyai kompetensi, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajaran pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik (Poerwadarminta, W.J.S, 1984 : 377).

Berdasarkan observasi awal penelitian mendapat data bahwa masih adanya guru yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dia miliki di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Wasliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Latar penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Wasliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang didalamnya berinteraksi kepala madrasah, guru, staf, siswa, dan komite madrasah.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik, diantaranya: Wawancara (*interview*), Observasi dan Dokumentasi

Jadi penulis menggunakan metode deskriptif untuk mendeskripsikan peningkatan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Wasliyah, Kemudian agar data yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu: Reduksi data, Penyajian data **dan** Verification

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan

kepribadian guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jami'iyatul Wasliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dilakukan dengan beberapa strategi yaitu dengan Mengajukan kepada setiap guru bidang studi untuk memiliki catatan kepribadian siswa didik dalam rangka mengenal karakter peserta didik untuk membantu dalam memudahkan proses pembelajaran, Mengajukan kepada guru untuk bereksperimen dalam menguasai dan menerapkan metode-metode pembelajaran yang aktif dengan prinsip mendidik, metode pembelajaran aktif maksudnya ialah berpusat pada anak, anak didik yang dituntut untuk berfikir secara reflektif, membangkitkan semangat anak untuk belajar, mengajak peserta didik untuk turut serta dalam semua proses pembelajaran tidak hanya mental tetapi juga melibatkan fisik, melalui cara ini peserta didik akan merasakan suasana yang lebih menyenangkan sehingga hasil belajar dapat dimaksimalkan. Menggalang komunikasi dua belah pihak dalam proses belajar, Menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa dalam memantau perkembangan anak. Sekolah berupaya untuk menambah guru itu supaya jadi profesional lewat bimbingan secara kolektif ataupun individu, langsung atau tidak langsung, Membuat kelompok belajar musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) itu dilakukan dalam waktu satu bulan, persemester minimal satu kali. Yang di biyai khusus, jadi setahun dua kali MGMP. Selalu mengirim guru-guru pada pelatihan-pelatihan, baik secara subrayon atau tingkat dua, bahkan provinsi sesuai dengan undangan yang ada, dengan biaya yang ditanggung oleh sekolah, sengaja memanggil narasumber datang kesekolah untuk pelatihan.Strategi tersebut merupakan cara yang tepat dilakukan, karna sudah kelihatan hasilnya dan tidak itu saja, selain secara kognitif, sekolah juga memberikan reward berupa penambahan finansial. Kemudian strategi tersebut dapat teroptimalisasikan dengan baik, para guru juga dituntut harus mampu untuk mengikuti persaingan yang ada.

Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jami'iyatul Wasliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdangberupa adanya perbedaan kemampuan dan kepiawaian dari masing-masing guru, perbedaan profesionalitas, sulit untuk mendapatkan informasi oleh karena itu susah untuk dikoordinasikan,minimnya fasilitas yang menunjang terkait mengenai peningkatan kompetensi guru. Itu

merupakan salah satu hal yang menjadi penghambat untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, adanya ketidakpatuhan seorang guru dalam hal kedisiplinan waktu, dan dalam hal perbuatan penugasan. Cara mengatasinya berupa pemberitahuan lewat rapat tatap muka ada masalah-masalah dan itu disampaikan supaya jadi pembelajaran, adanya pemanggilan langsung dengan yang bersangkutan lalu disampaikan berkaitan dengan masalah yang tidak terlaksana itu. Kemudian dipaparkan masalahnya apa dan didiskusikan penyelesaiannya dan guru yang berkaitan dipanggil langsung. Terus mengadakan perbaikan dan pendekatan yang lebih sering dan berkesinambungan, kemudian dilakukan pembinaan, pelatihan bagi guru, berbagi pengalaman dengan guru-guru yang lain supaya adanya motivasi agar guru yang lain terdorong untuk menjadi yang terbaik dalam meningkatkan kompetensi dari masing-masing mereka. Dalam hal memahami peserta didik seorang guru melakukan pendekatan dengan siswa yang bersangkutan, jika siswa yang bersangkutan memiliki masalah, maka siswa tersebut dipanggil dan ditanyai mengenai masalah yang dia hadapi kemudian dia diajak cerita supaya lebih terbuka. Kebanyakan masalah yang dihadapi siswa terkait dengan faktor ekonomi atau faktor keluarga. Kalau mengenai kecakapan diri pribadi, seorang guru harus mencontohkan hal-hal baik, berupa berpakaian sepantasnya, tidak menggunakan pakaian yang ketat, tetapi menggunakan pakaian yang sopan. Guru harus datang tepat waktu sehingga nantinya dapat dicontohkan kepada siswa. Menjaga sikap dan berbahasa yang sopan. Tidak melakukan kekerasan kepada siswa, jika siswa salah maka ditegur sepatutnya dan diberikan sanksi yang sesuai.

Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personil sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik (Syafaruddin dan Asrul, 2013 : 145).

Usaha kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi harus dilakukan dengan mempergunakan strategi yang paling tinggi jaminan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Strategi seperti itu menuntut kemampuan pemimpin mengimplementasikan fungsi-

fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Dengan kata lain strategi ini hanya dapat dilaksanakan secara baik apabila diawali dengan sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Strategi utama ini hanya akan dapat diwujudkan apabila pemimpin dalam menjalankan interaksi sosial dengan anggota kelompoknya menunjukkan kemampuan memahami, memperhatikan dan terlibat dalam masalah-masalah dan kebutuhan organisasi dan anggotanya (Abdul Azis Wahab, 2011 : 90).

Seorang pemimpin yang baik senantiasa mencari cara terbaik dalam mempengaruhi anggota organisasi. Bagaimanapun suatu perspektif berbeda muncul bila pendekatan yang lain dipandang sebagai strategi pelengkap dari pada sekedar pertarungan paradigma. Efektivitas kepala sekolah harus menjadi manajer yang baik dan artistik atau pemimpin yang bersemangat. Kepala sekolah disamping sebagai pemimpin juga sebagai manajer. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menciptakan visi yang dinyatakan dalam nilai inti sekolah, sedangkan sebagai administrator para kepala sekolah membangun struktur dan kebijakan yang membangun pelembagaan visi.

Kepala sekolah dituntut semakin menampilkan akuntabilitas yang tinggi. Tidak hanya menata harapan masyarakat secara lebih antisipatif, akan tetapi juga perubahan terhadap fokus dari masukan (siswa), kepada hasil yang dicapai. Dengan kata lain, kepala sekolah sekarang ini, semestinya tidak hanya melakukan dengan baik, tetapi juga menyatakan bahwa mereka sedang melakukan yang baik. Masyarakat perlu mengetahui hal-hal baru yang baik sebagaimana dilakukan oleh sekolah di bawah perkembangan manajemen strategi sekolah untuk menjadi sekolah unggul.

Suatu sekolah akan mendapatkan manfaat dari perkembangan iklim proses pengajaran dan pembelajaran yang direncanakan dan diperiksa atau diawasi. Jadi, pengembangan kualitas adalah proses yang esensial. Dalam hal ini strategi adalah suatu cara bekerja yang memudahkan perubahan dan dukungan bagi proses pengembangan sekolah (Syafaruddin dan Mesiono, 2006 : 151-153).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Pertama, Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru yaitu Mengajukan kepada setiap guru bidang studi untuk memiliki catatan kepribadian siswa didik dalam rangka mengenal karakter peserta didik untuk membantu dalam memudahkan proses pembelajaran. Mengajukan kepada guru untuk bereksperimen dalam menguasai dan menerapkan metode-metode pembelajaran yang aktif dengan prinsip mendidik. Menggalang komunikasi dua belah pihak dalam proses belajar. Kedua, kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru yaitu Adanya perbedaan kemampuan dan kepiawaian dari masing-masing guru. Adanya kendala yang dihadapi berupa minimnya fasilitas yang menunjang terkait mengenai peningkatan kompetensi guru. Itu merupakan salah satu hal yang menjadi penghambat untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, adanya ketidakpatuhan seorang guru dalam hal kedisiplinan waktu, dan dalam hal perbuatan penugasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah , Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- Komarudin, M. Sukardjo Ukim, *Landasan Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers, , 2013.
- Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Syafaruddin dan Mesiono, *Pendidikan Bermutu Unggul*, Bandung : Citapustaka Media, 2006.

MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS GURU DI MTS CERDAS MURNI TEMBUNG

Denanda Nur Amalia¹, Amiruddin Siahaan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kualitas guru di Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni Tembung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan subjek berupa kelembagaan pendidikan yaitu sekolah. Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Cerdas Murni Tembung. Data dikumpulkan menggunakan metode wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen peningkatan kualitas guru, strategi peningkatan kualitas guru, faktor penghambat dan faktor pendukung dalam peningkatan kualitas guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kualitas guru yaitu proses pengelolaan kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas diri guru dengan penyusunan melalui Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan/ Kepemimpinan, dan Pengawasan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru dengan bekerjasama untuk bermusyawarah kepada para guru, pegawai, wakil kepala madrasah dan pihak yayasan. Adapun strategi yang dilakukan melalui MGMP, Diklat, dan Seminar Lokakarya. Sedangkan faktor penghambat dalam manajemen peningkatan kualitas guru yaitu : (1) Waktu, (2) Ketidakhadiran, (3) Anggaran. Sedangkan Faktor pendukungnya meliputi : (1) Dukungan dari Yayasan, (2) Sikap guru yang terbuka untuk bekerjasama.

Kata Kunci : *Manajemen kepala sekolah, Peningkatan kualitas guru.*

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini kualitas pendidikan nasional diperbincangkan, kualitas pendidikan di Indonesia semakin terpuruk bila dibanding dengan negara-negara besar lainnya. Padahal pendidikan menjadi variabel penting dalam pencerdasan bangsa. Untuk itu pendidikan berupaya

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

untuk mengembangkan kemampuan, mutu dan martabat kehidupan manusia Indonesia, memerangi segala kekurangan, keterbelakangan dan kebodohan serta meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2000 tentang program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000-2004 menjelaskan tentang perlunya pengendalian kualitas pendidikan dengan meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses belajar mengajar melalui pemetaan kualitas sekolah. Penilaian proses dan hasil belajar secara bertahap dan berkelanjutan, serta pengembangan sistem dan alat ukur penilaian pendidikan yang lebih efektif, untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui Pendidikan adalah tenaga Pendidik (Guru/Dosen), ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.

Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara baik dan memahami strategi pembelajaran yang efektif merupakan hal sangat prinsip bagi guru, karena berhubungan erat dengan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, sehingga peningkatan kemampuan ataupun kualitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dipandang sebagai komponen penting dalam usaha perbaikan pendidikan.

Menurut Mulyasa (2007: 5) guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Bila melihat dunia pendidikan secara umum saat ini jika guru tidak diperhatikan maka mutu pendidikan di Indonesia bisa dikatakan rendah. Karena penyebab kurangnya mutu pendidikan adalah kurangnya kualitas

guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru (kurang profesional) dan juga kurangnya penghargaan terhadap guru. Penghargaan ini sangat penting untuk memotivasi guru agar lebih mengembangkan dirinya. Penghargaan itu dapat berupa pujian atau pembinaan kepada para guru yang pada akhirnya akan menumbuhkan semangat para guru dalam pembelajaran dan yang pasti dapat meningkatkan kualitas seorang guru. Kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan peningkatan kualitas guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di sekolah MTs Cerdas Murni Tembung yang beralamat di Jalan Beringin Pasar VII Tembung No.33 Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian adalah dari bulan Februari s.d bulan April 2017.

Pada penelitian ini Subjek penelitian yang ditentukan yaitu: Kepala Sekolah MTs Cerdas Murni Tembung, Beberapa orang tenaga pendidik yang dalam hal ini adalah guru di MTs Cerdas Murni Tembung dan Mitra Kerja Kepala Madrasah bidang administrasi yang terdiri dari tata usaha, staf, pustakawan dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan sejak awal penelitian sampai akhir penelitian menggunakan teknik triangulasi dengan pengumpulan data dan sumber data yang telah ada yang bersifat keterpercayaan, ketegantungan, dan ketegasan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengertian Manajemen Kualitas / Mutu

Menurut Blancard yang dikutip dari Mesiono (2012: 2) mengemukakan bahwa *management is process of working with and through individuals and group and other resources to accomplish organizational goals*, manajemen merupakan proses kerjasama dengan dan melalui usaha individu dan kelompok dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mary Parker Follet yang dikutip dari Mesiono (2012:2) mendefinisikan manajemen

sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu yang dikutip dari Fachruddin dan Ali Idrus (2011:30) mengemukakan 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. Dengan demikian hakekatnya manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. Kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan kualitas memiliki arti tingkat baik buruknya sesuatu, kadar, derajat, tarap, atau mutu dari sesuatu. Menurut ISO 2000, kualitas adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan.

Dengan demikian manajemen mutu/kualitas ialah upaya pengelolaan yang dilakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus agar tercapainya suatu tujuan. Menurut Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2015: 35) 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 ada proses manajemen yang baik pula. Namun proses manajemen hanya mungkin berjalan baik dan profesional dalam bidang – bidang tugas yang ada dalam organisasi. Berdasarkan fungsi manajemen sebagai pengetahuan bagi seorang manajer akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Fungsi – Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry yang dikutip dari Donni dan Agus (2015:29) bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan).

Kompetensi Guru

Menurut Poerwadarminta yang dikutip dari Suparlan (2015:12) guru adalah orang yang kerjanya mengajar. Sementara itu, Zakiyah Daradjat menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak – anak. Dalam hal ini, orang tua harus tetap sebagai pendidik yang pertama dan utama bagi anak – anaknya. Sedangkan guru adalah tenaga profesional yang membantu orang tua untuk mendidik anak – anak pada jenjang pendidikan sekolah

Menurut Fachrudin dan Ali Idrus (2011: 30) Kompetensi dapat diartikan dengan kemampuan, kecakapan, atau wewenang. Menurut Finch dan crunkilton yang dikutip dari Fachruddin dan Ali Idrus (2011:30) kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang di perlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut direktorat tenaga kependidikan depdiknas 2003, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3, disebutkan bahwa guru yang berkualitas harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik

Pada era teknologi informasi, guru memang tidak lagi dapat berperan sebagai satu-satunya sumber informasi dan ilmu pengetahuan. Peran guru telah berubah lebih menjadi fasilitator, motivator, dan dinamisator bagi peserta didik. Dalam era teknologi informasi peserta didik dengan mudah dapat mengakses informasi apa saja yang tersedia melalui internet. Dalam kondisi seperti itu, maka guru diharapkan dapat memberikan peran yang lebih besar mengenai etika dan moral dalam memilih informasi yang diperlukan. Dengan kata lain, peran pendidik tidak dapat digantikan oleh apa dan siapa, serta dalam era apa saja.

Menurut Suparlan (2006: 142) Untuk dapat melaksanakan peran tersebut secara efektif dalam proses pendidikan, maka guru harus ditingkatkan mutunya: (1), Peningkatan Gaji dan Kesejahteraan Guru (2), Alih Tugas Profesi dan Rekrutmen Guru Untuk Menggantikan Guru atau Pendidik yang Dialihtugaskan ke Profesi Lain (3), Membangun Sistem Sertifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Serta Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (4), Membangun Satu Standar Pembinaan Karir (5), Meningkatkan Kompetensi Yang Berkelanjutan.

Langkah Pertama: Peningkatan Gaji dan Kesejahteraan Guru yaitu Semua keberhasilan agenda reformasi pendidikan pada akhirnya ditentukan oleh unsur yang berada di front terdepan, yaitu guru. Hak – hak guru sebagai pribadi, pemangku profesi keguruan, anggota masyarakat dan warga negara yang selama ini terabaikan, perlu mendapat prioritas dalam reformasi. Hak utama pendidik yang harus memperoleh perhatian dalam kebijakan pemerintah adalah hak untuk memperoleh penghasilan dan kesejahteraan dengan standar upah yang layak, bukan upah minimum.

Langkah kedua: Alih Tugas Profesi dan Rekrutmen Guru untuk Menggantikan Guru atau Pendidik yang Dialih Tugaskan ke Profesi Lain yaitu: Bagi para pendidik yang tidak memenuhi standar kompetensi harus dialihtugaskan ke profesi lain. Syaratnya mereka telah diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat dan pembinaan secara intensif tetapi tidak menunjukkan adanya perbaikan dan tidak menunjukkan perubahan untuk meningkatkan kompetensinya. Jika syarat tersebut telah dilakukan, maka mereka harus rela dan pantas untuk dialihtugaskan dari profesi guru menjadi tenaga lain. Dan untuk mengganti tenaga pendidik yang telah dialihtugaskan, berhenti karena ingin pindah sekolah, atau diberhentikan karena melanggar peraturan sekolah harus diadakan seleksi secara jujur dan transparan. Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seseorang yang berpotensi untuk menduduki posisi tertentu disebuah lembaga.

Langkah ketiga: Membangun Sistem Sertifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, serta Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan yaitu Penataan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan untuk menjamin terpenuhinya standar nasional pendidikan sebagaimana dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan, pembangunan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan serta penjaminan mutu pendidikan. Prasyarat yang harus dipenuhi yaitu untuk pendidik yang akan di angkat menjadi PNS harus ditetapkan standar minimal kualifikasi pendidikan. Sementara bagi guru yang sudah memiliki pengalaman tidak perlu dituntut untuk memenuhi ijazah tersebut. Yang diperlukan bagi mereka adalah pendidikan profesi dan sistem diklat berjenjang yang harus dihargai. Jika sistem sertifikasi ini telah mulai berjalan, maka sistem kenaikan pangkat bagi pendidik dan tenaga kependidikan sudah waktunya disesuaikan. Kenaikan pangkat pendidik dan tenaga kependidikan bukan semata-mata sebagai proses administrasi, melainkan lebih merupakan proses penting dalam sertifikasi yang berdasarkan kompetensi

Langkah Keempat : Membangun Satu Standar Pembinaan Karier yaitu Seiring dengan pelaksanaan sertifikasi tersebut, disusunlah satu standar pembinaan karier. Sistem itu harus berbentuk dokumen yang disahkan dalam bentuk undang – undang atau setidaknya berupa peraturan pemerintah. Standar pembinaan karier ini akan dapat dilakukan dengan mantap apabila memenuhi prasyarat antara lain jika sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan telah berjalan dengan lancar. Selain itu, langkah keempat ini akan berjalan lancar jika sistem kenaikan pangkat pegawai sudah berjalan berdasarkan sistem sertifikasi.

Langkah Kelima : Meneruskan Peningkatan Kompetensi yaitu Proses rekrutmen guru baru yang harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dengan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Sementara itu untuk pendidik yang sudah berpengalaman perlu diberi penempatan untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh lembaga *service training* yang terakreditasi. Para pendidik memerlukan penanganan secara sinergis oleh instansi yang terkait dengan *preservice education*, *inservice training*, dan *job training*. Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram, Kegiatan sinergis peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus melibatkan organisasi pembinaan profesi guru, seperti kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja kepala sekolah (MKKS), dan Musyawarah Kerja Pemilik Sekolah (MKPS), dan PGRI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung, Dapat disimpulkan bahwa :

1. Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung : Perencanaan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru: a. Perencanaan pengadaan MGMP b. Perencanaan Pengadaan Diklat c. Perencanaan mengikuti seminar lokakarya. Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru: a. Perencanaan pengadaan MGMP b. Perencanaan Pengadaan Diklat c. Perencanaan mengikuti seminar lokakarya. Penggerakkan / Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru. Pengawasan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru
2. Strategi yang dilakukan dalam manajemen peningkatan kualitas guru yaitu: Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Seminar Lokakarya
3. Faktor penghambat dan Pendukung Manajemen Peningkatan Kualitas Guru yaitu : Faktor Penghambat Peningkatan Kualitas Guru (Waktu dan Anggaran), Faktor Pendukung Peningkatan Kualitas Guru (Dukungan dari yayasan, Sikap Guru yang Terbuka untuk Bekerjasama dan Kerjasama dengan Instansi Pendidikan)

DAFTAR PUSTAKA

- Fachruddin dan Ali idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada. 2011.
- Juni, Donni dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta. 2015.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, Bandung, Citapustaka: 2012.
- Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006.
- Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005.
- Yundri Akhyar, *Jurnal Total Quality Management*, volume 13. 2014.

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN 16 MEDAN

Ikri Malia¹, Candra Wijaya²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah guru di SMPN 16 Medan. Jumlah sampel sebesar 40 guru SMPN 16 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 74. 2) Kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 75. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan adalah sebesar $r_{xy} = 0,574 > 0,361$. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,574 > 0,361$) maka hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan tingkat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMPN 16 Medan termasuk pada interval tingkat hubungan kategori sedang. Untuk itulah sebagai kepala sekolah harus memberikan kepuasan kerja kepada guru yaitu dengan memberikan perhatian, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sehingga guru tersebut mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang ia lakukan.

Kata kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karena kepuasan

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

kerja merupakan tanda suatu organisasi itu dikelola dengan baik dan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru ataupun pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya. Menurut Colquitt, LePine, Wesson (Wibowo, 2014: 131) Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Yang artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam peningkatan mutu pendidikan, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur dan terarah, untuk itu guru sepantasnya diberi apresiasi yang baik, fasilitas yang cukup, kesejahteraan yang baik, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Misalnya guru membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat wibowo

yang menyatakan bahwasanya, pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sehingga kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih produktif. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Greenberg dan Baron yang mengatkan bahwa kepuasan kerja itu sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Fenomenaini terjadi di SMPN 16 Medan yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) Prestasi kerja yang kurang; 2) Tingkat kehadiran yang rendah; 3) Kompensasi yang dirasa kurang memadai selama berlangsungnya proses belajar mengajar dan; 4) Lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. Misalnya semangat kerja, motivasi kerja, dan kecerdasannya terhadap kinerja yang termasuk faktor internal. Namun kerja guru masih dipengaruhi pula oleh faktor eksternal di antaranya sarana prasarana sekolah dan faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien yang menunjukkan dalam studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja dalam: 1) ketidakpuasan dalam bayaran; 2) Jumlah jam kerja; 3) tidak mendapat liburan atau cuti; 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja dan; 5) waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pujiyanti (2011) yang menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan pemberdayaan guru yang optimal akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Untuk itulah kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui: 1). Menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran; 2). Menciptakan hubungan yang

harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain.

Perhatian terhadap kepuasan kerja guru dapat diwujudkan dengan melihat beberapa faktor yang menunjukkan kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: 1) *Pay Satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Artinya, ada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima, 2) *Promotion satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, 3) *Supervision satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, 4) *Coworker Satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, 5) *Satisfaction with the work itself* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, 6) *Altruism* merupakan sikap suka membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas, 7) *Status* yaitu menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai, 8) *Environment* yaitu lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kepemimpinan itu sendiri dapat dilihat dari teori Colquitt, LePine dan Wesson bahwa salah satu yang menyebabkan kepuasan kerja itu adalah faktor kepemimpinan atau dengan kata lainnnya *Supervision satisfaction* yang artinya perasaan pekerja tentang atasan mereka. Dari gambaran teori di atas, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor penentu meningkatnya kepuasan kerja guru di sekolah, diantaranya kepemimpinan kepalasekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang cukup dominan bagi setiap guru dalam bekerja, khususnya dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Ketika kepuasan kerja diperoleh, maka tugas dan tanggung jawab guru sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional meliputi mendidik, mengajar, dan melatih dijalankan sebagai sebuah kesadaran atau kebutuhan guru dalam menjalankan profesinya.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 16 Medan yang berlokasi di Jl. Karya II No 3 Kel. Karang Berombak Medan, 20117, Indonesia. Telp: 6614792. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini dilaksanakan pada Akhir bulan pebruari 2017 sampai dengan awal April 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMPN 16 Medan. Dengan jumlah 45 guru melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2017. Dalam table yang dikembangkan oleh krejcie dengan populasi sebesar 45 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada guru di SMPN 16 Medan yang berisi pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dimana setiap daftar pernyataan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui *Skala Likert*.

Teknik Analisis Data

Kemudian data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan Deskripsi Data antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD). Uji Persyaratan Analisis yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas dan Pengujian Hipotesis. Dengan menggunakan SPSS versi 19.

Pengujian Hipotesis

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil pengujian korelasi variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X) dengan Kepuasan kerja guru (Y) diperoleh $r_{(y)}$ adalah 0,574. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 30$, diperoleh $r_{tab} = 0,361$. Ternyata $r_{hit (y)} > r_{tab}$ yaitu $0,574 > 0,361$.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari hasil uji kecenderungan data menunjukkan bahwasanya tingkat kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 74 dan dari uji kecenderungan data pada kepuasan kerja guru juga menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan juga berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata

75. Hal ini berarti sebagai seorang pemimpin di lembaga tersebut, maka kepala sekolah harus lebih meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuannya dalam memimpin lembaga tersebut. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus lebih memahami apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi guru. Dengan begitu, guru akan merasa puas dalam kepemimpinan yang ia jalankan. Dan dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan dengan besar koefisien korelasi 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Temuan ini setidaknya memberikan ketegasan secara empiris bahwa salah satu faktor prediktor kepuasan kerja dipengerahui oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Colquit, LePine, dan Wesson yang menyatakan bahwasanya salah satu faktor kepuasan kerja yaitu faktor kepemimpinan atau dengan kata lainnnya *Supervision satisfaction* yang artinya perasaan pekerja tentang atasan mereka. Dari gambaran teori di atas, diketahui bahwa terdapat salah faktor penentu meningkatnya kepuasan kerja guru di sekolah, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dukungan pimpinan terhadap kepuasan kerja guru sangat diperlukan dan perlu diciptakan disekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas dalam bekerja karena dipengaruhi oleh sikap pemimpin yang harmonis, menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku positif kepala sekolah ini dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Dan sangatlah penting kepuasan kerja guru itu diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan disekolah tersebut, karena jika kepuasan kerja guru tinggi atau

memuaskan, maka guru akan bekerja dengan semangat dan akan lebih giat dan efektif, serta dengan rela direncanakan atau dengan kata lain tingkat kinerja guru akan meningkat dan sekolahpun akan memiliki keefektifan yang tinggi pula dalam proses pembelajaran.

Hasil-hasil penelitian yang relevan dengan temuan penelitian ini adalah Penelitian yang dilakukan oleh Diani Prihatni (2011) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah sebesar 0,792 (cukup kuat).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipertegas bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan, yaitu: 1). Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 74. 2) Kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 75. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan adalah sebesar $r_{xy} = 0,574 > 0,361$. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,574 > 0,361$) maka hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan tingkat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMPN 16 Medan termasuk pada interval tingkat hubungan kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

As-Suwaidan, Thariq M dan Basyarahil, Faishal U., (2006), *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses dan Mulia*, Jakarta: khalifa.

- Dimiyati, A. Hamdan, (2014), *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Jaya, Indra, (2010), *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. .
- Nasuti, Irwan, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Susanto, Ahmad (2016), *Konsep, Strategi, dan Implementasinya Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafaruddin, dkk, (2012), *Inovasi Pendidikan (suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan)*, Medan: Perdana Publishing.
- Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA AL-WASHLIYAH JL. ISMAILIYAH NO. 82 MEDAN

Mira Asriani¹, H. Bukhari Muslim Nasution²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemikiran berdasarkan kondisi saat ini, khususnya dikota Medan, dimana kualitas madrasah belum sepenuhnya mngimbangi sekolah umum. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas madrasah yaitu dengan meningkatkan kemampuan manajerial kepala madrasah dan keefektivitasan guru. Dengan kemampuan manjerial yang baik diharapkan memberi dampak terhdap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesioanal guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru itu sendiri apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional.

Kata Kunci : *Kemampuan Manajerial dan Efektivitas Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan secara baik, tertata dan sistimatis hingga proses yang terjadi di dalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan sosial masyarakat. Dalam hal ini madrasah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Kedudukan madrasah sangat penting dalam kehidupan masyarakat pada dasarnya tidak terlepas dari fungsi madrasah sebagai

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

lembaga pendidikan bagi masyarakat memiliki peran penting dan menentukan dalam perkembangan masyarakat. Sebagai suatu sistem, madrasah terdiri dari bagian-bagian yang berinteraksi dan bersinergi dalam menjalankan peran dan fungsinya guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan sehingga dapat meningkatkan efektivitas pencapaiannya.

Untuk itu madrasah harus menjadi organisasi yang efektif *effective school* yang menurut N. Hatton dan D. Smith dalam tulisannya *Perspective on Effective school* menyatakan bahwa “*Effective school are characterized by strong instructional leadership, clear focus for learning outcomees, high expectation of the students, a safe and orderly environment and the frequent monitoring of achievemem levels*”.

Keberhasilan madrasah ditandai dengan output dan outcome siswa yang berkualitas tidak lepas dari peran guru sebagai pengajar dan pendidik yang juga menerapkan nilai-nilai keislaman didalamnya. Selain pendidik dan peserta didik kepala madrasah sebagai pemimpin juga memiliki peran penting dalam memajukan sekolah serta mencapai tujuan sekolah tersebut.

Ini berarti bahwa madrasah yang efektif perlu kepemimpinan instruksional yang kuat, perhatian yang jelas pada hasil belajar, pengharapan murid yang tinggi, lingkungan yang baik serta pengawasan tingkat prestasi, semua ini akan terwujud apabila seluruh unsur yang terlibat dalam proses pendidikan di madrasah berjalan optimal sesuai dengan fungsi dan tugasnya, untuk itulah kepala madrasah harus berusaha mewujudkannya melalui berbagai kebijakannya dalam mengelola pendidikan di madrasah.

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millennium ini.

Pada dasarnya pendidikan itu sendiri adalah usaha sadar yang dilakukan dengan memberikan pengaruh dan perlindungan serta bantuan yang diberikan, yang tertuju pada pendewasaan, atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Sumber daya pendidikan merupakan *input* penting yang diperlukan

dalam kelangsungan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan di tingkat sekolah. Tanpa sumber daya manusia yang memadai program pendidikan di sekolah tidak akan berlangsung secara memadai, yang pada gilirannya tujuan dan sasaran pendidikan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi itu tidak akan berhasil seperti yang diharapkan. (Amiruddin Siahaan, 2013: 15)

Kepala sekolah dan guru merupakan kunci dalam operasional sekolah dan berhadapan langsung dengan subjek didik, guru akan dapat bekerja secara maksimal dan mampu pula menghasilkan kinerja berkualitas, jika pola kepemimpinan serta kemampuan manajerial yang dimilikinya berkualitas sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja semua guru yang dipimpinya, menghargai profesi dan tugas, maka ia akan berusaha mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai guru. (I Dewa Putu Partha, 2011: 129-137)

Pendidikan juga merupakan suatu program yang dapat menyiapkan dan mengatur arah perkembangan masyarakat di masa depan. Pendidikan dalam konsep pengembangan masyarakat merupakan dinamisasi dalam pengembangan manusia yang beradab. Untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kinerja kepala sekolah, sebab kepala sekolah merupakan orang yang berperan penting dalam mengatur aktivitas proses belajar mengajar.

Realitas pendidikan dapat sebagai sebuah subsistem yang sekaligus merupakan suatu sistem yang kompleks. Gambaran pendidikan sebagai sebuah subsistem adalah kenyataan bahwa pendidikan merupakan salah satu aspek kehidupan yang berjalan dengan dipengaruhi oleh berbagai aspek eksternal yang saling terkait satu sama lain. Aspek politik, ekonomi, sosial-budaya, pertahanan-keamanan, bahkan ideologi sangat erat pengaruhnya terhadap keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan pendidikan sebagai suatu sistem yang kompleks menunjukkan bahwa pendidikan didalamnya terdiri dari berbagai perangkat yang saling mempengaruhi secara internal sehingga dalam rangkaian proses *input-ouput* pendidikan, berbagai perangkat yang mempengaruhinya tersebut perlu mendapatkan jaminan mutu yang layak oleh berbagai stakeholder pendidikan. (Veithzal Rivai, 2010: 27)

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah manajemen. Dengan adanya manajemen yang baik, semua akan berjalan dengan teratur dan tercapainya tujuan organisasi/sekolah yang telah ditentukan.

Di dalam dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuannya dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah.

Kepala madrasah merupakan jabatan karir yang diperoleh oleh seseorang guru setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan untuk meningkatkan profesi dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi bahwa seorang manajer harus memiliki keterampilan manajerial agar dapat menjalankan fungsi-fungsi daripada manajemen. Fungsi manajemen yaitu elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi ini telah diringkas menjadi empat, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (Juliansyah Noor, 2013: 39)

Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu: Perencanaan

(*Planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pemimpinan (*leading*), dan Pengawasan (*Controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Selain itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan segala jenis dan bentuk peraturan atau tata tertib yang harus dilaksanakan baik oleh guru maupun siswa di lingkungan sekolah. Baik atau tidaknya proses pendidikan di sekolah ditentukan oleh kepala sekolah, sebab kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang terjadi di sekolah tersebut.

Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. (Permendiknas, 2007)

Dalam aturan ini pemerintah memandang perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah atau madrasah, antara lain kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi umum antara lain: a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma IV kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi. b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah usia setinggi-tinggi adalah 56 tahun. c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun. d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Sedangkan kualifikasi khusus ditentukan menurut jenjang lembaga pendidikannya, yang meliputi: a. Berstatus sebagai guru. b. Mempunyai sertifikat sebagai guru. c. Memiliki sertifikat kepala sekolah. Selain kualifikasi umum dan khusus tersebut, untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah/madrasah dituntut harus memiliki kompetensi sebagai berikut: Kepribadian, managerial, kewirausahaan, supervisi, sosial.

Dengan kemampuan manjerial yang baik diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru itu sendiri apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataan, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi.

Dalam hal ini perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Guru merupakan pihak yang paling sering memperoleh sorotan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan.

Namun demikian, guru merupakan komponen paling strategis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, banyak pihak menaruh harapan besar terhadap guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam rangka merealisasikan harapan tersebut dibutuhkan guru yang profesional. Depdiknas mendefinisikan guru profesional sebagai guru yang memiliki empat kompetensi yaitu (1) kompetensi profesional, (2) kompetensi sosial, (3) kompetensi pedagogik, dan (4) kompetensi kepribadian. (Nana Syaodih Sukmadinata, 2007: 192)

Kepemimpinan kepala madrasah dianggap berhasil apabila kepala madrasah itu benar-benar dapat mencerminkan nilai-nilai kepribadian kepala madrasah yang diharapkan, dalam melaksanakan tugasnya tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, serta hasil yang dicapai mencerminkan tercapainya keseimbangan antara tujuan madrasah, tujuan sumber daya manusia yang ada dalam madrasah, serta keinginan atau harapan masyarakat.

Kepemimpinan kepala madrasah dapat juga diartikan sebagai model atau macam-macam kepemimpinan kepala madrasah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan kerjasama dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan.

Tentu saja kepala madrasah bukan satu-satunya determinan bagi efektif tidaknya suatu madrasah karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan masih ada lagi sejumlah masukan instrumental dan masukan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun, kepala madrasah memainkan peran yang termasuk sangat menentukan.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan, penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan Maret 2017 sampai dengan akhir April 2017.

2. Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah No.82 Medan berjumlah 30 orang yang melakukan kegiatan pengajaran. Sampel penelitian ini adalah sampel total (*total sampling*) karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

3. Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari variabel kemampuan manajerial kepala madrasah dan efektivitas kerja guru.

4. Uji coba instrumen

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini telah diuji cobakan terlebih dahulu untuk memperoleh tingkat validitas dan

reliabilitas yang dipersyaratkan. Instrumen dalam penelitian ini telah diujicobakan untuk memperoleh daya beda dan reliabilitas instrumen yang dipersyaratkan. Instrumen diujicobakan terhadap 30 orang guru Madrasah Aliyah Swata Al-washliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan. Butir-butir instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan daya beda (persyaratan validitas) sebab koefisien *correlated item total correlation* yang termasuk kategori valid di atas 0,361 serta telah memenuhi persyaratan reliabilitas sebab untuk instrumen kemampuan manajerial kepala madrasah diperoleh koefisien alpha Cronbach sebesar 0,824 dan untuk instrumen kepuasan kerja guru 0,854.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mendeskripsikan kategori kemampuan manajerial kepala madrasah dan efektivitas kerja guru. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kemampuan manajerial kepala madrasah dan efektivitas kerja guru serta untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru. Untuk mendeskripsikan kategori menggunakan mean dan standar deviasi, untuk mengetahui perbedaan-perbedaan menggunakan analisis statistik uji normalitas dan homogenitas, dan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru menggunakan analisis korelasi sederhana

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Parsial (Uji T), peneliti dibantu aplikasi software SPSS 16

PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan efektivitas kerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Angket yang sudah disebar adalah angket variabel bebas (X) kemampuan manajerial kepala madrasah dan variabel terikat (Y) efektivitas kerja guru. Dari hasil uji coba instrument penelitian variabel yang telah di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrument yang

layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kemampuan manajerial kepala madrasah ada 25 butir angket dengan pernyataan harga reliabilitas 0,968. Dan untuk variabel efektivitas kerja guru ada 25 butir angket dengan pernyataan harga reliabilitas 0,894.

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang di temukan dalam meneliti yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi yang telah diperoleh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru memperoleh nilai 0,239 dengan nilai Rendah. Dan pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru memperoleh nilai 23,9%.

Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah No. 82 Medan dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan.

Dalam penelitian ini di sadari bahwa masih banyak memiliki keterbatasan, secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi mengandalkan kusioner yang disebar kemudian diuji validasi dan realibilitasnya. Kemudian dianalisis secara statistik dan menggunakan pengamatan. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Dari analisis data telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru, hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi ganda yang diperoleh ($r_{hitung} = 0,239 < r_{tabel} 0,361$)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap

efektivitas kerja gurudi Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah No. 82 Medan, yang menunjukkan intensitas dengan kategori kuat dan bagus. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal berikut ini :

1. Adanya pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-washliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan.
2. Kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru memperoleh nilai koefisien korelasi (r) antara komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja sebesar 0,239, jika nilai ini diinterpretasikan, maka pengaruh antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru dikatakan “Rendah”.

DAFTAR PUSTAKA

- Dimiyati, A. Hamdan, (2014), *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Jaya, Indra, (2010), *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. .
- Nasuti, Irwan, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin, dkk, (2012), *Inovasi Pendidikan (suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan)*, Medan: Perdana Publishing.

T A D B I R

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Terbit dua kali setahun, bulan Juni dan Desember
ISSN 2460-3678

Penanggung Jawab

Oda Kinanta Banurea, M.Pd.

Ketua Penyunting

Muhammad Fadhli, M.Pd

Mitra Bestari

Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd

Prof. Dr. H.Syaiful Sagala, M.Pd

Dr.H. Candra Widjaya, M. Pd

Dr. Mesiono, M.Pd

Amiruddin Siahaan, M.Pd

Penyunting Pelaksana

Akbar Sanjani Maulana, S.Pd.I

Ahmad Mukhlisin, S.Pd.I

Muhammad Iqbal, S.Pd.I

Tata Usaha

Romaulina Siburian, S.Pd.I

Arba'atun, S.Pd.I

Penerbit

IKATAN ALUMNI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN (IKA-MPI-FITK)

Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.

Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Pos: 20233. Tlp. 0813-6106-0465

Email: ikampi.uinsu@gmail.com

Tata usaha menerima artikel tentang opini, resensi buku, dan hasil penelitian perseorangan/lembaga, tentang hal-hal yang terkait manajemen pendidikan islam

"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"

PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah belum pernah dimuat/diterbitkan di media lain, diketik dengan 2 spasi pada kertas kuarto, jumlah 10 – 30 halaman dilengkapi abstrak sebanyak 100 – 150 kata disertai kata kunci (*keyword*). Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk ketikan dan disertai *softfile*.
2. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, reviu teori/konsep/metodologi, resensi buku baru, dan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan manajemen pendidikan islam.
3. Artikel hasil penelitian memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
 - a. Pendahuluan memuat latar belakang pengajuan judul.
 - b. Metodologi yang berisi tempat dan waktu, sampel dan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.
 - c. Hasil dan pembahasan penelitian.
 - d. Penutup berisi kesimpulan dan saran.
 - e. Daftar pustaka.
4. Artikel pemikiran dan atau reviu teori memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
 - a. Pendahuluan memuat latar belakang penulisan
 - b. Pembahasan berisikan teori atau pengembangan teori
 - c. Penutup
 - d. Daftar pustaka
5. Artikel resensi buku selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang dirensi juga menunjukkan bahasan secara mendalam kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.
6. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis
7. Pengiriman naskah disertai dengan alamat dan nomor telepon. Pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat akan dikembalikan. Kepada penulis dikenakan biaya editing dan pencetakan jurnal, dan diberikan 2 (dua) eksemplar jurnal sebagai tanda bukti pemuatan.

“Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis”

T A D B I R

DAFTAR ISI

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Komunikasi Antar Pribadi Dengan Disiplin Kerja Guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Cici Maharani Azizah, Anzizhan	1-10
Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe Buhari Muslim Fiolis, Nasrul Syakur	11-20
Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tasanawiyah Hifzhil Qur'an Cindy Liasna Ginting, Azizah Hanum OK	21-30
Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah Di MTs Swasta Madinatussalam Dewi Wahyuni, Suheri	31-38
Strategi Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Meningkatkan Mutu Madrasah di MTs Al Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Miftah Hunazmi Tumanggor, Candra Wijaya	39-46
Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Romi Br Tambunan, Solihah Titin Sumantri	47-53
Hubungan Antara Budaya Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Ittihadiyah Bromo Medan Zulvan Oktovianda Siagian, M. Idrus Hasibuan	54-61
Model Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Midi Rahma Dani Ritonga, Suheri	62-71
Budaya Organisasi di MTs Negeri 3 Helvetia Medan Fitri Rahmadani Lubis, Syafaruddin	72-78

Strategi Pengembangan Kurikulum 2013 Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Binjai Muhammad Rizqi Febri Hamdani, Rosnita	79-92
Implementasi Manajemen Kelas di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Maulida Haria, Rosnita.....	93-99
Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Medan Ihsan Ali Nasution, Adlin Damanik.....	100-107
Hubungan Kepemimpinan Situasional Dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan Tahun Ajaran 2016/2017 Muhammad Taufiq, Hendri Fauza.....	108-117
Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 17 Medan Rika Octaviani, M. Idrus Hasibuan	118-129
Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kec. Wampu Kab. Langkat Prov. Sumatera Utara Siti Aisyah, Nurika Halila Daulay	130-135
Pelaksanaan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Tika Amelia, Nelliwati	136-144
Hubungan Antara Stres Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan Siska Sari, Fachruddin	145-151
Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara Ristiana, Abd. Mukti.....	152-161

Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Ardiansyah Rambe, Anzizhan	162-168
Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan Haura Tazkia, Mesiono	169-176
Manajemen Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Sukmalasari, A. Hamid Ritonga	177-184
Manajemen Pemberdayaan Masyarakat di MTs Negeri 3 Helvetia Medan Ananda Juliani, Mesiono	185-194
Manajemen Pembiayaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo Supriatik, M. Yasin	195-204
Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan Rachmayuni Ningsih, Anzishan	205-211
Implementasi Supervisi Akademik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Stabat Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat Nurliana, Candra Wijaya	212-217
Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kepribadian Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Suaima Batubara, Abdillah	218-225
Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung Denanda Nur Amalia, Amiruddin Siahaan	226-233
Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan Ikri Malia, Candra Wijaya	234-241

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan

Mira Asriani, H. Bukhari Muslim Nasution242-251

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI MAN LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI SERDANG

Cici Maharani Azizah¹, Anzishan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang; 2) hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang; 3) hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 36 orang guru dan seluruhnya dijadikan subjek penelitian. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket dengan model skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam berdasarkan analisis *product moment pearson* diperoleh nilai koefisien korelasi positif sebesar $0,059 < 0,05$; 2) terdapat hubungan antara variabel komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam berdasarkan analisis *product moment pearson* diperoleh signifikansi korelasi positif sebesar $0,001 < 0,05$; 3) adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam sesuai analisis keberartian regresi linear berganda diperoleh nilai $Y' = 29,366 + 0,016X_1 + 0,435X_2$ dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $5,753 > 3,275$.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi, Disiplin Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang berfungsi dan berperan sebagai penggerak organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kualifikasi

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

untuk dapat melaksanakan program-programnya (Siahaan, 2006: 60). Mewujudkan sumber daya manusia yang aktif dan produktif dalam organisasi diperlukan keterampilan seorang pimpinan yang tegas dalam menerapkan pedoman-pedoman organisasi. Salah satunya disiplin kerja sebagai bentuk dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin kerja guru merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja guru diperlukan agar terlaksana pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dari organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil optimal. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengurangi optimalisasi tujuan dari pendidikan. Disiplin adalah cerminan terhadap rasa tanggung jawab yang besar atas tugas yang di terima seorang guru.

Menurut Mulyasa (2005:141-142) disiplin kerja penting untuk menanamkan: (1) *Respect for authority* (rasa hormat terhadap kewenangan); (2) *Co-operative effort* (upaya untuk menanamkan kerjasama); (3) *Respect for others* (rasa hormat terhadap orang lain).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 2 dijelaskan, bahwa Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 UU RI No. 14 Tahun 2005).

Dwi Agung Nugroho Arianto dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Dalam penelitian ini di temukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. Kedisiplinan kerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para tenaga pengajar

untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Dari penelitian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah karena kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi pedoman dari organisasi. Maka disini penulis mengaitkan faktor pendukung komunikasi antarpribadi dan motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

Berdasarkan PP RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1 PP RI No. 53 Tahun 2010).

Bentuk dari pelanggaran disiplin itu adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana (Edi Sutrisno, 2009:81), yaitu: 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan dan 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Terdapat 2 (dua) jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Sedangkan Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985) yang mengemukakan bahwa "*Corrective discipline requires*

attention to due process, which means that procedures show concern for the right of the employee involved. Major requirements for due process include the following: 1) A presumption of innocence until reasonable proof of an employee's role in an offense is presented; 2) the right to be heard and in some cases to be represented by another person; 3) Discipline that is reasonable in relation to the offense involved."

Komunikasi menurut Miftah Thoha (2011:167) adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataannya tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak sejumlah kemungkinan (*blocks*), dan penyaringan (*filters*) didalam saluran komunikasi.

Trenholm dan Jansen dalam Wiryanto (2004: 33) mendefinisikan komunikasi antar pribadi sebagai komunikasi antara dua orang yang berlangsung secara tatap muka. Laining, Philipson dan Lee dalam teorinya tentang komunikasi antar pribadi mengatakan bahwa komunikasi yang berlangsung diantara dua orang memiliki hubungan yang mantap dan jelas, seperti suami dan istri, pramuniaga dengan pembeli merupakan komunikasi diadik. Mereka menyatakan bahwa untuk mengetahui perilaku seseorang harus mengikutsertakan paling tidak dua orang peserta dalam situasi bersama.

Komunikasi interpersonal menurut Arni Muhammad (2014:158) adalah komunikasi dalam diri sendiri. Dalam diri kita masing-masing terdapat komponen-komponen komunikasi seperti sumber, pesan, saluran, penerima dan balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya seorang yang terlibat. Pesan mulai dan berakhir dalam diri individu masing-masing.

William Schutz dalam Julia T. Wood (2013:12) menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang berkelanjutan tergantung dengan kebutuhan dasar, yaitu: a) kebutuhan afeksi; b) kebutuhan inklusif dan c) kebutuhan kontrol.

Motivasi terdiri dari kata motif dan motivasi. Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat.

G.R. Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2007:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Kemudian Mitchell dalam J. Winardi (2009:1), menyatakan bahwa “motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu”.

Setidaknya menurut Weisinger dalam Syafaruddin dan Nurmawati (2011:142) ada empat sumber motivasi, yaitu; 1) diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku sendiri); 2) teman, keluarga, rekan kerja yang mendukung; 3) mentor emosi (nyata dan fiktif); 4) Lingkungan kerja (udara, cahaya, udara, dan peraturan tata tertib organisasi).

Motivasi kerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerja (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Jl. Karya Agung Kompleks Pem. Kab Deli Serdang. Adapun pelaksanaannya yaitu pada bulan Februari – April 2017.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam yang berjumlah 36 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2016/2017. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlahnya lebih kecil atau kurang dari 100, yaitu 36 guru di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket (*kuesioner*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metatulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, digunakan statistik deskriptif.

Uji persyaratan analisis ini menggunakan analisis statistik bentuk regresi yaitu terdapat data yang memiliki sebaran normal, kelinieran dan keberartian. Oleh karena itu, diadakan uji normalitas, uji linieritas dan uji keberartian.

5. Pengujian Hipotesis

- a. Menguji hipotesis pertama dengan kedua digunakan korelasi *r product moment*. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05.
- b. Pengujian hipotesis ketiga di pergunakan korelasi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam

Menurut Sondang P. Siagian, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai kinerja sesuai tugas yang diberikan. Teori kebutuhan dari Abraham Maslow mengemukakan kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, Maslow berpendapat bahwa hierarki kebutuhan manusia ada 5, yaitu 1) kebutuhan fisiologis; 2) kebutuhan rasa aman; 3) kebutuhan untuk memiliki; 4) kebutuhan akan rasa aman; dan 5) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Bagaimana kebutuhan tersebut

terpenuhi, maka seseorang harus dapat bekerja dengan baik agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Guru yang memiliki motivasi tinggi diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai aturan dan tata tertib yang berlaku dilingkungan kerja. Jika motivasi kerja maksimal maka diharapkan disiplin kerja guru juga akan maksimal.

Hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar nilai $0,059 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alice Tjandralila Rahardja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

2. Hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam

Menurut Miftah Thoha, Komunikasi antar pribadi atau komunikasi antara orang-perorang adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Komunikasi ini sepertinya tidak jauh berbeda dengan bentuk perilaku orang-orang, adakalanya efektif dan adakalanya tidak efektif. Komunikasi antar pribadi merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan madrasah. Jika komunikasi antar pribadi dapat terjaga dengan baik maka akan terjadi keteraturan antar sesama guru dan disiplin kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi korelasi positif sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam.

Hal tersebut senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alice Tjandralila Rahardja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru.

3. Hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam

PP RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1 PP RI No. 53 Tahun 2010). Bentuk dari pelanggaran disiplin itu adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling mendasar dalam mewujudkan keteraturan di dalam suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Disiplin kerja guru yang baik akan mendorong terciptanya suasana pembelajaran yang maksimal dan kondusif demi mencapai tujuan madrasah. Motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi perlu ditingkatkan karena diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru. Jika semakin baik motivasi dan komunikasi antar pribadi maka semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula disiplin kerja guru.

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi linear ganda diperoleh $Y' = 29,366 + 0,016X_1 + 0,435X_2$, dengan nilai f_{hitung} sebesar 5,753. Jika dibandingkan f_{tabel} sebesar 3,275 pada taraf signifikansi 0,05, maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikansi antara motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam. Persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi) terhadap variabel dependen (disiplin kerja guru) sebesar 25,9%. Sedangkan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alice Tjandralila Rahardja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru.

Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecenderungan peningkatan motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi akan diikuti peningkatan disiplin kerja guru, sebaliknya jika terdapat kecenderungan penurunan motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi akan diikuti penurunan disiplin kerja guru.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengolahan dan analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam, hal tersebut dapat di terima. Berdasarkan analisis *product moment pearson* diperoleh nilai koefisien korelasi positif sebesar $0,059 < 0,05$.
- b. Hubungan antara variabel komunikasi antar pribadi dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis *product moment pearson* diperoleh signifikansi korelasi positif sebesar $0,001 < 0,05$.
- c. Hubungan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di MAN Lubuk Pakam, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis keberartian regresi linear berganda diperoleh nilai $Y' = 29,366 + 0,016X_1 + 0,435X_2$ dengan nilai f_{hitung} sebesar 5,753. Jika dibandingkan f_{tabel} sebesar 3,275 pada taraf signifikansi 0,05, maka nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aw, Suranto, (2011), *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta.
- Hutabarat, Wesly, (2015), *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, Jakarta: Halaman Moeka Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni, (2014), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Komunikasi Antar Pribadi Dengan Disiplin Kerja Guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Siagian, Sondang P., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Siahaan, Amiruddin, dkk., (2006), *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Ciputat: Quantum Teaching.

Sugiono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah, (2011), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Winardi, J., (2009), *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. RajaGrafindo.

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KABANJAHE

Buhari Muslim Firolis¹, Nasrul Syakur²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menempatkan variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan skala likert dan teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana dengan SPSS 16.0. Hasil perhitungan statistik menggunakan *product moment person* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X) dengan etos kerja guru (Y) diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,239 dan r_{tabel} sebesar 0,334 jika dibandingkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $(0,239 < 0,334)$ sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Sedangkan hasil uji hipotesis menggunakan t-test diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,524 > 1,699$), maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja guru. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe Kabupaten Karo.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda khususnya bagi anak yang sedang dalam masa peralihan dari anak-anak menuju kedewasaan.

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia, pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula. Maju tidaknya sebuah bangsa ditentukan oleh maju tidaknya pendidikan pada bangsa yang bersangkutan. (Idris, 2009)

Pendidikan yang dapat menjadikan bangsa yang berkualitas tidak dapat dilepaskan dari peran serta guru sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal.

Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, dan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan yang berkualitas dapat diwujudkan guru yang memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dan mempunyai etos kerja yang baik serta memberikan nilai-nilai keyakinan untuk mencapai tujuan pendidikan agar mewujudkan etos kerja guru yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan.

Guru merupakan tenaga pengajar yang bekerja di institusi pendidikan, baik formal (pendidikan Dasar dan Menengah) ataupun non formal. Guru harus mempunyai kompetensi, keahlian dan keterampilan dalam mengajar. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan atau memberi pengetahuan kepada seseorang atau kelompok juga dapat dianggap sebagai seorang guru yang memberikan keyakinan pada peserta didik.

Kinerja guru dalam pendidikan harus didorong oleh kekuatan etos kerja yang dimilikinya. Etos kerja merupakan suatu sikap mental berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang harus selalu dipahami para guru. Etos kerja yang positif cenderung akan menghasilkan kinerja yang positif, sebaliknya etos kerja yang negatif akan menghasilkan kinerja yang negatif pula.

Etos kerja yang dimiliki guru akan berdampak secara langsung untuk meningkatkan mutu pembelajaran itu sendiri serta akan berdampak pula pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan meningkatkan etos kerja yang baik memerlukan sikap mental dan kepribadian yang baik serta cara mengekspresikan, meyakini dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*). Etos kerja merupakan sikap, kehendak batin dan semangat manusia terhadap pekerjaannya. (Hartono, 2006)

Etos kerja mencakup pekerjaan sebagai berikut: disiplin, semangat kerja, bertanggung jawab, kemampuan bersikap, dan pemberian motivasi. Etos kerja sangat penting bagi guru untuk meningkatkan prestasi siswa dan menjadi disiplin yang mengarahkan setiap sumber daya manusia organisasi untuk mengembangkan cara-cara kerja yang efektif, kreatif, sinergik, produktif dan beretika dalam semangat dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada para stakeholder. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada siswa tersebut untuk terus memberikan pelayanan atas kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tugas mendidik, mengajar dan memberikan life skill merupakan tugas utama untuk mencerdaskan dan mengembangkan kemampuan peserta didik dalam pembelajaran yang berkualitas agar memiliki kemampuan dan kecakapan untuk mempersiapkan dirinya menghadapi kompetensi Regional, Nasional dan Internasional. Guru dalam

memberikan pembelajaran harus senantiasa meningkatkan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Upaya untuk meningkatkan etos kerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, bukan hal yang sulit untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan cara kecerdasan emosional, karena disini seorang guru diharuskan memiliki kemampuan yang menggunakan perasaannya secara optimal untuk mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitar dalam melakukan aktivitas.

Goleman menuliskan bahwa "Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi". Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Faktor yang turut menentukan kualitas pendidikan yaitu mutu masukan (siswa), sarana, manajemen, kurikulum dan faktor-faktor instrumental serta eksternal lainnya. Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Tingkat kecerdasan emosi kita tidak terikat dengan faktor genetik, tidak juga hanya berkembang selama masa kanak-kanak, lain halnya dengan IQ yang hanya berubah sedikit sesudah melewati usia remaja. Kecerdasan emosi lebih banyak diperoleh lewat belajar dan terus berkembang sepanjang hidup, sambil belajar dari pengalaman sendiri maka kecakapan kita dalam hal ini dapat terus tumbuh.

Adanya kecerdasan emosional yang baik, maka individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Kecakapan emosi merupakan unsur yang paling menentukan perbedaan antara pemimpin biasa-biasa dan pemimpin berprestasi. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi emosi mereka sendiri dengan baik dan memperhatikan kondisi emosinya serta merespon dengan benar emosinya untuk orang lain. Keterampilan kecerdasan emosi bekerja secara sinergi dengan keterampilan kognitif, orang-orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya.

Sesuai pengamatan awal, penulis beranggapan sementara bahwa di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe, banyak diantaranya guru yang masih menganggap bahwa mengajar merupakan kegiatan rutin sebagai sebuah tugas untuk pegawai negeri sipil. Selain itu guru masih banyak yang mengabaikan kesadaran diri, pengaturan diri, empati serta keterampilan sosial. Padahal semua itu akan melatih para guru untuk dapat mengendalikan emosinya sehingga akan mendukung terhadap kemampuan intelektual yang dimilikinya.

Dengan adanya kesadaran diri, guru diharapkan dapat memaksimalkan potensi dirinya, sehingga berpengaruh baik untuk dirinya sendiri juga orang lain (peserta didik) dan berdampak luas pada peningkatan mutu pendidikan dan profesinya.

Muh. Habibullah dan Binti Maunah dalam penelitiannya yang berjudul "Kecerdasan Emosional Guru Dalam Membina Moralitas Peserta Didik". Dalam penelitian ini ditemukan bahwa, peserta didik harus mengenali emosi dalam membina moralitas atau moralnya. Misalnya, dilingkungan sekolah peserta didik membaca Al-Qur'an dan sholat. Dan didalam mengelola emosi peserta didik diuji kejujuran, kesabaran, tanggung jawab, sebagai contoh dengan adanya kantin kejujuran akan membuat peserta didik dapat mengendalikan emosinya.

Memotivasi peserta didik juga sangat bermanfaat, dengan mencontohkan kepada peserta didik orang yang sudah sukses. mengenal emosi/empati, akan membantu peserta didik memahami perasaan dan perspektif orang lain. Membina hubungan sosial, dengan cara menjalin kerjasama dengan instansi lain. (Maunah, 2015)

Dari penelitian diatas, dapat diketahui bahwa seorang guru harus dapat mengenali emosinya. Dengan mengenal emosi berarti kita telah memahami emosi kita sendiri, ini sangat dibutuhkan untuk membina para peserta didik. Agar peserta didik bagus moralnya dan akan termotivasi untuk menjadi yang lebih baik kedepannya.

Dengan demikian Emosional Quotient (EQ) merupakan tali kendali atau pendorong bagi kita untuk tidak melakukan hal yang tidak dan melakukan hal yang baik. Kesemuanya itu tidak terakomodasi oleh Kecerdasan Intelegensi (IQ).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Guru”.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Kabupaten Karo tepatnya Jl. Samura Gang Madrasah No. 06 Kabanjahe, Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. Dan dilaksanakan pada hari senin bertepatan pada tanggal 20 Maret 2017.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Suharismi Arikunto menyatakan “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2009)

Tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe sebanyak 104 orang guru.

Sample

Sample ialah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sample ari kunto mengemukakan bahwa populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sample populasi (*sampel Total Sampling*) artinya semua populasi dijadikan sample. Tetapi apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 100 digunakan rentangan angka 10%-15%, 20%-25% atau lebih 25%-30% pada sample penelitian ini.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini diambil 30% sample dari populasi. Jadi jumlah sample dalam penelitian ini adalah $104 \times 30\% = 31$. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Proporstional Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yang sesuai dengan metode penelitian diantaranya dengan menggunakan angket.

Uji Coba Instrumen

Setelah angket di susun maka untuk mengetahui apakah butir-butir item telah mempunyai tingkat keshahihan dan tingkat keterandalan maka perlu dilakukan uji coba instrument ini tidak dijadikan anggota sampel penelitian.

Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 31 guru di luar sampel.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data.

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi.

Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi. Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel kecerdasan emosional (X) dan etos kerja guru (Y), uji korelasi ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Data penelitian ini diambil dengan membagikan angket kepada 31 orang responden. Dimana angket tersebut disusun berdasarkan teori kecerdasan emosional dan etos kerja guru. Angket dikembangkan dengan model Skala Likert.

Diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional guru mendapatkan mean 64,64, median 66,00, mode 67, SD 3,647, varian 14,042, dan skor total 2004. Dan kemudian untuk variabel etos kerja guru mendapatkan mean 94,06, median 98,00, mode 99, SD 8,370, varian 70,062, dan skor total 2916.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan kategori variabel kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kecerdasan emosional terletak pada interval 54-56 dengan frekuensi 2 orang (6,5%), 57-59 dengan frekuensi 2 orang (6,5%), 60-62 dengan frekuensi 0 orang (0%), 63-65 dengan frekuensi 10 orang (32,2%), dan 66-68 dengan frekuensi 17 orang (54,8%).

Dari tabel diatas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 31 orang (100%), pada kategori sedang 0 orang (0%) dan dikategori rendah tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel X berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 100%, dan kategori sedang 0%. Atau dapat disimpulkan bahwa kondisi kecerdasan emosional di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe pada kategori tinggi yaitu 100%.

Variabel Etos Kerja Guru

Sesuai tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel efektivitas pembelajaran terletak pada interval 81-90 dengan frekuensi 3 orang (9,6%), 91-100 dengan frekuensi 5 orang (16,1%), 101-110 dengan frekuensi 11 orang (35,4%), 111-120 dengan frekuensi 12 orang (38,7%).

Dari tabel diatas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 31 orang (100%), pada kategori sedang 0 orang (0%) dan dikategori rendah (0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel Y berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 100%. Sehingga etos kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 100%.

Selanjutnya teknik analisis data yaitu dengan menguji normalitas data kedua variabel, sebagai berikut:

Test of Normality Kecerdasan Emosional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kecerdasan Emosional	.237	29	.000	.764	29	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai statistik 0,237 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka berdasarkan hal tersebut uji normalitas dari variabel kecerdasan emosional (X) dinyatakan normal.

Test of Normality
Etos Kerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Etos Kerja Guru	.262	31	.000	.831	31	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai statistik sebesar 0,262 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja guru dinyatakan normal.

Uji Hipotesis

One Sample Test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.797	24.878		2.524	.018
Kecerdasan Emosional	.492	.385	.239	1.280	.211

a. Dependent Variable: Etos Kerja Guru

Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji t sebagai berikut:

1) Hipotesis

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja guru di MAN Kabanjahe Kabupaten Karo.

H_o = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja guru di MAN Kabanjahe Kabupaten Karo.

2) Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

3) Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{tabel} sebesar 2,524

- 4) Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,699.
- 5) Kriteria pengujian
Jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka korelasi signifikan. Jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka korelasi tidak signifikan.
- 6) Setelah di analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,524 > 1,699$), maka H_0 ditolak.
- 7) Kesimpulan
Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,524 > 1,699$), maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja guru. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan etos kerja guru di MAN Kabanjahe Kabupaten Karo.

KESIMPULAN

1. Adapun kecenderungan dari kecerdasan emosional berada pada kategori sebanyak 31 orang (100%). Dapat disimpulkan bahwa kondisi kecerdasan emosional di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe pada kategori tinggi yaitu 100%.
2. Dan kecenderungan dari etos kerja guru berada pada kategori tinggi sebanyak 31 orang (100%). Sehingga etos kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 100%.
3. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan t-test diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,524 > 1,699$), maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe Kabupaten Karo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barizi, Ahmad dan Muhammad Idris. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Habibullah, Muh. Dan Binti Maunah. 2015. *Kecerdasan Emosional Guru Dalam Membina Moralitas Peserta Didik*. <http://jurnal.stainkediri.ac.id>
- Hartono, Budi. 2006. *Pendidikan Budi Pekerti*. Jakarta: PT Grasindo

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TASANAWIYAH HIFZHIL QUR'AN

Cindy Liasna Ginting¹, Azizah Hanum OK²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi manajemen tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an. Adapun tujuan penelitian ini mengungkapkan: 1) Untuk mendeskripsikan proses pengangkatan (*Recruitmen*) tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an. 2) Untuk mendeskripsikan pengorganisasian tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an. 3) Untuk mendeskripsikan pengawasan tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif naturalistik dengan peneliti meneliti langsung ke lapangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an mengadakan rekrutmen, dimana setiap tenaga kependidikan yang diterima harus memenuhi syarat-syarat yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. Dan proses perekrutan pelamar minimal D3 dengan latar belakang pendidikannya. Adapun mekanisme seleksinya meliputi, seleksi persyaratan administrasi, dan psikologi. Dan komitmen yang harus dipatuhi, guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan. 2) Proses Pengorganisasiannya tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Serta penugasan tenaga pendidik disesuaikan dengan bidang keahliannya. Dan pelatihan bagi tenaga pendidik (guru) yang pernah diikuti yaitu pelatihan pembekalan administrasi terutama pengaturan tugas guru seperti rpp, silabus yg berhubungan dengan bahan ajar. 3) pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu dengan tiga komponen yakni penilaian input, penilaian proses, penilaian output. Dan kepala madrasah sudah menjalankan tugasnya sebagai supervisi.

Kata Kunci : *Manajemen dan Tenaga Kependidikan*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan, yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik untuk dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Manajemen merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Dalam kerangka inilah tumbuh kesadaran akan pentingnya MBS yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pembelajaran, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, mempertanggungjawabkan, mengatur serta memimpin sumber daya manusia serta sarana lainnya dalam rangka membantu proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah. (Udin 2009: 37).

Keberhasilan suatu organisasi, baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya. (Endin 2010: 67).

Kepala madrasah merupakan manajer yang mengarahkan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam usaha menjalankan roda organisasi sekolah agar berjalan efektif dan mencapai target yang diinginkan. Karena itu, kepala sekolah membuat terobosan-terobosan dengan mengarahkan semua komponen sekolah terlibat dengan

menyusun kerangka kerja dan membuat target-target yang akan dicapai dalam beberapa waktu di masa depan. (Syafaruddin, Asrul 2014: 85).

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 bab I Ketentuan umum Pasal 1 nomor urut 5 menyebutkan bahwa "Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan". Berdasarkan ketentuan undang-undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga profesional ini adalah "Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal; membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku; memaksimalkan perkembangan karier, serta meyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga. (Mulyasa 2010: 81).

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil- personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan. (Mulyasa 2005: 154).

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Situasi Penelitian yang dipilih adalah situasi aktivitas kegiatan dalam mengimplementasikan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an yang mencakup konteks yang luas, melibatkan banyak perilaku, waktu yang lama, dan proses yang bervariasi.

Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (Informan/responden) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan. Subjek penelitian dalam penelitian sebagai berikut: 1) Kepala Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an, 2) Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an, 3) Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an, 4) Guru Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian, sebab data yang terkumpul akan dijadikan sebagai

bahan analisa penelitian. Metode pengumpulan data maupun alat pengumpulan data yang sesuai dapat membantu dalam pemecahan masalah.

Pengumpulan data kualitatif menurut Lincoln dan Guba menggunakan wawancara, observasi dan dokumen (catatan atau arsip).

Teknik Analisis Data

Setelah data dan informasi yang diperlukan terkumpul selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan makna temuan. Menurut Moleong bahwa analisis data ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. (Salim, Syahrums 2011: 144-145).

Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif dengan model interaksi dari Miles yang terdiri dari a) Reduksi data, b) Penyajian data, c) Kesimpulan. (Salim, Syahrums 2011: 148).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada temuan penelitian, pembahasan penelitian ini menjelaskan bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengangkatan (*Recruitmen*) tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Perencanaan ini tentu terkait dengan adanya rencana untuk menata tenaga kependidikan guna mendukung dan meningkatkan keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Penjelasan yang dikemukakan di atas juga memberikan pemahaman terhadap peran perencanaan dalam manajemen tenaga kependidikan. Misalnya untuk menentukan tenaga pendidik, harus didasarkan pada tujuan lembaga yang sudah terencana sejak awal, jadi haruslah benar-benar yang profesional dan benar-benar memiliki kompetensi dan skill yang tinggi. Dan perencanaan itu, terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang personil untuk dapat menduduki posisi tertentu,

sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja bidang-bidang tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan perbuatan/praktek. Dengan memperhatikan faktor ini dapat mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di sekolah.

Manajemen tenaga kependidikan di MTs Hifzhil Qur'an dilakukan dengan cara memproses rekrutmen dengan perencanaan yang baik. Guru yang direkrut berdasarkan kualifikasi akademik Strata satu (S1) dan sesuai dengan bidang pendidikannya. Manajemen tenaga kependidikan dibentuk untuk mendukung proses pendidikan di madrasah dan dapat dilihat manajemen tenaga kependidikan yang baik itu berdasarkan analisis kebutuhan madrasah.

2. Pengorganisasian tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an

Dapat saya simpulkan, dalam proses pengorganisasian pihak sekolah saling bekerja sama, dan berkomunikasi baik untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kepala sekolah bahwasanya tenaga kependidikan sudah ditempatkan pada tempat kerja sesuai dengan latar pendidikannya.

Berdasarkan penjelasan di atas juga dapat dipahami bahwa penempat adalah faktor penting diperhatikan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan. Sehingga diharapkan dengan penempatan yang sesuai seorang pegawai akan dapat bekerja dengan penuh perhatian dan konsentrasi. Dan implikasi dari tepatnya penempatan personil adalah tercapainya tujuan lembaga yang sudah dicanangkan sejak awal. Dengan penempatan guru sesuai dengan keahlian dan keterampilannya tentu akan dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sarana tertentu.

3. Pengawasan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an

Dari hasil wawancara tersebut dapat dipahami kepala sekolah berperan sebagai supervisi dalam menciptakan tenaga kependidikan yang handal. Dimana kepala sekolah mengawasi cara kerja dan hasil kerja guru serta tenaga kependidikan secara rutin dilakukan oleh kepala sekolah.

Pengawasan (*controlling*) merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah penting dalam suatu organisasi. Pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan yang dibuat dalam fungsi manajemen sebenarnya merupakan strategi untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari segi pendekatan rasional terhadap keberadaan *input* (jumlah dan kualitas bahan, uang, staf, peralatan, fasilitas, dan informasi), demikian pula pengawasan terhadap aktivitas (penjadwalan dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi), sedangkan yang lain adalah pengawasan terhadap *output* (standar produk yang diinginkan).

Pengawasan merupakan bagian dari kegiatan organisasi, yang tujuannya adalah untuk menjamin bahwa seluruh rencana organisasi sudah benar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan kontribusi yang bersifat efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan memberikan jaminan yang dapat diukur bahwa apa yang dilaksanakan organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, telah sesuai dengan apa yang ditetapkan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang terkait dengan judul "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah

Tsanawiyah Hifzhil Qur'an maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses pengangkatan (*Recruitmen*) tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, dimana setiap tenaga kependidikan yang diterima harus memenuhi syarat-syarat seperti memenuhi semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. Dan proses perekrutan pelamar berdasarkan kualifikasi minimal D3 dengan latar belakang pendidikannya. Adapun Mekanisme seleksinya meliputi, seleksi persyaratan administrasi, dan psikologi. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan sekolah, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika dipandang perlu. Seleksi Psikologi seleksi ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri serta kesanggupan calon tenaga pendidik dan kependidikan terhadap kemungkinan dalam memangku tenaga pendidik dan kependidikan yang akan diberikan kepadanya. Adapun komitmen yang harus dipatuhi, guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik.
2. Proses pengorganisasian tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik oleh pihak madrasah dengan saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain dengan baik, tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Serta penugasan tenaga pendidik disesuaikan dengan bidang keahliannya agar dapat bekerja dengan penuh perhatian dan konsentrasi. Dan pelatihan bagi tenaga pendidik (guru) yang pernah diikuti yaitu pelatihan pembekalan administrasi terutama pengaturan tugas guru seperti rpp, silabus yg berhubungan dengan bahan ajar. Agar terciptanya tenaga kependidikan yang profesional dalam rangka meningkatkan mutu madrasah.
3. Pengawasan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an dilaksanakan dengan baik dilihat dari bentuk pengawasan

yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu dengan tiga komponen yakni penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Penilaian output, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Untuk mengetahui hasil kerja guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Dan kepala madrasah sudah menjalankan tugasnya sebagai supervisi yaitu membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola PBM agar mampu mencapai tujuan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Nazaruddin. 2011. *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Amiruddin, Wahyuli. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Asrul, Syafaruddin. 2014. *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Candra, Muhammad. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Departemen Agama RI. 2006. *Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*. Jakarta: Magfirah Pustaka.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mesiono. 2012. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muhaimin, dkk. 2012. *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Prenada Media Group.
- Mulyasa. 2010. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tasanawiyah Hifzhil
Qur'an

- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salim, Syahrur. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siahaan, Amiruddin. 2010. *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.