

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Raudhatul Athfal An-Nur

Raudhatul Athfal An-Nur adalah salah satu lembaga Pendidik dan Kependidikan di bawah Yayasan Pendidikan Islam. Dengan memperhatikan luasnya wilayah Kecamatan Medan Labuhan dengan jumlah anak usia belajar di rasakan tidak berimbang, apalagi sekolah yang menyeimbangkan antara Pendidikan umum dan pendidikan agama belum ada. Atas dasar itulah di gagas pada tahun 1997 berdiri Raudhatul Athfal (RA) An-Nur di bawah naungan Yayasan Pendidik dan Kependidikan (YPI) An-Nur Jl. Rawe IV No. 23 A Kel. Tangkahan Kec. Medan Labuhan Kota Medan.

Pada awalnya lokal yang di bangun dalam lokasi ini terdiri dari 2 kelas, mengingat jumlah santriwan/ti RA An-Nur Kec. Medan Labuhan pada awal tahun ajaran 1997/1998 sebanyak 24 orang, kemudian selanjutnya lokal yang 2 kelas ini di jadikan 4 (empat) rombel dalam 2 (dua) kelas dan di samping itu ada lagi penambahan kelas di ruang terbuka khusus kelas A mengingat pada tahun ini jumlah santriwan/ti mencapai 87 orang.

Selanjutnya pada tahun 1998 tenaga pendidik Yayasan Pendidik dan Kependidikan ingin terus memajukan Pendidikan Anak Usia Dini ini berusaha dengan semaksimal mungkin memperbaiki manajemen tenaga kependidikan khususnya kepala madrasah Pendidikan Anak Usia Dini di Raudhatul Athfal An-Nur terus di tingkatkan.

Sejak berdirinya, Raudhatul Athfal An-Nur sudah dipimpin oleh tenaga kependidikan Ibu Siti Nurhidayah.

2. isi, Misi dan Tujuan Raudhatul Athfal An-Nur

a. Visi

Menyiapkan santriwan/ti yang berilmu pengetahuan agama dan umum yang seimbang, terampil, beriman, bertaqwa, dan berakhlakul karimah dan dapat menjadi contoh teladan di tengah-tengah keluarga, teman-teman dan masyarakat

serta memiliki daya saing untuk memasuki lembaga pendidikan umum dan agama melalui pembelajaran yang baik.

b. Misi

- ❖ Memberikan pelajaran umum yang bernuansa islami.
- ❖ Menumbuh kembangkan minat belajar yang tinggi dikalangan tenaga pendidik dan santriwan/ti agar lebih berwawasan ke depan dan berilmu pengetahuan yang seimbang anatara umum dan agama.
- ❖ Menyiapkan santriwan/ti agar bebas dari buta huruf, baca dan tulis Alquran serta dapat memasuki jenjang pendidikan negeri baik umum maupun agama.
- ❖ Mengupayakan peningkatan perencanaan santriwan/ti sehingga menguasai IMTAQ dan IPTEK melalui peoses belajar mengajar yang optimal terutama mewujudkan santriwan/ti yang berakhlak kulkarimah.
- ❖ Menetapkan prinsip-prinsip keteladanan, kasih sayang, rendah hati, keberanian, dan kesabaran yang proposional dalam semua aspek kehidupan.
- ❖ Membina santriwan/ti agar menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab, cakap, kreatif, sehat, dan berilmu pengetahuan.

Keterangan di atas menunjukkan bahwa Raudhatul Athfal An-Nur sudah menerapkan rencana pengembangan Raudhatul Athfal yang berbasis kepada visi dan misi Raudhatul Athfal yang dirumuskan secara bersama (*kolaboratif*) untuk mengarahkan perubahan Raudhatul Athfal .¹

c. Tujuan

Adapun tujuan Raudhatul Athfal An-Nur adalah sebagai berikut:

1. Menumbuhkembangkan potensi peserta didik menjadi santriwan/ti yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, cerdas, terampil dan berakhlak mulia.
2. Menjadikan Raudhatul Athfal An-Nur sebagai lembaga pendidikan formal yang dapat memberikan pelayanan umum untuk menyahuti kebutuhan masyarakat sesuai tantangan zaman.

¹Wawancara dengan Kepala Raudhatul Athfal tanggal 4 Februari 2014 pukul 09.00-10.00 Wib.

3. Menjadikan lembaga ini sebagai lembaga yang dapat membantu pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam upaya-upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional.
4. Dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan dan peningkatan SDM yang berciri khas agama Islam.
5. Bekerjasama dengan masyarakat dan *stakeholder* menjadikannya sebagai wahana agen perubahan sosial menuju ke arah yang lebih baik di masa mendatang.

d. Sasaran

Adapun sasaran-sasaran yang ingin di capai oleh Raudhatul Athfal An-Nur adalah meliputi hal-hal berikut.

1. Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik

Sasaran SDM pendidik/tenaga pendidik dalam hal ini meliputi upaya peningkatan beberapa kompetensi antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi profesionalisme, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

2. Tenaga Kependidikan

Sasaran yang hendak dicapai dalam hal ini adalah upaya Raudhatul Athfal dalam peningkatan efektifitas kinerja seluruh tenaga kependidikan yang terdiri dari: staf (pegawai), penjaga sekolah dan satpam yang bertugas menunjang kegiatan pembelajaran di Raudhatul Athfal.

3. Peserta Didik

Sasaran terhadap peserta didik meliputi perbaikan proses input (penerimaan santriwan/ti baru), proses pembelajaran, perluasan akses kegiatan kesantriwan/ti an serta evaluasi kompetensi santriwan/ti. Keseluruhan sasaran bidang santriwan/ti ini menitik beratkan pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan kualitas lulusan Raudhatul Athfal. Indikator peningkatan lulusan Raudhatul Athfal meliputi perolehan kemampuan belajarnya.

4. Sarana dan Prasarana

Bidang sarana dan prasarana yang menjadi sasaran adalah penambahan sarana pendukung pembelajaran seperti pengadaan ruang multi media, penambahan unit komputer, rehab dan pembangunan ruang kelas baru dan perawatan media.

5. Lingkungan Raudhatul Athfal dan Masyarakat.

Sasaran pada bidang lingkungan Raudhatul Athfal dan masyarakat adalah berupa kepedulian Raudhatul Athfal dan kerjasama yang bisa dilakukan dengan masyarakat sekitar, baik di bidang kebersihan, ketertiban dan program lingkungan lainnya.

e. Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran perencanaan strategik, Raudhatul Athfal menempuh langkah-langkah berikut:

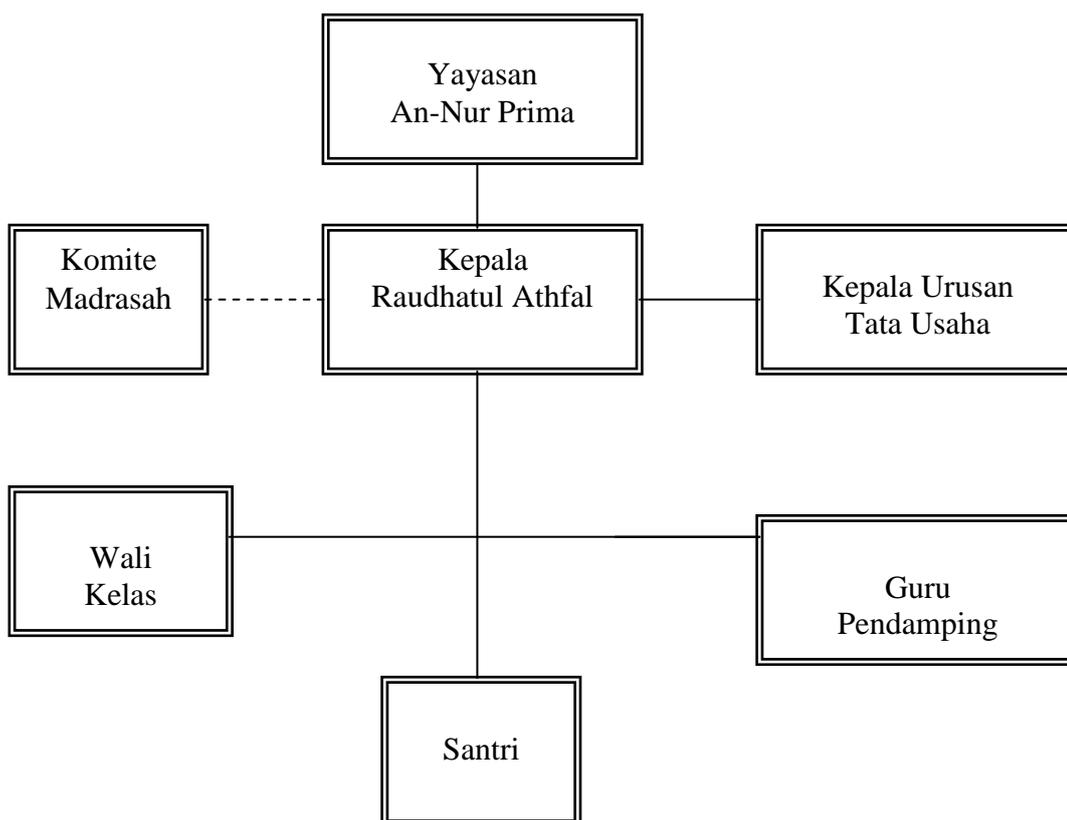
1. Mengirimkan tenaga pendidik dan staf dalam setiap kesempatan pendidikan dan latihan, seminar dan lokakarya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada.
 2. Mengadakan kegiatan tambahan santriwan/ti seperti kegiatan ekstrakurikuler Mata Pelajaran, bimbingan khusus mata pelajaran, uji kompetensi santriwan/ti (*try out*), bimbingan olimpiade mata pelajaran dan latihan olah raga.
 3. Menata dan meningkatkan administrasi tenaga pendidik dan pegawai.
 4. Peningkatan pelayanan pendidikan dari segala aspek dengan melibatkan berbagai pihak pendukung peningkatan perencanaan Raudhatul Athfal.
 5. Aktif dalam berbagai kegiatan sosial penunjang pendidikan.
 6. Ikut serta dalam berbagai kegiatan lomba prestasi tenaga pendidik dan santriwan/ti.
 7. Pembinaan warga Raudhatul Athfal yang menggambarkan nilai agamis dalam setiap tindakan secara menyeluruh.
 8. Pemberdayaan Bimbingan Konseling Peningkatan Prestasi dan Program Usaha Kesehatan Raudhatul Athfal (UKM).
 9. Meningkatkan kerjasama dengan komite Raudhatul Athfal dan stakeholder dalam upaya peningkatan perencanaan lulusan Raudhatul Athfal.
 10. Pemberdayaan komponen Raudhatul Athfal secara menyeluruh.
 11. Pengaktifan kelompok belajar dan diskusi baik tenaga pendidik (MGMP) dan santriwan/ti.
-

12. Mengoptimalkan fungsi perpustakaan, laboratorium dan fasilitas lain yang menunjang peningkatan perencanaan Raudhatul Athfal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa rencana pencapaian tujuan dan sasaran Raudhatul Athfal An-Nur dapat dijadikan pedoman peningkatan perencanaan lulusan Raudhatul Athfal.

3. Struktur Organisasi Raudhatul Athfal An-Nur

Seperti yang dikemukakan terdahulu, setiap organisasi formal memiliki struktur organisasi sebagai keharusan manajemen. Karena itu, Raudhatul Athfal An-Nur sebagai subsistem dari sistem pendidikan juga memiliki struktur tersendiri, seperti halnya dengan Raudhatul Athfal lainnya di Indonesia. Struktur organisasi Raudhatul Athfal An-Nur digambarkan seperti bagan berikut.



Gambar 3 : Struktur Organisasi Raudhatul Athfal An-Nur

Kepala Raudhatul Athfal An-Nur sebagai penanggung jawab umum penyelenggaraan pendidikan di Raudhatul Athfal An-Nur di bantu oleh tiga orang pembantu tenaga kependidikan yaitu kepala tata usaha, komite madrasah, wali kelas, guru pendamping dan bidang sarana.

Adapun uraian tugas tenaga kependidikan dan stafnya sesuai bidangnya sebagaimana berlaku di Raudhatul Athfal An-Nur, dijelaskan tenaga kependidikan berdasarkan dokumen Raudhatul Athfal An-Nur sebagai berikut:

a. Tugas Kepala Raudhatul Athfal

1. Mengatur penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di Raudhatul Athfal .
2. Mengatur penyelenggaraan urusan tata usaha Raudhatul Athfal .
3. Mengatur penyelenggaraan urusan kepegawaian.
4. Mengatur penyelenggaraan urusan keuangan Raudhatul Athfal
5. Mengatur penyelenggaraan urusan sarana dan peralatan Raudhatul Athfal
6. Mengatur penyelenggaraan urusan rumah tangga Raudhatul Athfal
7. Mengatur pembinaan kesantrivan/ti.
8. Mengatur hubungan antara pimpinan, tenaga pendidik dan santrivan/ti
9. Menyelenggarakan hubungan dengan orang tua santrivan/ti dan masyarakat
10. Melakukan pengendalian pelaksanaan seluruh kegiatan di Raudhatul Athfal
11. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

b. Tugas Kepala Urusan Tata Usaha

1. Bertugas dan bertanggung jawab atas berlakunya garis kebijakan tenaga kependidikan di bidang ketatausahaan.
2. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan administrasi Raudhatul Athfal.
3. Membantu semua pihak Raudhatul Athfal dalam ketatausahaan pada khususnya dan kelancaran fungsi Raudhatul Athfal pada umumnya.
4. Menyusun program pembinaan administrasi Raudhatul Athfal
5. Membuat dan menyajikan data statistik tentang keadaan dan perkembangan Raudhatul Athfal.
6. Mengelola sarana dan prasarana Raudhatul Athfal.
7. Membuat laporan berkala administrasi Raudhatul Athfal.

c. Wali Kelas

1. Sebagai administrator kelas, dengan menyelenggarakan kegiatan: (a) mengelola administrasi kelas, (b) mengelola personil kelas, (c) mengelola administrasi keuangan kelas/membantu pelaksanaan pembayaran SPP/Dana Komite, (d) mengelola administrasi perpustakaan kelas, (e)
-

mengelola administrasi peribadatan kelas, (f) mengelola administrasi olah raga santriwan/ti, (g) mengelola administrasi kesenian, (h) mengelola administrasi Palang Merah Remaja (PMR)/Usaha Kesehatan Raudhatul Athfal (UKM), (i) mengelola administrasi pengembangan ilmu pengetahuan, (j) melaksanakan fungsi-fungsi administrasi di kelas binaannya, (k) melaksanakan ketenaga kependidikan kelas, dan (l) menjalin hubungan/koordinasi dengan warga Raudhatul Athfal.

2. Sebagai supervisor dan tenaga pendidik pembina, bertugas mengadakan supervisi di kelas binaannya dalam bidang: (a) kegiatan belajar mengajar, (b) kegiatan bimbingan penyuluhan, (c) kegiatan kokurikuler, (d) kegiatan ekstrakurikuler.

4. Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Raudhatul Athfal An-Nur

a. Tenaga pendidik dan Staf

Tenaga pendidik merupakan komponen penting Raudhatul Athfal yang turut menentukan perkembangan dan kemajuan Raudhatul Athfal. Saat ini, Raudhatul Athfal An-Nur 7 (tujuh) orang tenaga pendidik. Secara terperinci keadaan tenaga pendidik Raudhatul Athfal An-Nur berdasarkan kualifikasi pendidikannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. 1
Keadaan Tenaga pendidik Raudhatul Athfal An-Nur Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Ijazah Tertinggi	Jumlah	
	Tenaga pendidik Tetap	Tenaga pendidik Non Tetap
S 2 – S 3	1	-
S 1	3	-
SLTA	3	-
Jumlah	7	-

Sumber: Papan Data Raudhatul Athfal An-Nur Tahun TP. 2012/2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan tenaga pendidik telah sesuai dengan harapan pemerintah bahwa tenaga pendidik Raudhatul Athfal serendah-rendahnya berpendidikan SMA. Hampir seluruh tenaga pendidik telah sesuai kualifikasi pendidikan dan kelayakan mengajar. Data ini merupakan hal positif dalam menunjang pendidikan berkualitas di Raudhatul Athfal An-Nur.

Secara terperinci keadaan staf administrasi Raudhatul Athfal An-Nur dapat dikemukakan dalam tabel berikut.

Tabel. 2

Keadaan Staf Raudhatul Athfal An-Nur

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	S1	-	6	6
2	SMA	-	1	1
Jumlah		-	7	7

Sumber: Papan Data Raudhatul Athfal An-Nur Tahun TP. 2012/2013

b. Keadaan Santriwan/ti Raudhatul Athfal An-Nur

Secara keseluruhan santriwan/ti Raudhatul Athfal An-Nur berjumlah 79 orang yang terdiri dari 44 laki-laki dan 35 perempuan. Dengan jumlah santriwan/ti tersebut semuanya dibagi ke dalam 3 (tiga) rombongan belajar yang meliputi kelas A dibagi kepada 1 (satu) rombongan belajar, Kelas B One menjadi 1 (satu) rombongan belajar, dan kelas B two dibagi kepada 1 (satu) rombongan belajar. Untuk lebih jelasnya keseluruhan santriwan/ti ini penyebarannya diungkapkan dalam tabel berikut:

Tabel. 3

Keadaan Santriwan/ti Raudhatul Athfal An-Nur

NO.URUT	KELAS	L	P	JUMLAH	KETERANGAN
1.	A	8	7	15	-
2.	B One	14	15	29	-
3.	B Two	22	13	35	-
JUMLAH		44	35	79	-

Sumber: Papan Data Raudhatul Athfal An-Nur TP. 2012/2013

Berdasarkan tabel di atas jelaslah bahwa santriwan/ti Raudhatul Athfal An-Nur Tahun Pelajaran 2012/2013 berjumlah 79 orang dan yang terbanyak adalah santriwan/ti kelas B Two.

c. Sarana dan Prasarana Raudhatul Athfal An-Nur

Raudhatul Athfal ini terletak pada lahan 551m² bujursangkar, yang diperuntukkan bagi bangunan Raudhatul Athfal, lapangan olah raga, mushalla, perpustakaan dan taman. Secara lebih terperinci sarana dan prasarana Raudhatul Athfal An-Nur dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel. 4
Sarana dan Prasarana Raudhatul Athfal

No	Keterangan Gedung	KEADAAN / KONDISI					
		JLH	B A I K	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas M ²	K E T
1.	Ruang Kelas	3	√	-	-	119 M	-
2.	Ruang Perpustakaan	1	√	-	-	6 M	-
3.	Ruang Bermain didalam	3	√	-	-	6 M	-
4.	Ruang Bermain diluar	1	√	-	-	25 M	-
5.	Ruang Kepala	1	√	-	-	8 M	-
6.	Ruang Tenaga pendidik	1	√	-	-	-	-
7.	Ruang Sentra / Sudut	8	√	-	-	-	-
	a. Sudut Agama	1	√	-	-	3 M	-
	b. Sudut Keluarga	1	√	-	-	3 M	-
	c. Sudut Lingkungan Hidup	1	√	-	-	3 M	-
	d. Sudut Budaya	1	√	-	-	3 M	-
		1	√	-	-	3 M	-
	f. Sudut Seni	1	√	-	-	3 M	-
	g. Sudut Fisik / Olah Raga	1	√	-	-	3 M	-
h. Sudut UKS	1	√	-	-	3 M	-	
8	Sarana Praktek Ibadah	1	√	-	-	3 M	-
9.	Sarana Out Bond	-	√	-	-	-	-
10.	Kamar Mandi Kepala Sekolah	1	√	-	-	6 M	-
11.	Kamar Mabdi Tenaga pendidik	1	√	-	-	6 M	-
12.	Kamar Mandi Santriwan/ti Putra	1	√	-	-	6 M	-
13.	Kamar Mandi Santriwan/ti Putri	1	√	-	-	6 M	-

14.	Halaman/Lapangan Olah Raga	1
-----	----------------------------	---

Sumber: Daftar Inventaris Bangunan Raudhatul Athfal An-Nur TP. 2012/2013

Tabel di atas memperlihatkan bahwa sarana dan prasarana utama Raudhatul Athfal saat ini sudah terpenuhi, dalam saat ini yang perlu adalah perawatan dan melengkapi fasilitas pembelajaran yang lebih kondusif untuk mengoptimalkan pembelajaran santriwan/ti.

Selanjutnya berdasarkan data yang ada pada daftar inventaris ruangan Raudhatul Athfal An-Nur, dapat dikemukakan gambaran sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel. 5

Kondisi Moubelair Raudhatul Athfal An-Nur

No	Jenis Sarana	Jumlah
1	Meja / kursi tenaga pendidik dan pegawai	23
2	Meja santriwan/ti	52
3	Kursi / bangku santriwan/ti	104
4	Papan tulis	3
5	Lemari	3
6	Pengeras suara	1
7	Komputer	1
8	Papan Data	3
9	Kipas Angin	2
10	Filing Kabinet	1

Sumber: Daftar Inventaris Barang Raudhatul Athfal An-Nur

Raudhatul Athfal An-Nur juga memiliki perpustakaan Raudhatul Athfal yang saat ini memiliki sejumlah buku-buku pelajaran. Untuk tahun pelajaran 2012/2013 terdapat buku sejumlah 123 eksemplar. Buku pelajaran kelas A berjumlah 28 eksemplar, buku kelas B One berjumlah 35, dan buku kelas B Two berjumlah 40 eksemplar.

Selanjutnya perpustakaan Raudhatul Athfal An-Nur juga memiliki sejumlah buku penunjang lainnya antara lain berupa; kamus berbagai bahasa, ensiklopedi ilmu pengetahuan, lembar kerja santriwan/ti, buku novel, majalah serta buku cerita lainnya.

5. Kurikulum Raudhatul Athfal An-Nur

Struktur kurikulum di Raudhatul Athfal An-Nur meliputi substansi pembelajaran yang ditempuh dalam satu jenjang pendidikan selama dua tahun mulai kelas A sampai dengan kelas B dan materi yang di ajarkan sesuai dengan tema 2 muatan lokal dan pengembangan diri.

B. Temuan Khusus

1. Implementasi Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Anak Usia Dini di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan

a. Perencanaan Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat di artikan ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum sekolah atau lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi, formal leader, atau status leader. Status leader bisa meningkat menjadi fungsional leader. Tergantung dari prestasi dan kemampuan di dalam memainkan peranannya sebagai pemimpin pendidikan sekolah yang telah diserahkan pertanggungjawaban kepadanya.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Istilah kepemimpinan pendidikan mengandung dua pengertian di mana kata “pendidikan” menerangkan dalam lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung dan sekaligus menjadi sifat dan ciri-ciri bagaimana yang harus

dimiliki pemimpin itu. Menurut Hadari Nawawi: “kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.

Kepala sekolah adalah orang yang terpandang di lingkungan masyarakat sekolah. Ia adalah pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat di sekitar sekolah, karena itu kepala sekolah wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan ketahanan sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, “school plan” dan perlengkapan organisasi sekolah.

Jabatan kepala sekolah/madrasah bila dikaitkan dengan pengertian professional adalah suatu bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas kinerjanya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah/madrasah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan. Menjadi seorang kepala sekolah yang professional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria yang harus dipenuhi, misalnya saja seorang kepala sekolah harus memiliki standar tertentu seperti kualifikasi umum dan kualifikasi khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu.

Rencana merupakan salah satu perangkat terpenting dalam pengelolaan Manajemen Berbasis Sekolah. Rencana merupakan perencanaan untuk jangka waktu tertentu yang dirumuskan. Adapun yang dikandung rencana tersebut adalah visi dan misi, tujuan dan prioritas-prioritas yang akan dicapai serta strategi untuk mencapainya.

Keberhasilan manajemen perencanaan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan tenaga kependidikan dalam mengelola perencanaan tenaga pendidik yang tersedia di Raudhatul Athfal. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku personil di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen perencanaan pendidikan.

Manajemen perencanaan kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan perencanaan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan tenaga kependidikan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistim, membantu anggota mencapai posisi dan standar prilaku, memaksimalkan perkembangan karier perencanaan kependidikan serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Perencanaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana pengadaan tenaga pendidik dengan membuat yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap sangat membantu dalam pengadaan dan distribusi tenaga pendidik. Karena itu sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga pendidik yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job spesification*). Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Tabel. 6

Rencana Kerja Tahunan Kepala Sekolah Raudhatul Athfal An-Nur Prima
Kota Medan

NO	SEM	NAMA KEGIATAN	WAKTU
1	S E M E S T E	Pendataan Peserta Didik Baru	Juli-Agustus Tahun 2103
2		Penyusunan Program Belajar Mengajar	Juli-Agustus Tahun 2103
3		Perbaikan Sarana Prasarana	Juli-September Tahun 2103
4		Pengaturan Keuangan dan Pembiayaan	Juli-September Tahun 2103
5		Pertemuan Orang Tua Siswa dan Guru (POSGU)	Juli- September -November tahun 2103

6	R 1	Pelatihan Internal Guru Kelas	Juli- September -November tahun 2103
7		Musyawahar Guru Kelas (MGK)	Setiap Hari Sabtu
8		Program Outing/Karyawisata	September dan Desember tahun 2013
9		Supervisi Kelas	September dan Desember tahun 2013
1	S E M E S T E R 2	Pelaksanaan Ekstrakurikuler	Januari-April tahun 2014
2		Pertemuan Orang Tua Siswa dan Guru (POSGU)	Januari-Maret-Mei tahun 2014
3		Program Outing/Karyawisata	Februari-April tahun 2014
4		Program Pra TK	April-Mei tahun 2014
5		Persiapan Wisuda dan Perpisahan	Mei-Juni tahun 2014
6		Retrutmen Siswa Baru (PSSB)	Juli tahun 2014
7		Musyawahar Guru Kelas (MGK)	Setiap hari tahun Sabtu
8		Supervisi Kelas	Februari-Mei tahun 2014

Sumber data: Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan tahun 2013

Rencana kerja kepala sekolah Raudhatul Athfal An-Nur Prima yang belum terlaksana adalah: perispan wisuda dan perpisahan, retrutmen siswa baru, supervisi kelas dan musyawarah guru kelas.

b. Kebijakan Peraturan

Dengan dikeluarkannya Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang kemudian dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka pemerintah memandang perlu untuk menetapkan standar standar lainnya guna mendukung pelaksanaan reformasi dibidang pendidikan yang berlandaskan amanat para pendiri bangsa.

Salah satu standar yang di keluarkan oleh pemerintah adalah standar tentang Kepala Sekolah/Madrasah yang tertuang didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Dalam aturan ini pemerintah memandang perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah atau madrasah, antara lain kualifikasi umumnya adalah :

- Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma IV kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.

- Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah usia setinggi-tinggi nya adalah 56 tahun.
- Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing masing, kecuali TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang kurangnya 3 tahun.
- 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 :

- Berstatus sebagai guru
- Mempunyai sertifikat sebagai guru
- Memiliki sertifikat kepala sekolah.

Selain kualifikasi umum dan khusus tersebut, untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah/madrasah dituntut harus memiliki kompetensi sebagai berikut :

Kepribadian, artinya :

- Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah.
- Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- Memiliki keinginan yang kuat di dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
- Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
- Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Managerial, artinya :

- Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
 - Mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.
 - Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
-

- Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.
- Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan.
- Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.
- Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
- Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
- Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
- Mengelola sistem informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
- Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kewirausahaan, artinya:

- Menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah.
 - Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
-

- Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- Pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Supervisi, artinya :

- Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan supervisi yang tepat.
- Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Sosial, artinya :

- Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.
- Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Demikian hal hal penting yang perlu diketahui oleh semua pihak tentang kualifikasi kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional dalam usaha memajukan pendidikan.

c. Perencanaan Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas yang ada di Raudhatul Athfal An-Nur Kota Medan dalam penyusunan perumusan kebijakan teknis, pembinaan pengkoordinasian, penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi dan pengendalian di bidang perencanaan program, evaluasi, bidang umum dan kepegawaian.

Tugas Pokok Tata Usaha yang ada di Raudhatul Athfal An-Nur Kota Medan adalah Melaksanakan penyusunan program, pengelolaan informasi, evaluasi dan laporan, urusan tata usaha, keuangan, kepegawaian, kerumahaan, perlengkapan dan hubungan masyarakat.

Selain itu, Tata Usaha juga berfungsi sebagai:

1. Pelaksanaan penyusunan rencana program dan anggaran, penyajian informasi, evaluasi dan laporan.
2. Pelaksanaan urusan kepegawaian, tata usaha, perlengkapan dan rumah tangga serta hubungann masyarakat.
3. Pelaksanaan urusan keuangan.

d. Perencanaan Pendidik

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan. Beberapa metode untuk melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, misalnya:

1. *Expert estimate* yaitu prediksi yang dilakukan oleh para ahli karena para ahli ini dianggap lebih memahami tuntutan-tuntutan ketenagakerjaan
2. *Historical comparison* yaitu prediksi yang didasarkan atas kecenderungan yang terjadi pada masa sebelumnya
3. *Task analysis* yaitu penentuan kebutuhan tenaga didasarkan atas tuntutan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan
4. *Correlation technique* suatu penentuan kebutuhan didasarkan atas perhitungan-perhitungan korelasi secara statistik, terutama kepentingan yang menyangkut perubahan-perubahan yang terjadi dalam persyaratan-persyaratan ketenagakerjaan, sumber-sumber keuangan dan program-program yang ditetapkan
5. *Modelling* yaitu penetapan kebutuhan tenaga tergantung pada model keputusan yang biasa dibuat

Pengadaan/rekrutmen pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pedidik yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan. Pengadaan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Pengadaan ini merupakan usaha-usaha mengatur komponis tenaga kependidikan secara

seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan. Langkah penting dalam proses pengadaan sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan:

1. Menyebarkan pengumuman tentang kebutuhan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis dan kualifikasi sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan
2. Membuka pendaftaran bagi pelamar atau sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan baik persyaratan-persyaratan administratif maupun persyaratan akademis
3. Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan. Standar seleksi menyangkut umur, kesehatan fisik, pendidikan, pengalaman, tujuan-tujuan, perangai, pengetahuan umum, ketrampilan komunikasi, motivasi, minat, sikap, kesehatan mental, dsb.

Teknik-teknik seleksi yang dapat digunakan atau cara-cara yang dapat ditempuh melalui:

1. Pengumpulan informasi tentang calon-calon yang memberi harapan baik. Informasi ini dapat mencakup "*personal references*" dan "*employment references*". Sejumlah informasi ini dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen atau berkas-berkas lamaran yang masuk dan dapat pula dilakukan melalui kontak-kontak lainnya
 2. Penyelenggaraan "testing" secara tertulis, misalnya penggunaan tes-tes psikologis, tes-tes pengetahuan, dan bentuk tes yang mengukur beberapa bagian pekerjaan yang akan diemban
 3. Penyelenggaraan testing secara lisan dan wawancara seleksi, yaitu percakapan formal yang dilakukan secara cukup mendalam untuk mengevaluasi calon
 4. Pemeriksaan medis atau kesehatan calon, baik dengan menunjukkan informasi kesehatan, maupun pemeriksaan yang dilakukan secara langsung oleh tim yang sengaja dibentuk.
-

Untuk mengetahui hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara dengan Yayasan Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dia mengatakan:

Saya sebagai Yayasan pendidikan dalam kaitannya dengan merekrut pegawai/tenaga pendidik di antaranya dengan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak Raudhatul Athfal, terutama dalam hal ijazah harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Saya juga mendorong tenaga pendidik atau staf untuk selalu mengembangkan diri melalui penyediaan buku, dan mengikuti pelatihan. Tapi saya tidak menerima tenaga pendidik yang tidak sesuai kualifikasi ijazah yang dimiliki tenaga pendidik tersebut.²

Pengadaan tenaga pendidik di Madrasah ini merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, baik jumlah maupun kualitas. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan *rekrutment*, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang baik dan tercapak. Khususnya di Raudhatul Athfal Pendidikan Anak Usia Dini An-Nur Prima Kota Medan ini memerlukan perencanaan tenaga pendidik yang spesifikasi ijazahnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan pendidik dan pengamatan penulis sendiri, bahwa pendidik yang mengajar di Raudhatul Athfal, adalah pendidik yang bertanggung jawab dan mengemban amanah sesuai dengan moral dan agama dan menjalankan tugasnya dengan baik, terbukti dengan adanya disiplin yang dilaksanakan terhadap kegiatan proses belajar mengajar seperti disiplin waktu dan pakaian, serta disiplin dalam berbahasa santun dan sabar dalam menyikapi segala permasalahan yang terjadi di Raudhatul Athfal. Namun akan tetapi ada juga sebahagian pendidik masih belum melaksanakan tugas sesuai dengan yang semestinya.

Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala Raudhatul Athfal yang mengatakan bahwa:

Pendidik yang mengajar di Raudhatul Athfal ini adalah pendidik yang mempunyai pendidikan Sarjana, yang mana mereka sudah saya ketahui

²Hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Prima yaitu Nurman pada tanggal 2 Februari 2014.

mempunyai akhlak yang baik, sopan dalam berbahasa dan santun dalam bertatakrama. Hal itu dapat saya buktikan sewaktu saya mengadakan *interview* dengan mereka. Selanjutnya saya juga menekankan kepada mereka kalau sudah masuk mengajar di Raudhatul Athfal ini, disiplin harus diutamakan sebab disiplin adalah kunci keberhasilan.³

Dalam disiplin waktu, apabila ada murid yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai kesalahan yang telah dilakukan, kemudian dalam memberikan sanksi atau ganjaran kepada murid yang melanggar disiplin, pendidik selalu menggunakan kata-kata yang sopan dan santun dalam mengingatkan murid yang bersalah agar tidak mengulangi kesalahannya di hari yang akan datang. Menurut keterangan pendidik dan pengamatan penulis sendiri, bahwa pendidik berupaya seoptimal mungkin untuk mewujudkan keberhasilan proses belajar mengajar dalam segala ilmu yang akan ditransfer ke pada murid, baik itu *transfer of knowledge* atau *transfer of value*, di Raudhatul Athfal.

Hal senada juga diucapkan oleh Kepala Tata Usaha yaitu Ramadhani dia mengatakan:

Kalau sekiranya ada pendidik yang terlambat datang ke Raudhatul Athfal, dan proses belajar mengajar sudah dimulai, maka saya berusaha untuk berlaku sopan kepada pendidik tersebut sambil menanyakan sebab keterlambatannya, apabila keesokan harinya atau beberapa waktu kemudian juga terlambat, maka saya memberikan peringatan yang agak sedikit keras, dan apabila peringatan tersebut tidak juga didengarnya maka saya berikan hukuman kepadanya.⁴

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Tenaga Kependidikan selaku kepala sekolah Raudhatul Athfal, bahwa pendidik-pendidik yang mengajar di Raudhatul Athfal, memiliki latar belakang pendidikan beserta pengalaman mengajar yang memenuhi syarat. Pendidik yang mengajar di Raudhatul Athfal ini berasal dari lembaga pendidikan khusus yang menempa dirinya untuk menjadi seorang pendidik yang baik.

Hal ini dikatakan oleh Kepala Tata Usaha juga bahwa:

Pendidik-pendidik yang diterima di Raudhatul Athfal ini, adalah pendidik-pendidik yang mempunyai kualifikasi dan latar belakang pendidikan

³Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 14 Februari 2014.

⁴Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Ibu Siti Nurhidayah tanggal 14 Februari 2014.

(pendidik) yang mana harus dibuktikan dengan melampirkan ijazah dan transkrip nilai beserta dengan akta mengajarnya.⁵

Berkenaan dengan keadaan pendidik yang ada di Raudhatul Athfal ini, mereka telah mampu menjadi seorang pendidik yang baik, terlihat dengan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan profesi. Terbukti dengan kemampuannya:

1. Menguasai bahan pelajaran;
2. Menguasai bahan program belajar;
3. Mengelola kelas;
4. Menggunakan media/sumber;
5. Menguasai landasan-landasan pendidikan Islam;
6. Mengelola interaksi belajar mengajar;
7. Menilai prestasi santrian-santriatinya;
8. Menguasai fungsi dan program pelayanan dan bimbingan di Raudhatul Athfal;
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi Raudhatul Athfal.

Pendidik yang ada di Raudhatul Athfal, telah menerapkan menjalankan tugas dibidang pendidikan dan pengajaran dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang baik. Dengan demikian terlihat pencapaian kesuksesan dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Selanjutnya, salah seorang pendidik yang diwawancarai mengatakan:

Kalau Raudhatul Athfal tersebut ingin maju, maka kita harus merekrut pendidik-pendidik yang mempunyai pengalaman sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jika tidak sesuai dengan bidang keahliannya, maka jangan harap Raudhatul Athfal tersebut akan maju dan berkembang pendidikan nya. Tapi saya kira sekarang ini banyak Raudhatul Athfal yang merekrut pendidik yang memang sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pendidik yang mengikuti perkuliahan untuk mendapatkan gelar sarjana (S.1) dan akta mengajar agar ia diakui sebagai seorang pendidik yang profesional, yang mana hal tersebut memang dianjurkan oleh pemerintah melalui dinas pendidikan.⁶

⁵Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Ibu Sri Rahmadani tanggal 14 Februari 2014.

⁶ Wawancara dengan Tenaga Pendidik yang bernama Syafrida Hafni tanggal 14 Februari 2014.

Dari hasil wawancara dengan kepala Raudhatul Athfal dan pendidik serta observasi yang penulis lakukan menunjukkan bahwa keadaan dan latar belakang pendidikan pendidik yang mengajar di Raudhatul Athfal, dapat dilihat pada keterangan berikut melalui tabel 7.

Tabel. 7

Keadaan Pendidik Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan

No	Nama Pendidik	Jabatan	Pendidikan
1	Zelfera Jelita, S.Pd.I	Pendidik Kelas	S1
2	Titin Maria Lestari, S.Pd.I	Pendidik Pendamping	S1
3	Syafrida Hafni, S.Pd.I	Pendidik Kelas	S1
4	Latifah Hanum	Pendidik Pendamping	SMA
5	Saminah S.Pd.I	Pendidik Kelas	S1
6	Fitriyani S.Pd.I	Pendidik Pendamping	S1

Sumber Data: Kantor Raudhatul Athfal TP. 2013/2014.

Keberadaan pendidik meliputi jumlah, kualifikasi pendidikan dan pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan, pendidik sangat berperan untuk menentukan berhasil tidaknya pembelajaran. Oleh karena itu, jumlah dan kualifikasi pendidik di Raudhatul Athfal menjadi salah satu komponen penting dalam sistim pendidikan. Raudhatul Athfal ini memiliki jumlah pendidik sebanyak 6 orang dan 1 orang perencanaan tata usaha.

Dari jumlah 6 orang tersebut, semuanya berlatar belakang pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang dibawakan. Perencanaan administrasi (tata usaha) dipimpin oleh Ramadhani dengan kualifikasi pendidikan S.1. Latar belakang pendidikan pendidik telah sesuai dengan materi yang diajarkan, Hal ini menunjukkan bahwa aspek relevansi tugas mengajar dengan kompetensi disiplin ilmu yang dimiliki pendidik sudah terpenuhi.

Raudhatul Athfal, serius dalam memberikan perhatian kepada santriawan-santriawatnya. Keseriusan tersebut tidak terlepas dari upaya Raudhatul Athfal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada santriawan-santriawatnya. Dari data pendidik juga diketahui bahwa pengalaman pendidik yang mengajar di

Raudhatul Athfal ini rata-rata 10 tahun. Salah seorang pendidik yang bertugas sebagai pendidik dan sudah mengabdikan selama \pm 5 tahun. Masa pengabdian dan kinerja yang baik selama ini membuat pendidik tersebut dapat tetap bekerja di Raudhatul Athfal ini.

Berdasarkan data keadaan pendidik diketahui bahwa pendidik (pendidik kelas) dan pendidik kelas ada di Raudhatul Athfal ini. Untuk segala yang berkaitan dengan murid di tanggung jawab oleh guru kelas yang merangkap sebagai pendidik juga. Hal ini menunjukkan bahwa Raudhatul Athfal ini sangat memperhatikan secara serius pelayanan pembinaan kepada santriawan-santriawatnya. Dalam urusan administrasi, Raudhatul Athfal ini di koordinasi langsung kepala Raudhatul Athfal dan terkadang di bantu oleh Kepala Tata Usaha (KTU) dengan kualifikasi pendidikan tamatan S1.

Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa lembaga pendidikan ini tidak sepenuhnya memenuhi tuntutan PP. 19 tahun 2005 tentang kualifikasi pendidikan pendidik dijenjang Raudhatul Athfal dasar dan menengah yang mengisyaratkan kualifikasi pendidikan minimal pendidik adalah sarjana. Jika demikian, maka upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat terlaksana kalau tidak di dukung oleh pendidik yang berkelayakan.

Pembinaan mutu pendidik adalah upaya yang dilakukan secara terarah dan terus menerus agar sumber daya manusia yang ada dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik dalam rangka mencapai tujuan Raudhatul Athfal. Raudhatul Athfal dalam upaya memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang berkualitas serta membina santriawan-santriwati untuk tumbuh menjadi anak yang sehat mental, berbudi pekerti luhur dan bertanggungjawab sesuai dengan ajaran Alquran dan Hadis, maka berbagai kegiatan pembinaan mutu pendidikan telah di programkan Raudhatul Athfal, seperti mengikuti seminar-seminar pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh Yayasan An-Nur maupun sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ketua Yayasan An-Nur yaitu:

Untuk meningkatkan pendidikan di Raudhatul Athfal, Yayasan selalu melaksanakan pendidikan dan Latihan yang diselenggarakan oleh Yayasan An-Nur maupun di luar Yayasan An-Nur, seperti IGRA Kota Medan dan

IGRA Kecamatan Medan Labuhan yang di laksanakan 1 bulan sekali dan Badan Pembinaan Taman Kanak-Kanak Islam (BPTKI).⁷

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan khususnya di Raudhatul Athfal An-Nur, setidaknya pendidik dan Tenaga Kependidikan mengikuti pelatihan ataupun seminar sekurang-kurangnya 8 (delapan) kali dalam setahun, seperti yang di sampaikan oleh Bapak Nurman melalui wawancaranya yaitu:

Pendidik dan tenaga kependidikan di Raudhatul Athfal An-Nur ini kami wajibkan untuk megikuti pelatihan dan seminar sebagai menambah pengetahuan dan wawasan mereka sehingga dapat di terapkannya dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁸

Tabel. 8

Kegiatan Seminar yang telah pernah di ikuti dalam setahun oleh Tenaga Pendidik Raudhatul Athfal An-Nur

No	Hari/ Tanggal	Materi/Judul	Pembicara	Penyeleng gara	Jlh
1	Minggu, 14 Juli 2014	Manajemen Kepala RA	Siti Nurhidayah, S.Pd, M.Sc	Yayasan An-Nur	25
2	Sabtu, 14 Sept 2014	Pengenalan Huruf Hijaiyah Tk. Raudhatul Athfal	Ummi Najad, S.Ag	Sda	29
3	Jum'at, 08 Nop 2014	Pelatihan Mewarnai Untuk Pendidik	Team Taman Budaya Medan	Sda	34
4	Sabtu, 04 Jan 2014	Fungsi Otak Terhadap Perkembangan Anak Usia Dini		IGRA Kota Medan	257
5	Sabtu 28 Mart 2014	Teknik Menggunakan Story Telling pada Anak Untuk Mengembangkan Bakat		IGRA Kota Medan	
6	Sabtu/Minggu 04 s/d 05 Jan 2014	Menjadi Pendidik Yang Berkarakter	Ikatan Leadership Cendikiawan	BPTKI	157

⁷ Wawancara dengan Ketua Yayasan Bapak Drs. H. Nurman tanggal 14 Februari 2014.

⁸ Wawancara dengan Ketua Yayasan tanggal 14 Februari 2014

			Muslim		
7	Minggu, 31 Jun 2014	Pengaruh Makanan Sehat dan Bergizi pada Perkembangan Anak Usia Dini	Pakar Gizi Bogor	IGRA Kota Medan	201
8	Febr 2014	Metode Pembelajaran Bagi Anak Usia Dini	Dr. Masganti Sit, M.Ag	IGRA Kota Medan	162

Sumber data: Tata Usaha Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan 2013.

Di samping itu sekolah juga menyediakan perlengkapan belajar, seperti: Pengadaan buku pegangan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan pendidik kepada santriwan-santriwan/tinya. Raudhatul Athfal memberikan bantuan dana dan pendidik mencari buku-buku yang terbaru dan relevan terhadap materi yang diajarkan di Raudhatul Athfal.

Hasil observasi menunjukkan, setiap pendidik boleh memiliki 1 - 2 buku referensi dalam satu mata pelajaran. Buku referensi terbaru yang dimiliki pendidik dicantumkan dalam skenario pembelajaran. Menurut pendidik, buku tersebut diperoleh dari toko-toko buku yang ada di Kota Medan.

2. Kesejahteraan pendidik

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pendidik, Raudhatul Athfal telah berupaya meningkatkan kesejahteraan pendidik sesuai dengan masa tugasnya. Hasil studi dokumentasi dari data RABRA (Rencana Anggaran Belanja Raudhatul Athfal) menunjukkan bahwa honorarium per jam terendah Rp 22.500,-. Besarnya honor yang diperoleh pendidik ditentukan berdasarkan masa tugasnya. Pendapatan gaji pendidik di Raudhatul Athfal ini rata-rata sekitar Rp 600.000,- per bulannya. Di samping itu, kepala Raudhatul Athfal ini juga aktif sebagai Widiaswara baik di dalam maupun luar Kota Medan serta juga sering membuat kegiatan berupa *work shop*, *seminar* yang diadakan oleh Raudhatul Athfal.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan pembinaan pendidik diarahkan pada meningkatkan loyalitas dan kinerja pendidik terhadap tugas dan tanggung

jawabnya. Upaya peningkatan loyalitas dan kinerja pendidik dilakukan melalui kegiatan: 1) pengadaan buku; 2) pelatihan komputer; 3) peningkatan kesejahteraan pendidik.

Peran pendidik sangat penting dalam kegiatan Raudhatul Athfal. Pendidik merupakan ujung tombak kegiatan Raudhatul Athfal, karena berhadapan langsung dengan santriawan-santriawatnya. Keberhasilan santriawan-santriawatnya sangat erat dengan penampilan pendidiknya dalam mengelola proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, Islam mengisyaratkan bahwa seorang pendidik diwajibkan untuk memenuhi syarat, bukan hanya yang pandai tapi juga orang yang berbudi, orang yang beriman yang perbuatannya sendiri dapat memberikan pengaruh pada pikiran, jiwa, dan akhlak muridnya. Pendidik dalam menunaikan tugasnya sebagai pendidik hendaknya pandai dan menguasai berbagai macam metode dan teknik pendidikan.

Dalam memberikan bimbingan dan pembinaan kepada pendidik terhadap sub komponen kompetensi pelaksanaan pembelajaran, terlihat upaya Tenaga Kependidikan dalam hal ini kepala sekolah melakukan pengarahan tentang:

- 1) Penyusunan rencana pembelajaran, dengan kegiatan:
 - (a) merumuskan tujuan pembelajaran,
 - (b) memilih/menentukan materi pelajaran,
 - (c) mengorganisir materi pelajaran,
 - (d) menentukan metode/strategi pembelajaran,
 - (e) menentukan media/alat peraga pembelajaran,
 - (f) menyusun perangkat penilaian,
 - (g) menentukan teknik penilaian,
 - (h) menentukan alokasi waktu pembelajaran.
 - 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar dengan kegiatan:
 - (a) memulai/membuka pelajaran,
 - (b) menyajikan materi pelajaran,
 - (c) menggunakan metode/strategi pembelajaran,
 - (d) menggunakan media/alat peraga pembelajaran,
 - (e) menggunakan bahasa yang komunikatif,
-

- (f) memotivasi santriwan/ti wan/ti ,
 - (g) mengorganisasi kegiatan,
 - (h) berinteraksi dengan santriwan/ti secara komunikatif,
 - (i) menyimpulkan pembelajaran,
 - (j) memberikan umpan balik,
 - (k) melaksanakan penilaian
 - (l) menggunakan waktu yang tepat.
- 3) Penilaian hasil belajar peserta didik terdiri dari:
- (a) mengklasifikasikan hasil-hasil penilaian
 - (b) mengolah dan menganalisis hasil penilaian,
 - (c) menyusun laporan hasil penilaian,
 - (d) membuat kecenderungan hasil penilaian,
 - (e) membuat kesimpulan hasil penilaian secara jelas dan logis.

Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. Dalam memberikan bimbingan tentang tindak lanjut hasil penilaian, Tenaga Kependidikan mengembangkan program klasikal dan *enrichment* atau perbaikan pengayaan, yaitu dengan membuat program khusus bagi santriwan/ti yang lamban dalam mengikuti pelajaran, untuk diberikan bimbingan intensif untuk mengejar ketertinggalannya dalam suatu kompetensi tertentu pada mata pelajaran tertentu di luar jam pelajaran, sedangkan bagi santriwan/ti yang cerdas di berikan bimbingan berupa pendalaman materi.

- 5) Pelaksanaan bimbingan belajar peserta didik. Pada bagian ini Tenaga Kependidikan mengarahkan para pendidik supaya melaksanakan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di madrasah agar potensi mereka berkembang secara optimal, untuk menemukan pribadi, mengenal lingkungan dan merencanakan masa depan. Kegiatan yang dilakukan adalah melaksanakan program bimbingan sesuai dengan yang di butuhkan santriwan/ti secara kontinu yang terintegrasi dalam proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan membuat program tindak lanjut. Kegiatan yang dilakukan pada sub komponen kompetensi pengembangan potensi adalah: Pengembangan diri, yaitu memotivasi para pendidik untuk berkemauan meningkatkan kemampuan
-

diri, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, mampu mengendalikan diri, serta memiliki integritas kepribadian. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas Tenaga Kependidikan mengusulkan kepada pihak madrasah untuk mendatangkan nara sumber yang berkompeten dalam memberikan penjelasan tentang Pendidikan Anak Usia Dini.

Kegiatan pada sub komponen penguasaan akademik terdiri atas:

- a. Pemahaman wawasan pendidikan; yaitu memberikan penjelasan tentang hakekat pendidikan, termasuk di dalamnya mengetahui filsafat pendidikan, teori-teori pendidikan dan psikologi pendidikan, pengembangan pelaksanaan pendidikan Raudhatul Athfal, tingkat perkembangan santriwan/ti, macam-macam pendekatan/metode dan strategi pembelajaran yang harus dilakukan pada anak Raudhatul Athfal.
- b. Penguasaan bahan kajian akademik, yaitu memiliki kompetensi dan menguasai materi pelajaran yang diajarkan terhadap bidang studi tertentu, karena sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Melakukan diskusi dalam kelompok kerja pendidik, dan mendatangkan nara sumber.

Dari rangkaian kegiatan yang dilakukan Tenaga Kependidikan di atas, telah menunjukkan adanya kepedulian yang tinggi untuk memberikan pelayanan pendidikan bermutu terhadap madrasah yang menjadi tanggungjawabnya. Usaha tersebut diharapkan mendapat dukungan dari pihak madrasah terutama Tenaga Kependidikan dan pendidik, agar program yang dilaksanakan tepat sasaran dan menca hasil yang diharapkan.

Berdasarkan deskripsi data di atas, ternyata kegiatan untuk meningkatkan kompetensi pendidik Raudhatul Athfal, juga mendapat perhatian dari Tenaga Kependidikan. Menurutny hal ini penting dilakukan karena pendidik adalah merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu pendidik harus memiliki standar kompetensi tertentu dalam melaksanakan proses pembelajaran. Berpedoman kepada standar kompetensi yang ditetapkan oleh Tenaga Kependidikan dalam

pelaksanaan pengorganisasian pendidikan selalu melakukan pembinaan tentang sembilan kompetensi minimal yang harus dikuasai oleh pendidik, yaitu;

- (1) penyusunan rencana pembelajaran,
- (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar,
- (3) penilaian hasil belajar peserta didik,
- (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik,
- (5) pelaksanaan bimbingan belajar peserta didik,
- (6) pengembangan diri.
- (7) pengembangan profesi,
- (8) pemahaman wawasan pendidikan,
- (9) penguasaan bahan kajian akademik.

Upaya yang dilakukan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan kesembilan kompetensi minimal pendidik di atas telah di uraikan sebelum-nya. Hal itu dimaksudkan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) madrasah, agar mampu mengelola dan mengembangkan program-program madrasah dengan baik, dalam rangka menjadikan madrasah bermutu. Madrasah bermutu akan dapat memberikan layanan pendidikan bermutu sesuai tuntutan masyarakat. Namun usaha tersebut belum membuahkan hasil yang di harapkan karena dari hasil temuan di lapangan, masih banyak pendidik yang belum memiliki kompetensi sebagaimana yang ditetapkan tentang standar kompetensi pendidik. Untuk itu Tenaga Kependidikan di harapkan mampu memotivasi dan merangsang semangat pendidik dalam meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada santriwan/ti.

Analisis di atas menunjukkan bahwa salah satu upaya yang dapat di lakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik adalah dengan cara memberikan kebebasan kepada mereka untuk berkreasi dan berimprovisasi yaitu dengan memberikan kesempatan menunjukkan prestasi kepada orang lain baik di madrasah maupun kepada masyarakat umum, memberi kesempatan mempelajari sendiri program kerjanya, mengusahakan agar dapat kesempatan menikmati pekerjaan mereka, memberi tanggung jawab akan pekerjaannya

masing-masing, dan memberi kesempatan mengembangkan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing.

2. Implementasi Pengorganisasian Tenaga Pendidik dan Kependidikan Anak Usia Dini di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan

a. Syarat Penerapan Struktur Organisasi

Bagaimana sebuah organisasi bisa dikatakan baik? Organisasi yang baik bisa di katakan organisasi yang terorganisir, organisasi yang mempunyai visi dan misi atau tujuan yang jelas, organisasi yang mempunyai perencanaan yang matang, organisasi yang mempunyai kreatifitas dan inovatif dalam membuat perencanaan, organisasi yang bisa berkembang sesuai dengan tujuan dan visi misi yang sudah menjadi kesepakatan. Sekarang ini banyak organisasi yang gagal. Ini karena hal-hal diatas tidak terpenuhi.

Kerja sama merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kerjasama yang baik bisa menjadi awal sebuah organisasi bisa berjalan dengan lancar dan baik, di samping itu juga perlu adanya komunikasi yang baik pula. Tanpa ada kerjasama dan komunikasi yang baik, sebuah organisasi tidak akan bisa bertahan lama, Jika hal-hal itu tidak terpenuhi maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

b. Struktur Organisasi Pengelola Raudhatul Athfal

Dengan melakukan pemilihan serta penentuan struktur organisasi yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi dalam Pengelola Raudhatul Athfal, maka pencapaian tujuan keberhasilan sekolah akan lebih terarah. Selain itu dengan struktur organisasi yang jelas dan baik maka akan dapat diketahui sampai dimana wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, sekolah menerapkan struktur organisasi fungsional dimana organisasi menurut fungsi menyatukan semua orang yang terlibat dalam satu aktivitas yang disebut fungsi dalam satu group.

Untuk terselenggaranya kegiatan pendidikan dan pengajaran dibutuhkan adanya pengorganisasian pendidikan yang cukup, terlebih-lebih pada lembaga pendidikan bersifat formal. Hal ini seperti ruangan belajar, bangku, papan tulis, perpustakaan, perkantoran, olah raga dan lain-lain. Khusus Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, selain

harus memiliki pengorganisasian pendidikan seperti yang di miliki lembaga pendidikan lainnya, juga harus memiliki sarana ibadah berupa masjid atau mushalla.

Bila pengorganisasian pendidikan tidak mencukupi maka kegiatan pendidikan dan pengajaran yang diselenggarakan menjadi kurang maksimal atau besar kemungkinan tidak dapat berlangsung sebagai mana mestinya. Kondisi seperti itu dapat mengakibatkan rendahnya kualitas peserta didik, respek masyarakat menjadi semakin berkurang dan akhirnya lembaga pendidikan tersebut tidak berkembang seperti yang diharapkan.

Pengadaan organisasi pendidikan termasuk salah satu problema yang dihadapi sebagian lembaga pendidikan keagamaan swasta, terutama sekali Raudhatul Athfal Pendidikan Anak Usia Dini ini. Hal ini berkaitan dengan eksistensi Raudhatul Athfal yang pembangunan dan pengadaan sarannya lebih banyak menggandakan harta kekayaan pemilik atau pimpinan Raudhatul Athfal tersebut, sumbangan ikhlas masyarakat dan pembayaran SPP santriwan/ti yang bersifat terbatas. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, pimpinan Raudhatul Athfal, khususnya Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan di tuntut agar memiliki dan melaksanakan manajemen pengorganisasian pendidikan secara baik.

Sesuai dengan keadaan pengawasan pendidikan Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan cenderung sangat terbatas, maka pengadaan pengorganisasian pendidikan harus memiliki suatu dasar pertimbangan yang baik. Dalam hal ini Raudhatul Athfal harus mempergunakan prinsip kebutuhan, melihat ketersediaan dan skala prioritas. Maksudnya seluruh pengorganisasian pendidikan yang diupayakan adalah bila benar-benar dibutuhkan dan disesuaikan dengan keadaan dana yang tersedia. Bila terdapat beberapa pengorganisasian pendidikan yang harus diadakan, sementara pelaksanaan pendidikan belum mencukupi untuk keseluruhannya maka yang dipandang mendesak atau sangat penting lebih diutamakan atau didahulukan.

Walaupun Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan tidak memiliki suatu perencanaan yang belum matang dalam mengadakan pengorganisasian pendidikannya dan sering mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pendidikan dengan menerapkan prinsip mendahulukan dan mengutamakan yang dirasakan lebih penting, tetapi mereka telah memiliki program pendidikan pendidikan yang lumayan baik.

Agar penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran dapat berlangsung lebih baik maka pengorganisasian pendidikan yang telah dimiliki patut dipelihara dan ditambah. Dalam kaitannya dengan hal ini, Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan selalu mengadakan penambahan sarana pendidikan berupa lokal, bangku dan meja santriwan/ti . Dari tiga sarana pendidikan yang direncanakan ini, pembangunan lokal lebih diprioritaskan. Karena lokal dirasakan lebih mendesak pembangunannya untuk penambahan santriwan/ti baru yang menghadirkan banyak santriwan/ti; penamatan santriwan/ti sekali setahun untuk tempat PHBI, ceramah-ceramah umum dan kegiatan lainnya. Adapun dua pengorganisasian pendidikan lainnya yang telah direncanakan dipandang masih dapat untuk ditunda. Karena untuk tempat duduk santriwan/ti terdapat kursi plastik yang dapat di manfaatkan santriwan/ti untuk duduk sementara itu perencanaan pengajar telah memiliki rumah, walupun pada tempat yang relatif jauh dari Raudhatul Athfal.

Selanjutnya Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan telah merencanakan dan sedang berupaya mengadakan pengorganisasian sarana masing-masing untuk santriwan/ti dan siswi. Karena untuk sementara ini pengorganisasian pendidikan tersebutlah yang di rasakan kurang memadai. Adapun pengorganisasian pendidikan lainnya dipandang relatif telah mencukupi untuk mendukung kelancaran kegiatan pendidikan dan pengajaran. Seandainya pada masa akan dilaksanakan penambahan pengorganisasian pendidikan lainnya ialah berupa penambahan ruang belajar. Namun hal ini belum direncanakan karena ruang belajar yang telah ada sekarang ini dipandang masih cukup sehingga hal ini tergantung kepada besarnya pertambahan jumlah santriwan/ti .

Walaupun Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan berbeda dalam perencanaan dan pelaksanaan dan pengadaan pengorganisasian pendidikan, dalam hal pemanfaatannya tidak berbeda. Seluruh pengelola RaudhatulAthfal berhak mempergunakan pengorganisasian pendidikan Raudhatul Athfal yang tersedia dengan kebutuhannya masing-masing dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran di Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan yang bersangkutan. Tenaga kependidikan tidak ada membuat suatu ketentuan yang menetapkan suatu pengorganisasian pendidikan hanya dapat dipergunakan suatu pihak, dan tidak boleh dimanfaatkan pihak lain.

Dalam penggunaan pengorganisasian pendidikan yang tersedia, pimpinan dan pengelola Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan menerapkan prinsip azas manfaat, kelayakan dan tanggung jawab bersama. Bahwa seluruh pengorganisasian pendidikan diupayakan agar dimanfaatkan secara maksimal, di pergunakan sesuai dengan batas-batas kepentingan dan seluruh unsur yang terlibat dalam kegiatan Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan harus bertanggung jawab dengan pemeliharaannya. Hal ini dimaksudkan agar pengorganisasian pendidikan tersebut menjadi tidak mubazir, dapat difungsikan sebagaimana mestinya dan tetap terpelihara untuk dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu lama. Sehubungan dengan hal tersebut, maka seluruh pengorganisasian pendidikan yang tersedia diupayakan tenaga kependidikan Raudhatul Athfal Prima Kota Medan agar terorganisir dan tersedia secara baik. Hal ini seperti penentuan ruang kantor tenaga kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, tata usaha beserta perencanaan administrasi dan perencanaan pengajar.

Dengan demikian diharapkan seluruh pihak dapat memfungsikan dan memelihara pengorganisasian pendidikan yang telah tersedia. Untuk itu pula tenaga kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan menetapkan tenaga pendidik-tenaga pendidik dan tata usaha sebagai koordinator dan pengawasannya terhadap fasilitas tersebut juga menetapkan seksi

perlengkapan yang turut melakukan pengawasan; sedangkan tenaga kependidikan mengangkat tiga orang yang bertugas sebagai pengawas dibawah koordinasi Ketua Yayasan An-Nur Prima dan tata usaha.

Dengan demikian tenaga kependidikan dan tata usaha sebagai penanggung jawab umum pemanfaatan seluruh pengorganisasian pendidikan yang telah tersedia di Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan ini belum memadai secara maksimal.

Maka, untuk tercapainya visi dan misi madrasah dalam pengorganisasian pelimpahan wewenang dan tugas seorang pemimpin organisasi harus menempatkan personal yang tepat sesuai dengan keahliannya dan pekerjaannya sebagaimana dalam istilah manajemen disebut "*the righ man in the right place, the right man in the right job.*"

Menurut pengamatan penulis dalam hal pelimpahan wewenang dan tugas kepada pegawai mau pun pendidik. Raudhatul Athfal masih kekurangan sumber daya manusia yang di butuhkan di dalam madrasah guna menjalankan visi dan misi yang di inginkan madrasah. Sehingga dalam pembagian tugas masih ada di antara pendidik dan pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan keahliannya. Sehingga di dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran serta administrasi sekolah tidak berjalan dengan baik. Dan ini senada dengan apa yang di sampaikan oleh kepala Raudhatul Athfal yaitu:

Di dalam pengorganisasian pendidikan di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, saya sebagai kepalanya berusaha seupaya mungkin untuk memberikan tugas beban mengajar kepada pendidik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Begitu juga dalam hal jabatan fungsional. Namun kadang kala saya menghadapi kendala dengan keberadaan SDM Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan yang belum sepenuhnya memadai dari yang di butuhkan. Sehingga ada beberapa pendidik yang saya berikan tugas yang bukan menjadi keahliannya, seperti membersihkan kotoran para santriwan/ti.⁹

⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah Raudhatul Athfal tanggal 14 Februari 2014.

3. Implementasi Pelaksanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Anak Usia Dini Dalam Memajukan Pendidikan di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan

a. Strategi Mengajar Guru Raudhatul Athfal

Kata “strategi” berasal dari bahasa Inggris, yaitu kata *strategy* yang berarti “siasat atau taktik”.¹⁰ Untuk lebih memahami apa itu strategi pembelajaran, berikut pendapat para ahli tentang istilah tersebut:

Zakky Fuad mengatakan, strategi pembelajaran adalah suatu pola umum perbuatan guru di dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar.¹¹ Menurut Ahmad Rohani, strategi pembelajaran (pengajaran) adalah pola umum tindakan guru-murid dalam manifestasi pengajaran.¹² Senada dengan pendapat itu, Syaiful Bahri dan Aswan Zain berpendapat bahwa strategi pembelajaran adalah merupakan pola-pola umum kegiatan guru anak didik dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan.¹³

Selain itu, J. J. Hasibuan dan Moedjiono berpendapat bahwa strategi pembelajaran merupakan pola umum untuk mewujudkan guru-murid di dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar.¹⁴ Menurut Oemar Hamalik, strategi pembelajaran merupakan pola umum mewujudkan proses belajar mengajar dan guru maupun anak didik terlibat di dalamnya secara aktif.¹⁵ Nana Sudjana dalam Ahmad Rohani menyatakan, bahwasanya strategi pembelajaran (pengajaran) merupakan taktik yang digunakan pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar (pengajaran), agar dapat mempengaruhi anak didik mencapai tujuan pembelajaran (taktik) secara efektif dan efisien.¹⁶

¹⁰J. M. Echol dan Hasan Sadili, *Kamus Inggris-Indonesia* (Jakarta: Gramedia, , cet. XV 1987), h. 560.

¹¹Zakky Fuad, *Konsep Strategi Belajar Mengajar Qur’ani* (Surabaya: Nizamia, Jurnal Pendidikan IAIN Sunan Ampel, 2002), h. 51.

¹²Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran* (Jakarta:PT.Rineka Cipta, 2004), h. 32.

¹³Syaiful Bahri dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1996) h. 5.

¹⁴Hasibuan dan Moedjiono, *Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Rosyda Karya, 1996), h. 5.

¹⁵Oemar Hamalik, *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*, (Bandung: PT. Trigenda Karya, 2000), h. 79.

¹⁶Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, h. 34.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memahami bahwasannya strategi pembelajaran merupakan pola-pola tindakan yang digunakan pendidik pada berbagai ragam *event* pengajaran dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan instruksional (tujuan pengajaran yang telah ditentukan). Dengan kata lain konsep strategi pembelajaran dalam pandangan (pendapat) para ahli tersebut di atas mengandung pengertian yakni berbagai kemungkinan terhadap apa yang akan direncanakan dan dilaksanakan seorang pendidik pada proses kegiatan pengajaran tertentu untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

Metode (Yunani: *methodos*, Inggris: *method*, Arab: *thariqah*) secara bahasa berarti cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud, atau cara mengajar dan lain sebagainya.¹⁷ Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dalam pemakaian yang umum, metode diartikan sebagai cara melakukan suatu kegiatan atau cara melakukan pekerjaan dengan menggunakan fakta dan konsep-konsep secara sistematis.¹⁸

Metode pembelajaran adalah cara guru memberikan kesempatan pada murid untuk menerima, mengelola, dan menyimpan/menguasai bahan pelajaran. Ada juga yang mengatakan bahwa metode pembelajaran adalah cara guru dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁹

Dari beberapa pendapat itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa metode pembelajaran adalah upaya untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka strategi yang digunakan dalam pembelajaran di Raudhatul Athfal ini adalah strategi bermain dan bergembira. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala Raudhatul

¹⁷ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*, ...h.62.

¹⁸ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 75.

¹⁹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan; Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), h. 202.

Athfal An-Nur Prima Kota Medan, bahwa usaha pelaksanaan yang telah dilakukan dalam memajukan pendidikan dilembaga Pendidik dan Kependidikan ini, sebagai kepala Raudhatul Athfal, ia telah menjalankan tugasnya dengan baik, baik itu di bidang administrasi maupun supervisi sebagai tenaga kependidikan dan pengawas serta menerapkan inovasi tenaga kependidikannya dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Raudhatul Athfal, dia mengatakan: Sebagai kepala Raudhatul Athfal, saya berupaya semaksimal mungkin untuk memajukan pendidikan, terutama di Raudhatul Athfal An-Nur ini yang saya pimpin ini, disamping saya harus menjalankan tugas dengan baik dan benar. Berbagai upaya telah saya lakukan, salah satunya adalah dengan mengikut sertakan santriwan/ti untuk mengikuti berbagai kompetisi, salah satunya perlombaaan sains dan kompetisi musik shalawat badr. Anak-anak kelihatan antusias dalam mengikuti event tersebut, sehingga ia memperoleh juara.²⁰

Dari hasil penelitian yang penulis laksanakan, memang sudah terlihat bahwa dalam tenaga kependidikan ini, kepala Raudhatul Athfal melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan dan melaksanakan langkah-langkah tenaga kependidikan yang mencakup :

1. Mengetahui tugas pokoknya sendiri, staf, BP dan tenaga pendidik -tenaga pendidik
2. Melakukan penilaian/Evaluasi diri, evaluasi terhadap staff dan tenaga pendidik
3. Menciptakan suasana akrab positif dalam lingkungan Raudhatul Athfal
4. Melakukan Inovasi baru pada metode pembelajaran
5. Melaksanakan Ekstra kurikuler yang menambah kreativitas santriwan/ti
6. Dan lain-lain.

Dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan, menurut kepala Raudhatul Athfal, disiplin diterapkan pada berbagai unsur dan komponen dan tiap komponen mempunyai sub-sub, misalnya disiplin belajar yang didalamnya ada menerapkan disiplin terhadap waktu, disiplin berpakaian dan sebagainya. Pada prinsipnya, hal ini dilakukan dengan menciptakan ketertiban dan keteraturan di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan.

²⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 14 Februari 2014.

Kepala Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan mengatakan bahwa seorang pendidik harus mempunyai kesabaran yang tinggi dalam mendidik, ia juga menekankan kepada para tenaga pendidik agar mereka menjadi seorang pendidik, bukan menjadi seorang pengajar. Karena tanggung jawab seorang pendidik lebih besar dari pada seorang pengajar, begitu juga dengan hasil atau pengorbanan yang diberikannya. Seorang pendidik harus terbiasa dengan bahasa yang santun dan jangan pernah mengeluarkan bahasa-bahasa yang kasar atau bahasa yang bukan datangnya dari jiwa seorang pendidik.

Hasil wawancara selanjutnya dengan tenaga pendidik, menurut beliau usaha-usaha yang dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan penerapan disiplin.

Dalam hal ini, tenaga pendidik tersebut mengatakan:

Untuk tercapainya kualitas pendidikan, maka kita harus menerapkan disiplin, yang mana harus terlebih dahulu dimulai dari seorang tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang baik berpikir bahwa mengajar adalah sebuah tugas menjadi orang tua santriwan/ti yakni bahwa tenaga pendidik punya tanggung jawab terhadap santriwan/ti sama dengan tanggung jawab orang tua terhadap putra-putrinya sendiri dalam batas-batas kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, yakni tenaga pendidik punya otoritas untuk mengarahkan santriwan/ti sesuai basis kemampuannya.²¹

Beberapa kreativitas yang di lakukan di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan :

1. Menerapkan metode klasik
2. Menjadikan musik dan seni sebagai pemacu dalam membangun kreativitas santriwan/ti
3. Melatih santriwan/ti wan/ti supaya berkreaitivitas
4. Melakukan Olahraga bersama yang berorientasi kepada pembentukan motorik kasar dan halus
5. Pembelajaran di alam terbuka untuk membangkitkan rasa ingin tahu yang lebih mendalam dan motivasi yang tinggi tentang lingkungan sekitar

²¹ Wawancara dengan Tenaga Pendidik tanggal 14 Februari 2014.

6. Media pembelajaran dengan Audio Visual seperti Komputer anak, TV, DVD, Lap Top, LCD Proyektor.

Kepala Raudhatul Athfal dituntut untuk mengetahui visi Raudhatul Athfal yang di pimpinnya. Jika visi Raudhatul Athfal belum ada, maka kepala Raudhatul Athfal harus merumuskan dengan melibatkan seluruh warga Raudhatul Athfal (tenaga pendidik, pegawai, santriwan/ti dan orang tua). Setelah itu, visi di sosialisasikan agar warga Raudhatul Athfal mengetahui dan memahaminya sebagai cita-cita bersama.

Oleh karena itu, tugas utama dari seorang kepala Raudhatul Athfal adalah menyisihkan waktunya agar dapat mengkomunikasikan visi tersebut ke seluruh jajarannya dan tingkat manajemen. Dalam penelitian ini terungkap bahwa Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan telah memiliki visi, misi dan strategi sesuai dengan ciri khas Raudhatul Athfalnya. Namun, dari hasil analisis pada lembaga pendidikan ini ditemukan bahwa gambaran Raudhatul Athfal yang baik adalah: visi, misi dan strategi Raudhatul Athfal yang jelas dan terarah dalam meningkatkan perencanaan pendidikan masa depan Raudhatul Athfal dan kepala Raudhatul Athfal mengkomunikasikan visi Raudhatul Athfalnya secara efektif.

Berkaitan dengan peran kepala Raudhatul Athfal terhadap visi Raudhatul Athfal nya, maka dapat dinyatakan bahwa kepala Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan telah memahami visi, misi dan strategi Raudhatul Athfalnya. Adanya pemahaman kepala Raudhatul Athfal terhadap visi dan misi Raudhatul Athfalnya ditandai dengan adanya sosialisasi melalui pemajangan pada majalah dinding Raudhatul Athfal dan diruangan kepala Raudhatul Athfal. Hal ini menunjukkan bahwa kepala Raudhatul Athfal telah mengkomunikasikan visi Raudhatul Athfal nya dengan baik. Usaha-usaha yang dilakukan kepala Raudhatul Athfal telah menunjukkan upaya peningkatan perencanaan yang mengarah pencapaian misi. Visi Raudhatul Athfal adalah pandangan jauh ke mana arah Raudhatul Athfal akan di bawa dimasa depan. Oleh karena itu, tugas utama kepala Raudhatul Athfal adalah menyediakan waktu agar dapat mengkomunikasikan visi Raudhatul Athfal nya ke seluruh jajaran dan tingkat manajemen.

Visi adalah gambaran Raudhatul Athfal yang diinginkan dimasa depan. Gambaran tersebut harus didasarkan pada UU. No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sesuai dengan jenjang dan ciri Raudhatul Athfal tersebut. Raudhatul Athfal yang akan menerapkan manajemen harus memiliki visi. Visi adalah wawasan yang menjadi sumber arahan bagi Raudhatul Athfal, dan digunakan untuk memandu perumusan misi Raudhatul Athfal. Artinya, visi adalah pandangan jauh ke mana arah Raudhatul Athfal akan dibawa. Sedangkan misi adalah tindakan untuk merealisasikan atau mewujudkan visi tersebut.

Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan ini merupakan salah satu lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Pendidik dan Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan yang berdiri sejak tahun 2008 dan mendapat jenjang akreditasi B pada tanggal 2008 dengan SK No. 356.405.1.2008.

Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan yang di pimpin oleh Siti Nurhidayah S.Pd. M.Sc. ini dikembangkan dengan visi Raudhatul Athfalnya “Menyiapkan santriwan/ti yang berilmu pengetahuan agama dan umum yang seimbang, terampil, beriman, bertaqwa, dan berakhlakul karimah dan dapat menjadi contoh teladan di tengah-tengah keluarga, teman-teman dan masyarakat serta memiliki daya saing untuk memasuki lembaga pendidikan umum dan agama melalui pembelajaran yang baik.

Adapun Misi Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan ini adalah:

1. Memberikan pelajaran umum yang bernuansa islami.
 2. Menumbuh kembangkan minat belajar yang tinggi dikalangan tenaga pendidik dan santriwan/ti agar lebih berwawasan ke depan dan berilmu pengetahuan yang seimbang anatara umum dan agama.
 3. Menyiapkan santriwan/ti agar bebas dari buta huruf, baca dan tulis Alquran serta dapat memasuki jenjang pendidikan negeri baik umum maupun agama.
 4. Mengupayakan peningkatan perencanaan santriwan/ti sehingga menguasai IMTAQ dan IPTEK melalui peoses belajar mengajar yang optimal terutama mewujudkan santriwan/ti yang berakhlak kulkarimah.
-

5. Menetapkan prinsip-prinsip keteladanan, kasih sayang, rendah hati, keberanian, dan kesabaran yang proposional dalam semua aspek kehidupan.
6. Membina santriwan/ti agar menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab, cakap, kreatif, sehat, dan berilmu pengetahuan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa visi Raudhatul Athfal cukup singkat dan sederhana sehingga tidak akan membingungkan bagi warga Raudhatul Athfal dan orang tua santriwan/ti dan masyarakat sekitarnya. Visi tersebut dituangkan dalam misi yang menunjukkan adanya standar perencanaan yang jelas dan memungkinkan untuk dicapai sesuai dengan sumber daya yang ada. Standar perencanaan yang ditawarkan Raudhatul Athfal ini adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, serta membina santriwan/ti tumbuh menjadi manusia yang sehat mental, berbudi pekerti luhur dan bertanggungjawab sesuai dengan ajaran Islam.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Raudhatul Athfal, ia mengatakan bahwa:

Visi Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan adalah untuk menyiapkan santriwan/ti yang berilmu pengetahuan agama dan umum yang seimbang, terampil, beriman, bertaqwa, dan berakhlak kulkarimah dan dapat menjadi contoh teladan ditengah-tengah keluarga, teman-teman dan masyarakat serta memiliki daya saing untuk memasuki lembaga pendidikan umum dan agama melalui pembelajaran yang baik. Disamping itu, Raudhatul Athfal juga memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, serta membina santriwan/ti tumbuh menjadi manusia yang sehat mental, berbudi pekerti luhur dan bertanggungjawab sesuai dengan ajaran Islam.²²

Upaya pencapaian visi tersebut didukung sumber daya yang dimiliki yakni 99 % tenaga pendidik sudah berijazah S1 dengan rata-rata pengalaman mengajar 7-9 tahun dan fasilitas yang dimiliki Raudhatul Athfal sudah hampir memadai.

Agar visi Raudhatul Athfal dapat diketahui oleh warga Raudhatul Athfal (tenaga pendidik, pegawai, santriwan/ti dan orang tua santriwan/ti) maka kepala

²² Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 21 Februari 2014.

Raudhatul Athfal mensosialisasikan visi Raudhatul Athfal melalui pemajangan visi Raudhatul Athfal melalui spanduk digital, majalah dinding, ruangan kepala Raudhatul Athfal dengan tujuannya agar warga Raudhatul Athfal dapat dengan mudah mengetahui dan memahami visi dan misi Raudhatul Athfal nya.

Dari hasil pengamatan dapat dinyatakan bahwa visi dan misi Raudhatul Athfal telah disosialisasikan dengan baik melalui pemajangan visi di ruangan kepala Raudhatul Athfal dan di luar gedung Raudhatul Athfal (cetak digital) yang berukuran 2mx2m. Sosialisasi tersebut berimplikasi positif karena tenaga pendidik-tenaga pendidik, pegawai dan santriwan/ti maupun orang tua santriwan/ti dapat dengan mudah mengetahui visi dan misi Raudhatul Athfal. Dengan demikian, warga Raudhatul Athfal (tenaga pendidik, pegawai, santriwan/ti dan orang tua santriwan/ti) mengetahui ke mana arah masa depan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis diatas ditemukan visi Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dalam meningkatkan perencanaan pendidikan masa depan diarahkan pada pembentukan karakter santriwan/ti yang berilmu (berpengetahuan) dan beriman secara baik dan mantap. Hal ini dapat dinyatakan karena standar perencanaan yang ditawarkan Raudhatul Athfal adalah memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang berkualitas, serta membina santriwan/ti agar tumbuh menjadi manusia yang sehat mental, berbudi pekerti luhur dan bertanggungjawab sesuai ajaran Alquran dan Hadis.

Hal ini dikatakan melalui wawancara dengan salah seorang orang tua santriwan/ti mengatakan:

Salah satu hal yang mendasari anak saya untuk masuk ke Raudhatul Athfal An-Nur ini adalah karena saya yakin saya akan dibina, di didik di bimbing oleh tenaga pendidik-tenaga pendidik yang berpengalaman dalam bidangnya, dan harapan saya agar saya kelak bisa menjadi manusia yang berkualitas agar tumbuh dan berkembang menjadi manusia yang sehat mental, berbudi pekerti yang luhur sesuai dengan petunjuk Alquran dan Hadis. Kemudian disamping itu, saya juga tertarik dengan berbagai pelajaran ekstrakurikuler salah satunya adalah seni musik, dengan adanya

seni musik itu saya dapat menyalurkan bakat saya sebagai vokalis dalam shalawat badr.²³

Upaya tersebut didukung berbagai fasilitas kegiatan belajar mengajar yang memadai, kualifikasi tenaga pendidik yang rata-rata sarjana S1 dan adanya kegiatan pembinaan mental melalui *outbond* dan permainan. Visi Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dalam meningkatkan perencanaan pendidikan masa depan adalah pembentukan karakter santriwan/ti berilmu dan beriman secara baik dan benar. Sedangkan peran kepala Raudhatul Athfal terhadap visi Raudhatul Athfalnya adalah mengkomunikasikan visi Raudhatul Athfal kepada warga Raudhatul Athfal (tenaga pendidik, pegawai, santriwan/ti dan orang tua santriwan/ti) melalui pemajangan pada spanduk digital dan diruangan kepala Raudhatul Athfal.

Berdasarkan deskripsi data diatas dapat dinyatakan bahwa visi Raudhatul Athfal dalam meningkatkan perencanaan pendidikan masa depan kurang jelas atau masih kabur. Hal ini dapat dinyatakan karena upaya pencapaian visi Raudhatul Athfal tidak didukung oleh misi Raudhatul Athfal yang jelas dan terarah. Misi Raudhatul Athfal masih kabur karena tidak tampak adanya tindakan yang jelas yang harus dilakukan dalam mencapai visi tersebut. Namun demikian, dari strategi Raudhatul Athfal tersirat bahwa upaya peningkatan perencanaan diarahkan pada peningkatan fasilitas Raudhatul Athfal. Hal ini dapat dinyatakan karena Raudhatul Athfal ini masih kurang fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar.

Di samping itu, sosialisasi visi dan misi Raudhatul Athfal hanya dalam bentuk wacana. Sosialisasi melalui wacana kurangnya efektif karena faktor kelupaan dapat menjadi kelemahan sosialisasi tersebut. Kelemahan sosialisasi melalui wacana juga menyebabkan warga Raudhatul Athfal, khususnya santriwan/ti dan orang tua/masyarakat tidak dapat mengetahui yang sepatutnya harus diketahui.

²³Wawancara dengan orang tua/wali santri yang bernama Pak Misran tanggal 21 Februari 2014.

Dari hasil analisis pada lembaga pendidikan ini ditemukan bahwa gambaran Raudhatul Athfal yang baik adalah:

- a. Memiliki visi, misi dan strategi Raudhatul Athfal yang jelas dan terarah dalam meningkatkan perencanaan pendidikan masa depan Raudhatul Athfal.
- b. Kepala Raudhatul Athfal mengkomunikasikan visi Raudhatul Athfalnya secara efektif.

4. Implementasi Pengawasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Anak Usia Dini di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan

Dalam implementasi Manajemen Berbasis Raudhatul Athfal, manajemen komponen pengawasan pendidikan harus dilaksanakan dengan baik dan teliti mulai dari tahap penyusunan anggaran, penggunaan, sampai pengawasan dan pertanggung jawaban sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar semua dana Raudhatul Athfal benar-benar dimanfaatkan secara efektif, efisien, tidak ada kebocoran-kebocoran, serta bebas dari penyakit korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam pelaksanaannya manajemen pengawasan pendidikan ini menganut azas pemisahan tugas antara fungsi otorisator, ordonator dan bendaharawan. Otorisator adalah pejabat yang diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang mengakibatkan penerimaan dan pengeluaran anggaran. Ordonator adalah pejabat yang berwenang melakukan pengujian dan memerintahkan pembayaran atas segala tindakan yang dilakukan berdasarkan otorisasi yang telah ditetapkan. Adapun bendaharawan adalah pejabat yang berwenang melakukan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang atau surat-surat berharga lainnya yang dapat di nilai dengan uang serta diwajibkan membuat perhitungan dan pertanggung jawaban.

Hal senada diungkapkan oleh tenaga kependidikan bahwa:

Dalam pelaksanaan manajemen pengawasan pendidikan, menganut adanya pemisahan tugas antara bendahara dan otorisator, hal ini dilakukan untuk mengetahui uang masuk dan uang keluar. Saya dalam hal ini sebagai tenaga kependidikan bertugas menyetujui/memerintahkan pembayaran jika diperlukan.²⁴

²⁴ Wawancara dengan tenaga pendidik tanggal 21 Februari 2014.

Tenaga kependidikan dalam hal ini, sebagai manajer, berfungsi sebagai otorisator, dan dilimpahi fungsi ordonator untuk memerintahkan pembayaran. Namun, tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan karena berkewajiban melakukan pengawasan kedalam. Bendaharawan, disamping mempunyai fungsi-fungsi bendaharawan, juga dilimpahi fungsi ordonator untuk menguji hak atas pembayaran.

Implementasi manajemen pengawasan pada pendidikan, khususnya dilingkungan Raudhatul Athfal dan keserasian antara pendidikan dalam keluarga, Raudhatul Athfal dan keserasian antara pendidikan dalam masyarakat, maka untuk sumber dana Raudhatul Athfal, Raudhatul Athfal itu tidak hanya diperoleh dari anggaran dan fasilitas dari pemerintah atau penyandang dana tetap saja, tetapi dari sumber lain yang mendukung tercapainya pendidikan.

Untuk itu Raudhatul Athfal sebenarnya juga perlu dibentuk organisasi orang tua santriwan/ti yang implementasinya dilakukan dengan membentuk komite Raudhatul Athfal. Komite tersebut beranggotakan wakil wali santriwan/ti, tokoh masyarakat, pengelola, wakil pemerintah dan wakil ilmuwan/ ulama diluar Raudhatul Athfal dan dapat juga memasukkan kalangan dunia usaha dan industri.

Selanjutnya pihak Raudhatul Athfal bersama komite atau majelis Raudhatul Athfal pada setiap awal tahun anggaran perlu bersama-sama merumuskan anggaran sebagai acuan bagi pengelola Raudhatul Athfal dalam melaksanakan manajemen pengawasan pendidikan yang baik.

Hal yang perlu diawasi dalam mewujudkan Implementasi pengawasan pendidikan di Raudhatul Athfal Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan ini meliputi: Penyusunan Anggaran. Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan anggaran adalah harus menerapkan prinsip anggaran berimbang, artinya rencana pendapatan dan pengeluaran harus berimbang diupayakan tidak terjadi anggaran pendapatan minus. Dengan anggaran berimbang tersebut maka kehidupan Raudhatul Athfal akan menjadi solid dan benar-benar kokoh dalam hal pengawasan pendidikan, maka sentralisasi pengelolaan pengawasan pendidikan perlu difokuskan pada

bendaharawan Raudhatul Athfal, dalam rangka untuk mempermudah pertanggung jawaban pengawasaan pendidikan.

Penyusunannya hendaknya mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menginventarisasi rencana yang akan dilaksanakan;
2. Menyusun rencana berdasarkan skala prioritas pelaksanaannya;
3. Menentukan program kerja dan rincian program;
4. Menetapkan kebutuhan untuk pelaksanaan rincian program;
5. Menghitung dana yang dibutuhkan;
6. Menentukan sumber dana untuk membiayai rencana.

Rencana tersebut setelah dibahas dengan pentenaga pendidik dan komite Raudhatul Athfal, maka selanjutnya ditetapkan sebagai Anggaran Pendapatan dan Belanja Raudhatul Athfal (APBRA). Pada setiap anggaran yang disusun perlu dijelaskan apakah rencana anggaran yang akan dilaksanakan merupakan hal baru atau kelanjutan atas kegiatan yang telah dilaksanakan dalam periode sebelumnya dengan menyebut sumber dana sebelumnya.

Dalam melakukan pengawasaan pendidikan, lebih lanjut tenaga kependidikan menekankan bahwa Raudhatul Athfal harus memenuhi beberapa hal sebagaimana tersirat melalui hasil wawancara dengan tenaga kependidikan pada hari Selasa tanggal 18 Februari 2014, sebagai berikut:

- 1) memiliki kegiatan ekstra kurikuler,
 - 2) memiliki perencanaan pembelajaran yang dibuat sendiri oleh setiap tenaga pendidik,
 - 3) mengalokasikan dana untuk memperpanjang kegiatan pembelajaran,
 - 4) memiliki beberapa buku pelajaran yang digunakan sebagai buku referensi bagi tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar,
 - 5) Raudhatul Athfal melaksanakan pembelajaran sesuai jumlah hari efektif yang terdapat dalam kalender pendidikan,
 - 6) Dalam melaksanakan pembelajaran, tenaga pendidik harus menggunakan media, alat peraga atau alat bantu belajar lainnya,
 - 7) Sekolah memiliki buku pelajaran yang digunakan santriwan/ti dalam pembelajaran,
-

- 8) Tenaga pendidik harus melaksanakan pembelajaran di luar kelas pada mata pelajaran tertentu untuk meningkatkan efektivitas belajar mengajar,
- 9) Raudhatul Athfal harus melaksanakan pembelajaran klasikal bagi santriwan/ti yang lamban,
- 10) Raudhatul Athfal harus melaksanakan praktik pada pelajaran Pendidikan Agama di kembangkan,
- 11) Raudhatul Athfal harus mengupayakan penyediaan perangkat teknologi informasi seperti komputer,
- 12) Raudhatul Athfal harus melaksanakan praktik kesenian,
- 13) Raudhatul Athfal harus melaksanakan praktik olah raga, dan
- 14) Tenaga pendidik harus memiliki pengetahuan tentang teknik-teknik evaluasi pendidikan dan melaksanakannya untuk setiap tema.

Dalam melaksanakan pengawasan pendidikan tentang manajemen kesantriwan/ti, tenaga kependidikan mengawalinya dengan menentukan daya tampung santriwan/ti dan proses penerimaan santriwan/ti baru harus adil dan terbuka pada Raudhatul Athfal (RA), untuk tahun ajaran baru. Kemudian dilanjutkan dengan membuat program pengembangan minat, bakat dan kreativitas santriwan/ti seperti program olah raga/ kesenian/dan ekstra kurikuler, program layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan kebutuhan santriwan/ti program untuk mengikut sertakan santriwan/ti dalam berbagai perlombaan tingkat Kota Medan dan Kecamatan, Raudhatul Athfal membuat file khusus untuk santriwan/ti yang berprestasi baik prestasi akademik maupun non-akademik.

Dalam melaksanakan pengawasan pendidikan sarana dan prasarana, terlihat upaya tenaga kependidikan melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam mengelola sarana dan prasarana yang dimiliki. Diantaranya adalah bagaimana mengelola gedung Raudhatul Athfal atau ruang kelas agar kondusif untuk melaksanakan proses pembelajaran termasuk menata ruang kelas dan menjaga kebersihannya. Bagaimana agar halaman Raudhatul Athfal terawat dengan baik dan asri, melakukan penghijauan yaitu dengan menanam jenis tumbuhan tertentu, tidak hanya menimbulkan keindahan lingkungan, tapi juga dapat dijadikan sumber belajar bagi santriwan/ti terutama untuk mata pelajaran Pendidikan Agama Islam.

Bagaimana cara menjaga kebersihan WC, kamar mandi dan mengupayakan memiliki kamar mandi khusus bagi tenaga pendidik-tenaga pendidik yang terpisah dari santriwan/ti. Mengupayakan memiliki jaringan listrik, instalasi air bersih, jaringan telepon, lapangan olah raga sendiri, sarana olah raga, sarana kesenian, sarana peribadatan dan sarana bermain santriwan/ti.

Dalam menyusun rencana pengembangan Raudhatul Athfal hal pokok yang paling mendasar yang harus diperhatikan adalah menentukan visi dan misi Raudhatul Athfal. Salah satu ciri organisasi modern adalah menyusun visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai organisasi serta strategi pencaannya. Dengan adanya visi berarti sudah tergambar cita-cita atau gambaran yang akan dicapai pada masa depan. Visi Raudhatul Athfal harus dapat mengakomodasi kepentingan seluruh warga Raudhatul Athfal, oleh sebab itu warga Raudhatul Athfal harus dilibatkan dalam penyusunan visi Raudhatul Athfal agar rasa memiliki terhadap Raudhatul Athfal akan lebih tinggi melekat pada diri mereka sehingga kesungguhan dan keseriusan mereka untuk mewujudkannya lebih optimal.

Sesudah visi dirumuskan, selanjutnya Raudhatul Athfal harus merumuskan misi sebagai bentuk tindakan nyata untuk mewujudkan visi. Seperti halnya merumuskan visi, dalam merumuskan misi juga warga Raudhatul Athfal dilibatkan agar masing-masing pihak bertanggungjawab dalam mengemban tugas yang harus dipikul bersama untuk mewujudkan cita-cita yang akan diraih. Raudhatul Athfal disarankan merumuskan visi dan misi yang realistis, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan Raudhatul Athfal untuk melaksanakannya, jangan yang muluk-muluk terlalu tinggi sehingga tak mungkin untuk mencanya.

Dalam hal visi Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, nampaknya cukup ideal namun diperkirakan akan sulit mewujudkannya. Visi Raudhatul Athfal tersebut adalah "Menyiapkan santriwan/ti yang berilmu pengetahuan agama dan umum yang seimbang, terampil, beriman, bertaqwa, dan berakhlak kulkarimahdan dapat menjadi contoh teladan ditengah-tengah keluarga, teman-teman dan masyarakat serta memiliki daya saing untuk memasuki lembaga pendidikan umum dan agama melalui pembelajaran yang baik.". Berdasarkan visi tersebut, berarti Raudhatul

Athfal bercita-cita untuk menjadi Raudhatul Athfal yang unggul dalam arti mampu bersaing dengan Raudhatul Athfal-Raudhatul Athfal lainnya, termasuk Raudhatul Athfal yang ada di sekitar lokasi penelitian. Apabila suatu Raudhatul Athfal di katakan unggul tentu saja harus berprestasi, artinya Raudhatul Athfal harus mampu menghasilkan lulusan yang berperencanaan. Tak hanya itu, Raudhatul Athfal juga bercita-cita membentuk pribadi-pribadi yang memiliki keimanan, ketaqwaan, akhlak mulia, sehingga dalam berperilaku akan mencerminkan sifat-sifat atau budi pekerti yang luhur. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu saja memerlukan komitmen yang tinggi dan kerja keras dari segenap warga Raudhatul Athfal.

Demikian pula dengan SDM yang dimiliki warga Raudhatul Athfal tersebut tergolong lemah, termasuk tenaga kependidikan dan tenaga pendidik-tenaga pendidik. Tenaga kependidikan tidak memiliki jiwa ketenaga kependidikan yang kuat, hal ini terbukti dari beberapa peraturan yang dibuat tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, termasuk masalah disiplin. Hal yang sama juga ditemui pada tenaga pendidik, dimana tenaga pendidik kurang konsisten dalam melaksanakan tugas. Untuk itu disarankan kepada pihak yang berkompeten untuk melakukan terobosan berupa langkah-langkah konkrit dalam meningkatkan kinerja warga Raudhatul Athfal tersebut.

Deskripsi yang berkenaan dengan hasil penelitian ini di susun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara dan pengamatan langsung dilapangan dan diantara pertanyaan ataupun masalah dalam penelitian ini ada 4 hal yaitu:

1. Bagaimanakah Implementasi Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Khususnya Kepala Sekolah pada Pendidikan Anak Usia Dini di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan.
 2. Bagaimanakah Implementasi Manajemen Pengorganisasian Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Staf Pegawai Pendidikan Anak Usia Dini di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan.
 3. Bagaimanakah Implementasi Manajemen Pelaksanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Anak Usia Dini Dalam Memajukan Pendidikan di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan.
-

4. Bagaimanakah Implementasi Manajemen Pengawasan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Anak Usia Dini Dalam Memajukan Pendidikan di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan.

Apabila ke empat komponen ini dilakukan dengan baik dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), maka tujuan organisasi akan dapat diwujudkan. Sebaliknya bila empat komponen ini dilaksanakan tanpa arah yang jelas, maka tujuan yang dicapai akan sulit diraih, bahkan bisa gagal.

Dalam rangka untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang professional, maka beberapa strategi atau mekanisme yang dilakukan. Hal ini di ungkapkan oleh Kepala Sekolah Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan sebagai berikut:

“...paling tidak ada tiga hal yakni; (1) Menggunakan perencanaan SDM, (2) Mengikuti standar yang telah di tetapkan yang menyangkut kualifikasi dan kompetensi”.²⁵

Dari hasil wawancara di atas, terungkap adanya kegiatan dalam mekanisme/pelaksanaan manajemen pengawas yang harus dilakukan jika ingin memperoleh pengawas yang berperencanaan dan professional. Rangkaian mekanisme tersebut terdiri atas, (1) menggunakan perencanaan SDM; (2) menganalisis kebutuhan; (3) mengikuti standar yang telah ditetapkan yang menyangkut kualifikasi dan kompetensi.

1. Menggunakan Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan strategi pertama yang perlu diambil oleh manajemen supervisi untuk menduduki berbagai jabatan dan pekerjaan yang tepat bagi pegawai yang ingin ditempatkan. Hal ini di ungkapkan oleh Kepala Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dalam wawancara berikut;

"Apapun pekerjaannya, termasuk kepala Raudhatul Athfal, dalam melakukan tugas perlu menggunakan analisis perencanaan SDM. Dari hasil analisis tersebut di peroleh informasi jumlah pegawai yang ada. kualifikasi pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, minat kerja dan bakat yang perlu di kembangkan, termasuk pengalaman dan kepangkatan calon tenaga kependidikan ".²⁶

²⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 21 Februari 2014.

²⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 21 Februari 2014.

Kepala madrasah mengatakan, bahwa dalam analisis sumber daya tenaga kependidikan belum dilakukan dengan baik. Pernyataan ini terungkap dalam wawancara berikut:

“Selama ini pengangkatan kepala Raudhatul Athfal, sangat memerhatikan analisis SDM, walaupun Yayasan An-Nur ini di kelola oleh keluarga tetapi kepala madrasah dan pendidik tetap memerhatikan kualifikasi pendidikan sehingga Raudhatul Athfal semakin lama semakin maju.”²⁷

2. Menganalisis Kebutuhan Raudhatul Athfal

Analisis kebutuhan dimaksudkan untuk melihat gambaran terhadap personil tenaga kependidikan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kepengawasan pada Raudhatul Athfal dalam lingkup Mapenda Kementerian Agama analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan kebutuhan Raudhatul Athfal.

Dari beberapa wawancara yang dilakukan, diperoleh bahwa tenaga kependidikan Raudhatul Athfal di Pendidikan Anak Usia Dini Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota, belum memerhatikan analisis kebutuhan. Hal ini seperti yang dituturkan oleh petikan wawancara berikut:

"Selama ini tenaga kependidikan belum memerhatikan jumlah tenaga kependidikan yang sudah ada. Seharusnya jumlah pengawas Raudhatul Athfal di sesuaikan dengan kebutuhan. Pengangkatan jabatan tenaga kependidikan selama ini tergambar karena adanya kepentingan, seperti ada masalah di tempat tugas lama, ingin panjang usia pensiun, dan ada juga persepsi tugas pengawas lebih mudah dan ringan".²⁸

Kepala RA An-Nur dalam wawancaranya merencanakan tenaga kependidikan didasarkan pada analisis kebutuhan bukan kepentingan. Komitmen tersebut diungkapkannya dalam wawancara berikut;

Kebutuhan yang harus di utamakan. Kita harus bedakan antara kepentingan dan kebutuhan. Kalau kepentingan misalnya lebih politis, sedangkan kebutuhan memang sangat dibutuhkan untuk melakukan pengawasan". Selanjutnya Kasi mapenda menyatakan bahwa;"Secara manajerial dalam konteks perlunya perencanaan yang baik terhadap *out put* pendidikan, mengharuskan para tenaga kependidikan memadai secara kuantitatif dan

²⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 21 Februari 2014.

²⁸ Wawancara dengan orang tua/wali santri tanggal 21 Februari 2014.

kualitatif untuk memberikan bantuan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan/Raudhatul Athfal ".²⁹

Sebaliknya, jika tenaga kependidikan tidak menyampaikan laporan tentang kasus-kasus yang terjadi di Raudhatul Athfal binaannya cepat atau lambat akan sampai juga kepada kepala seksi Mapenda. Artinya dalam laporan ini harus bersifat objektif dan terbuka. Hal ini terangkum dalam wawancara dengan Bapak Kasman sebagai berikut;

"Saya mengharapkan kepada para tenaga kependidikan agar menyampaikan laporan tugasnya secara tertulis tentang pelaksanaan tugasnya. Pelaporan ini sangat saya nantikan terutama laporan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kerja Raudhatul Athfal. Semua ini bertujuan untuk mengukur sejauhmana hasil pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kalau misalnya ada yang ditutupi saya yakin suatu saat akan terbongkar juga. Karena itu saya mengharapkan tenaga kependidikan harus objektif dan terbuka dalam menyampaikan laporan".³⁰

Lebih lanjut tenaga kependidikan dalam hal ini kepala RA An-Nur mengatakan, Kepala Raudhatul Athfal menyampaikan secara tertulis laporan hasil pengawasan pendidikan di Raudhatul Athfal binaannya dan hasil penilaiannya terhadap kinerja Raudhatul Athfal ”³¹

Dari hasil observasi dan membaca daftar tanda terima penyerahan laporan tugas pengawasan, 75 % (tujuh puluh lima persen) menyerahkannya tepat waktu dan dua puluh lima persen sering terlambat. Jadi, membuat laporan tugas secara periodik merupakan bagian dari pembinaan kepala Raudhatul Athfal, dengan pelaporan tersebut akan diketahui kuat atau tidaknya komitmen para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas kepengawasannya.

C. Pembahasan

Dalam rangka untuk lebih mudah dalam memahami tentang implementasi manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, maka penulis berupaya untuk memasukkan muatan implementasinya melalui fungsi-fungsi manajemen. Sehingga implementasinya akan menjadi lebih mudah diterapkan. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan tidaklah bisa terlepas dari fungsi manajemen

²⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 21 Februari 2014.

³⁰ Wawancara dengan Kasi Mapenda Kementerian Agama Kota Medan tanggal 21 Februari 2014.

³¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 21 Februari 2014.

secara umum bahwa fungsi-fungsi manajemen itu adalah merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan.

Fungsi dasar manajemen yang paling penting adalah merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan. Sebagaimana kita ketahui bahwa fungsi manajemen atau tugas kepemimpinan dalam pelaksanaannya meliputi berbagai hal, yaitu: Perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan dan pengawasan.

Untuk mempermudah pembahasan mengenai manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dan implementasinya, maka penulis akan memulai dengan fungsi manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan yaitu: Perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan dan pengawasan.

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Demikian pula halnya dalam Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan perencanaan harus di jadikan langkah pertama yang benar-benar diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan. Sebab perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan akan berakibat sangat fatal bagi keberlangsungan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan . Bahkan Allah memberikan arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana Firman-Nya dalam Alquran Surat Al Hasyr : 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk

hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ketika menyusun sebuah perencanaan dalam Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batas-batas target kehidupan duniawi. Arahkanlah perencanaan itu juga untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga keduanya bisa dicapai secara seimbang.

Ada lima perkara penting untuk diperhatikan demi keberhasilan sebuah perencanaan, yaitu :

1. Ketelitian dan kejelasan dalam membentuk tujuan
2. Ketepatan waktu dengan tujuan yang hendak dicapai
3. Keterkaitan antara fase-fase operasional rencana dengan penanggung jawab operasional, agar mereka mengetahui fase-fase tersebut dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Perhatian terhadap aspek-aspek amaliah ditinjau dari sisi penerimaan masyarakat, mempertimbangkan perencanaan, kesesuaian perencanaan dengan tim yang bertanggung jawab terhadap operasionalnya atau dengan mitra kerjanya, kemungkinan-kemungkinan yang bisa dicapai, dan kesiapan perencanaan melakukan evaluasi secara terus menerus dalam merealisasikan tujuan.
5. Kemampuan organisatoris penanggung jawab operasional.

Dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan perencanaan itu meliputi :

1. Penentuan prioritas agar pelaksanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan supaya berjalan efektif, prioritas kebutuhan agar melibatkan seluruh komponen yang terlibat dalam proses Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, masyarakat dan bahkan murid.
-

2. Penetapan tujuan sebagai garis Pelaksanaan dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan
3. Formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan.
4. Penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok-kelompok kerja.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, perencanaan merupakan kunci utama untuk menentukan aktivitas berikutnya. Tanpa perencanaan yang matang aktivitas lainnya tidaklah akan berjalan dengan baik bahkan mungkin akan gagal. Oleh karena itu buatlah perencanaan sematang mungkin agar menemui kesuksesan yang memuaskan.

Implementasi manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang baik bagi diri, masyarakat, bangsa dan negara dengan menanamkan nilai-nilai yang positif guna mendapatkan keridhoan dari Allah swt. Baik di dunia maupun di akherat yang dilandasi dengan keimanan, keyakinan dan keikhlasan serta kasih-sayang dengan niat perbaikan diri dan umat manusia baik yang bersifat jasmani maupun rohani.

2. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*)

Ajaran senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluhlantakan oleh kebathilan yang tersusun rapi.

Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen yang dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Organisasi dalam pandangan bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja. Dalam sebuah organisasi tentu ada pemimpin dan bawahan. Pengorganisasian dalam Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan adalah proses penentuan struktur,

aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan, dan jelas. Dalam lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan , baik yang bersifat individual, kelompok, maupun kelembagaan.

Sebuah organisasi dalam manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu Kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, maka akan sangat membantu bagi para manajer Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan .

Implementasi manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan dengan mengelola sumber daya manusia dan menempatkan pada tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Menempatkan seseorang sesuai dengan kredibilitasnya yang tentunya tidak lepas dari nilai-nilai keyakinan (keimanan), bahwasanya kemampuan dari Allah SWT. bila ada kemauan dan semangat yang tinggi serta senantiasa ada hubungan dengan Yang Maha Kuasa.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa pengorganisasian merupakan fase kedua setelah perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Pengorganisasian terjadi karena pekerjaan yang perlu dilaksanakan itu terlalu berat untuk ditangani oleh satu orang saja. Dengan demikian diperlukan tenaga-tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kelompok kerja yang efektif. Banyak pikiran, tangan, dan keterampilan dihimpun menjadi satu yang harus dikoordinasi bukan saja untuk diselesaikan tugas-tugas yang bersangkutan, tetapi juga untuk menciptakan kegunaan bagi masing-masing anggota kelompok tersebut terhadap keinginan keterampilan dan pengetahuan.

3. Fungsi Pelaksanaan (*directing*).

Pelaksanaan adalah proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif

menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Di dalam fungsi Pelaksanaan terdapat empat komponen, yaitu pengarah, yang diberi Pelaksanaan, isi Pelaksanaan, dan metode Pelaksanaan. Pengarah adalah orang yang memberikan Pelaksanaan berupa perintah, larangan, dan bimbingan. Yang diberi Pelaksanaan adalah orang yang diinginkan dapat merealisasikan Pelaksanaan .

Isi Pelaksanaan adalah sesuatu yang disampaikan pengarah baik berupa perintah, larangan, maupun bimbingan. Sedangkan metode Pelaksanaan adalah sistem komunikasi antara pengarah dan yang diberi Pelaksanaan. Dalam manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, agar isi Pelaksanaan yang diberikan kepada orang yang diberi Pelaksanaan dapat dilaksanakan dengan baik maka seorang pengarah setidaknya harus memperhatikan beberapa prinsip berikut, yaitu : Keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan. Isi Pelaksanaan baik yang berupa perintah, larangan, maupun bimbingan hendaknya tidak memberatkan dan diluar kemampuan sipenerima arahan, sebab jika hal itu terjadi maka jangan berharap isi Pelaksanaan itu dapat dilaksanakan dengan baik oleh si penerima Pelaksanaan.

Seorang pengarah atau pemimpin harus memiliki nilai kepemimpinan sebagaimana yang di contohkan oleh Nabi Muhammad saw, dengan cara memotivasi, membimbing, mengarahkan dan memberikan contoh (memberi tauladan) serta menjaga hubungan baik dengan yang diberi Pelaksanaan dalam hal yang sifatnya materil maupun spiritual. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa fungsi Pelaksanaan dalam manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan adalah proses bimbingan yang didasari prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja, sehingga orang tersebut mau melaksanakan tugasnya dengan sungguh- sungguh dan bersemangat disertai keikhlasan yang sangat mendalam.

4. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pandangan pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak.

Dalam Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan, pengawasan di definisikan sebagai proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekwen baik yang bersifat materil maupun spirituil.

Implementasinya dalam kehidupan adalah dengan memberikan penghargaan/reward bagi yang telah melaksanakan pekerjaan/tugasnya dengan baik dan memberikan sanksi atau hukuman bagi yang tidak mengikuti aturan yang ada dengan segala konsekwensinya, tanpa meninggalkan norma-norma kemanusiaan dan kasih sayang dan menanamkan bahwasanya adasesuatu dzat yang maha kuasa sedang melihat, mendengar dan mengawasi kita dan akan meminta kita untuk mempertanggungjawabkan setiap aktivitas yang kita lakukan

Pengawasan dalam Pendidik dan Tenaga Kependidikan Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan mempunyai karakteristik sebagai berikut: pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manajer, tetapi juga Allah Swt, menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Di sisi lain pengawasan dalam konsep lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keimanan.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa Manajemen Pendidik dan Kependidikan di Raudhatul Athfal ini terjadi karena proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (lembaga pendidikan atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Sebagaimana kita ketahui fungsi manajemen itu di antaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Bila Para Manajer dalam Pendidik dan Kependidikan telah bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan fungsi manajemen di atas, maka terhindar dari semua ungkapan yang menyatakan bahwa lembaga Pendidik dan Kependidikan di kelola dengan

manajemen yang asal-asalan tanpa tujuan yang tepat. Maka tidak akan ada lagi lembaga Pendidik dan Kependidikan yang ketinggalan zaman, tidak terorganisir dengan rapi, dan tidak memiliki sistem kontrol yang sesuai khususnya di Raudhatul Athfal An-Nur Prima Kota Medan.
