

# **MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM**

Praktik Terbaik Manajemen dan Kepemimpinan  
di Lembaga Pendidikan Islam Zaman Baru



# MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Praktik Terbaik Manajemen dan Kepemimpinan  
di Lembaga Pendidikan Islam Zaman Baru

Editor:

**Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd.**

**Dr. Erawadi, M.Ag.**



Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana

**MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN  
PENDIDIKAN ISLAM**

**Praktik Terbaik Manajemen dan Kepemimpinan  
di Lembaga Pendidikan Islam Zaman Baru**

Editor: Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd., dan Dr. Erawadi, M.Ag.

Copyright © 2020, pada penulis  
Hak cipta dilindungi undang-undang  
All rights reserved

Penata letak: Muhammad Yunus Nasution  
Perancang sampul: Aulia@rt

Diterbitkan oleh:

**PERDANA PUBLISHING**

Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana  
(ANGGOTA IKAPI No. 022/SUT/11)

Jl. Sosro No. 16-A Medan 20224

Telp. 061-77151020, 7347756 Faks. 061-7347756

E-mail: [perdanapublishing@gmail.com](mailto:perdanapublishing@gmail.com)

Contact person: 08126516306

Cetakan pertama: April 2020

**ISBN 978-623-7842-24-8**

Dilarang memperbanyak, menyalin, merekam sebagian atau seluruh  
bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa  
izin tertulis dari penerbit atau penulis

# SAMBUTAN

## REKTOR IAIN PADANGSIDIMPUAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji dan syukur dipersembahkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, taufik dan hidayahNya dapat diwujudkan menjadi karya ilmiah sebagai amal shaleh yang insyaAllah akan mendapat balasan pahala dan surga *jannatun na'im* dari Allah SWT. Selanjutnya sholawat dan salam disampaikan untuk Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari kebodohan dan kegelapan masuk ke gerbang ilmu pengetahuan dan kemajuan sebagaimana zaman baru pada era informasi saat ini.

Kami menyambut baik penulisan dan penerbitan buku yang berjudul: **MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM: (Praktik Terbaik Manajemen dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam Zaman Baru)**, karena buku ini merupakan hasil riset mahasiswa program Magister prodi Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana IAIN Padangsidimpuan. Alhamdulillah, kehadiran buku ini memunculkan tradisi baru perkuliahan di pascasarjana IAIN Padangsidimpuan, sebab mahasiswa dalam pembelajarannya tidak hanya mengkaji teori-teori manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam semata, namun menguji dan mengembangkan teori yang dicermati dalam praktik secara empirik pada dunia pendidikan Islam, khususnya manajemen dan kepemimpinan di pesantren, madrasah, sekolah Islam dan program pendidikan agama Islam di sekolah umum.

Kehadiran buku ini juga diharapkan bermanfaat dalam menambah referensi di perpustakaan pascasarjana sehingga mahasiswa dapat memperkaya sumber bacaan dan memberikan nuansa baru bagi membangun atmosfir akademik di kalangan civitas akademika. Dengan begitu, sejatinya kajian ini perlu dimunculkan ke permukaan sebagai spirit baru perkuliahan yang dapat membangun aras kreativitas baru mahasiswa dan diharapkan ke depan akan banyak dihasilkan *local genuine* dalam konteks pengelolaan kebaruan-kebaruan dalam dunia ilmu pengetahuan.

Kami menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing mata kuliah Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Agama Islam yang menginisiasi penerbitan buku hasil perkuliahan yang berbasis penelitian sehingga membangun

kebanggaan mahasiswa di satu sisi karena mereka juga bisa menulis dengan baik, meskipun ada kekurangan yang dalam prosesnya dapat dieliminir dan memperkuat semangat mereka meneliti untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir dalam melakukan proses pekerjaan ilmiah.

Semoga terus semangat dan semangat terus civitas akademika untuk berkarya dalam mengembangkan diri dan kinerja yang dapat mendukung kinerja tinggi pascasarjana IAIN Padangsidempuan. Amin Ya Rabbal 'alamin.

Padangsidempuan, 27 Januari 2020  
Rektor IAIN Padangsidempuan

**Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL.**

# KATA PENGANTAR EDITOR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur dipersembahkan kehadiran Allah SWT yang Maha Mengetahui dan Ilmunya Maha Luas memberikan petunjuk dan hidayah dalam penulisan buku ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam disampaikan untuk Rasulullah yang telah berjihad menyampaikan risalah Islam sebagai pedoman hidup dalam meraih kebahagiaan di dunia ini dan menjalani kehidupan yang kekal di akhirat nanti.

Buku ini berjudul, **MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM: (Praktik Terbaik Manajemen dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam Zaman Baru)**. Karya ilmiah berbentuk buku ini merupakan hasil penelitian dan diskusi mengenai Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam di kalangan mahasiswa Pascasarjana pada Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Manajemen dan kepemimpinan merupakan suatu disiplin ilmu yang tidak akan ada “habis-habisnya” untuk dikaji secara mendalam. Sebab, keteraturan dan upaya memberi pengaruh menjadi terma utama yang dibahas dalam kedua disiplin ilmu tersebut (manajemen dan kepemimpinan). Perubahan dan kemajuan organisasi apapun sangat ditentukan oleh faktor manajemen dan kepemimpinan, utamanya faktor peran strategis manajer dan pemimpin.

Kecendrungan manajemen mutu abad ke-21 memang faktor perubahan dalam dunia bisnis, termasuk bidang pendidikan. lembaga pendidikan Islam ke depan memang harus siap berkompetisi dengan kinerja lembaga pendidikan secara global. Pendidikan Islam sudah memiliki kearifan lokal yang dapat dijadikan kekhususan kualitas yang kompetitif. Sejauh ini, ada beberapa kecendrungan manajemen mutu di abad ini, yaitu: meningkatnya kompetisi global, peningkatan harapan pelanggan, perlawanan tekanan ekonomi, dan pendekatan baru terhadap manajemen.<sup>1</sup>

Kompetisi dalam bidang apapun akan dapat dimenangkan bila tersedia sumberdaya manusia yang unggul. Untuk itu lembaga pendidikan Islam harus

---

<sup>1</sup> David L. Goetsch dan Stanly Davis, *Quality Management for Organizational Excellence* (Amerika: Perason, 2013), h.15-16.

menyiapkan kemampuan berkompetisi, maka sumberdaya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) di madrasah, pesantren, dan sekolah Islam harus benar-benar berkualitas dalam melaksanakan manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam. Upaya pengelolaan sumberdaya manusia (SDM)<sup>2</sup> serta mengorganisir perwujudannya, merupakan titik fokus yang dikembangkan dalam ilmu manajemen. Sehingga, harmonisasi menjadi dimensi yang penting untuk diciptakan.<sup>3</sup> Untuk itu, pembaharuan dan perubahan adalah bentuk “ejawantah” yang diciptakan dalam pendidikan Islam.<sup>4</sup>

Peran strategis manajemen akan berjalan dengan efektif dan efisien, bila didukung penuh oleh aspek kepemimpinan.<sup>5</sup> Sebab, sumberdaya memberi pengaruh dan menciptakan “rasa memiliki dan mencintai” melalui aspek kepemimpinan, menjadi “magnet” tersendiri yang dapat menggerakkan sumber daya manusia untuk bekerja secara profesional.

Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan Islam. Dalam konteks ini, keberhasilan proses pendidikan Islam ditentukan oleh peran guru. Secara institusional kemajuan suatu lembaga pendidikan Islam lebih ditentukan oleh pimpinan lembaga dengan menggunakan kemampuan manajerial dan kepemimpinan dengan visi dan misi yang jelas meraih kinerja tinggi untuk perubahan kualitatif setiap lembaga. Akan tetapi, dalam proses pembelajaran guru berperan paling menentukan melebihi metode atau materi,<sup>6</sup> namun peran manajer dan pemimpin institusi pendidikan Islam akan menentukan kualitas guru melalui pengembangan guru (*teacher development*) berkualitas tentu untuk meraih kinerja tinggi (*high performance*).

Optimalisasi fungsi manajemen dan kepemimpinan dalam pendidikan Islam sangat dibutuhkan kehadirannya di era disrupsi saat ini,<sup>7</sup> sehingga,

<sup>2</sup> Anton Agus Setyawan & Rini Kuswati, “Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Benefit*, 10 (1), 2006 : 111-123. <https://publikasiilmiah.uims.ac.id/xmlui/handle/11617/5392>.

<sup>3</sup> Mohammad Arief, “Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi dari Pengembangan Ilmu Manajemen” *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6 (2), 2010: 173-195. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/38>.

<sup>4</sup> Hujari AH. Sanaky, “Pembaharuan Pendidikan Islam Menuju Masyarakat Madani” *Jurnal Mukaddimah*, 1999. [http://blog.umy.ac.id/kurniaikawidya/files/2012/11/PENDIDIKAN\\_ISLAM\\_MENUJU\\_MASYARAKAT\\_MADANI.pdf](http://blog.umy.ac.id/kurniaikawidya/files/2012/11/PENDIDIKAN_ISLAM_MENUJU_MASYARAKAT_MADANI.pdf).

<sup>5</sup> Wahyuddin Nur Nasution, “Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah” *Jurnal Tarbiyah*, 22 (1), 2015. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tarbiyah/article/view/6>.

<sup>6</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Erlangga, 2007), h.129.

<sup>7</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains dan Islam*, (Medan : Perdana Publishing, 2017), h. 215-220.



pendidikan Islam tetap memperoleh “energi” yang membawa dampak perubahan,<sup>8</sup> melalui kreasi dan inovasi dari para praktisi pendidikan dalam rekonstruksi peradaban baru yang lebih egaliter dan humanis.

Sejatinya, sistem pendidikan Islam adalah sistem yang mengacu kepada pemahaman adanya format pendidikan yang berasaskan Islam, dan atau bernuansa Islam untuk mewujudkan nilai-nilai Islam dalam program, proses dan aktivitas pembelajaran. Dalam wujudnya, ada berbagai lembaga pendidikan Islam, yaitu madrasah, pesantren dan sekolah Islam atau sekolah yang dikelola organisasi/yayasan Islam yang diyakini dalam pengembangannya berusaha mewujudkan tujuan pendidikan Islam,<sup>9</sup> pribadi sholeh (muslim sejati), dan sekaligus mewujudkan khaira ummah (umat terbaik), ummatan washatan (pertengahan/seimbang), serta ummatan wahidah (ummat yang padu).

Mencermati uraian di atas, diskursus dan hasil riset dalam bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam menyajikan sesuatu yang membawa perubahan atau perbaikan berkelanjutan bagi komponen-komponen pendidikan Islam secara komprehensif,<sup>10</sup> meliputi kebijakan, pengelolaan sumberdaya,<sup>11</sup> penjaminan mutu kelembagaan,<sup>12</sup> hingga “total kualitas” *outcome* kelembagaan pendidikan<sup>13</sup> yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat.

Buku ini menyajikan hasil riset dan diskursus tersebut, diteliti dan didiseminasi bersama oleh para pakar pendidikan Islam dan praktisi pendidikan, serta dilengkapi argumen dan daya semangat mahasiswa program Magister program studi Pendidikan Agama Islam IAIN Padangsidempuan, sehingga layak dibaca oleh kalangan guru pendidikan agama Islam, para mahasiswa, dosen, dan setiap praktisi pendidikan Islam dalam mewujudkan pendidikan

---

<sup>8</sup> Syafaruddin & Anzizhan, *Psikologi Organisasi & Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2017).

<sup>9</sup> Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.186.

<sup>10</sup> Zainal Azman, “Pendidikan Islam Holistik dan Komprehensif” *Edification Journal, Pendidikan Agama Islam*, 1 (1), 2019. <https://jurnal.staibsllg.ac.id/index.php/ej/article/view/85>.

<sup>11</sup> Jumardin La Fua, “Aktualisasi Pendidikan Islam dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup Menuju Kesalehan Ekologis” *Jurnal Al-Ta’dib*, 7 (1), 2014. <http://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/article/view/241/231>.

<sup>12</sup> Umi Salamah, “Penjaminan Mutu Penilaian Pendidikan” *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1), 2018. <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi/article/view/79>.

<sup>13</sup> Akmal Mundi, “Strategi Lembaga Pendidikan Islam dalam Membangun Branding Image” *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 3 (2), 2016. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/125>. Lihat pula Ifah Khadijah, “Manajemen Mutu Terpadu (TQM) pada Lembaga Pendidikan Islam” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 5 (1), 2015. <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/754>.

## MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM ---

Islam yang inovatif dan berkarakter ke depannya melalui manajemen dan kepemimpinan yang baik serta egaliter mewujudkan daya saing layanan, lulusan dan institusi pada era 4.0.

Medan, 30 Maret 2020  
Editor,

**Prof. Dr. H. Syafaruddin, M.Pd.\***  
**Dr. Erawadi, M.Ag.\*\***

---

\* Guru Besar Ilmu Pendidikan UIN Sumatera Utara Medan.

\*\* Direktur Pascasarjana IAIN Padangsidimpuan.

# DAFTAR ISI

Sambutan Rektor IAIN Padangsidimpuan .....	v
Pengantar Editor .....	vii
Daftar Isi .....	xi

## **BAGIAN SATU**

### **KEBIJAKAN DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN**

<b>DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM .....</b>	<b>1</b>
A. Pelaksanaan Kebijakan Meningkatkan Mutu Guru di MTs Kase Rao-Rao Kecamatan Batang Natal ( <i>Nurhapni Nasution</i> ) ...	3
B. Pelaksanaan Kebijakan Standar Nasional Pendidikan di MAN 2 Model Padangsidimpuan ( <i>Melva Zunaida</i> ) .....	10
C. Perencanaan Keuangan dalam Pelaksanaan Program Madrasah di MTs Al-Ikhwan Siparau ( <i>Ali Imron</i> ) .....	22
D. Perencanaan Strategi dalam Peningkatan Mutu di MTsN Batangtoru Tapanuli Selatan ( <i>Ahmad Jainul Nasution</i> ) .....	29

## **BAGIAN DUA**

### **MANAJEMEN KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN**

<b>DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM .....</b>	<b>37</b>
A. Pelaksanaan Program Kurikulum PAI di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Syahbuddin Mustafa Nauli ( <i>Masrona Siregar</i> )	39
B. Pelaksanaan Program Kurikulum PAI di MAN 2 Padangsidimpuan ( <i>Nurhelila Siregar</i> ) .....	48
C. Pelaksanaan Program Kurikulum di MTsN Model Padangsidimpuan ( <i>Fibririn Corina Rambe</i> ) .....	58
D. Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidimpuan ( <i>Ilham Hadi</i> ) .....	66
E. Manajemen Bimbingan Belajar Bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan ( <i>Rizal Siregar</i> ) .	77
F. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Tapanuli Selatan ( <i>Erwin Simatupang</i> ) .....	89
G. Pelaksanaan Manajemen BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah ( <i>Zainuddin Arifin</i> ) .....	105

**BAGIAN TIGA**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN GURU DAN**

**STUDI EVALUASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM ..... 111**

A. Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Medan ( <i>Hotibul Umam Pulungan</i> ) .....	113
B. Pelaksanaan Pelatihan Guru Profesional Pasca Sertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan ( <i>Irsan Dasopang Hasibuan</i> ) .....	123
C. Pelaksanaan Manajemen Kinerja Guru di MTsN Model Padangsidempuan ( <i>Rijal Hasan Hasibuan</i> ) .....	134
D. Manajemen Pengembangan Karir Guru di MTs Darussalam Gunungtua ( <i>Nur Jannah</i> ) .....	144
E. Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah Batang Natal ( <i>Supiah</i> ) .....	148
F. Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok ( <i>Muhammad Amin Siregar</i> ) .....	155
G. Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pesantren: Studi Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah ( <i>Ali Wardhana Manalu</i> ) .....	161
H. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga Kecamatan Lembah Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal ( <i>Wilda Seri</i> ) .....	170
I. Manajemen Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi ( <i>Dewi Suryani</i> ) .....	178
J. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas ( <i>Surianti Siregar</i> ) .....	187
K. Pelaksanaan Rekrutmen SDM Guru di SMA Islam Terpadu Al-Husayain ( <i>Yusuf Hamidi</i> ) .....	193
L. Perencanaan Rekrutmen SDM Guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah Kota Padangsidempuan ( <i>Hasian Harahap</i> ) .....	200
M. Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Guru di SMP Negeri 1 Batang Angkola ( <i>Putri Khairani</i> ) .....	211

**BAGIAN EMPAT**

**KOMUNIKASI, SUPERVISI, DAN KEPEMIMPINAN**

<b>LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM .....</b>	<b>217</b>
A. Komunikasi Organisasi Pimpinan Pesantren dalam Pelaksanaan Tugas di Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah ( <i>Samsul Bahri Lubis</i> ) ..	219
B. Komunikasi Guru dalam Pembelajaran PAI di SMA Negeri 1 Padangsidempuan ( <i>Rubiyah Batubara</i> ) .....	233
C. Komunikasi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya ( <i>Ali Ahmad Mustofa</i> ) .....	247
D. Manajemen Kepemimpinan ( <i>Mora Pemimpin Harahap</i> ) .....	260
E. Kepemimpinan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pelaksanaan Pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur ( <i>Chobli</i> ) .....	271
F. Kepemimpinan Guru PAI dalam Pelaksanaan Pembelajaran PAI di SMP Negeri 1 Sibolga ( <i>Juwisnah Tanjung</i> ) .....	282
G. Pelaksanaan Supervisi Akademik di MAN Sipange ( <i>Mulkan Hasibuan</i> ) .....	291
H. Pelaksanaan Supervisi Akademik di MIN Lopian ( <i>Rahmadi Tanjung</i> ) .....	300
I. Kepemimpinan Mudir di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah ( <i>Parhan Arapat Lubis</i> ) .....	316
J. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Guru di MTsN 2 Padangsidempuan ( <i>Sagiman Simamora</i> ) .....	323
K. Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah di Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Tapanuli Tengah ( <i>Miswan</i> ) .....	328
L. Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Darur Rahmad Sibolga ( <i>Luthfi</i> ) .....	339





**BAGIAN  
SATU**



**KEBIJAKAN DAN  
PERENCANAAN PENDIDIKAN  
DI LEMBAGA PENDIDIKAN  
ISLAM**





# PELAKSANAAN KEBIJAKAN PENINGKATAN MUTU GURU DI MTs KASE RAO-RAO KECAMATAN BATANG NATAL

*Nurhapni Nasution*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan selalu terkait dengan masalah sumber daya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan tersebut. Masalah sumber daya manusia terutama di lembaga pendidikan selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Realitas dunia pendidikan di Indonesia nampaknya masih kesulitan untuk bisa keluar dari jeratan masalah rendahnya mutu SDM guru dan tenaga kependidikan.

Reformasi sekolah merupakan suatu konsep perubahan kearah peningkatan mutu dalam konteks manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Sekolah menurut direktorat pendidikan Menengah Umum sebagaimana yang dikutip oleh Sagala adalah suatu masyarakat kecil yang menjadi wahana pengembangan Siswa, bukan sebuah birokrasi yang syarat dan beban - beban administrasi.<sup>1</sup>

Dalam mengelola sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius karena berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran disekolah. Diantara sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru.

Paling tidak setelah reformasi pendidikan tahun 2000, maka setiap guru minimal harus tamatan Diploma IV atau sarjana, sebagaimana ditentukan pada UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Kemudian

---

<sup>1</sup>Syarif Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 77

dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, juga ditetapkan bahwa guru dan dosen harus disertifikasi dalam rangka meningkatkan kualitas dan kesejahteraan mereka. Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan yang harus dilaksanakan sebagai kebijakan dalam bidang tenaga pendidik, khususnya peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru.

Peningkatan kualitas guru menjadi keniscayaan. Guru dengan perannya yang sentral dan vital, mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada akhirnya nanti akan menghasilkan mutu lulusan yang lebih baik, namun demikian guru dalam kedudukannya memiliki pemimpin yang disebut dengan Kepala Sekolah. Perbaikan kualitas pendidikan berpangkal dari guru dan akhirnya juga berujung pada guru.<sup>2</sup>

Setiap manajemen sekolah bertanggung jawab melaksanakan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru. Karena keberadaan guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.<sup>3</sup>

Sekolah memiliki kewenangan untuk melaksanakan berbagai program sebagai implementasi kebijakan peningkatan mutu guru. Semua guru, tidak terkecuali guru pendidikan agama Islam, baik di madrasah maupun di sekolah-sekolah. Menurut Zuhairini dkk guru agama Islam merupakan pendidik yang mempunyai tanggung jawab dalam membentuk kepribadian Islam anak didik, serta bertanggung jawab terhadap Allah SWT. Dia juga membagi tugas guru agama Islam sebagai berikut:

- a. Mengajarkan Ilmu Pengetahuan Islam
- b. Menanamkan keimanan dalam jiwa anak
- c. Mendidik anak agar taat menjalankan agama
- d. Mendidik anak agar berbudi pekerti yang mulia.<sup>4</sup>

Salah satu lembaga pendidikan Madrasah tingkat menengah Pertama

---

<sup>2</sup> Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.155.

<sup>3</sup>Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), h. 123

<sup>4</sup>Zuhairi dkk., *Metodik Khusus Pendidikan Agama* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), h. 34

yang terletak di Desa Rao-Rao Kec. Batang Natal merupakan Sekolah yang di idolakan oleh para orang tua di daerahnya, karna peserta didik yang mendapatkan prestasi baik dalam pendidikan Agama maupun Pendidikan Umumnya. Pada tahun 2015 MTs Kase Rao-Rao, pernah mengikuti lomba sains tingkat Provinsi. Pada tahun 2016 MTs Kase Rao-Rao juga mendapatkan juara satu dalam pertandingan Pidato Bahasa Arab dan mendapatkan juara satu Cerdas Cermat tingkat Kabupaten dalam Bidang Studi IPA.

Melihat dari Perstasi yang diperoleh Peserta didik di MTs Kase Rao-Rao tidak terlepas dari guru-guru yang bermutu dan kebijakan kepala sekolah serta keikutsertaan tenaga-tenaga yang ada dilembaga pendidikan tersebut baik di bidang tata usaha, Administrasi maupun sarana dan prasarana yang mendukung peserta didik untuk mengembangkan potensinya.

Dari berbagai masalah yang telah dipaparkan terdahulu maka dapat ditegaskan bahwa rumusan masalah kajian ini adalah bagaimana kebijakan peningkatan mutu guru di MTs Kase Rao-Rao? Selanjutnya adapun tujuan pembahasan dalam kajian ini adalah untuk mengetahui berbagai kebijakan yang dilakukan di MTs Kase Rao-Rao dalam meningkatkan mutu guru.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait peningkatan mutu guru di MTs Kase Rao-Rao. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. selanjutnya, analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Deskripsi Singkat MTsN Kase Rao-Rao**

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kase Rao-Rao adalah terletak di Desa Rao-Rao Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal yaitu beralamat di Jalan Mandailing, nomor 13 Desa Rao-Rao. MTsN Kase Rao-Rao mempunya gedung sekolah yang berjumlah 9 ruangan untuk kelas 1, 2 dan 3. Siswa di MTs Negeri Kase Rao-Rao berjumlah 532 Siswa dan memiliki

labolatorium untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas serta mempunyai 14 Mata Pelajaran.

Lebih lanjut, para pendidik di MTsN Kase Rao-Rao dapat dikategorikan sebagai para pendidik yang telah memenuhi kualifikasi standar. Hal ini sesuai dengan kualifikasi pendidik (guru) dengan rincian, pendidik yang telah Magister (S-2) berjumlah 1 orang, pendidik bergelar sarjana berjumlah 24 orang, 2 tenaga kependidikan dengan jenjang pendidikan Diploma III (D-3). Bahkan, di antara para pendidik tersebut, 15 terdaftar sebagai ASN (PNS). Hal ini tentu mendorong profesionalitas proses pembelajaran dan pemenuhan kualifikasi standar pendidik pada satuan lembaga pendidikan.

## **2. Visi dan Misi MTs Negeri Kase Rao-Rao**

Adapun Visi MTs Negeri Kase Rao-Rao, yaitu:Unggul dalam prestasi, tangguh dalam kompetisi, santun dalam pekerti serta berbudaya lingkungan”. Sedangkan Misi madrasah ini terdiri atas (a) Menyelenggarakan pendidikan secara efektif, sehingga siswa berkembang secara maksimal; (b) Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuhkembangkan kemampuan berpikir aktif, inovatif, dan kreatif dalam memecahkan masalah; (c) Menyelenggarakan pengembangan diri, sehingga siswa dapat berkembang sesuai dengan bakat dan minat masing-masing; (d) Menumbuhkembangkan lingkungan sehat dan perilaku religius sehingga siswa dapat mengamalkan dan menghayati agamanya secara nyata; (e) Menumbuhkembangkan perilaku terpuji dan praktiknya sehingga siswa dapat menjadi teladan bagi teman dan masyarakatnya; (f) Menumbuhkembangkan sikap toleran, tanggung jawab, kemandirian, kecakapan emosional dan peduli terhadap terjadinya pencemaran lingkungan; (g) Membentuk rasa cinta kepada bangsa dan tanah air.<sup>5</sup>

## **D. TEMUAN PENELITIAN**

Berdasarkan analisis data mengenai pelaksanaan kebijakan peningkatan mutu guru di madrasah MTs Negeri Kase Rao-Rao, diketahui bahwa sudah dilakukan beberapa program sebagai pelaksanaan kebijakan, di antaranya yaitu:

- a. Melakukan rekrutmen guru secara selektif. Apabila penerimaan guru kepala sekolah selalu melakukan rekrutmen guru, gunanya untuk meningkatkan

---

<sup>5</sup>Wawancara bersama bapak kepala sekolah MTs kase rao-rao pada tanggal 06 november 2017

mutu pendidikan, menyesuaikan kualifikasi lulusan dengan mata pelajaran yang akan di ajarkannya.

- b. Memberikan penghargaan bagi guru teladan, bagi guru yang disiplin setiap akhir semester selalu mengumumkan dan memberikan penghargaan bagi guru yang teladan.
- c. Mengajukan bagi setiap guru agar gemar membaca, memperbanyak refrensi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, agar memperkuat materi yang di ajarkan serta peserta didik mudah memahami akan materi tersebut.
- d. Mengikut sertakan guru yang kurang demogratis dalam penyusunan program kerja sekolah, untuk mengaktifkan guru tersebut, karna peserta didik yang aktif tidak terlepas dari guru yang aktif agar pembelajaran menjadi efektif dan efisien.
- e. Membuat tata tertib untuk guru, agar semua guru mematuhi dan melaksanakan tugasnya sesuai dngan peraturan yang dibuat seefektif mungkin.
- f. Memberikan bantuan bagi guru pemula, seperti pengenalan sfat- sifat peserta didik, dan memasukkan program orientasi percakapan pribadi, mengikut sertakan dalam panitia kerja atau kelompok diskusi.
- g. Melakukan Studi banding ke beberapa sekolah yang bermutu, stiap semesteran kepala sekolah selalu mengirimkan guru-guru untuk melaksanakan studi banding ke MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.
- h. Meningkatkan partisipasi guru dalam kehidupan sekolah, melatih para tenaga pendidik dalam hal ilmu, cara mendidik, dan juga *soft skill*. Pelatihan dapat diikuti oleh semua tenaga pendidik.
- i. Membina rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah antara kepala sekolah, guru dan pegawai<sup>6</sup>.

Berdasarkan keterangan di atas, maka pelaksanaan kebijakan dalam peningkatan mutu guru di MTs Kase Rao-Rao selalu berkaitan dengan gaya manajemen pendidikan. Dalam hubungan ini kebijakan-kebijakan tersebut, perlu kita perhatikan adalah bahwa dalam manajemen peningkatan mutu guru harus dilakukan secara demogratis, di mana para guru sebagai pribadi-pribadi ikut serta dalam mengatur sekolah dan program pengajaran.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai paparan yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu

---

<sup>6</sup> Wawancara bersama bapak kepala sekolah MTs kase rao-rao pada tanggal 06 november 2017

dalam tulisan ini, maka dapatlah diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut: (1) Peningkatan Mutu Pendidikan tidak dapat dilepaskan dengan upaya peningkatan mutu pendidikannya dan tenaga kependidikannya. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan memenuhi sasaran yang diharapkan tanpa dimulai dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya. Selanjutnya, (2) Upaya peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dilepaskan dengan aspek-aspek sebagai berikut: (a) Gaji dan standar kesejahteraan yang layak untuk kehidupannya; (b) Standar Kualifikasi; (c) Standar kompetensi dan upaya peningkatannya; (d) Sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dan alih profesi yang tidak memenuhi standar kompetensi; (e) Seleksi yang jujur dan transparan; (f) Standar pembinaan karir; (g) Penyiapan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang selaras dengan standar kompetensi dan lebih menekankan praktik dan teori yang kuat; dan (h) Sistem diklat dilembaga inservice training dan pendidikan profesi seperti, KKG, MGMP, dan MKS yang perlu diberdayakan.

Semoga melalui sumbangan pemikiran dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dapat terus ditingkatkan sehingga tercapai insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif melalui upaya mewujudkan pendidikan yang mampu membangun insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif dengan adil, bermutu, dan relevan untuk masyarakat global.

## F. REFERENSI

- AM., Sardiman, *Integrasi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Arifin., M. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Broto, Surya, *Manajemen Pendidikan Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004. Sagala, Syarif. *Administrasi Pendidikan Kontemporer* Bandung: Alfabeta, 2005.
- Gulsyani, Mahdi, *Filsafat Sains Menurut Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 1995.
- Latif, Abdul, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Menghadapi Era Pasar Bebas*, Jakarta: DPP HIPPI, 1996.
- Nata, Abuddin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta: Grasindo, 2001.
- Nizar, Samsul. *Filsafat Pendidikan Islam: Pendidikan Historis, Teori dan Praktis*, Jakarta: Ciputat Pers. 2002.
- Sondakh, Angelia, *Profesionalisme Guru Sebagai Sebuah Kebutuhan*, Jakarta: Prenada Media, 2001.
- Suryono. *Meningkatkan Mutu Guru*, Jakarta: Rineka Cipta. 2003.

Tilar, H.A.R., *Pendidikan, Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia, Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.

Tilar, H.A.R., *Pendidikan, Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia, Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.

Zuhairi, dkk, *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, Surabaya: Usaha Nasional, 1993.

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN DI MAN 2 MODEL PADANGSIDIMPUAN

*Melva Zunaida*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, selalu terjadi perkembangan dari berbagai komponen yang menyusun pendidikan itu sendiri. Karena itu, pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran sudah sampai dimana perjalanan pendidikan kita dalam mencapai suatu tujuan tersebut. Hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntutan perubahan. Dimana terdapat pengaruh yang cukup besar dari terus meningkatnya teknologi dunia, yang berimbas pada pendidikan kemudian muncul tuntutan akan adanya perubahan baik dari segi muatan maupun penyampaiannya.

Berkaitan dengan itu, pemerintah telah melakukan berbagai penataan dalam sistem standarisasi pendidikan, seperti yang dituangkan dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana implementasinya dijabarkan ke dalam sejumlah peraturan antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang sekarang diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).<sup>1</sup> Peraturan Pemerintah ini memberikan arahan tentang perlunya disusun dan dilaksanakan delapan standar nasional pendidikan, yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Mengenai pelaksanaan kebijakan standar nasional pendidikan, beberapa

---

<sup>1</sup>E.Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), h. 23



penelitian telah dilakukan diantaranya implementasi standar nasional pendidikan pada Madrasah di dapati bahwa faktor kemampuan implementasi Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang belum optimal yang akan menjadikan kendala dalam rendahnya kualifikasi dan kinerja pendidik, terbatasnya tenaga kependidikan dan masalah pengelolaan serta pembiayaan proses pembelajaran bermutu.

Adapun usaha penanggulangannya yang telah dijalankan seperti peningkatan kualifikasi guru dan tenaga kependidikan, perbaikan mutu pembelajaran, memperkuat hubungan madrasah dengan masyarakat serta peningkatan peran serta komite madrasah. Rekomendasi bagi madrasah, yaitu perlu usaha serius dalam meningkatkan kualifikasi dan kinerja pendidik, jumlah tenaga kependidikan serta peningkatan sarana prasarana. Adanya pembinaan keagamaan secara lebih luas dan mendalam dan pemberdayaan forum KKG/MGMP.

Pengelolaan madrasah yang bermutu memerlukan proses transparansi, akuntabilitas dan peran serta seluruh komponen warga madrasah dan pemangku kepentingan lainnya dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>2</sup> Selain itu dalam pelaksanaan standar nasional diperlukan kebijakan standar pengelolaan pendidikan melalui pendekatan manajemen Berbasis Sekolah yang mendidik manajemen sekolah belajarmandiri; dalam hal manajemen kepemimpinan, dalam pengembangan institusional, pengembangan kurikulum, penyediaan sumber belajar, alokasi sumber daya, dan terutama membangun partisipasi masyarakat untuk ikut memiliki sekolah. Peningkatan sekolah perlu dukungan parastakeholders, yang meliputi: pemerintah daerah, komite sekolah, (kepala sekolah, guru, orang tua siswa, dan tokoh masyarakat), serta siswa. Pengambilan keputusan bersama di kalangan stakeholders pada level sekolah. Untuk meningkatkan kinerja sekolah, melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada sekolah yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola sekolah yang baik yaitu partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas yang dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah dan guru dibantu oleh komite sekolah atau madrasah dalam mengelolakegiatan pendidikan.<sup>3</sup>

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam, memiliki kiprah panjang dalam dunia pendidikan di Indonesia. Pendidikan madrasah merupakan bagian dari pendidikan nasional yang memiliki kontribusi tidak kecil dalam pembangunan pendidikan nasional atau kebijakan pendidikan nasional.

---

<sup>2</sup>Pahriadi, "Implementasi Standar Nasional Pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut" (Tesis, Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2013)

<sup>3</sup>Samroni, "Kebijakan Standar Pengelolaan Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah Dalam Perspektif Manajemen Berbasis Sekolah" (Tesis, Pasca Sarjana IAIN Walisongo Semarang, 2010)

Di kota Padangsidimpuan fenomena di Madrasah Aliyah menunjukkan bahwa madrasah adalah salah satu sekolah yang diminati oleh masyarakat Padangsidimpuan dan bahkan dari luar kota. Terlihat di saat penerimaan siswa baru, banyak yang mendaftar dan siap diseleksi. Sehingga setiap tahunnya tidak pernah kekurangan murid, inilah yang menunjukkan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat terhadap sekolah di bawah Kementerian Agama.

MAN 2 Model merupakan salah satu sekolah madrasah yang menjadi favorit di Padangsidimpuan. Sekolah yang berada dikawasan strategis kota yang bertepatan Jl. Sutan Soripada Mulia No. 29 Padangsidimpuan, kelurahan Sadabuan, kecamatan Padangsidimpuan Utara. Banyak prestasi yang sudah diraih baik dibidang akademik maupun non akademik, diantaranya juara 1,2 dan 3 mata pelajaran matematika dan juara 3 mata pelajaran fisika pada kompetisi sains tingkat madrasah aliyah sekota Padangsidimpuan, mendapat peringkat 4 kategori menulis Esai dan mendapat juara harapan 2 olimpiade halal MUI tingkat Nasional di Jakarta. Melihat prestasi yang dicapai tentu banyak yang kepala madrasah lakukan dalam peningkatan mutu dengan pemenuhan standar nasional pendidikan yang dimaksudkan untuk memacu pengelola, penyelenggara, dan satuan pendidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu secara optimal sesuai dengan karakteristik dan kekhasan programnya.

Berdasarkan observasi, penulis mendapati MAN 2 Model Padangsidimpuan sebagai sekolah madrasah yang sudah terakreditasi A dimana sudah terpenuhi dari 8 standar nasional pendidikan sesuai Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Namun, masih adanya kurang optimalan dalam pengawasan pelaksanaan dari 8 indikator tersebut diantaranya dalam sarana prasarana dimana masih ada ruang laboratoriu yang rusak, ragam jenis peralatan laboratorium yang masih belum terpenuhi sehingga kegiatan di laboratorium jarang difungsikan, minimnya penggunaan media pembelajaran karena kurang memadainya media seperti infokus. Dengan demikian, peran kebijakan kepala sekolah, staf dan guru harusnya saling berpartisipasi, terbuka apapun kendala-kendala dalam proses pembelajaran mencapai standarisasi pendidikan nasional. Dari pemaparan latar belakang tersebut, penulis tertarik fokus masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini yaitu “Pelaksanaan Kebijakan Standar Nasional Pendidikan di MAN 2 Model Padangsidimpuan”.

Selanjutnya berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

tentang “Bagaimana pelaksanaan kebijakan standar nasional pendidikan di MAN 2 Padangsidimpuan?”.

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan standar nasional pendidikan di MAN 2 Padangsidimpuan yang meliputi 8 indikator standard nasional yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait kebijakan standar nasional pendidikan di MAN 2 Model Padangsidimpuan. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. selanjutnya, analaisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Pelaksanaan kebijakan standar nasional pendidikan di MAN 2 Padangsidimpuan**

Pendidikan nasional sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan dasar hukum penyelenggaraan dan reformasi sistem pendidikan nasional. Undang-Undang tersebut memuat visi, misi, fungsi, dan tujuan pendidikan nasional, serta strategi pembangunan pendidikan nasional, untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, relevan dengan kebutuhan masyarakat, dan berdaya saing dalam kehidupan global.

Visi pendidikan nasional adalah mewujudkan sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas

sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.<sup>4</sup>

Misi pendidikan nasional adalah: (1) mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia; (2) meningkatkan mutu pendidikan yang memiliki daya saing di tingkat nasional, regional, dan internasional; (3) meningkatkan relevansi pendidikan dan kebutuhan masyarakat dan tantangan global; (4) membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar; (5) meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral; (6) meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global; dan (7) mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>5</sup>

Madrasah sebagai lembaga formal mengemban amanat untuk mencapai dan mendukung visi dan misi pendidikan nasional. Oleh karena itu Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Padangsidempuan telah menetapkan visi dan misi sekolah. Adapun visi dan misi adalah:<sup>6</sup>

**Visi** lembaga, yakni Unggul dalam Prestasi, Luas dalam Penguasaan Iptek, Teladan dalam Imtaq dan Akhlakul Karimah, Pelopor dalam Mewujudkan Masyarakat Madani yang Islami dan Cinta Lingkungan Hidup. **Misi lembaga**, yakni; (1) Meningkatkan dan Mewujudkan Lulusan yang Berkualitas Sesuai Tujuan Pendidikan Nasional; (2) Meningkatkan Profesionalisme dan Pemberdayaan Potensi SDM Secara Optimal dan Berkesinambungan; (3) Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan Secara Sistematis, Terarah Dalam Manajemen Kurikulum, PBM, Metode Pembelajaran, Fasilitas Pendidikan dan Kesiswaan; dan (4) Meningkatkan dan Mewujudkan Suasana Kehidupan Lingkungan Madrasah Yang Asri dan Islami.

Penetapan visi dan misi merupakan hasil dari musyawarah sekolah. Sebagaimana wawancara dengan ibu Dra. Wasliah Lubis, S.Pd. MA selaku kepala sekolah madrasah yang mengatakan bahwa:

---

<sup>4</sup>Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2007), h. 195.

<sup>5</sup>Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, h. 196.

<sup>6</sup> Dokumentasi, Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Padangsidempuan Tahun ajaran 2016/2017

“Setelah diberikannya penugasan sebagai pemimpin di madrasah, visi dan misi merupakan dasar acuan untuk mengolah, mengorganisir arah tujuan yang ingin dicapai”.<sup>7</sup> Acuan dasar tersebut merupakan standar nasional pendidikan yang dimaksudkan untuk memacu pengelola, penyelenggara, dan satuan pendidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Selain itu, standar nasional pendidikan juga dimaksudkan sebagai perangkat untuk mendorong terwujudnya transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional.

Standar nasional pendidikan memuat kriteria minimal tentang komponen pendidikan yang memungkinkan setiap jenjang dan jalur pendidikan untuk mengembangkan pendidikan secara optimal sesuai dengan karakteristik dan kekhasan programnya. Lingkup Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi: (1) standar isi; (2) standar proses; (3) standar kompetensi lulusan; (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; (5) standar sarana dan prasarana; (6) standar pengelolaan; (7) standar pembiayaan; dan (8) standar penilaian pendidikan. Standar Nasional Pendidikan tersebut berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, untuk penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan dilakukan evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi.

## **2. Pelaksanaan 8 Standar Nasional Pendidikan**

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 sudah berdiri tahun 1992, dimana dalam perjalanannya terjadi perubahan dari PGA 4 Tahun 1958 s/d 1964, PGA 6 tahun 1965 s/d 1974, PGAIN 1975 s/d 1979, PGAN 1980 s/d 1992 dan menjadi MAN 1992 s/d Sekarang. MAN 2 Model berada dikawasan strategis kota yang bertepatan Jl. Sutan Soripada Mulia No. 29 Padangsidempuan, kelurahan Sadabuan, kecamatan Padangsidempuan Utara. Merupakan bangunan pemerintah dengan luas tanah  $\pm 14.905 \text{ m}^2$  dan luas bangunan  $\pm 7.317 \text{ m}^2$ .<sup>8</sup>

Tahun ajaran 2016/2017 MAN 2 Padangsidempuan memiliki jumlah peserta didik kelas X sebanyak 298 orang, kelas XI sebanyak 268 Orang dan kelas XII sebanyak 205 orang. Memiliki 29 rombel. Masing-masing kelas X 10 rombel, kelas XI 10 rombeldan kelas , XII 9 rombel.<sup>9</sup>

Adapun pelaksanaan kebijakan 8 standar nasional pendidikan di MAN 2 Padangsidempuan meliputi:

---

<sup>7</sup> Wasliah Lubis, kepala sekolah MAN 2 Padansidempuan, wawancara yang dilakukan di sekolah pada tanggal 9 Desember 2017.

<sup>8</sup>Dokumentasi, Profil Sekolah MAN 2 Padangsidmpuan Tahun ajaran 2016/2017

<sup>9</sup>Dokumentasi, Profil Sekolah MAN 2 Padangsidmpuan Tahun ajaran 2016/2017

## 1. Standar isi

Standar isi adalah mengenai kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mncapai kompetensi lulusan. Standar isi tersebut memuat krangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan. Wujud implementasi Standar Isi MAN 2 mencakup penerapan Kurikulum 2013.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Wasliah, bahwa “kerangka dasar kurikulum, struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan untuk melaksanakan kurikulum 2013 telah dirancang setiap tahunnya”.<sup>10</sup> Penyusunan kurikulum, isi dan bahan ajar, strategi pembelajaran serta media pembelajaran dilakukan tiap tahun seperti yang juga dikemukakan oleh Bapak Nasrun Efendy, S.Pd selaku bidang Kurikulum MAN 2, menjelaskan bahwa “mengenai proses penyusunan Prota, Prosem, Silabus dan RPP bahkan proses dan strategi pembelajaran dilakukan saling bekerja sama antar guru baik yang serumpun ataupun tidak”.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil wawancara berkaitan standar isi, disusun oleh seluruh personalia sekolah lalu dilampirkan pada buku kurikulum dan Penyusunan kerangka dasar kurikulum, struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan berdasarkan kelompok mata pelajaran.

## 2. Standar Proses

Standar proses berkaitan dengan proses pembelajaran yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil dan proses belajar, serta penilaian dan pengawasan proses pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran MAN 2 meliputi penyusunan Program tahunan (Prota), Program semester (Prosem), silabus dan RPP

Hal tersebut dijelaskan kepala madrasah bahwa:

“Sebelum pembelajaran, perencanaan proses biasanya di awal semester dilakukan rapat dalam rangka penyusunan Prota, Prosem, Silabus, RPP oleh guru-guru. Penyusunan silabus dan RPP berkaitan dengan materi, media pembelajaran, strategi/metode pembelajaran seseuai penerapan kurikulum 2013 dan terkait pengawasan diupayakan kepala sekolah dan kadang ada pengawasan dari dinas untuk melihat proses belajar mengajar”.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Wasliah Lubis, kepala sekolah MAN 2 Padansidimpuan, wawancara yang dilakukan di sekolah pada tanggal 9 Desember 2017.

<sup>11</sup>Nasrun Efendy, Bapak Bidang Kurikulum di MAN 2 Padangsidimpuan, wawancara tanggal 27 november 2017.

<sup>12</sup>Wasliah Lubis, kepala sekolah MAN 2 Padansidimpuan, wawancara yang dilakukan di sekolah pada tanggal 9 Desember 2017.

Lebih lanjut, wakil kepala madrasah menerangkan:

“Sebelum pembelajaran bapak ibu guru mempersiapkan apa yang harus di sampaikan kepada anak-anak mulai dari materi, strategi Standar proses juga harus mempersiapkan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) serta buku teks pelajaran, dalam Pelaksanaan juga dijelaskan bahwa pembelajaran harus sistematis dan sesuai mulai dari kegiatan pembukaan, penyampaian isi, penutup dan evaluasi”.<sup>13</sup>

Hal senada juga dijelaskan kepala tatausaha sebagai berikut:

“Berkas-berkas tersebut harus segera diselesaikan, dan kepala sekolah memahaminya dan menandatangani, setelah itu berkas dapat ditemukan pada buku kurikulum milik MAN 2 sebagai bukti laporan untuk pengawas dari dinas yang datang”.<sup>14</sup>

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil dan proses belajar, serta penilaian dan pengawasan proses pembelajaran telah memenuhi standar isi.

### 3. Standar kompetensi lulusan

Standar kompetensi lulusan di MAN 2 disusun berdasarkan kualifikasi kemampuan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Ada 3 dimensi, kalau sikap kita dari karakternya seperti akhlakunya ataupun tingkah lakunya yang baik, kalau keterampilan kita ada uji praktik, dan pengetahuannya ujian tulis untuk mengetahui tingkat pemahaman konsep dari materi-materi pelajaran. Standar kompetensi lulusan juga menyusun kriteria minimal mengenai sikap pengetahuan dan keterampilan. kriteria minimal mengenai sikap pengetahuan dan keterampilan di awal tahun pelajaran. Standar kompetensi lulusan MAN 2 sejalan dengan visi dan misi sekolah yang unggul dalam berprestasi, IPTEK, teladan dalam Imtaq, masyarakat madani yang islami dan cinta lingkungan hidup.

Hasil wawancara dari Bapak Nasrudin bahwa lulusan MAN 2 sesuai kompetensi lulusan yang dibentuk mulai dari kepribadian yang berkarakter, berakhlak baik, paham IPTEK, teladan dalam IMTAQ, masyarakat madani yang islami dan cinta lingkungan hidup. Itu semua terlihat bahwa banyaknya

---

<sup>13</sup>Nasrun Efendy, Bapak Bidang Kurikulum di MAN 2 Padangsidempuan, wawancara tanggal 27 november 2017.

<sup>14</sup>Upik, sebagai KTU di MAN 2 Padangsidempuan, wawancara yang dilakukan tanggal 6 Desember 2017

prestasi yang dicapai, banyak murid masuk keperguruan tinggi yang berkualitas, dan diwajibkan siswa-siswi hafidz quran juz 30 dan juz 1.

#### 4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga Pendidik MAN 2 Padangsidimpuan sudah lulusan S-1 semua dan mengajar sesuai sertifikat/ijazah nya. Seluruh Tenaga Pendidik di MAN 2 sudah memenuhi kualifikasi dan sudah berijazah S-1, S-2 bahkan sudah ada yang S-3. Berdasarkan Observasi di MAN 2 Padangsidimpuan, Tenaga Pendidik di MAN 2 berjumlah 72 orang dan tenaga kependidikannya berjumlah 15 orang. Seluruh tenaga pendidik sesuai ijazah dengan mata pelajaran utama yang diampunya.<sup>15</sup>

#### 5. Standar Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana di MAN 2 Padangsidimpuan sudah mencukupi. Seperti dikemukakan wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana bahwa “memenuhi prasarananya seperti luas tanahnya cukup, luas gedungnya juga cukup, tidak pernah merasa kurang atau sempit, memenuhi Standar Sarana dan Prasarana yang meliputi pengadaan alat pendidikan, bahan praktikum, komputer, alat rumah tangga, dan kegiatan pemeliharaannya”.<sup>16</sup>

#### 6. Standar Pengelolaan

Standar Pengelolaan di MAN 2 Padangsidimpuan berupa penyusunan rencana kerja sekolah beserta landasan-landasan untuk melaksanakan kegiatan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala madrasah menjelaskan “standar pengelolaan sebagai ini mencakup penyusunan visi, misi, tujuan, dan profil sekolah, kemudian penyusunan RKS (Rencana Kerja Sekolah), RKAS (Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah), RKT (Rencana Kerja Tahunan), RAPBS (Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah). Kemudian selain itu standar pengelolaan menyangkut akreditasi. Kemudian penyusunan program supervisi, monitoring, dan evaluasi. Hal yang sama Bapak Nasrudin menjelaskan bahwa “Pengelolaan meliputi penyusunan visi, misi, profil sekolah, RKS, RKT, RKAS, RAPBS, akreditasi sekolah, dan pengelolaan BOSP, dan akreditasi sekolah memperoleh “A”. Penjelasan tersebut juga disampaikan oleh Ibu Upik bahwa “rencana kerja biasanya dirancang bersama-sama lalu dituangkan dalam satu pedoman, dan dibahas kembali mana yang merupakan rencana jangka pendek atau

---

<sup>15</sup>Dokumentasi, Profil MAN 2 Padangsidimpuan Tahun ajaran 2016/2017.

<sup>16</sup>Siti Rahma Dongoran, bidang pelaksanaan sarana prasarana di MAN 2 Padangsidimpuan, wawancara yang dilakukan 6 Desember 2017.



jangka menengah, ataupun jangka panjang. Disusun bersama – sama kemudian semua itu kita jalankan bersama – sama seluruh warga sekolah kemudian nanti evaluasinya pada saat akhir dan setiap tahun”.

Sehingga dapat disimpulkan Standar Pengelolaan di MAN 2 berdasarkan informasi yang dihimpun merupakan penyusunan visi, misi, tujuan, dan profil sekolah, RKS, RKT, RKAS, RAPBS, penyusunan program supervisi, monitoring, dan evaluasi. Standar pengelolaan juga meliputi kegiatan akreditasi sekolah.

#### 7. Standar Pembiayaan

Pembiayaan di MAN 2 Padangsidempuan mengoptimalkan dana BOSP dan Komite. Pengelolaan seluruh sumber dana tersebut dilaporkan dan dialokasikan berdasarkan tingkat kebutuhan sekolah. Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi satuan pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia dan modal kerja tetap. Dan biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud diatas meliputi: gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji; bahan atau peralatan pendidikan habis pakai; biaya operasi pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi. Jadi sekolah memilih-milih mana yang harus dibelanjakan duluan. Hasil wawancara menjelaskan bahwa sumber pembiayaan meliputi BOSP dan pembiayaan iuran Rp 50.000/bulan dan jika mengikuti tambahan di sekolah menjadi Rp 150.000 tiap peserta didik.

#### 8. Standar Penilaian Pendidikan

Berdasarkan observasi bahwa Penilaian di MAN 2 meliputi ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ulangan kenaikan kelas, dan ujian sekolah. Namun tidak hanya itu, Untuk standar penilaian di MAN 2 lebih rincinya berupa ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ulangan kenaikan kelas, *try out*, kemudian ujian sekolah, ujian nasional, penyusunan serta penulisan laporan hasil belajar, penyusunan serta penulisan ijazah.

Hasil observasi di atas sama hal nya dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa “untuk penilaian ada ulangan harian, ulangan tengah semester, ada ulangan akhir semester, ada ulangan kenaikan kelas, ada latihan ujian nasional, *try out*, ada ujian sekolah, ujian sekolah itu ada praktik ada teori, ujian nasional, penulisan laporan hasil belajar anak, dan untuk bersifat

kinerja, penilaian juga dilakukan oleh Ibu kepala sekolah. Sehingga peran penting dari kepala sekolah dalam mengawasi lalu menilai mana yang harus dipertahankan, dikembangkan, bahkan dihapuskan. Penilaian sekolah juga dilakukan pihak lain seperti dari pengawas dari dinas pendidikan.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Kebijakan Standar Nasional Pendidikan (SNP) di MAN 2 Model Padangsidimpuan adalah sebagai berikut: (a) Standar Isi telah terpenuhi sesuai dengan Permendiknas No 19 Tahun 2005, kerangka dasar kurikulum, struktur kurikulum, beban belajar, kalender dan kurikulum yang diterapkan adalah mencakup kurikulum 2013; (b) Standar Proses sesuai dengan PP No 19 Tahun 2005 pasal 19 ayat 3. Perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran; (c) Standar Kompetensi Lulusan sesuai visi, misi dan program pembelajaran; (d) Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan dimana kualifikasi tenaga pendidik sudah sesuai, namun sedikit yang harus dipenuhi segera yaitu tenaga ahli pengelola di bidang laboratorium kimia, fisika, biologi dan bahasa.

Adapun standar berikutnya meliputi (e) Standar Sarana dan Prasarana di MAN 2 Padangsidimpuan dengan luas tanah dan luas bangunan sudah sesuai dengan Permendiknas No 24 Tahun 2007 dilengkapi ruang kelas, perpustakaan, ruang pimpinan, ruang guru, ruang konseling, tempat ibadah (mushola), kamar mandi, ruang sirkulasi, dan lapangan, laboratorium Biologi, Fisika, Kimia, laboratorium bahasa, komputer, ruang tata usaha, ruang UKS, ruang organisasi kesiswaan, dan gudang. Walau sudah memenuhi namun masih ada kendala kerusakan yang perlu diperbaiki segera; (f) Standar Pengelolaan telah mengacu pada Permendiknas No 19 Tahun 2007 yang terdiri dari perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja serta pengawasan dan evaluasi; (g) Standar Pembiayaan Penggunaan seluruh sumber dana baik BOS P Sumber dana tersebut digunakan untuk membiayai kegiatan operasional pendidikan non personalia selama satu tahun dan berkelanjutan setiap tahunnya; (h) Standar Penilaian meliputi tes, observasi, penugasan, ulangan harian, ulangan/ujian tengah semester, ulangan/ujian akhir semester, ulangan/ujian kenaikan kelas, ujian sekolah/madrasah, dan ujian nasional (UN).

Selanjutnya, mengacu pada hasil pelaksanaan kebijakan Standar Nasional Pendidikan (SNP), Penulis berusaha menyampaikan rekomendasi untuk bias dijadikan pertimbangan oleh pihak sekolah dan Dinas Pendidikan agar dapat meningkatkan pelaksanaan program yang berkelanjutan. Pihak sekolah sebaiknya lebih memperhatikan keadaan dan kondisi sarana dan prasarana

sekolah karena masih ada kerusakan dan kekurangan alat atau media bahkan sangat dibutuhkan tutor pengolah ahli laboran, disinilah kepala sekolah bijak untuk menyelesaikan dan menganalisis kendala tersebut dan peningkatan sekolah perlu dukungan para stakeholders, yang meliputi: pemerintah daerah, komite sekolah, (kepala sekolah, guru, orang tua siswa, dan tokoh masyarakat), serta siswa. Pengambilan keputusan bersama di kalangan *stakeholders* pada level sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah.

## E. REFERENSI

- Arifin, Zainal, *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik Dan Prosedur*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2007
- Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: Remaja Rosdykarta, 2006.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Mulyasa, E. *Pengembangan dan Implemetasi Kurikulum 2013*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Pahriadi, "Implementasi Standar Nasional Pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut", Tesis Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2013.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1982.
- Rangkuti, Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media, 2015.
- Samroni, "Kebijakan Standar Pengelolaan Pendidikan Pada Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah Dalam Perspektif Manajemen Berbasis Sekolah", Tesis Pasca Sarjana IAIN Walisongo Semarang, 2010.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

# PERENCANAAN KEUANGAN DALAM PELAKSANAAN PROGRAM MADRASAH DI MTs AL-IKHWAN SIPARAU

*Ali Imron*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

K eberadaan dana atau uang merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Hal tersebut lebih terasa lagi dalam implementasi manajemen berbasis sekolah, yang menuntut kemampuan sekolah ataupun madrasah untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mempertanggungjawabkan pengelolaan dana secara transparan. Dalam penyelenggaraan pendidikan, sumber dana merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kajian pengelolaan pendidikan.

Keuangan dan pembiayaan sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah, yang memerlukan sejumlah investasi dari anggaran pemerintah dan dana masyarakat. Investasi tersebut harus dikelola secara efektif dan efisien dan diarahkan langsung terhadap pencapaian tujuan. Hal ini merupakan kegiatan manajemen keuangan yang mengatur penerimaan, pengalokasian dan pertanggungjawaban keuangan untuk menunjang pelaksanaan program pengajaran.<sup>1</sup>

Hampir semua aspek layanan pendidikan memerlukan pembiayaan, tidak hanya pendidikan dasar, menengah tentu saja pendidikan tinggi. Terutama jika pengelola pendidikan menginginkan pencapaian prestasi atau kinerja tinggi. bahkan secara pribadi, dari uang sekolah, transportasi, pemenuhan buku dan makanan selalu saja menghabiskan uang yang perlu disediakan,<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Syafaruddin, dkk, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017). h.143.

<sup>2</sup> Graham Mcwaters and Withrop Sheldon, *The Canadian Student Financial Guide*, (Canada: Insomniac Press, 2005), h.14.

baik oleh orang tua, pemerintah, maupun stakeholders lainnya pada setiap sekolah.

Sekolah merupakan sistem yang terdiri atas serangkaian komponen yang saling terkait dan membutuhkan masukan dari lingkungan untuk melakukan proses transformasi serta mengeluarkan hasil. Kebutuhan akan masukan dan keluaran merupakan kenyataan yang tidak dapat dipungkiri dari ketergantungan sekolah terhadap masyarakat dan lingkungannya. Masukan terhadap sistem sekolah mencakup perangkat lunak, keras dan manusia yang selaras dengan perkembangan lingkungan.

Kuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Dalam penyelenggaraan pendidikan, keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan-kegiatan proses belajar-mengajar di sekolah bersama komponen-komponen lain.

Penganggaran adalah lebih daripada hanya satu pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk memuaskan bidang keuangan. Karena itu, perencanaan dan penganggaran dapat membantu suatu tim kerja mencapai keberhasilan.<sup>3</sup> Bidang keuangan adalah bertanggung jawab untuk mengusahakan dan merencanakan penggunaan pembiayaan di dalam perusahaan atau organisasi. Penganggaran yang dibuat bersama menjadi bagian keseluruhan anggaran yang disusun. Jika lembaga atau perusahaan memiliki laporan tahunan, maka rencana dan anggarannya muncul sebagai postur anggaran keseluruhan. Jika anggaran yang dibuat jelas dan tidak salah, maka proses tersebut membuat personil bekerja secara mudah, sebab dapat dengan mudah dikoreksi kemudian, dan jika tim kerja dapat bekerja dengan baik dengan anggaran yang disediakan, maka peningkatan kinerja perusahaan dari garis bawah dapat dicapai dan membantu kepastian keberhasilan.

Adapun salah satu madrasah yang membutuhkan suatu perencanaan keuangan adalah MTsS Siparau. Untuk itu dalam tulisan sederhana ini penulis berusaha menyajikan suatu pembahasan berjudul: ***Perencanaan Keuangan dalam Pelaksanaan Program Madrasah di MTs Al-Ikhwan Siparau.***

Adapun rumusan masalah dalam kajian ini mencakup beberapa hal di antaranya adalah dari mana sumber-sumber keuangan di madrasah al-Ikhwan Siparau? dan bagaimana proses perencanaan keuangan di MTs al-Ikhwan

---

<sup>3</sup> Sid Kemp dan Eric Dinbar, *Budgeting for Managers* (New Jersey: 2005), h.4.

Siparau? Selanjutnya, tujuan yang ingin dicapai dari tulisan ini adalah untuk mengetahui dari mana sumber-sumber keuangan di madrasah al-Ikhwan Siparau dan untuk mengetahui proses perencanaan keuangan di MTs al-Ikhwan Siparau.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait perencanaan keuangan di MTs Al-Ikhwan Siparau. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. selanjutnya, analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Deskripsi Singkat Penelitian di MTs Al-Ikhwan Siparau**

Penelitian yang telah dilakukan akan mendapatkan berbagai temuan-temuan yang faktual. Hasil temuan ini dapat dijadikan sebagai bahan laporan penelitian. Profil madrasah Tsanawiyah Al-ikhwan Siparau Batunadua di Desa siparau kecamatan Batunadua Padangsidempuan. Madrasah ini memiliki visi: menjadi Institusi dengan terbentuknya Siswa yang berkualitas dalam bidang IMTAQ dan kompetitif dalam IMTEK<sup>4</sup>. Disamping itu misi madrasah Tsanawiyah Al-ikhwan Siparau Batunadua adalah: juga tidak lupa dengan misinya menyelenggarakan pembelajaran dan berkaitan dengan nilai-nilai ke islaman, menumbuhkan semangat dalam aktifitas keagamaan dan nilai-nilai relegius membangun kurikulum sesuai dengan perkembangan zaman.

Selanjutnya data guru Madrasah Tsanawiyah Al-ikhwan Siparau Batunadua yaitu keberadaan tenaga pendidik di MTs Al Ikhwan semuanya adalah guru tetap yang berjumlah 12 orang. Sedangkan tatusaha berjumlah 1 (satu) orang. Kepala Madrasah Drs.H Arsyad Lubis, wakil kepala sekolah Fadli Saputra S.Pd, bendahara sekolah Saripah Pohan SE.I, wakil kepala yang membidangi kesiswaan adalah Zainal Ependi Rambe SPd. Selanjutnya yang menjadi tenaga pendidikan pada lingkungan sekolah adalah Habib Raharjo SPd, Saibatul

---

<sup>4</sup> Papan sepanduk yang di temple diruangan kepala sekolah Al- Ikhwan

Aslamiya SPd.I, Nurisma Simbolon SPd, Nazarul Hasanah, Nurhidayah SPd.I, Masdeni pohan SPd.I, Rostina Rambe SPd.I, dan yang terakhir adalah Sahrul Harahap SPd.I.<sup>5</sup>

## **2. Perencanaan Keuangan di MTs Al-Ikhwan Siparau**

Sumber-sumber keuangan Madrasah al-Ikhwan Siparau berdasarkan penelusuran penulis di madrasah al-Ikhwan Siparau, maka dapat diketahui bahwa ada beberapa sumber keuangan sebagai dana pendidikan yaitu:<sup>6</sup> Yayasan, Orang tua/ SPP, Masyarakat, BOS/ Bantuan Pemerintah.

Dana masyarakat ialah dana yang dikeluarkan masyarakat untuk kepentingan pendidikan, baik yang dikeluarkan secara langsung maupun tidak langsung, berupa uang sekolah, uang buku, dan dana lainnya. Dana tidak langsung seperti pajak dan retribusi, di dalam dana masyarakat termasuk dana pribadi yaitu dana yang berasal dari rumah tangga. Dana pribadi ialah dana langsung yang dikeluarkan dalam bentuk uang sekolah, uang kuliah, pembelian buku, dan dana hidup setiap siswa.

Selanjutnya, ada pula sumber keuangan yang tidak berasal dari pemerintah yaitu sumber keuangan yang berasal dari bantuan keluarga. yang di maksud bantuan keluarga keluarga adalah orang tua siswa dan siswa itu sendiri. Bantuan tersebut disebut dengan sumbangan pembinaan pendidikan yang juga merupakan pendapatan negara atau pemerintah, karena secara tidak langsung keluarga siswa telah membayar bantuan kepada pemerintah melalui lembaga sekolah yang bersangkutan. Bantuan dari orang tua atau siswa adalah bantuan yang bersifat wajib kecuali bagi mereka atas timbangan khusus di bebaskan dari sumbangan ini. Asas-asas pokok yang menjadi dasar partisipasi orang tua lewat sumbangan pembinaan pendidikan adalah tidak diberikan beban yang melampaui batas kemampuan orang tua, tapi dengan memperhatikan prinsip keadilan.<sup>7</sup>

Sebagaimana telah diketahui sebelumnya, bahwa salah satu sumber keuangan di Madrasah al-Ikhwan Siparau adalah dana BOS, maka penggunaan dana BOS dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah al-Ikhwan Siparau, hal yang dilakukan oleh pihak pimpinan adalah sebagai berikut; Pembelian/pengadaan buku teks pelajaran, yaitu untuk mengganti yang rusak atau untuk memenuhi kekurangan, Pembiayaan seluruh kegiatan dalam rangka

---

<sup>5</sup>Tata usaha AL-Ikhwan (Ibu Sarifah Pohan)

<sup>6</sup> Wawancara dengan kepala sekolah dikantor kerjanya (Drs, Arsad lubis) Pada Tgl, 1Des 2017

<sup>7</sup>Wawancara dengan ibu Sarifah Pohan Sebagai bendahara Pada Tgl 1 Des 2017

penerimaan siswa baru, yaitu biaya pendaftaran, pengadaan formulir, administrasi pendaftaran, dan pendaftaran ulang, pembuatan spanduk sekolah bebas pungutan, serta kegiatan lain yang berkaitan langsung dengan kegiatan tersebut (misalnya untuk fotocopy, konsumsi panitia, dan uang lembur dalam rangka penerimaan siswa baru, dan lainnya yang relevan.

Pembiayaan kegiatan pembelajaran remedial, PAKEM, pembelajaran kontekstual, pembelajaran pengayaan, pemantapan persiapan ujian, olahraga, kesenian, karya ilmiah remaja, pramuka, palang merah remaja, Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) dan sejenisnya (misalnya untuk honor jam mengajar tambahan di luar jam pelajaran, biaya transportasi dan akomodasi siswa/guru dalam rangka mengikuti lomba, fotocopy, membeli alat olah raga, alat kesenian dan biaya pendaftaran mengikuti lomba, pembiayaan ulangan harian, ulangan umum, ujian sekolah dan laporan hasil belajar siswa (misalnya untuk fotokopi/pengadaan soal, honor koreksi ujian dan honor guru dalam rangka penyusunan rapor siswa.

Pembelian bahan-bahan habis pakai seperti buku tulis, kapur tulis, pensil, spidol, kertas, bahan praktikum, buku induk siswa, buku inventaris, langganan Koran/majalah pendidikan, minuman dan makanan ringan untuk kebutuhan sehari-hari di sekolah, serta pengadaan suku cadang alat kantor, pembiayaan langganan daya dan jasa, dan pembiayaan perawatan sekolah, yaitu pengecatan, perbaikan atap bocor, perbaikan sanitasi/WC siswa, perbaikan pintu dan jendela, perbaikan mebel, perbaikan sanitasi sekolah, perbaikan lantai ubin/keramik dan perawatan fasilitas sekolah lainnya<sup>8</sup>.

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat diketahui bahwa perencanaan keuangan di madrasah al-Ikhwan Siparau merupakan hal penting dalam pengelolaan sekolah/madrasah secara keseluruhan, sejalan dengan tugas dan tanggungjawab sekolah dalam mengelola secara langsung dana penyelenggaraan pendidikan melalui program BOS.

Hal itu berarti penganggaran keuangan didasarkan kepada kebutuhan madrasah. Kalau madrasah ingin menfokuskan kepada peningkatan kualitas guru, berarti membawa implikasi bahwa segala kebutuhan guru harus terakomodasi. Misalnya pemenuhan gaji, honor, insentif, penghargaan, promosi, pemotongan birokrasi, pengembangan karier dan sebagainya. Penerapan SBB ini cukup efektif dalam meningkatkan kualitas guru. Penataan manajemen pendidikan, utamanya untuk perbaikan kualitas dan gaji guru, memerlukan persyaratan.

Menghasilkan rencana anggaran yang lebih realistis ketika orang tua dan guru makin menyadari keadaan keuangan sekolah, batasan pengeluaran, dan biaya program-program sekolah.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan ibu Sarifah Pohan Sebagai bendahara Pada Tgl 1 Des 2017



Dalam pengimplementasian konsep ini, madrasah memiliki tanggung jawab untuk mengelola dirinya berkaitan dengan permasalahan administrasi, keuangan dan fungsi setiap personel madrasah di dalam kerangka arah dan kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah. Bersama-sama dengan orang tua dan masyarakat, madrasah harus membuat keputusan, mengatur skala prioritas di samping harus menyediakan lingkungan kerja yang lebih profesional bagi guru, dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta keyakinan masyarakat tentang madrasah/pendidikan. Kepala madrasah harus tampil sebagai koordinator dari sejumlah orang yang mewakili berbagai kelompok yang berbeda di dalam masyarakat madrasah dan secara profesional harus terlibat dalam setiap proses perubahan di madrasah melalui penerapan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas total dengan menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam madrasah itu sendiri maupun madrasah lain.

Sementara itu pendanaan walaupun dianggap penting dalam perspektif proses perencanaan di mana tujuan ditentukan, kebutuhan diidentifikasi, kebijakan diformulasikan dan prioritas ditentukan, serta sumber daya dialokasikan, tetapi fokus perubahan kepada sistem manajemen berbasis madrasah ini lebih kepada bentuk pengelolaan yang mengekspresikan diri secara benar kepada tujuan akhir yaitu mutu pendidikan di mana berbagai kebutuhan siswa untuk belajar terpenuhi. Untuk itu dengan memperhatikan kondisi geografik dan sosio ekonomik masyarakat, maka sumber daya dialokasikan dan didistribusikan kepada madrasah dan pemanfaatannya dipercayakan kepada madrasah sesuai dengan perencanaan dan prioritas yang telah ditentukan oleh madrasah tersebut dan dengan dukungan masyarakat. Pedoman pelaksanaan peningkatan mutu walaupun ada hanya bersifat umum yang memberikan rambu-rambu mengenai apa-apa yang boleh/tidak boleh dilakukan.

Secara singkat dapat ditegaskan bahwa akhir itu semua bermuara kepada mutu pendidikan. Oleh karena itu madrasah harus berjuang untuk menjadi pusat mutu (*center for excellence*) dan ini mendorong masing-masing madrasah agar dapat menentukan visi dan misinya untuk mempersiapkan dan memenuhi kebutuhan masa depan siswanya.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan penjabaran di atas, disimpulkan bahwa: (a) Masalah keuangan merupakan masalah yang cukup mendasar di sekolah. Karena seluruh komponen pendidikan di sekolah erat kaitannya dengan komponen keuangan sekolah; (b) Keuangan merupakan tindakan pengurusan/kegiatan keuangan yang meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban dan laporan; (c) Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber

daya yang secara langsung menunjang efektifitas dan efensiensi pengelolaan pendidikan; dan (d) Perencanaan keuangan di madrasah terutama berkenaan dengan kiat sekolah dalam menggali dana, kiat sekolah dalam mengelola dana, pengelolaan keuangan dikaitkan dengan program tahunan sekolah, cara mengadministrasikan dana sekolah, dan cara melakukan pengawasan, pengendalian serta pemeriksaan. Inti dari manajemen keuangan adalah pencapaian efisiensi dan efektivitas.

Selanjutnya, saran yang dapat diberikan agar permasalahan yang sama tidak terjadi pada masa yang akan datang adalah hendaknya keuangan ataupun dana pendidikan dikelola dan direncanakan tepat guna untuk menunjang mutu pendidikan.

## E. REFERENSI

- Fachruddin. *Manajemen Pemberdayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia, dalam Mardianto (Ed), Adminstrasi Pendidikan: Menata Pendidikan untuk Kependidikan Islam*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010.  
<http://imronfauzi.wordpress.com/manajemen-keuangan-dalam-lembaga-pendidikan-dan-negara>
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosda Karya, 2005.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Subroto dan Irnawati. *Ilmu Pengetahuan Sosial Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sudarsyah, Asep dan Diding Nurdin. *Manajemen Implementasi Kurikulum, dalam Tim Dosen Adminstrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tim Penyusun. *Ensiklopedia Indonesia*, Jakarta: Java Perss, 1997.
- Winardi. *Azas-azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Bandung: Penerbit Alumni, 1993.

# PERENCANAAN STRATEGIK DALAM PENINGKATAN MUTU DI MTsN BATANGTORU TAPANULI SELATAN

*Ahmad Jainul Nasution*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Penerapan kegiatan perencanaan dalam kegiatan pembelajaran merupakan suatu upaya untuk menentukan berbagai kegiatan yang akan dilakukan dalam kaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan dari proses pembelajaran tersebut. Dalam konteks pendidikan berbasis kompetensi maka tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran tersebut adalah kompetensi yang harus dimiliki siswa, sehingga perencanaan pembelajaran merupakan suatu upaya untuk menentukan kegiatan yang akan dilakukan dalam kegiatan dengan upaya mencapai kompetensi yang diharapkan.<sup>1</sup>

Misalnya, sekolah atau madrasah merencanakan untuk menghasilkan lulusan sesuai atau setara dengan sekolah atau madrasah berstandar internasional. Baguskah rencana tersebut? Bisakah dilaksanakan atau dicapai dalam kurun waktu yang tersedia? Kedua pertanyaan tersebut membutuhkan ketersediaan informasi dari analisis faktor internal, yang meliputi: kemampuan menyediakan sumber daya manusia, kemampuan menyediakan sumber non- manusia, dan kemampuan menyediakan anggaran dana. Selain itu, kebutuhan dan harapan pendiri sekolah/ madrasah, kepala sekolah/madrasah dan guru-guru. Informasi lain adalah dari faktor eksternal yang meliputi: seberapa besar kebutuhan dan harapan *stakeholder* sekolah/madrasah terhadap sekolah/ madrasah berstandar internasional, seberapa besar kemampuan *stakeholder* dalam menyumbang biaya pendidikan dan lain sebagainya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.54.

<sup>2</sup>Sugeng Listyo Prabowo dan Faridah Nurmaliyah, *Perencanaan Pembelajaran pada*

Sebelum kita tinjau lebih lanjut apa yang dimaksud dengan pendidikan, terlebih dahulu perlu kiranya diterangkan dua istilah yang hampir sama bentuknya, yaitu *paedagogie* dan *paedagogiek*. *Paedagogie* artinya pendidikan, sedangkan *paedagogiek* berarti ilmu pendidikan. Pedagogik atau ilmu pendidikan ialah ilmu pengetahuan yang menyelidiki, merenungkan tentang gejala-gejala perbuatan mendidik. Pedagogik berasal dari kata Yunani *paedagogia* yang berarti “pergaulan dengan anak-anak”. *Paedagogos* ialah seorang pelayan atau bujang pada zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantar dan menjemput anak-anak ke dan dari sekolah. *Paedagogos* berasal dari kata *paedos* (anak) dan *agoge* (saya membimbing, memimpin). Perkataan *paedagogos* yang mulanya berarti “rendah” (pelayan, bujang), sekarang dipakai untuk pekerjaan yang mulia.<sup>3</sup>

Pendidikan Islam adalah usaha orang dewasa muslim yang bertakwa secara sadar mengarahkan dan membimbing pertumbuhan serta perkembangan fitrah (kemampuan dasar) anak didik melalui ajaran Islam kearah titik maksimal pertumbuhan dan perkembangannya. Pendidikan juga sering diartikan dengan “menumbuhkan” kemampuan dasar manusia. Bila ingin diarahkan kepada pertumbuhan sesuai dengan ajaran Islam maka harus diproses melalui sistem kependidikan Islam, baik melalui kelembagaan maupun melalui sistem kurikuler.<sup>4</sup>

Pemahaman yang demikian dapat diambil makna yang tersirat dari firman Allah SWT, yang artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, (yang akan datang), dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*”(Q.S Al-Hasyr:18).

Pendidikan pada hakikatnya adalah memanusiaikan manusia. Karena itu, hubungan simbiotik antara manusia dan pendidikan tidak bisa dipisahkan. Manusia tidak bisa tumbuh dan berkembang baik fisik maupun psikisnya tanpa lewat pendidikan. Sedangkan pendidikan itu sendiri ditujukan hanya buat manusia. Dengan kata lain hanya makhluk manusialah yang berhak memperoleh pendidikan. Jika demikian halnya langkah awal yang amat perlu diketahui oleh setiap orang yang terlibat langsung dalam merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pendidikan adalah memahami hakikat manusia. Pemahaman yang tepat tentang manusia akan melahirkan arah pendidikan yang benar,

---

*Bidang Studi, Bidang Studi Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan dan Konseling* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 2-3.

<sup>3</sup>M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), Cet. ke. XVIII. h.3.

<sup>4</sup>H.M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam Tinjauan Teoretis dan Praktis Berdasarkan Pendekatan Interdisipliner* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Cet. ke.VI. h.22.

demikian juga sebaliknya. Manusia adalah makhluk yang sangat berbeda dengan makhluk lainnya.<sup>5</sup>

Manusia merupakan kesatuan integral dari dimensi material dan non material. Dilihat dari kualitasnya, dimensi material manusia bersifat *fana'* atau tidak kekal. Ia dapat berkembang dan tumbuh, seperti dari kecil menjadi besar, namun pada suatu saat akan hancur atau musnah. Berbeda dengan itu, dimensi non material manusia bersifat *khald*, yakni kekal, dalam arti ada yang mengekalkannya, yakni Allah SWT. Menurut Nasution, baik dimensi material maupun non material manusia (*al-jism wa al-ruh*), keduanya memiliki energi atau kekuatan (*al-quwwah*). Dimensi material manusia memiliki dua energi atau daya, yaitu: (1) daya- daya fisik atau jasmani, seperti mendengar, melihat, merasa, meraba dan mencium, dan (2) daya gerak, yaitu: (a) kemampuan untuk bergerak tangan, kepala, kaki, mata dan sebagainya, dan (b) kemampuan untuk berpindah tempat, seperti pindah tempat duduk, keluar rumah, dan sebagainya. Sementara itu, dimensi non material manusia juga memiliki memiliki dua daya, yaitu: (1) daya berpikir yang disebut *'aql*, yang berpusat di kepala, dan (2) daya rasa yang disebut *qalb* yang berpusat di dada.<sup>6</sup>

*'Aql* berarti sebuah kualitas (*wasf*) yang membedakan manusia dari hewan dan yang memungkinkannya memahami ilmu-ilmu spekulatif serta menyadari operasi mental psikologis yang terjadi dalam dirinya. Secara sederhana *'aql* dalam pengertian ini adalah fakultas penyedap pengetahuan (*al-mudrik li al- 'ulum*).<sup>7</sup>

Perencanaan strategik sekaligus membuat keputusan strategic. Kegiatan ini focus kepada perubahan lebih baik dim masa depan. Para manajer dan pemimpin organisasi bertanggung jawab dalam mewujudkan perubahan terbaik pada zamannya untuk merespon tuntutan internal dan harapan eksternal. Dijelaskan bahwa: the decisions faced by educational leaders are made in organizations created specifi cally for educating people. Although these educational organizations share features common to all organizations, the distinguishing features of schools as *human service* organizations shape the kinds of decisions leaders face and how they address these decisions. The numerous activities that occur in educational organizations—leading, teaching, counseling, decision making, and so forth—take place within this *organizational* context. While experientially known to the seasoned leader, these features and their

---

<sup>5</sup>Haidar Putra Daulay, *Pemberdayaan Pendidikan Islam Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 13.

<sup>6</sup>Al Rasyidin, *Falsafah Pendidikan Islam Membangun Kerangka Ontologi, Epistimologi dan Aksiologi Praktik Pendidikan* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), h. 17-18.

<sup>7</sup>Hasan Asari, *Menguak Sejarah Mencari 'Ibrah Risalah Sejarah Sosial-Intelektual Muslim Klasik* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 116-117.

influence on the decision process have been underexamined in the field of education.<sup>8</sup>

Hampir seluruh kegiatan sekolah dirasuki kegiatan pengambilan keputusan, apalagi masalah keuangan atau pembiayaan organisasi. Baik operasional maupun strategis, maka pengambilan keputusan di kalangan manajer dan pemimpin pendidikan menjadi keniscayaan bagi keseluruhan kegiatan. Tulisan ini fokus kajian dalam hal Perencanaan Strategik dalam Peningkatan Mutu di MTsN Batangtoru Tapanuli Selatan. Secara rinci yang dikaji adalah bagaimana perencanaan strategik yang ada di MTs Negeri Batangtoru Tapanuis Selatan ?

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Lokasi penelitian mini ini diadakan di MTS. Negeri Batang Toru Lokasi Ampolu Kecamatan Muara Batang Toru. Penelitian ini dilaksanakan tanggal 23 November 2017. Adapun yang menjadi jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif fenomenologi. Data dalam penelitian ini adalah berupa dokumen yang mendukung dalam penelitian ini, seperti wawancara, dokumen tentang foto madrasah. Selanjutnya dilakukan analisis data melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Agar keabsahan data dapat dipertanggungjawabkan, maka dilakukan ketekunan pengamat, triangulasi, pemeriksaan sejawat melalui diskusi dan pengecekan anggota melalui diskusi.<sup>9</sup>

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil Singkat MTsN Batangtoru**

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Batangtoru Lokasi Ampolu merupakan satu-satunya MTs Negeri yang ada di Kecamatan Muara Batangtoru yang berdiri pada tahun 2012 yang lalu berkat usulan Bapak Bupati Tapanuli Selatan M. Syahrul Pasaribu ketika berkunjung ke desa Ampolu yang merupakan desa pinggir Tapanuli Selatan. Maka lahirlah inisiatif bapak Bupati untuk memberikan layanan pendidikan Islam dengan mengusulkan mendirikan Madrasah Tsanawiyah di desa Ampolu yang berpusat ke MTs. Negeri Batang Toru hingga saat ini sebagai wadah untuk menimba ilmu agama dengan harapan masyarakatnya walaupun jauh dari perkotaan diharapkan mendapatkan layanan pendidikan yang semestinya sehingga mereka tidak jauh berbeda

---

<sup>8</sup> Bob L. Johnson, Jr and Sharon D. Kruse, *Decision Making for Educational Leaders*, USA: State University New York Press, 2009), h.50.

<sup>9</sup> Nusa Putra, *Research & Development, Penelitian dan Pengembangan Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 191.

dengan masyarakat yang ada di perkotaan, setidaknya mereka tidak ada yang buta huruf, buta agama, buta aksara, buta akhlak, buta teknologi dan lain-lain.

Kepala Madrasah oleh Bapak Oloan Harahap S.Pd, Pembantu Kepala Madrasah oleh Bapak Embin Nasution S.Pd. Dan di bantu dengan Ahmad Jainul Nasution S.Pd.I Serta guru perempuan 7 orang. Yaitu: Masrita S.Pd.I, Titi Yanti S.Pd, Susi Susanti S.Pd, Yanti S.Pd, Fitri S.Pd.I, Nirmala S.Pd, Junaida S.Pd. Guru berjumlah Sembilan orang dan siswa kelas tujuh berjumlah 42, kelas delapan 48 dan kelas Sembilan 37.

## **2. Pelaksanaan Program Strategi Peningkatan Mutu di MTsN Batangtoru**

Pelaksanaan strategi peningkatan mutu di MTs Negeri Batang Toru benar telah terlaksana dengan baik . itu terbukti dengan bertambahnya peminat yang mau masuk ke MTs. Negeri Batang Toru ini setiap tahunnya. Sehingga sering membuang (tidak menerima lagi).<sup>10</sup>

## **3. Evaluasi Strategi Peningkatan Mutu di MTsN Batangtoru**

pelaksanaan evaluasi MTs Negeri Batang Toru Lokasi Ampolu ini selalu mengadakan evaluasi, dadakan. Ketika ada masalah maka akan diadakan langsung musyawarah dadakan untuk mencari solusi dari problem yang sedang dihadapi.<sup>11</sup> Dalam merencanakan strategi mutu peningkatan mutu di MTs Negeri Batang Toru lokasi Ampolu ini benar direncanakan dengan matang. Misalnya dalam apel pagi setiap hari selain hari senin pada jam 07:30 WIB, sehingga anak- anak sudah harus sampai di Madrasah sebelum jam 07: 25 WIB setiap hari kalo ia belum sampai maka pintu pagar akan ditutup. Dalam hal ini peraturan tersebut tidak berlaku hanya pada siswa saja melainkan untuk guru, setelah selesai baris kalo yang terlambat itu siswa maka yang memproses adalah guru piket, dan jika yang terlambat itu adalah guru maka yang memproses adalah kepala madrasah.<sup>12</sup>

Setelah direncanakan contohnya apel pagi yang melaksanakannya adalah siswa dan personilnya tidak ada lagi yang guru. Tetapi guru piket wajib mendampingi proses pelaksanaan apel pagi ini hingga selesai, setelah selesai

---

<sup>10</sup>Wawancara dengan PKM 1, *Mts Negeri Batang Toru* tanggal. 13 Desember 2017. Pukul, 10.00 WIB.

<sup>11</sup> Wawancara dengan PKM 1, *Mts Negeri Batang Toru* tanggal. 20 Desember 2017. Pukul, 10.00 WIB.

<sup>12</sup>Wawancara dengan PKM 1, *Mts Negeri Batang Toru* tanggal. 20 Desember 2017. Pukul, 10.00 WIB.

maka guru piket mengoreksi, memotivasi dan mengevaluasi pelaksana apel pagi tersebut.

Dalam hal evaluasi ini maka pihak madrasah selalu memberikan *reward* setiap akhir semester yang dalam hal ini ada evaluasi: hapalan juz 30, siswa paling rapi, siswa paling teladan. Dan biasanya hadiah tidak terlalu mahal hanya buku tulis dari satu lusin hingga setengah lusin saja.<sup>13</sup>

## D. KESIMPULAN

Perencanaan strategi merupakan bagian dari manajemen strategis. Manajemen strategis adalah seni dan ilmu untuk pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antarfungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan di masa datang. Dengan begitu, perencanaan strategis lebih terfokus pada bagaimana manajemen puncak menentukan visi, misi, falsafah, dan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

## E. REFERENSI

- Al Rasyidin, *Falsafah Pendidikan Islam Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi Praktik Pendidikan* Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008.
- Arifin, M, *Ilmu Pendidikan Islam Tinjauan Teoretis dan Praktis Berdasarkan Pendekatan Interdisipliner* Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Asari, Hasan, *Menguak Sejarah Mencari 'Ibrah Risalah Sejarah Sosial-Intelektual Muslim Klasik* Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Daulay, Haidar, *Pemberdayaan Pendidikan Islam Di Indonesia* Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Johnson, Jr, Bob L and Sharon D Kruse, *Decision Making for Educational Leaders*, USA: State University New York Press, 2009.
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Muljady, *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja* Jakarta: Pustaka Publisher, 2006.

---

<sup>13</sup>Wawancara dengan PKM 1, Mts Negeri Batang Toru tanggal. 20 Desember 2017. Pukul, 10.00 WIB.



- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional* Bandung : PT. Rosda Karya, 2005.
- Prabowo, Sugeng Lystio, dan Faridah Nurmaliyah, *Perencanaan Pembelajaran pada Bidang Studi, Bidang Studi Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan dan Konseling* Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Purwanto, M.Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- Rifai, Moh, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* Bandung: Jemarss, 1982.
- Suherli, Kusmana, <http://suherlicentre.blogspot.com/2009/06/manajemen-strategik-dalam-mengelola.html>.diakses tanggal 20 November 2017. Pukul,13.00 Wib
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Tim SP4 UGM, *Penyusunan Manajemen Strategi*, Yogyakarta: UGM, 1995.





**BAGIAN  
DUA**



**MANAJEMEN KURIKULUM  
DAN PEMBELAJARAN  
DI LEMBAGA PENDIDIKAN  
ISLAM**



# PELAKSANAAN PROGRAM KURIKULUM PAI DI MADRASAH TSANAWIYAH PONDOK PESANTREN SYAHBUDDIN MUSTAFA NAULI

*Masrona Siregar*  
IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Madrasah di Indonesia baru populer setelah awal abad ke duapuluh. Kehadiran madrasah sebagai lembaga pendidikan dilatar belakangi oleh munculnya semangat pembaruan pendidikan Islam di Indonesia. Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang muncul setelah pesantren dan sekolah mengadopsi sebagian sistem pesantren dan sekolah.

Ditinjau dari segi dinamika dan perkembangannya, madrasah setelah Indonesia merdeka juga dapat dibagi tiga fase. *Fase pertama*, sekitar tahun 1945-1974. Pada fase ini, madrasah menekankan materi pendidikannya kepada penyajian ilmu agama, dan sedikit pengetahuan umum. Disebabkan hal itulah maka pengakuan ruang lingkup madrasah hanya berada di lingkungan Departemen Agama.

*Fase kedua*, adalah fase diberlakukannya Surat Keputusan Berama Tiga Menteri tahun 1975. Fase ini berlangsung dari tahun 1975-1990. Inti dari SKB Tiga Menteri itu adalah upaya untuk meningkatkan mutu madrasah, dalam surat keputusan tersebut dicantumkan:<sup>1</sup>

1. Ijazah madrasah dapat mempunyai nilai yang sama dengan ijazah sekolah umum yang setingkat.
2. Lulusan madrasah dapat melanjutkan ke sekolah umum yang setingkat lebih di atasnya.

---

<sup>1</sup> Haidar Putra Daulay, *Dinamika Pendidikan Islam di Asia Tenggara* (Jakarta: Rineka Cipta: 2009), h.21-22.

3. Siswa madrasah dapat berpindah ke sekolah umum yang setingkat (SKB Tiga Menteri Thaun 1975, Bab II Pasal 2).

Dengan dilaksanakannya SKB Tiga Menteri ini berarti:

1. Eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam lebih mantap dan kuat.
2. Pengetahuan umum pada madrasah lebih meningkat.
3. Fasilitas fisik dan peralatan lebih disempurnakan.
4. Adanya *civil effect* terhadap ijazah madrasah.

Masyarakat sekarang sadar bahwa madrasah merupakan kebutuhan pokok dalam mendapatkan ilmu pengetahuan yang berciri khas Islam dan mendapat kecakapan tentang ilmu agama dengan harapan dapat bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari demi meraih kesuksesan hidup di hari yang akan datang. Kurikulumnya berpusat pada al-Qur'an (membaca, menghafal dan menulis), sastra Arab, sejarah Nabi Muhammad dan berhitung dengan menitik beratkan pada mazhab Imam Syafi'i dan teologi Asy'ariyah.<sup>2</sup>

Begitu juga madrasah yang bernaung di dalam lingkungan pondok pesantren akan selalu berusaha untuk memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Madrasah hidup di tengah-tengah masyarakat dan disesuaikan dengan kehidupan masyarakat. Pendidikan dalam kehidupan manusia, mempunyai peranan yang sangat penting. Ia dapat membentuk kepribadian seseorang. Ia diakui sebagai kekuatan yang dapat menentukan prestasi dan produktivitas seseorang. Dengan bantuan pendidikan, seseorang dapat memahami dan menginterpretasikan lingkungan yang dihadapinya, sehingga ia mampu menciptakan suatu karya yang gemilang dalam hidupnya.<sup>3</sup>

Madrasah sesuai Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 1990 adalah satuan pendidikan dasar yang mempunyai tugas yang sama dengan SD dan SMP, yaitu memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.<sup>4</sup> Untuk madrasah yang mempunyai ciri khas agama Islam khusus dapat memberikan materi tambahan seperti mata pelajaran *Praktik Ibadah, Aqidah, tafsir, hadits, Durusulluqah, Muthalaah, Tajwid, Mahfudlat, Nahwu, Sharaf*

<sup>2</sup>Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam Dalam Lintas Sejarah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h.97.

<sup>3</sup>Hanon Asrohah, *Sejarah Pendidikan Islam*, Ciputat : Logos Wacana Ilmu (2001), h.2.

<sup>4</sup>Abdul Rahman Saleh, *Pendidikan Agama dan Keagamaan Visi, Misi dan Aksi* (Jakarta: Cet. I PT Gema windu Pancaperkasa, 2000), h.124.

*Fiqih Wadiah, BTA dan pelajaran lain yang dapat mendukung dan memperdalam pengetahuan ilmu pendidikan agama Islam.*

Membicarakan kurikulum adalah membahas tentang segala hal yang berkenaan dengan konteks pendidikan, baik tentang rencana pembelajaran, media, isi, pelajaran. Kurikulum membantu peserta didik membangun interaksi dan komunikasi dalam rangka *transferring* dan *sharing pembelajaran*. Upaya menciptakan komunikasi yang kondusif dalam pembelajaran adalah untuk memudahkan tercapainya tujuan pembelajaran.

Untuk mengembangkan kurikulum tersebut, orang yang paling penting dalam melaksanakannya adalah guru. Sebab guru merupakan ujung tombak dan penopang utama dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam pandangan siswa. Guru memiliki otoritas, bukan saja otoritas dalam bidang akademis, melainkan juga dalam bidang nonakademis.<sup>5</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 dinyatakan: "Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah."<sup>6</sup> Dengan demikian, guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.

Mengingat pentingnya peran serta seorang guru dalam pendidikan, maka sudah seharusnya para guru mendapatkan perhatian utama dari kepala sekolah selaku pimpinan yang ada di lembaga pendidikan. Perhatian tersebut dapat diberikan melalui proses koordinasi, pengarahan, pendampingan, evaluasi dan penghargaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru, sehingga guru mampu dan terus berpacu meningkatkan kualitas pendidikannya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan guru profesional kepada guru, maka dibutuhkan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program kurikulum di madrasah tersebut untuk mencapai tujuan pendidikan.

Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya ditentukan oleh guru sendiri. Upaya apa sajakah yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalitasnya? Caranya adalah guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal berikut: (1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada, (2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, (3) Membangun hubungan kerja yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, (4) Mengembangkan

---

<sup>5</sup> Suyanto, *Menjadi Guru Profesional tentang Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* (Surabaya: Erlangga Group). h.22.

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen.

etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada siswa, (5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi sehingga metode pembelajaran dapat terus diperbaharui.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penulis mendapati bahwa MTs Syahbuddin Mustafa Nauli memiliki guru-guru yang kreatif, mampu berkompeten dalam mendidik peserta didik. Guru-guru yang mengajar di wilayah madrasah tersebut berjumlah 40 orang dan guru yang telah mendapatkan sertifikasi sebanyak 11 orang dan hampir seluruh guru baik umum dan pondok telah menerima tunjangan profesi guru tersebut.

Namun, masih banyak guru-guru di madrasah ini belum menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini disebabkan: *pertama*, guru yang sudah sertifikasi belum seutuhnya meningkatkan kinerjanya, *kedua*, masih banyak guru yang belum mampu menggunakan ICT dan perangkat pembelajaran dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga hanya mengandalkan metode ceramah dan mencatat, *ketiga*, kurangnya peran guru dalam melakukan sistem pembelajaran yang lengkap dengan perangkat pembelajarannya.

Guru sangat berpengaruh besar terhadap kesuksesan belajar peserta didik. Kurikulum yang sudah sedemikian rupa dirancang dan direncanakan oleh Pemerintahan dan Dinas Pendidikan demi tercapainya cita-cita bangsa dan negara. Sungguh memperhatikan sekali kalo guru tidak mempersiapkan perencanaan yang lebih mendalam demi tercapainya cita-cita anak bangsa. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis serta fakta diatas, juga mengingat pentingnya peranan kepala sekolah dalam mengatur pelaksanaan program kurikulum di madrasah tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Pelaksanaan Program Kurikulum Di Madrasah Tsanawiyah Syahbuddin Mustafa Nauli”.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait perilaku kepala madrasah, wakil kepala madrasah, wali kelas, guru mata pelajaran, tenaga kependidikan dan pengawas dalam rangka implementasi kurikulum di MTs Syahbuddin Mustafa Nauli. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Adapun teknik pemerolehan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen.

---

<sup>7</sup> Suyanto, *op.cit*, h.32.



Data yang diperoleh, selanjutnya dianalisis dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat MTs Syahbuddin Mustafa Nauli**

Madrasah Tsanawiyah Syahbuddin Mustafa Nauli yang beralamat di jalan Lintas Padangsidempuan – Gunung Tua Km. 30 Kecamatan Hulu Sihapas Kabupaten Padang Lawas Utara Kode Pos 22733. MTs Syahbuddin Mustafa Nauli merupakan lembaga pendidikan menengah di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara, berdiri di atas tanah  $\pm$  1 Ha. Saat ini, MTs Syahbuddin Mustafa Nauli dipimpin oleh kepala madrasah Tsanawiyah (Irfansyah Siregar, S.Pd.I). dan kepala madrasah aliyah (Fatimah Abdiyah Tansyah Siregar, S.Pd.I).

Madrasah ini didirikan pada tanggal 21 Desember 2004. Pada awalnya madrasah ini hanya mengikuti kurikulum KTSP Proses penerimaan siswa baru dilaksanakan pada tanggal 14 Juli 2005 sehingga madrasah ini menerima siswa sebanyak 75 siswa. Guru yang mengajar pada saat itu hanya berjumlah 6 orang yang terdiri dari guru umum dan guru pondok<sup>8</sup>.

Pada awal pembukaan madrasah kurikulum yang diberlakukan terdiri dari dua jenis yaitu kurikulum umum dan kurikulum pondok. Karena kurikulum di madrasah pada waktu itu mengikuti Undang-Undang Pendidikan sesuai dengan UU No. 22 Tahun 2002 bahwa kurikulum harus sesuai dengan Permendiknas. Namun, kurikulum pondok dibuat oleh masing-masing guru yang dirancang oleh guru pondok itu sendiri berdasarkan hasil musyawarah guru. Sedangkan guru umum harus mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan.

Dari hasil observasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan yayasan madrasah sangat ambisius untuk mendirikan yayasan tersebut, agar kelak menciptakan anak-anak yang soleh, menjadi dai’-dai’ yang cerdas, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena semakin hari arus globalisasi ini semakin menurunkan kepribadian umat jika tidak dibekali dari sekarang.

---

<sup>8</sup> H. Soleman Siregar, Kepala Yayasan Madrasah Tsanawiyah Syahbuddin Mustafa Nauli, 20 Nopember 2017.

## **2. Guru Sertifikasi di MTs Syahbuddin Mustafa Nauli**

Guru dan tenaga pendidik di madrasah ini berjumlah 40 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan, guru dan pegawai madrasah adalah 6 orang setingkat Madrasah Aliyah (MA), sebanyak 30 orang setingkat Sarjana Pendidikan/akta IV, sebanyak 3 orang guru Sarjana Pendidikan Agama Islam dan sebanyak 1 orang guru Magister (S2) dengan jurusan pendidikan Matematika.

Saat ini guru sertifikasi di madrasah berjumlah 11 orang, sebanyak 1 orang PNS dan selainnya adalah Non PNS sebanyak 10 orang, karena madrasah ini masih berstatus swasta.

## **3. Pelaksanaan Kurikulum di MTs Syahbuddin Mustafa Nauli**

Selaku kepala madrasah, Bapak Irfansyah Siregar, S.PdI mengundang Bapak Pengawas dan Pegawai dari Kementerian Departemen Agama untuk mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan kurikulum, Silabus, RPP dan perangkat pembelajaran lainnya sehingga guru dan pegawai madrasah dapat meningkatkan kinerjanya di madrasah ini. Ia mengatakan: “Saya sebagai kepala madrasah sangat mengharapkan peningkatan mutu pendidik di madrasah ini, sehingga dengan mengundang Bapak Pengawas diharapkan guru dapat meningkatkan profesionalisasinya dalam memperlancar proses belajar mengajar yang baik.”<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Kepala Madrasah dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kurikulum di madrasah akan berjalan lancar jika guru-guru dan tenaga kependidikan terus menggali potensi dan meningkatkan mutu dan kualitas kinerjanya.

Kurikulum membantu peserta didik membangun interaksi dan komunikasi dalam rangka *transferring* dan *sharing pembelajaran*. Upaya menciptakan komunikasi yang kondusif dalam pembelajaran adalah untuk memudahkan tercapainya tujuan pembelajaran.

Untuk mengembangkan kurikulum tersebut, orang yang paling penting dalam melaksanakannya adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Sebab guru merupakan ujung tombak dan faktor utama dalam proses belajar mengajar. Dalam pandangan siswa. Guru memiliki otoritas, bukan saja otoritas dalam bidang akademis, melainkan juga dalam bidang non-akademis.<sup>10</sup>

Sebagai guru yang diberikan kepercayaan oleh kepala madrasah sebagai

---

<sup>9</sup> Irfansyah Siregar, S.PdI, Kepala Madrasa Tsanawiyah Syahbuddin Mustafa Nauli, 20 Nopember 2017.

<sup>10</sup> Suyanto, *Menjadi Guru Profesional tentang Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* (Erlangga Group). h.22.

Waka kurikulum mengatakan: “Agar pelaksanaan proses belajar mengajar menjadi aktif, hendaknya masing-masing guru mempersiapkan Silabus, RPP, media belajar, dan metode serta strategi pembelajaran lainnya agar pembelajaran jadi aktif”.<sup>11</sup>

Ibu Fitri Ariani juga memaparkan bahwa setiap guru yang akan mengajar di madrasah harus betul-betul mempersiapkan sumber, bahan, materi, metode dan strategi dalam mengajar sehingga pembelajaran dapat berjalan lancar.

Ibu Rena Puspita Efendi Nasution sebagai guru sertifikasi mengikuti pelatihan pelajaran IPA di Madrasah Padang Garugur Kecamatan Padang Bolak. Ia mengatakan : “Saya mengikuti pelatihan IPA, itu sesuai dengan tugas yang diamanahkan untuk saya sebagai guru IPA. Pelatihan ini sangat bermanfaat untuk menunjang kinerja saya pak”.<sup>12</sup>

Selain guru-guru yang mengajar dari pelajaran umum, ada juga guru yang mengajar dari Sarjana Pendidikan Agama Islam yaitu Bapak Ramaluddin Siregar, S.Pd. Ia mengatakan: “Kurikulum di madrasah ini kurang aktif karena madrasah ini belum mempunyai sarana dan prasarana yang memadai, sehingga banyak pelajaran yang terabaikan, hanya diajarkan apa yang ada saja”.<sup>13</sup>

Selain itu, guru Fiqih mengatakan: “Agar pelaksanaan kurikulum di madrasah berjalan lancar, maka saya berharap agar kiranya mendapatkan bantuan sumber belajar berupa gambar patung mayat, yang digunakan untuk praktik sholat mayat sebab selama ini saya hanya menggunakan boneka untuk dijadikan alat praktik”.<sup>14</sup>

Hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kurikulum dapat berjalan dengan lancar jika madrasah mendapatkan bantuan dan memiliki sarana dan prasarana yang mencukupi, maka akan meningkatkan kinerja guru dan penambah semangat belajar bagi peserta didik.

Pelatihan secara individu juga dilakukan oleh guru-guru sertifikasi di Madrasah Syahbuddin Mustafa Nauli, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Fatimah Abdiyah Tansyah Siregar, S.Pd. I sebagai berikut:

“Pelatihan secara individu juga kita anjurkan kepada para guru kita, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang magister. Dan *Alhamdulillah* 2 orang

---

<sup>11</sup> Fitri Ariani Siregar, M.Pd sebagai Waka Kurikulum Madrasah Syahbuddin Mustafa Nauli, 19 Nopember 2017.

<sup>12</sup> Rena Puspita Efendi Nasution, sebagai guru IPA di Madrasah Syahbuddin Mustafa Nauli, 19 Nopember 2017.

<sup>13</sup> Ramaluddin Siregar, Guru PAI Madrasah Syahbuddin Mustafa Nauli, 19 Nopember 2017.

<sup>14</sup> Kartini Daulay, Guru PAI Madrasah Syahbuddin Mustafa Nauli, 19 Nopember 2017.

guru telah menyelesaikan pendidikannya dan ada yang masih dalam tahap pendidikan”.<sup>15</sup>

Untuk mengakurasi data, peneliti melakukan wawancara dengan guru yang telah menyelesaikan pendidikan magister, diantaranya Ibu Fitri Ariani Siregar. Ia mengatakan: “Bapak kepala madrasah sangat berharap kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya. Saya sudah termotivasi untuk mengikuti pendidikan Matematika di UNIMED Medan, dan alhamdulillah saya telah selesai mengikuti pendidikan tersebut”.<sup>16</sup>

#### **D. KESIMPULAN**

Perencanaan dalam peningkatan mutu profesionalitas guru di MTs Syahbuddin Mustafa Nauli dilaksanakan dengan beberapa kegiatan di antaranya: 1) melaksanakan rapat dengan melibatkan komponen madrasah di antaranya kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru-guru, 2) menyusun program kerja bersama terutama program kerja peningkatan mutu guru dan madrasah. Semua komponen ini saling bekerjasama dalam merencanakan peningkatan mutu profesionalitas guru di *MTs Syahbuddin Mustafa Nauli*.

Adapun tujuan dari disusunnya perencanaan peningkatan mutu profesionalitas guru secara bersama-sama adalah untuk menghindari kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan dalam menentukan rencana peningkatan mutu profesionalitas guru serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya.

Kepala MTs Syahbuddin Mustafa Nauli menempatkan anggotanya atau wakil kepala madrasah tidak secara sembarangan melainkan ada syarat dan kriteria yang harus dipenuhi untuk bisa membantu beliau dalam mewujudkan visi dan misi sekolah termasuk dalam hal meningkatkan mutu profesionalitas guru.

Pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalitas guru sudah berjalan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Seperti: 1) Usaha peningkatan kualitas guru, 2) MGMP yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di setiap awal tahun ajaran baru, 3) *workshop* bagi perwakilan guru, 4) diskusi dengan kepala madrasah dan saling bertukar pandangan dengan guru-guru dalam penggunaan IT, 5) serta dorongan dari kepala madrasah untuk guru dalam melanjutkan jenjang studi. Semua kegiatan ini dilakukan

---

<sup>15</sup> Fatimah Abdiyah Tansyah, sebagai Kepala Madrasah Aliyah Madrasah Syahbuddin Mustafa Nauli, 19 Nopember 2017.

<sup>16</sup> Fitri Ariani Siregar, M.Pd sebagai Tamatan Magister Pendidikan Matematika di UNIMED Medan. 22 Nopember 2017.

bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kompetensi guru dalam mengajar agar terwujud guru yang profesional dengan memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal.

## **E. REFERENSI**

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002, cet ke-tujuh
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen.
- Sudjana, Nana, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suyanto. *Menjadi Guru Profesional tentang Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Erlangga Group.
- Syaiful Sagala, *manajemen Berbasis Sekolah dan masyarakat*, Jakarta: Nimas Multima, 2004
- Wahjosumidjo, *Kepemimpin Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

# PELAKSANAAN PROGRAM KURIKULUM PAI DI MAN 2 MODEL PADANGSIDIMPUAN

*Nurhelila Siregar*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Perbincangan seputar kurikulum selalu menjadi kajian menarik, terutama bagi kalangan pakar pendidikan, guru, dosen, pemerhati pendidikan, maupun para *stakeholder* lainnya, mulai dari perbincangan-perbincangan sederhana hingga seminar-seminar ilmiah, diklat, diskusi terbuka, maupun forum-forum diskusi lainnya. Perbincangan ini terutama dilatarbelakangi oleh fenomena-fenomena negatif masyarakat seperti tawuran antar pelajar, darurat narkoba, minum minuman keras, maraknya kasus pembunuhan hingga mutilasi, seks bebas, kasus korupsi yang kian masif, begal, penculikan, perampokan, dsb. Berbagai fenomena negatif tersebut tidak bisa dilepaskan dari tugas dan tanggungjawab pendidikan, bahkan menjadi salah satu indikator utama kegagalan pendidikan. Kegagalan pendidikan memiliki keterkaitan erat dengan kegagalan kurikulum yang memiliki fungsi strategis sebagai pedoman pelaksanaan pendidikan.

Kurikulum merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat penting sebagai pedoman bagi guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yang berfungsi untuk menolong siswa menggali dan mengembangkan keinginan, bakat, kemampuan, keterampilan dan mempersiapkan mereka dengan baik untuk menjalankan hak dan kewajiban, memikul tanggung jawab terhadap diri, keluarga, masyarakat dan bangsanya.

Meskipun kurikulum bukanlah satu-satunya aspek penentu keberhasilan pendidikan, tetapi kurikulum tetap memiliki peran penting di samping beberapa aspek lainnya seperti guru, sarana dan prasarana, dan sebagainya. Sebagaimana ditegaskan Muhaimin<sup>1</sup> bahwa pembaharuan pendidikan hendaknya

---

<sup>1</sup> Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2010), h. 121-122.

diikuti dengan perubahan kurikulum, dan keduanya akan berjalan secara beriringan. Demikian pentingnya peran kurikulum, sehingga setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan hampir pasti menempatkan perbaikan kurikulum menjadi salah satu aspek prioritas.

Seiring bergulirnya waktu suatu fakta menunjukkan bahwa kurikulum dalam pendidikan yang semestinya membantu mencerdaskan dan mencapai tujuan pendidikan, sedikit demi sedikit terkikis oleh perkembangan zaman, menjadi bersifat sekuler-materialistik. Penekanan tujuan pendidikan diprioritaskan hanya pada aspek pengetahuan saja dan cenderung mengabaikan aspek spritual. Sedangkan dalam kurikulum 2013 yang dilaksanakan sekarang ketiga ranah tersebut baik dari kognitif, afektif dan psikomotorik harus saling berkesinambungan.

Hadirnya Kurikulum 2013 sebagai kurikulum baru di dalam dunia pendidikan nasional diharapkan dapat lebih menyempurnakan kurikulum sebelumnya yaitu KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan). Penyempurnaan ini, dilaksanakan untuk meningkatkan sistem pendidikan nasional agar selalu relevan dan kompetitif. Selain itu, juga diharapkan mampu memecahkan berbagai persoalan bangsa khususnya dalam bidang pendidikan sehingga dalam hal ini, sekolah harus berusaha mengupayakan keberhasilan implementasi Kurikulum 2013, melalui berbagai program dan pengembangan yang dilakukan. Pengembangan fasilitas dan penguatan manajemen sekolah perlu dilakukan sehingga pelaksanaan kurikulum dapat berjalan dengan baik. Pemerintah juga perlu melakukan strategi penerapan Kurikulum dengan sosialisasi dan pelatihan yang memadai agar Kurikulum 2013 tidak hanya menjadi sebuah program yang sia-sia.

Dengan demikian, kurikulum merupakan sesuatu yang sangat penting dalam proses pembelajaran dan menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Kehidupan manusia selalu berubah dan terus berkembang dari waktu ke waktu. Untuk itu, kurikulum haruslah bersifat antisipatif dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, wajar saja apabila kurikulum selalu berubah dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kurikulum selalu *up to date* dan relevan dengan perkembangan hidup manusia. Sebagaimana firman Allah swt dalam Al-Qur'an yang artinya: "*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri*" (QS. Ar-Ra'd:11).<sup>2</sup>

Dari ayat di atas bisa kita pahami bahwa, Allah tidak akan mengubah nasib seseorang apabila orangnya sendiri tidak mau mengubah dirinya. Begitu

---

<sup>2</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung, Diponegoro, 2009), h. 250.

juga dengan kurikulum, yang mana kurikulum itu haruslah berubah dan disesuaikan dengan perkembangan zaman, perubahan tersebut merupakan perubahan kearah yang lebih baik lagi dari kurikulum sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan melakukan penelitian tentang pelaksanaan program kurikulum 2013 di MAN 2 Model Padangsidimpuan. Mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, agar program kurikulum dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (a) Bagaimana perencanaan program kurikulum PAI di MAN 2 Padangsidimpuan? (b) Bagaimana pelaksanaan program kurikulum PAI di MAN 2 Padangsidimpuan? (c) Bagaimana evaluasi pelaksanaan program kurikulum PAI di MAN 2 Padangsidimpuan.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait upaya mendeskripsikan pelaksanaan program kurikulum di MAN 2 Padangsidimpuan. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif<sup>3</sup> untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen.

Selanjutnya, data dianalisis secara berkesinambungan melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan ketegasan.

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Profil Singkat MAN 2 Padangsidimpuan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dra. Hj. Wasliah Lubis, S.Pd, M.A, selaku Kepala MAN 2 Padangsidimpuan dan dokumentasi berupa arsip yang diperoleh dari pak Zulfadli Batubara, S.Pd, selaku staff tata usaha penulis mendapatkan data tentang gambaran umum/ sejarah singkat MAN 2 Padangsidimpuan seperti, visi, misi, rekapitulasi data siswa, data pendidik

---

<sup>3</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet.7,2002), h. 4.



dan tenaga kependidikan, data sarana prasarana, denah lokasi MAN 2 Padangsidempuan.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi menjelaskan bahwa MAN 2 Padangsidempuan merupakan madrasah percontohan di kota Padangsidempuan yang memperoleh Akreditasi A yang melaksanakan *Full Day School*, yang berdiri diatas tanah kepemilikan pemerintah. Berdasarkan hasil dokumen yang diberikan oleh pak Zulfadli Batubara, S.Pd bahwa awalnya MAN 2 Padangsidempuan mempunyai perjalanan Perubahan Madrasah: a. PGA 4 Tahun 1958 s/d 1964, b. PGA 6 tahun 1965 s/d 1974, c. PGAIN 1975 sd 1979, d. PGAN 1980 s/d 1992, e. MAN 1992 s/d Sekarang.<sup>5</sup>

## **2. Visi dan Misi MAN 2 Padangsidempuan**

### **a. Visi**

Unggul dalam Prestasi, Luas dalam Penguasaan Iptek, Teladan dalam Imtaq dan Akhlakul Karimah, Pelopor dalam Mewujudkan Masyarakat Madani yang Islami dan Cinta Lingkungan Hidup.

### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan dan Mewujudkan Lulusan yang Berkualitas Sesuai Tujuan Pendidikan Nasional.
- 2) Meningkatkan Profesionalisme dan Pemberdayaan Potensi SDM Secara Optimal dan Berkesinambungan.
- 3) Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan Secara Sistematis, Terarah Dalam Manajemen Kurikulum, PBM, Metode Pembelajaran, Fasilitas Pendidikan dan Kesiswaan.
- 4) Meningkatkan dan Mewujudkan Suasana Kehidupan Lingkungan Madrasah Yang Islami.

## **3. Perencanaan Program Kurikulum di MAN 2 Model Padangsidempuan**

Dalam perencanaan kegiatan madrasah di mulai pada awal tahun ajaran, madrasah telah melalui dengan mempersiapkan kebutuhan guru. Dalam perencanaan kurikulum, WKM Kurikulum memiliki peran yang sangat penting dalam Pelaksanaan Program Kurikulum, untuk Perencanaan Program Kurikulum

---

<sup>4</sup>Wasliah Lubis, Kepala MAN 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, Kantor Kepala Madrasah, 20 November 2017.

<sup>5</sup>Wasliah Lubis, Kepala MAN 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, Kantor Kepala Madrasah, 20 November 2017.

yang dilakukan di MAN 2 Padangsidimpuan dibawahhi oleh bidang pengajaran yang membantu WKM Kurikulum. WKM Kurikulum disini sebagai rambu dari pelaksanan kurikulum yang meliputi pembagian tugas guru mata pelajaran, program satuan pelajaran, dan jadwal pelajaran, perlengkapan alat-alat pelajaran dan bahan pelajaran, rapat guru dan tugas guru, peyusunan jadwal kegiatan dilakukan oleh wakil kurikulum dan staf pengajaran.<sup>6</sup>

Peran bidang kurikulum sebagai rambu dalam pelaksanaan kurikulum itu sendiri dengan menyiapkan absensi siswa, batas pelajaran, dan buku penilaian guru. Untuk itu bidang kurikulum sebagai pengelolaan program belajar mengajar merupakan implementasi dari program pembelajaran yang dirumuskan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Pembuatan administrasi murid seperti absen kehadiran siswa, guna mengontrol kehadiran dan perkembangan peserta didik dalam proses pelaksanaan kemudian juga dipersiapkan buku batas pelajaran guru yang ada dikelas.<sup>7</sup> Hal tersebut guna mempermudah guru dalam melakukan evaluasi baik secara test mau pun non test juga mempermudah dalam pengontrolan perencanaan pembelajaran dengan pelaksanaan dilapangan. Untuk pmbutan administrasi guru yang berisi daftar hadir siswa penilaian kognitif, psikimotorik dan afektif.

#### **4. Pelaksanaan Program Kurikulum di MAN 2 Model Padangsidimpuan**

Kurikulum dan pendidikan mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana pendidikan dan kurikulum mempunyai tujuan yang sama yaitu sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Kurikulum merupakan rancangan yang berisikan tentang pengaturan tujuan, isi, bahan pelajaran, dan bagaimana cara yang digunakan dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Sebagai supervisor, kepala sekolah mempunyai tugas dan kewajiban diantaranya membina para guru supaya menjadi tenaga pendidik serta pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik kiranya dapat mempertahankan kualitasnya dan bagi guru yang masih belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses materi yang menjadi bahan ajar dalam pelaksanaannya haruslah terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Kemudian hasil pembentukan tersebut dikembangkan dan digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran

---

<sup>6</sup>Nasrun Efendy, WKM Kurikulum, *Wawancara*, Kantor Guru, 22 November 2017.

<sup>7</sup>Nasrun Efendy, WKM Kurikulum, *Wawancara*, Kantor Guru, 22 November 2017.

bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran terhadap peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>8</sup>

Pelaksanaan dalam sebagai tugas pokok dan fungsi kepala sekolah berarti memotivasi anggota-anggota kelompoknya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik.<sup>9</sup> Dalam hal ini tugas pelaksanaan program kurikulum dilakukan oleh pemimpin. Di mana kepala madrasah harus menggerakkan sumber daya madrasah khususnya tenaga pendidik dalam melaksanakan program kurikulum madrasah. Melaksanakan dan menggerakkan berarti memotivasi anggota-anggota kelompoknya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah yang mengatakan bahwa *“Sebelum melaksanakan program kurikulum, saya terlebih dahulu melaksanakan rapat dengan para pendidik untuk mendiskusikan tentang perencanaan dokumen kurikulum untuk mengetahui kesiapan para tenaga pendidik dalam mengimplementasikan dokumen kurikulum tersebut”*.<sup>10</sup>

Untuk memperkuat hasil wawancara dengan kepala madrasah diatas, peneliti melakukan kajian terhadap dokumen pelaksanaan kurikulum sebagaimana terlampir pada bagian akhir laporan riset ini.

Setelah itu pada saat program kurikulum diimplementasikan, kepala madrasah juga melaksanakan proses pengawasan terhadap pelaksanaan program kurikulum. Hal tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kepala madrasah yaitu dalam rangka melaksanakan proses pengawasan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah yang menyatakan bahwa *“pada saat kurikulum di implementasikan saya beserta wakil kepala madrasah bidang kurikulum akan melaksanakan proses pengawasan terhadap pengimplementasian dokumen kurikulum tersebut. Selain itu, kami juga akan melihat hal-hal yang dapat mendukung keberhasilan pengimplementasian kurikulum tersebut, serta melihat hal-hal yang dapat menghambat pengimplementasian kurikulum tersebut.”*<sup>11</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peranan penting dalam menggerakkan tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan. Seorang atasan harus mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung dan meningkatkan percaya diri

---

<sup>8</sup>Wasliah Lubis, Kepala MAN 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, Kantor Kepala Madrasah, 20 November 2017.

<sup>9</sup>Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*, (Jakarta: Nimas Multima, 2004),h. 56.

<sup>10</sup>Wasliah Lubis, Kepala MAN 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, Kantor Kepala Madrasah, 20 November 2017.

<sup>11</sup>Wasliah Lubis, Kepala MAN 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, Kantor Kepala Madrasah, 20 November 2017.

kelompok dalam membuat keputusan. Keefektifan pemimpin menunjukkan pencapaian tugas pada rata-rata kemajuan, keputusan kerja, moral kerja dan kontribusi wujud kerja.

Pelaksanaan kurikulum oleh Guru dalam penelitian ini yaitu melihat bagaimana guru mengimplementasikan program kurikulum sebagaimana dalam dokumen perencanaan kurikulum. Pelaksanaan kurikulum oleh guru merupakan inti (*core*) dari implementasi dokumen kurikulum. Sebab, guru langsung berhadapan dengan peserta didik dan dapat mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan dokumen kurikulum di lapangan.

Keberhasilan pelaksanaan program kurikulum sangat bergantung pada guru yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik di dalam kelas. Dalam hal ini, kepala madrasah juga idealnya turut melaksanakan kurikulum dalam posisi sebagai guru di dalam kelas.

Berdasarkan hasil penelitian di MAN 2 Model Padangsidimpuan, guru memiliki peran penting dalam melaksanakan program kurikulum, sehingga MAN 2 Model Padangsidimpuan secara berkelanjutan terus mengikuti diklat, melaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan-pelatihan untuk membekali guru tentang kesiapan dalam melaksanakan program kurikulum di sekolah.

Dari hasil observasi dikelas dalam pelaksanaan pembelajaran guru melakukan tiga tahap yaitu (1) tahap awal/pendahuluan, (2) tahap kegiatan inti (3) tahap akhir pembelajaran dan menggunakan media.<sup>12</sup>

## **5. Evaluasi Pelaksanaan Program Kurikulum di MAN 2 Model Padangsidimpuan**

Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah menyatakan bahwa proses pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dapat diambil dari data awal melalui absensi kehadiran guru, batas pelajaran, dan data lain yang telah dipersiapkan oleh pengajaran untuk memperoleh gambaran kinerja dan pengambilan keputusan dan perencanaan pengembangan kurikulum kedepan.<sup>13</sup>

Dari hasil wawancara dengan WKM Bidang Kurikulum evaluasi yang dilakukan melalui hasil tes peserta didik pada tiap mata pelajaran. Baik itu secara pertengahan semester, persemester atau pertahun. Dengan demikian

---

<sup>12</sup>Hasil observasi pada saat proses pembelajaran Al-Qur'an Hadits di kelas XII IIS 1 pada hari Rabu, 22 November 2017.

<sup>13</sup>Wasliah Lubis, Kepala MAN 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, Kantor Kepala Madrasah, 20 November 2017.

perkembangan peserta didik dapat dipetakan, melalui data yang diperoleh baik siswa perindividu maupun kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Dapat dilihat apakah peningkatan atau penurunan. Sehingga menjadi masukan dan gambaran sejauh mana pelaksanaan program kurikulum terlaksana. Evaluasi pengajaran merupakan kemampuan penting lainnya yang harus dimiliki oleh guru.<sup>14</sup>

Hasil wawancara dengan Pak Jusri dan pengamatan kelas, menunjukkan bahwa evaluasi pengajaran yang dilaksanakan oleh guru, dikelompokkan dalam ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester untuk kelas satu dan dua, sedangkan untuk kelas tiga di samping ada ulangan harian, juga ada Ujian Akhir Semester, evaluasi pada setiap akhir pokok bahasan, evaluasi pada tengah semester, dan evaluasi pada akhir tahun. menjadi lebih terstruktur.<sup>15</sup> Upaya yang dilaksanakan oleh guru dalam evaluasi pengajaran tersebut adalah diawali dengan membuat kisi-kisi soal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Asriana dan telaah dokumentasi yang diberikan, diketahui beberapa komponen yang dijabarkan oleh guru dalam penulisan kisi-kisi soal, seperti; nomor, KD, pokok bahasan/sub pokok bahasan, jumlah soal per pokok bahasan/sub pokok bahasan, uraian materi, bahan kelas, indikator, nomor urut soal, bentuk soal, dan bobot. Yang menjadi tugas guru dalam penulisan kisi-kisi soal adalah merinci jumlah soal per pokok bahasan/sub pokok bahasan, menguraikan materi pelajaran sesuai dengan KD dan indikator; menguraikan indikator pada setiap soal, dan menginformasikan nomor urut soal, bentuk soal, serta melakukan pembobotan pada setiap butir soal.<sup>16</sup>

Berdasarkan telaah dokumentasi, mengemukakan bahwa kemampuan guru-guru MAN 2 Padangsidempuan dalam melaksanakan evaluasi pengajaran menunjukkan kriteria yang cukup bagus dalam persiapan ujian.

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian yang mengacu pada pembahasan penelitian ini, terutama dalam upaya menjawab penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa: (a) kurikulum dimaknai sebagai proses perencanaan maupun yang tidak terencana tetapi menunjang keberhasilan

---

<sup>14</sup>Nasrun Efendy, WKM Kurikulum, *Wawancara*, Kantor Guru, 22 November 2017.

<sup>15</sup>Ali Jusri Pohan, Guru Bidang Studi Fiqih, *Wawancara*, Kantor Guru, 22 November 2017.

<sup>16</sup>Asriana, Guru Bidang Studi Aqidah Akhlak, *Wawancara*, Kantor Guru, 22 November 2017.

pendidikan; (b) Perencanaan program kurikulum di MAN 2 Padangsidimpuan yang mengacu kepada Delapan Standar Pendidikan yang dilaksanakan dalam proses perencanaan sudah baik walaupun ada berapa yang belum tercapai dan lebih kepada kebutuhan SDM dan masalah teknis di dalam internal.

Berdasarkan data hasil penelitian terhadap pelaksanaan evaluasi, jarangnya dilakukan evaluasi jika tujuan dan proses tercapai, seharusnya evaluasi menjadi bahan masukan bagi pelaksanaan kedepan baik itu tercapai maupun tidak tercapainya pelaksanaan program kurikulum di MAN 2 Padangsidimpuan. tidak terdapat perbedaan yang mendasar diantara guru dan sudah relatif baik dalam pelaksanaan evaluasi, namun masih terdapat kekurangan dalam melaksanakan penilaian, masih ada beberapa guru hanya menggunakan tes tulis sebagai bentuk penilaian.

Adapun saran dari peneliti kepada pihak sekolah, yakni (a) Meningkatkan pengawasan pelaksanaan program kurikulum sampai pada pelaksanaannya di kelas; (b) Meningkatkan lagi frekuensi pelatihan guru tentang pelaksanaan kurikulum; dan (c) Diharapkan mampu membuat program perencanaan yang sistematis dalam menunjang tuntutan kurikulum sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.

## E. REFERENSI

- Ansyar, Mohamad. *Kurikulum: Hakikat, Fondasi, Desain & Pengembangan*, Jakarta, Kencana, 2015.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (Edisi Keempat)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- Hamalik, Oemar. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- . *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rajawali Press. 2013.
- Idi, Abdullah. *Pengembangan Kurikulum: Teori & Praktik*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011.
- Mudlofir, Ali. *Aplikasi Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Bahan Ajar dalam Pendidikan Agama Islam*, Jakarta, Rajawali Press, 2011.
- Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2010.
- Nasution, S. *Kurikulum & Pengajaran*, Jakarta, Bumi Aksara, 2012.
- , *Asas-Asas Kurikulum*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014.

Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP)*, Jakarta, Kencana, 2013.

Tilaar, H. A. R. *Pedagogik Teoretis untuk Indonesia*, Jakarta, PT Kompas Media Nusantara, 2015.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), Jakarta, Sinar Grafika, 2011.

# PELAKSANAAN PROGRAM KURIKULUM DI MTsN MODEL PADANGSIDIMPUAN

*Fibririn Corina Rambe*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 dan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 menetapkan Pengertian kurikulum sebagai “Seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu”,<sup>1</sup> dengan kata lain kurikulum adalah seperangkat rencana pengajaran yang digunakan guru sebagai pedoman dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pengertian yang hampir sama dikemukakan oleh Hilda Taba, bahwa: “A curriculum is a plan for learning: therefore, what is known about the learning process and development of the individual has bearing on the shaping of a curriculum”.<sup>2</sup> Kurikulum merupakan rencana untuk belajar yang diwujudkan dalam proses pembelajaran. Istarani membagi antara kurikulum ideal dan kurikulum faktual dijelaskan bahwa: “Sebagai sebuah pedoman, kurikulum ideal merupakan pedoman bagi setiap guru khususnya tentang tujuan dan kompetensi yang harus dicapai, sedangkan kurikulum aktual adalah kurikulum nyata yang dapat dilaksanakan oleh guru sesuai dengan kondisi yang ada”.<sup>3</sup>

Kurikulum dalam pendidikan Islam, dikenal dengan kata *manhaj* yang berarti jalan yang terang yang dilalui oleh pendidik bersama anak didiknya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka. Sedangkan kurikulum pendidikan (*manhaj al-dirosah*) dalam kamus *Tarbiyah* adalah seperangkat

---

<sup>1</sup> UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, ayat 13

<sup>2</sup> Hilda Taba, *Curriculum Development : Theory and Practice*. (New York: Harcourt, Brace & World, Inc. 1962)

<sup>3</sup> Istarani, *Kurikulum Sekolah Berkarakter*, (Medan: Media Persada, 2012) h. 112.



perencanaan dan media yang dijadikan acuan oleh lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan.<sup>4</sup> Pengertian kurikulum dalam pandangan modern merupakan program pendidikan yang disediakan oleh sekolah yang tidak hanya sebatas bidang studi dan kegiatan belajarnya saja, akan tetapi meliputi segala sesuatu yang dapat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan pribadi siswa sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan mutu kehidupannya yang pelaksanaannya tidak hanya di sekolah tetapi juga di luar sekolah.

Jika diaplikasikan dalam pendidikan Agama Islam, maka kurikulum berfungsi sebagai pedoman yang digunakan oleh pendidik untuk membimbing peserta didiknya ke arah tujuan tertinggi pendidikan agama Islam, melalui akumulasi sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dalam hal ini proses pendidikan agama Islam bukanlah suatu proses yang dapat dilakukan secara serampangan, tetapi hendaknya mengacu kepada konseptualisasi manusia paripurna (*insan kamil*) yang strateginya telah tersusun secara sistematis dalam kurikulum pendidikan agama Islam.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan MTsN Model Padangsidempuan yang berlokasi di Jl. Soripada Mulia, No. 27, Desa/ Kelurahan Sadabuan, Kecamatan Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan. Dipilihnya MTsN Model Padangsidempuan sebagai tempat penelitian karena beberapa prestasi MTsN Model Padangsidempuan. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Program kurikulum oleh guru mata pelajaran agama Islam di MTsN Model Padangsidempuan. Serta kegiatan yang diteliti adalah pelaksanaan Program Kurikulum PAI dalam Pembelajaran di MTsN Model Padangsidempuan, peneliti melihat bagaimana guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan mengacu pada Silabus dan RPP yang telah dirancang sebelumnya. Teknik pemerolehan data dilakukan dengan observasi dan wawancara, selanjutnya keabsahan data diuji melalui perpanjangan keikutsertaan peneliti, ketekunan peneliti dalam pengamatan, dan triangulasi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Abdul Majid, *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012) h. 34.

<sup>5</sup> Lexi J Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 175-178

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Profil Singkat MTsN Model Padangsidempuan

#### a. Sejarah Singkat MTsN Model Padangsidempuan

MTsN Model Padangsidempuan berlokasi di Jl. Soripada Mulia, No. 27, Desa/Kelurahan Sadabuan, Kecamatan Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan. Sebagai Kepala Madrasah adalah Bapak Zamil Hasibuan. Dengan jumlah siswa T.A 2017/2018 1.418 siswa, yang terdiri dari laki – laki 584 siswa dan perempuan 834 siswa, dan jumlah tenaga pendidik sebanyak 60 orang tenaga pendidik berstatus PNS dan 9 orang tenaga pendidik berstatus non-PNS. Adapun riwayat akreditasi MTsN Model Padangsidempuan TMT 4 Oktober 2010 s/ 2017 adalah “A”. lebih Lanjut mengenai profil MTsN Model Padangsidempuan baik terkait akreditasi, sarana dan prasarana, keuangan, dapat dilihat dalam lampiran format data kelembagaan MTsN Model Padangsidempuan.

Kurikulum yang digunakan di MTsN Model Padangsidempuan adalah kombinasi antara kurikulum 2013 dengan kurikulum KTSP 2006, di mana durasi 1 jam tatap muka adalah 45 menit. Jam belajar mulai pukul 07.00 s/d 13.00 WIB. Kegiatan rutin keagamaan adalah sholat berjamaah dan latihan dakwah. Sedangkan program /bidang keterampilan yang diselenggarakan adalah pertanian /perkebunan. Kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan di MTsN Model Padangsidempuan di bidang keagamaan adalah marawis/nasyid.

#### b. Struktur Organisasi MTsN Model Padangsidempuan

Kepala MTsN Model Padangsidempuan adalah Bapak Zamil Hasibuan S.Ag M.Pd. Dengan ketua komite Sekolah Bapak Drs. Syamsuddin Harahap. Kepala tata usaha Ibu Hj Anita Harahap S,Sos. Wakil kepala bidang kurikulum Bapak Drs. Salman Harahap, wakil kepala bidang kesiswaan Bapak Mhd. Taufik Arham YS S.Pd, wakil kepala bidang sara prasarana Ibu Emmi Yanna S.Pd, wakil kepala bidang hubungan masyarakat Ibu Hj. Nurgaria S.Ag, guru BP Ibu Masitoh Simamora S.Pd dan Rahmi Suryani S.Pd.

#### c. Visi dan Misi Madrasah

Adapun visi MTsN Model Padangsidempuan adalah “Menghasilkan SDM yang unggul dalam prestasi teladan dalam imtaq, berbudi luhur, berbudaya, madani dan islami”. Dan MISI MTsN Model Padangsiimpuan adalah:

1. Meningkatkan dan mewujudkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.
2. Menumbuhkan semangat keunggulan secara optimal dan berkesinambungan.

3. Meningkatkan mutu pelayanan pendidikan secara sistematis, terarah dan berbasis kurikulum.
4. Meningkatkan dan mewujudkan suasana kehidupan yang Islami.

Adapun tujuan umum pendidikan di madrasah ini adalah pendidikan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sedangkan tujuan khusus MTsN Model Padangsidempuan adalah: membiasakan pesertadidik melaksanakan sholat 5 waktu, membaca surat-surat pendek dalam Al-Qur'an, memberikah sedekah, melakukan kegiatan-kegiatan yang positif/baik dalam kehidupan sehari-hari, belajar secara kontiniu, mewajibkan guru untuk mempersiapkan bahan ajar yang sesuai dengan mata pelajaran, pesertadidik termotivasi untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi, menjuarai lomba-lomba bidang akademik (mata pelajaran) baik tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi maupun nasional, mengimplementasikan pendidikan kecakapan hidup dalam kehidupan sehari-hari, serta dapat menjuarai lomba-lomba non akademik baik tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi maupun nasional.

#### **d. Guru dan Siswa**

Adapun jumlah siswa di MTsN Model Padangsidempuan terdiri dari 600 siswa laki-laki dan 845 siswa perempuan, sehingga total keseluruhan siswa adalah 1445. Adapun Data Guru dan Pegawai di MTsN Model Padangsidempuan adalah 88 total guru beserta pegawai.

## **2. Pelaksanaan Program Kurikulum PAI dalam Pembelajaran di MTsN Model Padangsidempuan**

Pelaksanaan pembelajaran meliputi proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya sehingga terjadi perubahan perilaku yang lebih baik. Sementara evaluasi adalah proses penilaian yang dilakukan sepanjang pelaksanaan kurikulum.<sup>6</sup>

Salah satu bentuk implementasi kurikulum adalah pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran mengacu pada program pembelajaran yang disusun oleh guru, di antaranya dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Komponen RPP harus mencakup perencanaan seluruh kegiatan pelaksanaan pembelajaran berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengimplementasian kurikulum diperlukan komitmen semua

---

<sup>6</sup> Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h.238.

pihak yang terlibat, seperti dukungan kepala sekolah, guru dan dukungan internal dalam kelas. Peran guru dalam implementasi kurikulum di sekolah sangat menentukan sekali. Bagaimanapun baiknya sarana dan prasarana pendidikan, jika guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik maka implemementasi kurikulum tidak akan berhasil secara maksimal.

Demikian pula dengan pendekatan pembelajaran yang lebih menekankan pada penguasaan aspek kognitif seperti hapalan dan pengetahuan. Sementara afektif dan psikomotorik siswa jarang tersentuh, akibatnya pembelajaran jadi kurang bermakna. Padahal agama adalah akhlak yang berkaitan dengan sikap, perkataan, dan perilaku keseharian.

Selain itu, sebagian guru agama masih terpaku pada ketuntasan kurikulum. Sehingga beranggapan, bahwa pembelajaran dianggap sukses jika target kurikulum tercapai. Oleh karena itu tidak heran jika selama ini pembelajaran hanya sebatas pengajaran bukan pendidikan, sebatas *transfer of knowledge* belum menyentuh *transfer of value*.

### **3. Pendekatan dalam Implementasi Kurikulum PAI di MTsN Model Padangsidempuan**

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam implementasi kurikulum PAI, dapat digunakan dua model pendekatan, yaitu pendekatan makro dan mikro.<sup>7</sup> *Pendekatan makro*, model pendekatan makro berupaya untuk menghadirkan proses pembelajaran pendidikan Agama Islam yang dapat memberikan nuansa yang berbeda dan harapan kolektif semua pihak, baik sekolah maupun madrasah.

Langkah-langkah yang harus ditempuh sebagai berikut: (1) Merancang program; (2) Pembelajaran yang unggul; (3) Merumuskan kembali; (4) tujuan kurikulum PAI; (5) Menciptakan sumber; (6) belajar unggul.

*Pendekatan Mikro*, yaitu suatu tahapan secara praktis dan sistematis yang memperhatikan situasi dan kondisi sumber daya dukung lembaga pendidikan. Melalui pendekatan mikro ini dimaksudkan agar tujuan implementasi kurikulum pendidikan Agama Islam di sekolah atau madrasah dapat tercapai secara terukur dan berhasil secara maksimal. Pendekatan ini meliputi pengembangan materi, peran guru dan siswa dalam interaksi pembelajaran.

### **4. Strategi dan Metode Pembelajaran PAI di MTsN Model Padangsidempuan**

Dalam PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

---

<sup>7</sup> Mujtahid, *Pendekatan Penerapan Kurikulum PAI, makalah* (Jurnal UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2011), diakses 20 Desember 2017 pukul 10.00.

dinyatakan bahwa “Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan minat, bakat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik”.<sup>8</sup> Artinya pembelajaran harus dikemas dengan sedemikian rupa agar tercipta pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan.

Salah satu wilayah tersebut adalah synoptics “*The sixth realm, synoptics refers to meanings that are comprehensively integrative. It include history, religion, and philosophy. Theses discipline combine empirical, ethic and synnoethic meanings into coherent whole*”.<sup>9</sup> Agama merupakan wilayah synoptics, dimana dalam disiplin tersebut adanya proses pembelajaran yang mengedepankan etika dan pengalaman keberagamaan.

Selanjutnya bahwa untuk mengimplementasikan kurikulum pendidikan yang baik harus memperhatikan empat pilar belajar menurut Unesco, yaitu *Learning to know, Learning to do, Learning to live together, dan Learning to be*<sup>10</sup>. Keempat pilar itu menyangkut proses bagaimana peserta didik memperoleh kemampuan belajar; melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir; melatih dan mengembangkan kemampuan memecahkan masalah; dan pusat pembudayaan nilai, sikap dan kemampuan.

Ada beberapa metode dan strategi pembelajaran yang bisa diterapkan dalam proses pembelajaran Agama Islam di sekolah atau madrasah di antaranya: (1) *Student Centered Instruction*; (2) *Collaborative Learning*; (3) *Cooperative learning*; (4) *Self discovery learning*; (5) *Quantum learning*; (6) *Contextual Teaching and Learning (CTL)*.

Selain dengan pemilihan dan penggunaan strategi pembelajaran yang tepat dalam pelaksanaan Pendidikan Agama Islam sebagai implementasi kurikulum PAI, ada beberapa hal terkait dengan implementasi tersebut. *Pertama*, keteladanan, merupakan upaya konkrit dalam menanamkan nilai-nilai luhur pendidikan Agama Islam kepada peserta didik. Secara psikologis anak memang senang meniru; tidak saja yang baik, tetapi juga yang tidak baik. Prilaku yang ditiru siswa akan terus melekat sehingga akan menjadi karakter dalam dirinya. Mengingat pentingnya keteladanan, maka menurut Zakiah Darajat menyebutkan untuk menjadi seorang guru harus memenuhi syarat: bertakwa kepada Allah, berilmu, sehat jasmani dan rohani, dan berkelakuan baik. Guru harus menjadi tauladan bagi siswa dan lingkungannya.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Stndar Nasional Pendidikan, pasal 19, ayat 1.

<sup>9</sup> Philip Phenix, *The Realms Of Meaning: A Philosophy of the Curriculum For General Education* (New York, , Mc. Graw Hill Book co. 1964) h. 7

<sup>10</sup> Soedijarto, loc.cit, h.130.

<sup>11</sup> Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) h. 41-44.

*Kedua*, tugas pendidikan Agama Islam, bukanlah sepenuhnya tanggung jawab sekolah/madrasah dalam hal ini guru Agama Islam, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab keluarga dan lingkungan masyarakat. Tidak sedikit anak yang mendapat pendidikan Agama Islam yang baik di sekolah, tetapi karena di rumah atau lingkungannya tidak pernah ditanamkan nilai-nilai religiusitas yang baik, maka anak tersebut menjadi rusak. Oleh karena itu peranan keluarga dan masyarakat terhadap penanaman nilai-nilai pendidikan Agama Islam terhadap anak sangat dibutuhkan.

*Ketiga*, pentingnya evaluasi, evaluasi bukan hanya dilakukan di sekolah/madrasah secara formal baik formatif maupun sumatif. Lebih dari itu, evaluasi yang dilakukan oleh lingkungan sosial masyarakat sangatlah penting. Jika di sekolah siswa dinilai lebih pada nilai akademis, namun di masyarakat, siswa dinilai akan kesalehan pribadinya yang tercermin dari sikap dan perilakunya (akhlaq).

Dari hasil penelitian dilapangan, pendekatan strategi dan metode dalam pengajaran kelas VII-IX dilakukan dengan pendekatan bervariasi secara individu atau kelompok.

## **D. KESIMPULAN**

Pelaksanaan program kurikulum di MTsN Model Padangsidempuan baik dari perencanaan program kerja bidang kurikulum oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum TA 2017/2018, pelaksanaan rencana pembelajaran yang berpedoman kepada silabus MTsN Model Padangsidempuan, pendekatan, strategi dan metode yang dilaksanakan dalam proses pembelajaran adalah telah terintegrasi dengan baik. Hal ini dilaksanakan untuk merealisasikan visi dan misi MTsN Model Padangsidempuan serta mencapai tujuan tujuan pendidikan di MTsN Model Padangsidempuan.

## **E. REFERENSI**

- Darajat, Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hamalik, Oemar, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Istarani, *Kurikulum Sekolah Berkarakter*, Medan: Media Persada, 2012.
- Majid, Abdul, *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.

- Muhaimin, et. Al, *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mujtahid, *Pendekatan Penerapan Kurikulum PAI, makalah* (Jurnal UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2011), diakses 20 Desember 2017 pukul 10.00.
- Nurudin dkk, *Ujian Nasional di Madrasah: Persepsi dan Aspirasi Masyarakat*, Jakarta: GP Press, 2017.
- Peraturan Pemerintah RI No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Phenix, Philip, *The Realms Of Meaning: A Philosophy of the Curriculum For General Education* New York, Mc. Graw Hill Book co. 1964.
- PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Stndar Nasional Pendidikan, pasal 19, ayat 1.
- Raharjo, M. Dawam, *Islam dan Transformasi Budaya*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.
- Syafaruddin dan Amiruddin, *Manajemen Kurikulum*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Suroyya, Elfat, “Manajemen Kurikulum Pesantren Berbasis Madrasah di MAN 3 Sleman Yogyakarta”, *Manageria*, 2 (2), 2017.
- Taba, Hilda, *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc. 1962.
- Tyler, Ralph W., *Basic Principles Of Curriculum And Instruction*, Chicago & London; The University Of Chicago Press, 1949.
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

# PELAKSANAAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMP NEGERI 2 PADANGSIDIMPUAN

*Ilham Hadi*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

**B**erbicara pendidikan, berbicara keyakinan, pandangan dan cita-cita tentang hidup dan kehidupan dari generasi ke generasi. Dalam pelaksanaan pendidikan harus memiliki usaha oleh pendidik kepada peserta didik. Usaha sungguh-sungguh dari pendidik akan terlaksana pendidikan dengan baik, namun kalau usaha pendidik tidak maksimal hasil yang didapatkan juga tidak memuaskan. Maka pendidikan itu tidak bisa dilakukan sembarangan orang, kecuali terdiri dari orang-orang pilihan yang memiliki kompetensi yang baik.<sup>1</sup>

Pendidikan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari hidup dan kehidupan manusia. Dengan begitu, pendidikan memegang peran yang menentukan terhadap eksistensi dan perkembangan masyarakat, karena pendidikan merupakan usaha untuk mentransfer dan mentransformasikan pengetahuan serta menginternalisasi nilai-nilai agama, kebudayaan, dan sebagainya dalam segala aspek dan jenisnya kepada generasi penerus.

Demikian pula, peran pendidikan Islam di kalangan umat Islam merupakan salah satu bentuk manifestasi dan cita-cita hidup Islam untuk menjaga, melestarikan, mentransformasikan, dan menginternalisasikan nilai-nilai Islam kepada generasi penerusnya. Sehingga nilai kultural-religius yang dicita-citakan dapat tetap berfungsi dan berkembang dalam masyarakat dari waktu ke waktu.

Pencapaian dari fungsi dan tujuan pendidikan nasional, pemerintah memiliki kewenangan dan kewajiban dalam pendidikan. Sebagaimana untuk memenuhi tujuan negara yang terdapat dalam pembukaan undang-undang dasar negara

---

<sup>1</sup>Mujtahid, *Reformulasi Pendidikan Islam* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), h. 31



republik Indonesia alinea keempat 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 tahun 2003 juga menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab.<sup>2</sup>

Lahirnya Undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 tahun 2003 merupakan ketegasan kedudukan pendidikan agama Islam sebagai salah satu elemen terciptanya tujuan pendidikan nasional secara umum. Pada pasal 12 ayat 1 yang berbunyi bahwa pendidikan agama adalah hak setiap peserta didik. Setiap peserta didik di setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya dan diajarkan oleh pendidik yang seagama.<sup>3</sup>

Mengenai pelaksanaan pendidikan agama di sekolah umum, juga diatur dalam undang-undang baik berkaitan dengan sarana dan prasarana pendidikan, biaya pendidikan, tenaga pengajar, kurikulum dan komponen pendidikan lainnya. Terkait pelaksanaan pendidikan agama Islam, justru yang menjadi perhatian adalah bagaimana pembelajaran yang diterapkan khususnya pembelajaran pendidikan agama Islam.

Proses pembelajaran dalam pendidikan Islam sebenarnya sama dengan proses pembelajaran pada umumnya, namun yang membedakannya adalah bahwa dalam pendidikan Islam proses maupun hasil belajar selalu inhern dengan keislaman, keislaman melandasi aktivitas belajar, menafasi perubahan yang terjadi serta menjiwai aktivitas berikutnya.<sup>4</sup>

Pelaksanaan pembelajaran pendidikan agama Islam di sekolah umum harus berperan sebagai pendukung tujuan umum pendidikan nasional. Sekolah menjadi wadah dalam pengimplementasikan pendidikan agama. Dengan begitu, pembelajaran menjadi suatu aktivitas yang sistematis dimana komponen-komponen pembelajaran harus berjalan secara teratur, saling bergantung, komplementer dan berkelanjutan.

Untuk itu diperlukan pengelolaan pembelajaran yang baik, harus dikembangkan berdasarkan pada asas-asas pembelajaran. Dimana seorang guru harus mengerti,

---

<sup>2</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3

<sup>3</sup>Departmen Agama RI, Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, Memahami Paradigma Baru, h. 40

<sup>4</sup>Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: BumiAksara 2003), h. 13

memahami, dan mengahayati berbagai prinsip pembelajaran, sekaligus mengaplikasikannya dalam melaksanakan tugas pembelajarannya. Maka pentingnya dikaji lebih mendalam terkait pelaksanaan pembelajaran PAI di SMPN 2 Padangsidimpuan.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait implementasi pembelajaran PAI di SMPN 2 Padangsidimpuan. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam kajian ilmiah ini. Selanjutnya, data diperoleh atas fakta-fakta di lapangan, melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumen.

Selanjutnya, data dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga keabsahan data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat SMPN 2 Padangsidimpuan**

SMP Negeri 2 Padangsidimpuan sudah berdiri sejak tahun 1958, kepala sekolah pada saat ini Bapak Juhari, sekolah ini berada di Jln. Ade Irma Suryani Nasution No. 1 Padangsidimpuan. SMP Negeri 2 Padangsidimpuan beralamat di Kel. Ujung Padang, Kec. Padangsidimpuan Selatan, Kota Padangsidimpuan.<sup>5</sup>

Adapun yang menjadi Visi dan Misi SMP Negeri 2 Padangsidimpuan, sebagai berikut:

Visi : “Insan yang unggul dalam prestasi dan memiliki kompetensi dan orientasi pada keimanan, budaya dan memiliki kecakapan peduli lingkungan”.

Misi :

- a. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dalam pembelajaran dan ICT.
- b. Standar kompetensi lulusan dengan KTSP yang kontekstual konstruktif
- c. Rintisan pembelajaran bilingual

---

<sup>5</sup>Dokumentasi, Profil Sekolah SMP Negeri 2 Padangsidimpuan Tahun ajaran 2017/2018

- d. Peningkatan prestasi di bidang agama, lomba akademik, seni, olahraga, minat baca dan ramah lingkungan.

Dari uraian di atas, SMP Negeri 2 Padangsidempuan memiliki tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualifikasi selesai studi S-1 sejumlah 95% dari total pendidik, dan keterampilan yang baik. Didukung sarana-prasarana yang lengkap sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik dan menghasilkan kualitas yang bagus. Pantaslah masyarakat kota Padangsidempuan banyak menitipkan anaknya dengan jumlah peserta didik 919 orang.

## **2. Perencanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan**

Sebelum melaksanakan proses pembelajaran tentu harus ada perencanaan dilaksanakan untuk merumuskan pembelajaran yang efektif, sehingga pendidik pun bisa menyiapkan pembelajaran yang menarik. Hasil wawancara bersama Bapak Juhari mengatakan bahwa:

“Saya selaku kepala sekolah di SMP Negeri 2 Padangsidempuan melakukan musyawarah dengan guru-guru pada setiap awal semester untuk membuat pelaksanaan pembelajaran, dan pembagian mata pelajaran”<sup>6</sup>

Sedangkan Bapak Haryono Harojahan mengatakan:

“Untuk melanjutkan musyawarah yang dilakukan setiap awal semester, maka setiap bulan saya mengadakan musyawarah dengan guru-guru. Saya yang memimpinya, karna kepala sekolah sibuk mengurus administrasi sekolah.”<sup>7</sup>

Wawancara dengan Ibu Mulkeis memaparkan juga bahwa:

“Saya sudah lama disini mengajar, dan saya sudah tahu betul keadaan disini. Dalam hal perencanaan pembelajaran setiap bulan diadakan musyawarah untuk meningkatkan proses pembelajaran.”<sup>8</sup>

Wawancara dengan Bapak Muallif Nasution mengatakan bahwa:

“Dalam musyawarah itu, untuk membuat perencanaan dalam pembelajaran,

---

<sup>6</sup>Juhari, Kepala Sekolah Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 22 November 2017

<sup>7</sup>Bapak Haryono Harojahan, Wakil Kepala Sekolah SMP N 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, 20 November 2017

<sup>8</sup>Ibu Mulkeis, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 21 November 2017

maka guru-guru terbuka mengeluarkan pendapatnya dalam forum tersebut. Maka setelah itu disimpulkan pendapat-pendapat yang harus diaplikasikan dalam proses pembelajaran.”<sup>9</sup>

Bapak Muallif juga mengatakan bahwa:

“Ada beberapa hasil musyawarah yang di programkan di luar jam mata pelajaran pendidikan agama Islam yaitu: Cerdas cermat, MTQ, Hifzil Quran, Adzan, Pidato, praktik ibadah, Muzawat, dan Kaligrafi”<sup>10</sup>

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dipahami bahwa dalam perencanaan pembelajaran. Pihak pimpinan memberikan keleluasaan kepada para guru untuk saling berbagi informasi dan mengajukan argument. Sehingga, konsep perencanaan pembelajaran melibatkan pihak terkait, dan ada upaya bijak dalam mengkonstruk rencana pembelajaran secara bersama-sama.

### **3. Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan**

Pembelajaran pendidikan agama Islam menjadi mata pelajaran wajib di setiap sekolah. Maka harus dikelola dengan baik, diatur jam pelajarannya, begitu juga dengan materinya. Pelajaran agama Islam begitu penting bagi peserta didik dalam kehidupannya sehari-hari, maka pelaksanaannya harus sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Haryono Harojahan menjelaskan bahwa:

“Saya selalu memberikan arahan dan motivasi kepada semua guru-guru untuk menguasai alat-alat teknologi. Pelajari teknologi, dan ikuti perkembangannya, penting bagi pendidik dalam menjelaskan materi kepada peserta didik begitu juga dengan mengerjakan-tugas-tugas lainnya.”<sup>11</sup>

Hasil wawancara bersama Ibu Mulkeis, mengatakan bahwa:

“Pelaksanaan pembelajaran pendidikan agama Islam di Smp Negeri 2 Padangsidempuan sudah aktif. Guru-guru PAI mengajar dengan semangat dihadapan peserta didiknya, memberikan motivasi supaya materi yang diajarkan menarik untuk di bahas di kelas. Pembelajaran sudah berbasis teknologi dan sudah di terapkan dalam menyampaikan materi kepada peserta

---

<sup>9</sup>Bapak Muallif Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 20 November 2017

<sup>10</sup>Bapak Muallif Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 20 November 2017

<sup>11</sup>Bapak Haryono Harojahan, Wakil Kepala Sekolah SMP N 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, 20 November 2017

didik. Alat teknologi yang digunakan yaitu Infokus, LCD Proyektor, dan VCD Pembelajaran.”<sup>12</sup>

Wawancara dengan Ibu Afridah Nasution, menjelaskan tentang:

“Yang diterapkan dalam pembelajaran melalui infokus dapat meningkatkan antusias peserta didik. Peserta didik tertuju kepada infokus yang ada di ruangan untuk melihat, dan mendengarkan materi dari guru.”<sup>13</sup>

Hasil wawancara dengan Bapak Muallif Nasution memaparkan:

“Pembelajaran pendidikan agama Islam dilakukan dengan model pembelajaran proyek, dan *market place activity*. Bentuk dari pembelajaran ini menjadi salah satu bentuk pembelajaran di SMP Negeri 2 Padangsidempuan.”<sup>14</sup>

Wawancara dengan Ibu Mulkeis, Bentuk pembelajaran lainnya dengan:

“Pembelajaran berbentuk masalah. Bentuk pembelajaran ini, memberikan masalah-masalah terkini yang harus diselesaikan peserta didik dalam bentuk kelompok diskusi. Pada setiap kelompok akan mengeluarkan ide-idenya yang kemudian dikumpulkan semua pendapat.”<sup>15</sup>

Observasi yang dilakukan dengan melihat langsung proses pembelajaran di ruangan. Peserta didik aktif dalam mengikuti jalannya proses pembelajaran, ini menunjukkan bahwa model pembelajaran dengan *market place activity*, dan pembelajaran berbasis masalah sesuai untuk peserta didik, yaitu berbasis siswa aktif.<sup>16</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Muallif Nasution mengatakan:

“Kegiatan-kegiatan siswa-siswi yang sudah di programkan, dilaksanakan pada setiap hari jumat. Siswa-siswi bergantian setiap minggunya mulai jam 07.30-08.00 wib di halamn sekolah.”<sup>17</sup>

Wawancara bersama Bapak Juhari, mengatakan bahwa:

---

<sup>12</sup>Ibu Mulkeis, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, Wawancara, tanggal 21 November 2017

<sup>13</sup>Ibu Afridah Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, Wawancara, tanggal 20 November 2017

<sup>14</sup>Bapak Muallif Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, Wawancara, tanggal 20 November 2017

<sup>15</sup>Ibu Mulkeis, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, Wawancara, tanggal 21 November 2017

<sup>16</sup>Observasi, Tentang Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, tanggal 20 November 2017

<sup>17</sup>Bapak Muallif Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, Wawancara, tanggal 20 November 2017

Dari beberapa kegiatan siswa-siswi di SMP Negeri 2 Padangsidempuan telah menorehkan hasil yang memuaskan baik pada tingkat kota begitu juga di tingkat provinsi.”<sup>18</sup>

Ibu Mulkeis Juga Mengatakan:

“Prestasi yang telah diraih oleh siswa-siswi SMP Negeri 2 Padangsidempuan, menjadi suatu kebanggaan bagi kami. Karna SMP Negeri di Padangsidempuan ini begitu banyak dan ketat persaingannya. Namun dengan semangat juang siswa siswi, kami bisa berprestasi baik di tingkat kota bahkan sampai ke tingkat provinsi.”<sup>19</sup>

Walaupun sudah banyak prestasi yang sudah diraih, masih terdapat kendala pembelajaran pendidikan agama Islam. Hal ini dengan hasil Wawancara dengan Bapak Haryono Marojahan mengatakan:

“Kendala yang dalam proses pembelajaran di kelas. Masih kurang infokus bagi setiap guru di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, pada saat ini hanya ada 2 infokus dan yang menggunakannya hanya guru pendidikan agama Islam, sedangkan guru PAI ada 3 orang. Tentunya masih kurang 1 infokus lagi bagi guru PAI, maka untuk itu guru PAI saling berganti dalam menggunakan infokus dalam pembelajaran pendidikan agama Islam.”<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Muallif Nasution mengatakan: “Sekolah hanya menyediakan satu buku pelajaran untuk setiap Guru PAI. Hal ini akan jelas kurang bagi guru kalau hanya satu buku pegangan.”<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Afridah menjelaskan yang menjadi kendala dalam pembelajaran pendidikan agama Islam:

“Seorang guru tidak cukup memiliki satu buku pegangan saja. Karna dalam buku itu belum tentu lengkap isinya, dan mampu menjawab pertanyaan dari siswa. Maka untuk meningkatkan proses pembelajaran, guru membeli buku tambahan untuk pegangan dan untuk dipelajari dan ditransferkan isinya kepada peserta didik.”<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup>Bapak Juhari, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 20 November 2017

<sup>19</sup>Ibu Mulkeis, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 23 Desember 2017

<sup>20</sup>Bapak Haryono Harojahan, Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, 20 November 2017

<sup>21</sup>Bapak Muallif Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 23 November 2017

<sup>22</sup>Ibu Afridah Nst, Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 20 November 2017

Pelaksanaan pembelajaran pendidikan agama Islam sudah menggunakan alat-alat teknologi dalam mendukung proses pembelajaran. Pembelajaran dilakukan dengan mengutamakan domain afektif dan psikomotorik peserta didik yang dilihat dari proses pembelajarannya menggunakan model berbasis masalah, berbasis proyek, dan *market place activity*). Dengan demikian, peserta didik semangat dalam memecahkan masalah dengan teman kelompoknya. Peserta didik akan mengeluarkan ide-idenya dalam kelompok untuk menyelesaikan masalah sesuai tugas yang diberikan oleh gurunya.

#### **4. Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidimpuan**

Lembaga pendidikan selalu menerapkan evaluasi untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan. Hasil Wawancara dengan Bapak Haryono marojahan mengungkapkan:

“Melakukan evaluasi dalam pembelajaran dilakukan setiap pertemuan di dalam ruangan. Ini saya sudah sampaikan kepada seluruh pendidik di SMP Negeri 2 Padangsidimpuan”<sup>23</sup>

Bapak Muallif juga mengatakan bahwa:

“Saya melakukan evaluasi pembelajaran di awal sebelum memulai materi baru, dan pada akhir dari pembelajaran saya akan bertanya kembali kepada peserta didik tentang pemahaman mereka terhadap materi yang baru saya sampaikan.”<sup>24</sup>

Wawancara dengan Ibu Mulkeis, mengatakan bahwa:

“Evaluasi juga dilakukan pada tengah semester, dan ujian semester. Evaluasi seperti ini dilakukan pada setiap semester, yang tujuannya untuk mengetahui keberhasilan peserta didik dalam satu semester.”<sup>25</sup>

Wawancara dengan Nuraisyah mengatakan bahwa:

“Setelah selesai belajar, maka guru kami mengadakan pertanyaan di dalam

---

<sup>23</sup>Bapak Marojahan, Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, tanggal 09 Desember 2017

<sup>24</sup>Bapak Muallif Nasution, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, Tanggal 09 Desember 2017

<sup>25</sup>Ibu Mulkeis, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 2 Padangsidimpuan, *Wawancara*, Tanggal 09 Desember 2017

ruangan. Yang bertanya boleh siapa saja, setelah guru kami yang bertanya kami yang ada di ruangan.”<sup>26</sup>

Muhammad Habibi juga mengatakan bahwa:

“Kami mengadakan ujian pada pertengahan semester, ujiannya dibuat oleh guru kami. Kemudian kami juga melakukan ujian semester, dan soalnya dari dinas pendidikan”<sup>27</sup>

Perencanaan pembelajaran dilakukan dengan bentuk musyawarah untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Musyawarah akan di pimpin oleh kepala sekolah pada awal semester. Untuk melanjutkan musyawarah pada berikutnya akan di pimpin oleh wakil kepada sekolah. Karena musyawarah dilakukan setiap bulan, untuk membicarakan kekurangan, dan kendala yang dihadapi guru dalam mengajar.

Pelaksanaan pembelajaran sudah menerapkan berbasis teknologi dengan menggunakan Infokus, Laptop, LCD. Dan di tambah dengan kegiatan-kegiatan keagamaan pada hari jumat, sehinga siswa-siswi bergantian setiap minggunya untuk mengisi kegiatan keagamaan di sekolah.

Untuk evaluasi pembelajaran dilakukan pada setiap awal pertemuan untuk memadukan dengan pelajaran baru. Dan di akhir pertemuan, pendidik juga melakukan evaluasi dengan bertanya kepada peserta didik untuk mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.

Evaluasi juga dilakukan pada pertengahan semester dan setiap semester dengan mengadakan ujian. Ini bertujuan untuk menaik kelasnya atau tidak peserta didik. Maka ujian seperti ini rutin diadakan setiap semesternya.

## **D. KESIMPULAN**

Pelaksanaan pembelajaran pendidikan agama Islam di SMP Negeri 2 Padangsidempuan sudah bagus dan baik. Pembelajaran dilakukan dengan berbasis teknologi menggunakan Infokus, LCD Proyektor, VCD Pembelajaran. Guru Pendidikan agama Islam memiliki semangat yang tinggi dalam memberi materi kepada peserta didik, sehingga peserta didik antusias menerima pelajaran dari guru di kelas.

---

<sup>26</sup>Nuraisyah, Siswi kelas VIII SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 08 Desember 2017

<sup>27</sup>Muhammad Habibi, Siswa kelas IX SMP Negeri 2 Padangsidempuan, *Wawancara*, tanggal 08 Desember 2017



Model pembelajaran yang sering dilakukan oleh guru kepada peserta didik dengan memakai model pembelajaran bentuk market space activity dan pembelajaran berbasis masalah. Bentuk pembelajaran seperti ini bagus diterapkan kepada siswa SMP, khususnya SMP Negeri 2 Padangsidimpuan. Tujuan dari pembelajaran ini untuk meningkatkan pola pikir dari peserta didik karna terblibat di dalam proses pembelajaran, maka peserta didik aktif dalam kelas untuk menyelesaikan masalah-masalah yang diberikan oleh guru.

Untuk meningkatkan kualitas dari proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Padangsidimpuan maka: (1) Kepala Sekolah harus menyediakan Infokus bagi setiap pendidik di SMP Negeri 2 Padangsidimpuan; (2) Guru-guru PAI selalu belajar dengan mandiri tanpa mengandalkan buku panduan dari sekolah; dan (3) Peserta didik harus banyak mencari informasi, membaca, menganalisa dalam proses pembelajaran.

## E REFERENSI

- Abdullah, Pius dan Danau Prasetya, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Arkola, tth.
- Anshari, Hafi, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983.
- Arsyad, Azhar, *Media Pembelajaran*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Asnawir, Basyiruddin Usman, *Media Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Bahri, Syaiful dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Departemen Agama RI, Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Memahami Paradigma Baru*.
- Hamalik, Oemar, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: BumiAksara 2003.
- Hanafi, *Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Agama Islam Departemen Agama Republik Indonesia, 2009.
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Ladjid, Hafni, *Pengembangan Kurikulum Menuju Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Padang: Kuantum Teaching, 2005.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 165.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Agama Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

- Muhajir, As'aril, *Ilmu Pendidikan Perspektif Kontekstual*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2011.
- , *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Nata*, Abuddin, *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Mujtahid, *Reformulasi Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Misakah Galiza, 2003.
- Rangkuti, Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media, 2015.
- Sabri, Ahmad, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Kuantum Teaching, 2005.
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Siddik, Dja'far *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka Media, 2006.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan," *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Syafaruddin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka Media, 2005.
- Uno, Hamzah B., *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Purwanto, Ngalm, *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

# MANAJEMEN BIMBINGAN BELAJAR BAHASA ARAB DI MA'HAD AL-JAMI'AH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN

*Rizal Siregar*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Pengajaran bahasa Arab sangat menarik sekali untuk dikaji ulang. Bukan saja karena fungsi dan esensinya bagi kehidupan komunikasi Islam, bahkan bagi dunia internasional. Lebih dari itu, bukan karena sifatnya yang berada di tengah-tengah tradisi kependidikan yang terus berubah. Bahkan dewasa ini pembelajaran bahasa Arab memerlukan berbagai inovasi, sebagai konsekuensi logis berkembangnya sains dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat bagi kehidupan manusia, sehingga diperlukan upaya teknis pengajaran bahasa.<sup>1</sup>

Pembelajaran dan bimbingan belajar bahasa Arab harus memperhatikan banyak faktor sebagai satu kesatuan sistem pembelajaran. Sistem pengajaran terdiri dari; guru, murid, kurikulum, ruang belajar, fasilitas belajar, media pengajaran, metode mengajar, evaluasi, tujuan dan lain-lain.<sup>2</sup> Dalam meningkatkan kualitas hasil pembelajaran bahasa Arab, maka banyak perguruan tinggi keagamaan Islam Negeri (PTKIN) mengembangkan konsep ma'had al-Jamiah (pesantren) di perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas layanan pembelajaran bahasa Arab, Inggris dan pendidikan karakter mulia.

Di sekolah berlangsung kegiatan manajemen untuk mengatur semua sumberdaya dalam mencapai tujuan sekolah. Kegiatan sekolah yang paling inti adalah pembelajaran yang dilakukan guru dengan manajemen mikro

---

<sup>1</sup>Komariah, *Pendidikan Islam Nusantara* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 34.

<sup>2</sup> Syafaruddin, *Manajemen dan Strategi Pembelajaran*, (Medan: perdana Publishing, 2019), h.27.

di kelas. Definisi manajemen dikemukakan oleh Daft sebagaimana dikutip oleh Siswanto manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi.<sup>3</sup> Dalam hal ini manajemen suatu proses umum terhadap semua fungsi lain yang dilaksanakan dalam organisasi. Tegasnya manajemen adalah suatu perpaduan aktivitas.<sup>4</sup>

Aktivitas manajemen mencakup spektrum yang sangat luas, sebab dimulai dari bagaimana menentukan arah organisasi di masa depan, sampai mengawasi kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi,<sup>5</sup>

Manajemen sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan- tujuan organisasi dilaksanakan dengan pengelolaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).<sup>6</sup>

Peran guru/dosen sebagai manajer melakukan pembelajaran sebagai proses mengarahkan anak didik untuk melakukan kegiatan belajar dalam rangka perubahan tingkah laku (kognitif, afektif dan psikomotorik) menuju kedewasaan.<sup>7</sup>

Manfaat manajemen pembelajaran dalam membimbing mahasiswa belajar bahasa Arab di srama sangat penting. Dijelaskan Syafaruddin, manajemen pembelajaran sebagai upaya mendayagunakan seluruh komponen yang saling berinteraksi (sumberdaya pengajaran) untuk mencapai tujuan program pengajaran.<sup>8</sup>

Fungsi manajemen pembelajaran yaitu; perencanaan pengajaran, pengorganisasian pengajaran, kepemimpinan dalam Kegiatan Belajar Mengajar, dan evaluasi pengajaran. Dalam menjalankan fungsi manajemen dimaksud, seorang guru harus memanfaatkan sumberdaya pengajaran (*learning resources*) baik yang ada di dalam kelas maupun di luar kelas.<sup>9</sup>

Fenomena menarik juga pada sorotan yang bernada kritik dari para

<sup>3</sup>Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 1.

<sup>4</sup>Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan: Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan: Perdana Publishing, 2011), h. 51.

<sup>5</sup>Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 60.

<sup>6</sup>Nanang Fattah, *Op.cit*, h. 2.

<sup>7</sup>Syafaruddin, *Op.Cit*, h.45.

<sup>8</sup>*Ibid*, h.46.

<sup>9</sup>*Ibid*, h.46.

ahli dan masyarakat terhadap kemampuan berbahasa Arab para pelajar atau siswa yang sudah belajar dari Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Aliyah/pesantren namun kemampuan berbahasa Arab cenderung kurang memadai dalam komunikasi. Demikian pula fenomena mahasiswa IAIN atau STAIN dalam penguasaan bahasa Arab. Dari fenomena yang ada, banyak di antara lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia, lebih banyak meninggalkan kesan pentingnya penguasaan tata bahasa saja, seperti yang tampak pada menghafalkan kaidah-kaidah bahasa Arab.

Sebagai pusat keunggulan pengembangan ilmu agama, sains, teknologi dan ilmu humaniora maka perguruan tinggi Islam, perlu menganalisis segala permasalahan yang ada dalam pembelajaran bahasa Arab, baik dari segi masukan, materi kurikulum, metode, strategi pembelajaran, dosen atau pelatih/pembimbing, maupun keluaran/hasil. Akibatnya tidak heran kalau sementara ini ada seorang yang pandai menguasai segi tata bahasa Arab, tetapi lemah dalam hal menfungsikan bahasa Arab sebagai alat komunikasi. Oleh karena itu, pada tulisan adalah hal menarik untuk mengkaji “Manajemen Bimbingan Belajar Bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan”.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kualitatif deskriptif lapangan (*field research*) yaitu di Ma’had Al-Jami’ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan lokasi Pondok Pesantren Baharuddin Batang Angkola. Sumber data dalam penelitian ini adalah muwajjih, musyrifah dan mahasantri. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan studi dokumen. Untuk menganalisa data dilakukan teknik reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan, sedangkan penjaminan data dilakukan teknik perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perencanaan Bimbingan Belajar Bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah**

Program penguatan bahasa asing di lingkungan Institut Agama Islam Negeri dilakukan secara intensif, sehingga mahasiswa baru diwajibkan karantina (asrama) selama dua semester penuh. Tempat karantina ini disebut dengan Ma’had Al-Jam’iah, atau semacam pesantren untuk tingkat perguruan tinggi. Dalam perencanaan bimbingan belajar bahasa Arab yang dilaksanakan di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidempuan.

**a. Menetapkan Tujuan**

Perencanaan bimbingan bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, terkhusus di lokasi Pondok Pesantren Baharuddin Batang Angkola mengacu pada tujuan pelaksanaan setiap program bimbingan yang akan dilaksanakan oleh Muwajjihah selaku penanggung jawab penuh dalam mengelola Ma’had Al-Jamiah. Merencanakan bimbingan bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah terlebih menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Pada tahap awal biasanya bagaimana mahasantri tersebut suka terhadap bahasa Arab, karena mereka bukan dari pesantren semuanya. Ada yang baru berkenalan dengan bahasa Arab, dan belum pernah mendengar bahasa Arab, bahkan belum bisa membaca bahasa Arab.”<sup>10</sup>

Langkah awal dikuatkan Wardiyatul Jannah bahwa tujuan yang kita harapkan dalam program bimbingan bahasa Arab mulai dari mahasantri suka dengan bahasa Arab, bisa membaca, tidak malu bertutur bahasa Arab sampai pada studi teks dan public speaking” jadi tahapan ini akan kita bagi-bagi dalam jangka waktu tertentu.”<sup>11</sup>

Syafridah Hayani, menegaskan bahwa sebelum kita membuat program bimbingan bahasa Arab untuk mahasantri tentunya terlebih dahulu membuat tujuan setiap program yang akan ditetapkan. Mulai dari tujuan paling mendasar sampai tujuan sesungguhnya. Kita buat bertahap baik tujuan maupun waktu pencapaian tujuan tersebut.”<sup>12</sup>

Dapat disimpulkan bahwa dalam merencanakan program bimbingan belajar bahasa Arab untuk mahasantri di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pondok Pesantren Baharuddin, para muwajjihah sebagai pengelola terlebih dahulu merumuskan tujuan yang akan dicapai dalam setiap tahapan bimbingan yang dilaksanakan, tujuan tersebut adalah mulai dari agar mahasantri cinta terhadap bahasa Arab, dapat membaca bahasa Arab, mampu mengambil intisari dari teks Arab, tidak malu berbicara dengan bahasa Arab dan mampu berbicara dengan bahasa Arab.

Musyrifah sebagai pelaksana di lapangan, Komariah mengatakan, sebelum saya dan kawan-kawan memulai program bimbingan bahasa Arab terhadap mahasantri, maka diadakan rapat untuk mendengarkan bimbingan dan arahan dari para muwajjihah tentang tujuan dan metode bimbingan yang ingin diharapkan.

<sup>10</sup>Halimah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>11</sup>Wardiyatul Jannah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>12</sup>Syafridah Hayani, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

Pada awal mulanya diarahkan agar mahasantri itu suka dengan bahasa Arab, ini modal penting untuk bimbingan berikutnya.”<sup>13</sup>

Setiap program yang diberikan kepada kami sebagai musyrifah itu dijelaskan terlebih dahulu tujuan yang diharapkan dari program yang akan kami laksanakan, seperti pada tahap awal diberikan perkenalan, kelebihan dan urgensi bahasa Arab, ini ditujukan agar mahasantri tertarik untuk mempelajari bahasa Arab. Nanti ada juga debat bahasa Arab, ini tujuannya agar mahasantri percaya diri dan terbiasa menggunakan bahasa Arab.”<sup>14</sup>

Perencanaan program bimbingan bahasa Arab oleh Muwajjih di Ma’had Al-Jamiah IAIN Padangsidempuan lokasi Pondok Pesantren Baharuddin dilakukan dengan menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam setiap program yang dirumuskan. Untuk menguatkan data tersebut, peneliti melakukan studi dokumen terhadap kegiatan bahasa Arab di Ma’had Al-Jamiah IAIN Padangsidempuan lokasi Pondok Pesantren Baharuddin. Dalam dokumen tersebut, terdapat program-program setiap bulan yang harus dilaksanakan terhadap mahasantri, materi bimbingan, serta tujuan yang diharapkan dari bimbingan tersebut.<sup>15</sup>

## **b. Merumuskan Keadaan Mahasantri**

Pencanaan program bimbingan bahasa Arab terhadap mahasantri di IAIN Padangsidempuan lokasi Baharuddin dilakukan dengan merumuskan keadaan mahasantri saat dimulainya setiap *step* pembelajaran. Pada awal masuk ke Ma’had Al-Jamiah, seluruh mahasantri diwajibkan mengikuti placeman test untuk mengetahui kemampuan terkini setiap mahasantri, dan setiap bulannya akan dilakukan *pre test* guna mengetahui kemampuan mahasantri tersebut dan akan ditempatkan pada level yang sesuai dengan kemampuannya.

Salah seorang *Muwajjih* mengatakan, bahwa ujian mahasantri yang baru itu wajib, agar diketahui kemampuannya agar penyesuaian bisa dilakukan dalam memberikan materinya. Ada level-level dalam bimbingan bahasa tersebut. Kalau dia sudah bisa membaca, berarti dia akan masuk ke level studi teks atau public speaking.”<sup>16</sup>

Kemampuan mahasantri selalu diperhatikan melalui tes setiap bulannya,

---

<sup>13</sup>Komariah, Musyrifah Asrama Ma’had Al-Jamiah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>14</sup>Yuliana Sari, Musyrifah Asrama Ma’had Al-Jamiah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>15</sup>*Dokumen*, Program Bimbingan Bahasa Ma’had Al-Jamiah IAIN Padangsidempuan lokasi Pondok Pesantren Baharuddin 2017-2018.

<sup>16</sup>Halimah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jamiah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

dengan begitu akan dapat tahu perkembangannya, apakah masih tetap di level tersebut atau bisa naik satu level atau bahkan dua level. Perlu diperhatikan kemampuan terkini setiap mahasiswa sejak dia masuk sebagai mahasiswa.<sup>17</sup>

Setiap *muwajjih* mengontrol kondisi mahasiswa yang telah mendapatkan bimbingan, bahkan sebelum itu pun mereka harus dites kemampuannya agar diketahui kondisi kemampuannya.<sup>18</sup> Perencanaan bimbingan bahasa Arab di IAIN Padangsidimpuan Ma'had Al-Jamiah lokasi Baharuddin dengan melihat dan merumuskan kondisi kemampuan terkini mahasiswa baik itu sebelum mengikuti program ataupun setelah mengikuti bimbingan di setiap levelnya.

Para *musyrifah* akan mendapatkan mahasiswa yang akan dibimbing menurut kemampuannya, jadi setiap bulan, mereka akan dites kembali, akan terjadi rooling rombongan bimbingan karena ada yang naik level, ada yang menetap atau bahkan melompat beberapa level.<sup>19</sup>

Perencanaan bimbingan bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pondok Pesantren Baharuddin dilakukan dengan menentukan kondisi kemampuan terkini setiap mahasiswa agar dapat menentukan level yang ia ikuti. Peneliti melakukan studi dokumen terhadap hasil ujian bulanan santri dan absensi rotasi setiap bulannya, terlihat ada santri yang menetap di level sama, namun di pindahkan keruangan yang lain, umumnya mahasiswa naik satu level dan ada beberapa orang saja yang mampu naik dua level dalam satu bulan.<sup>20</sup>

### **c. Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan**

Merencanakan program bimbingan bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pesantren Baharuddin dilakukan dengan mengidentifikasi kemudahan dan hambatan yang kemungkinan akan dihadapi. Setiap akan memulai berbagai program bimbingan bahasa Arab maupun bahasa Inggris kita itu mengkaji apa saja kemudahan-kemudahan yang akan ditemukan dan sebaliknya hambatan-hambatannya apa, jika bisa kita akan mencari solusinya. Namun kalau memang hambatannya lebih besar

<sup>17</sup>Wardiyatul Jannah, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>18</sup>Syafridah Hayani, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>19</sup>Andini Putri, Musyrifah Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>20</sup>*Dokumen*, Hasil Ujian Bulanan dan Absensi Mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Baharuddin 2017-2018.



dari manfaat serta sarana dan prasarana yang kita miliki, tentunya programnya kita alihkan ke yang lain.”<sup>21</sup>

Memperkirakan terlebih dahulu apa saja yang menjadi peluang dan kendala setiap programnya, seperti mufradat setelah subuh, peluangnya tinggi untuk menangkap hafalan kosa kata, namun butuh pekerjaan yang matang untuk mempersiapkan bahannya.”<sup>22</sup>

Ketika membuat perencanaan program-program kebahasaan juga dilakukan musyawarah, di sana dibahas apa saja yang perlu untuk peningkatan bahasa mahasantri, selain itu juga di bahasa apa saja kendalanya, seperti ketersediaan fasilitas dalam pelaksanaan program tersebut.”

Perencanaan bimbingan bahasa Arab melakukan identifikasi terhadap kemudahan dan hambatan yang akan dihadapi dalam pelaksanaan setiap program yang direncanakan sehingga dapat dipersiapkan segala kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi.

## **2. Pengorganisasian Bimbingan Pembelajaran Bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah**

Dalam pelaksanaan bimbingan belajar bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pesantren Baharuddin dilakukan dengan pengorganisasian sesuai prosedur.

### **a. Menetapkan Tugas yang Harus Dilakukan**

Untuk melaksanakan setiap program, ditetapkan orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan segala kegiatan yang berkaitan dengan bimbingan belajar bahasa Arab. Setiap kegiatan yang dilakukan itu ditentukan siapa yang menjadi penanggung jawab. Sebagai muwajjih memiliki tanggung jawab untuk satu gedung asrama dan dibantu oleh satu musyrifah setiap 30 mahasantrinya.”<sup>23</sup> Setiap muwajjih ditentukan tugasnya masing-masing secara khusus, dan secara umum tugas, sebagai penanggung jawab setiap asrama, di bawahnya ada musyrifah yang secara umum bertanggung jawab terhadap 30 mahasantri, secara khusus ada tugas-tugas yang berbeda-beda.”<sup>24</sup> Dalam pengorganisasian

---

<sup>21</sup>Halimah, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>22</sup>Wardiyatul Jannah, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>23</sup>Syafridah Hayani, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>24</sup>Wardiyatul Jannah, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

bimbingan belajar bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan lokasi Pesantren Baharuddin dilakukan penetapan tugas yang harus dilakukan.

### **b. Siapa yang Mengerjakan**

Pengorganisasian bimbingan belajar bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah ditetapkan siapa yang melaksanakan setiap tugas-tugas yang harus dilakukan. Setelah ditentukan siapa saja penanggung jawab kegiatan, juga menetapkan siapa yang melakukan kegiatan-kegiatan tersebut di lapangan. Seperti membangunkan mahasantri pagi hari, membuat bahan mufradat di pagi hari, dan siapa yang menyampaikan materi tersebut<sup>25</sup>

Musyrifah memiliki tugas yang sudah ditentukan, punya bagian masing-masing yang akan dilaksanakan mulai dari mempersiapkan bahasa bimbingan sampai dengan ujiannya.<sup>26</sup> Setiap ada rapat untuk menentukan program dalam peningkatan bahasa ada ditentukan orang-orang yang melaksanakannya secara teknis di lapangan pak! Saya sebagai pembuat bahan untuk diskusi bahasa Arab, nanti ada musyrifah yang bertugas untuk membagikan kelompoknya.<sup>27</sup>

Pengorganisasian kegiatan bimbingan bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan dilakukan penetapan tugas untuk melaksanakan setiap program-program yang telah ditetapkan.

## **3. Pelaksanaan Program Bimbingan Pembelajaran Bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah**

Pelaksanaan bimbingan belajar bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan dilakukan dengan melalui tahapan-tahapan.

### **a. Memberi Perintah**

Setiap kegiatan bimbingan harus memiliki landasan pelaksanaan yang telah disahkan oleh Ma'had Al-Jami'ah sehingga ada perintah untuk melaksanakan suatu kegiatan sampai ke lapangan. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan di Ma'had Al-Jami'ah berdasarkan perintah yang telah disahkan oleh Ma'had Al-Jami'ah, melalui rapat musyawarah penentuan tugas, dalam rapat tersebut sela hal yang telah disepakati sekaligus menjadi perintah untuk melaksanakan

---

<sup>25</sup>Halimah, Muwajjih Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>26</sup>Andini Putri, Musyrifah Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>27</sup>Zahrah Saputri, Musyrifah Asrama Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

program-program yang telah ditentukan.”<sup>28</sup> Sebagai musyrifah tidak berani melakukan program-program sebelum ada perintah dari muwajjihah sebagai penanggung jawab asrama. Pelaksanaan tugas berdasarkan perintah muwajjihah.”<sup>29</sup> Pelaksanaan program bimbingan bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pesantren Baharuddin melalui perintah dari *muwajjihah* berdasarkan hasil rapat bersama.

### **b. Komunikasi**

Hasil rapat yang telah disepaki tentang bimbingan bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pesantren Baharuddin dikomunikasikan kepada semua elemen, baik itu musyrifah sebagai pelaksana, mahasantri sebagai sasaran bimbingan bahasa Arab, satpam sebagai penjaga keamanan maupun pengelola kantin sebagai penyedia konsumsi agar sama-sama mengetahui jadwal dan kegiatan yang dilaksanakan. Komunikasi yang dibangun berupa komunikasi lisan maupun tulisan dalam bentuk himbauan.

### **c. Memimpin**

Pelaksanaan bimbingan belajar bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan lokasi Pesantren Baharuddin dilakukan dengan kepemimpinan oleh *muwajjih*. Mereka langsung memimpin segala kegiatan-kegiatan di Ma’had baik itu bahasa Arab maupun Bahasa Inggris, terutama pada bimbingan karakter *building*.<sup>30</sup>

## **4. Pengawasan Bimbingan Pembelajaran Bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah**

Dalam pelaksanaan program kegiatan bimbingan belajar bahasa Arab, dilakukan pengawasan-pengawasan agar program tersebut berjalan dengan baik. Adapun pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan program bimbingan bahasa Arab di IAIN Padangsidimpuan lokasi Pesantren Baharuddin.

### **a. Pengawasan Intern dan Ekstern**

Pengawasan internal dilakukan pada setiap kegiatan, pengawasan

---

<sup>28</sup>Halimah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>29</sup>Komariah, Musyrifah Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>30</sup>Wardiyatul Jannah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidimpuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

ini langsung dilakukan oleh Ketua Umum atau Ketua Harian Majelis Taklim Al-Yusufiyah. Pengawasan disetiap program kegiatan bimbingan bahasa Arab tentunya selalu dilakukan. Pengawasan dimaksud itu sebelum pelaksanaan kegiatan dilakukan terhadap musrifah, saya akan membaca draf acara yang akan dilaksanakan apakah sudah cocok atau tidak. Atau setelah program berlangsung, musyrifah sebagai pelaksana melaporkan hasil kegiatan.”<sup>31</sup>

Pengawasan dalam pelaksanaan program kegiatan bimbingan belajar Bahasa Arab di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidempuan lokasi Pesantren Baharuddin dilakukan secara internal oleh muwajjih sejak pelaksanaan kegiatan maupun setelah program kegiatan berlangsung.

Pengawasan yang dilakukan secara internal berjalan secara natural. Hal-hal yang dianggap kurang baik, langsung diberikan masukan dan diarahkan kepada yang baik, begitu juga ketika ada kegiatan atau laporan yang janggal, muwajjih mengajukan pertanyaan agar diberikan penjelasan.

Sedangkan pengawasan eksternal dilakukan oleh mudir Ma’had Al-Jami’ah dari IAIN Padangsidempuan. Pengawasan program kegiatan di Ma’had Al-Jami’ah diawasi mudir Ma’had Al-Jami’ah dari IAIN Padangsidempuan yang menjadi penanggung jawab penuh seluruh kegiatan baik itu yang berlokasi di Pesantren Baharuddin maupun yang berada di kampus IAIN Padangsidempuan.”<sup>32</sup>

## **b. Pengawasan Aktif dan Pasif**

Pengawasan dalam bentuk aktif pun dilakukan oleh muwajjih dalam setiap pelaksanaan program kegiatan bimbingan bahasa Arab. Hal ini dilakukan apabila beliau langsung berada di lapangan. Pimpinan Ma’had memberikan pengawasan, seperti meminta mahasantri berbegas, mengontrol kegiatan bimbingan, mengkoordinir kegiatan lainnya. Tapi kalau saya tidak ikut serta dalam kegiatan hanya mengawasi dari luar saja. biasanya kita melakukan komunikasi dengan setiap *musyrifah*.”<sup>33</sup>

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pengawasan yang dilakukan *muwajjih* Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidempuan berupa pengawasan aktif apabila beliau turut serta dalam program yang dilaksanakan, seperti memberikan arahan kepada *musyrifah* dalam melaksanakan setiap kegiatan bimbingan bahasa Arab.

---

<sup>31</sup>Syafridah Hayani, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>32</sup>Halimah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

<sup>33</sup>Wardiyatul Jannah, Muwajjih Asrama Ma’had Al-Jami’ah IAIN Padangsidempuan, *Wawancara*, Pesantren Baharuddin, 04 Desember 2017.

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen bimbingan pembelajaran bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan terlaksana dengan baik. Hal ini ditandai dari empat aspek berikut (1) Perencanaan bimbingan pembelajaran bahasa Arab dilakukan dengan menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, merumuskan keadaan saat ini, mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan yang dihadapi dalam pembelajaran bahasa Arab; (2) Pengorganisasian Bimbingan pembelajaran Bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan adalah dengan Menetapkan tugas yang harus dilakukan dan siapa yang mengerjakannya; (3) Pelaksanaan program bimbingan pembelajaran Bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan dengan memberi perintah, komunikasi, memimpin; dan (4) Pengawasan bimbingan pembelajaran bahasa Arab di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidempuan dengan cara Pengawasan Intern dan Ekstern, serta pengawasan Aktif dan Pasif.

## E. REFERENSI

- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999.
- Griffin, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2003.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Hasibuan, Malayum SP, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Herujito, Yayat M, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2001.
- Kurniadin, D & Machali, *Manajemen Pendidikan; Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Manullang, M, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia, 2012.
- Marno & Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rasindo, 2002.
- Robbin, S.P. *Prilaku Organisasi, Jilid I Terj. Tim Indek*, Jakarta: Indek Gramedia, 2003.
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 1998.
- Silalahi, Ulbert, *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru, 2002.
- Siswanto, H.B, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan: Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: Perdana Publishing, 2011.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Syafaruddin, dkk, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Stoner, James A.F, *Manajemen*, terj. Anggara, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Al-Fabeta, 2009.
- Wojowarsito, *Kamus Lengkap Indonesia-Inggris*, Jakarta: Hasta, 2010.

# MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM PONDOK PESANTREN AL-AZHAR BI'IBADILLAH TAPANULI SELATAN

*Erwin Simatupang*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Manajemen peningkatan mutu dalam pendidikan Islam merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan yang lebih menekankan kepada kemandirian dan kreativitas. Konsep ini diperkenalkan oleh teori *effective school* yang lebih memfokuskan diri pada perbaikan proses pendidikan.<sup>1</sup>

Menurut Direktorat Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Manajemen merupakan bentuk perbaikan mutu pendidikan dapat didefinisikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif untuk memenuhi kebutuhan mutu sekolah atau untuk mencapai tujuan mutu sekolah dalam kerangka pendidikan nasional. Karena itu, manajemen peningkatan mutu pendidikan islam dianggap perlu memiliki manajemen yang baik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam dunia pendidikan.

Kualitas pendidikan merupakan pertanda kemakmuran suatu bangsa berkaitan erat dengan kualitas dengan mutu pendidikan bangsa yang bersangkutan. Bahkan lebih spesifik lagi, bangsa-bangsa yang berhasil mencapai kemakmuran dan kesejahteraan dewasa ini adalah bangsa-bangsa yang melaksanakan pembangunan berdasarkan strategi pengembangan sumber daya manusia. Artinya, melaksanakan pembangunan nasional dengan menekankan pada pembangunan pendidikan guna pengembangan kualitas sumber daya manusia.

---

<sup>1</sup>Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo 2002), hlm.19

Pengembangan sumber daya manusia, dari aspek pendidikan berarti mengembangkan pendidikan baik aspek kuantitas maupun kualitas.

Peningkatan mutu pendidikan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang dilakukan dewasa ini menuntut pemahaman berbagai pihak terhadap perubahan yang terjadi dalam berbagai komponen dalam sistem pendidikan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di lapangan, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Manajemen peningkatan mutu pendidikan Islam dalam Kualitas dan kuantitas pada tahun-tahun yang akan datang.

Salah satu bentuk peningkatan mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah mempelajari meraih keberhasilan dibidang al-Qur'an. Hal ini terbukti, peningkatan mutu dengan kecintaan dan kegigihan santri untuk mendalami al-Qur'an, santri yang memiliki bacaan yang pasih, serta sejumlah santri yang menghafal al-Qur'an, di antaranya ada yang hafal 1 juz, 3, 5, 10, 15, 20, 27, dan memiliki santri telah memiliki hafalan 30 juz. Disamping itu meraih prestasi dalam kegiatan MTQ tingkat Kabupaten Tapanuli Selatan Pondok Pesantren Al-Azhar mampu mengisi peserta MTQ pada empat Kecamatan di Tapanuli Selatan, yaitu Kecamatan Batang Angkola, Sayur Matingggi, Sipirok dan Aek Bila. Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah berhasil meraih kejuaraan pada bidang *Fahmil-Qur'an* tahun 2016 Juara I, II dan III berasal dari Pondok pesanteren Al-Azhar Bi'ibadillah. Meraih 5 kejuaraan pada bidang *Hifzil Qura'an*.<sup>2</sup>

Pada MTQ Tingkat Kota Padangsidempuan Pada Tahun 2016 santri Pondok pesanteren Al-Azhar Bi'ibadillah meraih tiga hadiah Umroh pada bidang *Hifzil Qur'an*, dan meraih juara I pada *Syarhil Qur'an*, sedangkan pada bidang *Khottil* meraih juara 2, pada bidang *Tafsirul Qur'an* meraih juara 3. Hal tersebut dapat diraih adalah salah satu bentuk peningkatan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah.

Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah berusaha merealisasikan Manajemen peningkatan mutu yang diharapkan dapat memacu meningkatkan Kinerja pimpinan dan para guru. Hal ini terbukti dengan usaha Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah yang berhubungan dengan sasaran mutu dalam hal ini termasuk di dalamnya peningkatan kinerja pimpinan dan para guru, di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah telah berusaha menerapkan disiplin tentang kehadiran para guru tepat waktu, guru-guru mengajar dengan menggunakan metode yang bervariasi, serta memiliki terget dan tujuan pembelajaran, disiplin dalam menjalankan peraturan sekolah, dan konsisten dalam menjalankan

---

<sup>2</sup>Arfan Marwazi Gultom, Mudir Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 02 Novembert, 20017.



program yang telah direncanakan, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Atas dasar uraian inilah, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: Peningkatan Mutu Pendidikan Islam di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif<sup>3</sup> dengan menggunakan metode deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi secara fakta dan menganalisisnya dengan logika ilmiah.<sup>4</sup> Adapun latar penelitian yakni di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. Teknik pemerolehan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisisnya ditempuh dengan pola reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, akurasi data diperiksa keabsahannya melalui perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan dan triangulasi.<sup>5</sup>

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

#### **a. Profil Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Pada tahun 1965 yayasan Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah berawal dari Pesantren Ibtidaiyyah. Yayasan Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah mendirikan Pesantren Ibtidaiyyah dengan nama Nurul Islam. Yayasan menamakan dengan Nurul Islam karena harapan sekolah ini menjadi tempat menuntut ilmu bagi penduduk desa tahalak dan ujunggading dan umumnya masyarakat Islam yang berada disekitar Kecamatan Batang Angkola.<sup>6</sup>

Pada tahun 2000 Abdullah Gultom melakukan musyawarah akan membuat pendidikan yang memiliki nuansa Pondok Pesantren. Ketua yayasan Abdullah Gultom menawarkan nama Al-Azhar Bi'ibadillah karena secara harfiah memiliki makna bunga yang kembang karena mengabdikan diri kepada Allah, dengan filosofinya karena kedua anaknya alumni dari Azhar Kairo dapat mengembangkan

---

<sup>3</sup>Salim dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2007), hlm. 46.

<sup>4</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 5.

<sup>5</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif ...*, hlm. 75-178.

<sup>6</sup>Abdullah Gultom, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara* Tanggal 15 November 2017.

Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah untuk mengabdikan diri kepada Allah dan bercita-cita mengarahkan santri /santriah yang menghambakan dirinya kepada Allah.<sup>7</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur'an surat Al-zariyat ayat 56; "*Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.*"<sup>8</sup>

Ayat tersebut sebagai pijakan ketua yayasan menamakan Pondok Pesantren dengan Al-Azhar Bi'ibadillah dengan makna ayat menghantarkan santri/santriah yang mengabdikan dirinya Kepada Allah, sebab tujuan penciptaan bani adam adalah menyembah Allah *subhanahu wa ta'ala*.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arfan Marwazi, M.Pd Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah diperoleh penjelasan bahwa Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah adalah Sekolah tingkat tsanawiyaj dan A'liyah fasilitas serta bersifat asrama (selama 24 jam berada dilingkungan sekolah). Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah dibawah Pimpinan Yayasan H. Abdullah Gultom (ayah kandug Arfan Marwazi M.Pd.) sebagai wujud kepuhlian akan terlesenggaranya pendidikan Islami yang bermutu sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat sekitarnya. Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah di bangun di atas lahan 200.000 M<sup>2</sup>.

Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah merupaka salah satu unit lembaga pendidikan yang terdapat di Yayasan ini antara lain MDA (Madrrasah diniyah Awaliyah), MTs Al-Azhar Bi'ibadillah dan MAS Al-Azhar Bi'ibadillah. Pertimbangan pendirian Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillahdi kecamatan batang Angkola karena beralasan dengan melihat keadaan masyarakat yang semakin pintar melihat perkembangan mutu kualitas pendidikan di tengah-tengah kaupaten Tapanuli Selatan, sehingga untuk memberikan kemudahan dalam mendapat pelayanan pendidikan bagi masyarakat Kecamatan Batang Angkola, maka didirikanlah Sekolah yang bertaraf Pesantren dengan memberikan pelayanan yang sangat baik serta tersedianya sarana dan prasarana serta fasilitas yang cukup. Beranjak dari sejarah berdirinya Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah di desa Tahalak Ujung Gading Kecamatan Batang Angkola pada tahun 2000.<sup>9</sup>

## **b. Visi dan Misi Lembaga**

### 1) Visi Lembaga

Membentuk generasi yang paham tentang al-Qur'an dan mampu mengintegrasikan dalam kehidupan sehari-hari.

---

<sup>7</sup>H. Abdullah Gultom, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara* pada Tanggal 15November 2017.

<sup>8</sup>Q. S. Al-Zariyat. Ayat. 56.

<sup>9</sup>Dokument, Tata Usaha Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Kecamatan Batang Angkolah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

2) Misi Lembaga

Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka ditetapkan misi: (1) Menjadikan Pondok Pesantren penuh dengan kehidupan bersama al-Qur'an; (2) Menciptakan santri yang mengamalkan; (3) Mampu membaca al-Qur'an; (4) Mampu menulis al-Qur'an; (5) Mampu memahami al-Qur'an; (6) Mampu menghafal al-Qur'an; dan (7) Mampu mengamalkan al-Qur'an.<sup>10</sup>

**c. Keadaan Guru Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional, tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. keadaan para ustadz di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah mayoritas honorer komite yang disebut dengan pegawai swasta.

Secara keseluruhan tenaga Pendidik Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Menyandang gelar S2, S1 dan ada beberapa guru yang masih menjalani kuliah S2. Hal ini menjelaskan bahwa tenaga pendidik Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah selalu memperbaiki kualitas dalam bidang pengembangan kompetensi yang harus dimiliki sebagai tenaga pendidik yang profesional. Selain itu menunjukkan bahwa guru yang mengajar di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah sudah sesuai dengan apa yang terkandung dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pada Pasal 9 tentang guru dan dosen, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang guru harus Sarjana(S.1).<sup>11</sup>

**d. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Salah satu komponen dalam pendidikan adalah peserta didik, yang dalam Pondok Pesantren disebut dengan santri/santriah. Oleh karena itu pembinaan yang diberikan harus diberikan secara berkesinambungan hingga menuju arah kedewasaan. Untuk menciptakan santri/santriah yang unggul dalam segala aspek dalam mempelajari al-Qur'an maka perlu diperhatikan beberapa hal yaitu santri/santriah harus memiliki kesehatan jasmani, rohani, kreatif, inovatif dan berkepribadian baik serta akhlak mulia. Untuk lebih lanjut mengetahui jumlah siswa di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah data enam tahun terakhir, dapat dilihat dari tabel berikut:<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Sumber data, Dokument tata Usaha Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Kecamatan Batang Angkolah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

<sup>11</sup>Undang-undang RI No.14, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2009), hlm. 8.

<sup>12</sup>Sumber data, Dokument tata Usaha Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Kecamatan Batang Angkolah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tabel 3. Keadaan Santri Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah

No	Tahun	Jumlah Siswa
1	2012	480
2	2013	524
3	2014	548
4	2015	680
5	2016	730
6	2017	780

Dari keterangan data ini menunjukkan bahwa santri/santriwati Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah mengalami peningkatan dari setiap tahun.<sup>13</sup>

## 2. Kepemimpinan Kepala Pesantren

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala Pesantren, yaitu: sebagai educator/pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader/pemimpin, pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Berikut hasil wawancara dengan kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah berkaitan dengan perannya dalam peningkatan mutu Pesantren.

### a. Kepala Pesantren Sebagai *Educator*

Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan, dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di Pesantren. Kepala Pesantren pada prinsipnya juga seorang guru yang memiliki tugas sebagai pendidik. Sebagai guru tetap harus menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di Pesantren sekaligus berusaha memfasilitasi dan memotivasi agar para guru dapat meningkatkan kompetensinya secara terus menerus sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, dan saat ini proses pembelajaran di madrasah ini sudah berlangsung baik.<sup>14</sup>

### b. Kepala Pesantren Sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala pesantren harus mampu memanaj komponen yang ada di Pesantren, khususnya guru agar mampu meningkatkan dan mengembangkan profesinya, untuk itu menurut kepala pesantren, hasil wawancara kepala pesantren

---

<sup>13</sup>Sumber data, Dokument tata Usaha Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Kecamatan Batang Angkolah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

<sup>14</sup>Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

Al-Azhar melakukan upaya dalam peningkatan dan pengembangan profesi guru antara lain:<sup>15</sup> (1) Mengaktifkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP); (2) Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan; (3) Melengkapi buku-buku pembelajaran; (4) Mengadakan pendidikan dan latihan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM); (5) Mengirim/mengutus guru mengikuti pendidikan dan latihan.

### **c. Kepala Pesantren Sebagai Administrator**

Peningkatan mutu Pesantren tidak terlepas dari masalah dana, sebagai administrator kepala Pesantren dituntut memiliki kemampuan dalam pengelolaan keuangan. Menurut kepala Pesantren dalam merancang anggaran kepala Pesantren tidak dapat menentukan sendiri, karenanya bendahara dan komite Pesantren beserta wakil kepala Pesantren dilibatkan dalam merancang dan mengelola keuangan Pesantren, khususnya bendahara Pesantren. Selama ini menurut kepala pesantren anggaran dana diperoleh dari program DIPA (Daftar Isian Penggunaan Anggaran) yang berasal dari pemerintah dan dari masyarakat melalui dana komite yang besarnya Rp. 50.000- persiswa setiap bulan. Dana-dana tersebut sepenuhnya digunakan untuk operasional Pesantren dan juga ditujukan untuk kegiatan pengembangan diri siswa berupa kegiatan pramuka, paskibras, tari lima serangkai dan pemberdayaan internet sekolah.<sup>16</sup>

### **d. Kepala Pesantren Sebagai Supervisor**

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala Pesantren adalah melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama menilai kompetensi guru dalam pembelajaran, baik dalam penerapan strategi pembelajaran dan penggunaan metode dan media pembelajaran. Disamping itu melalui rapat rutin minimal 3 (tiga) bulan sekali. Hal ini dilaksanakan semata-mata untuk peningkatan mutu Pesantren.<sup>17</sup>

### **e. Kepala Pesantren Sebagai Leader**

Gaya kepemimpinan kepala Pesantren sangat menentukan dan besar pengaruhnya dalam pendidikan. Untuk itu, menurut kepala Pesantren agar

---

<sup>15</sup>Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'abadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

<sup>16</sup> Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'abadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

<sup>17</sup> Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'abadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

proses pendidikan di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah dapat berjalan efektif dan bermutu, kepala Pesantren menerapkan multi gaya dalam kepemimpinannya. Terkadang otoriter, terkadang juga demokratis sesuai dengan situasi dan kondisi dengan melihat tipe dan karakter guru yang dihadapi.

#### **f. Kepala Pesantren Sebagai Pencipta Iklim Kerja**

Usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif yaitu: (1) Menyusun rencana kerja dengan jelas dan mengkomunikasikannya dengan para guru; (2) Mengedepankan prinsip-prinsip komunikatif dan azas kebersamaan; dan (3) Menerapkan metode *reward and punishment* (pemberian hadiah dan hukuman).

### **3. Manajemen Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Kecamatan Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan**

#### **a. Perencanaan Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Menurut Kepala Pesantren, Setiap awal tahun pelajaran pasti membuat perencanaan dan program pesantren dan Pesantren. Pembuatan program dan perencanaan tersebut dibuat dengan berkoordinasi dengan komite, para pembantu kepala Pesantren, dan kepala tata usaha.<sup>18</sup> Awalnya kami menganalisa dan mendata apa yang menjadi kebutuhan Pesantren, baik masalah siswa, pendidik, tenaga kependidikan, sarana, prasarana, dan yang lainnya, kemudian kami buat skala prioritas berdasarkan kondisi yang dimiliki oleh Pesantren, jika masih memungkinkan memberdayakan apa yang ada di Pesantren kami berdayakan yang ada, tapi jika tidak kami mencari solusi lain yang terbaik.

Masih menurut kepala Pesantren, Ketika menyusun sebuah perencanaan dalam pendidikan di Pesantren tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batas-batas target kehidupan duniawi. Perencanaan itu juga untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga kedua-duanya bisa dicapai secara seimbang, sehingga pada setiap mata pelajaran harus dikaitkan dengan nilai-nilai agama dan ketakwaan kepada Allah *Subhanahu wa ta'ala*.

---

<sup>18</sup>Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

### **b. Pengorganisasian Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Pesantren sebagai lembaga pendidikan sudah semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai sepenuhnya. Pengorganisasian yang diterapkan oleh kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah mengacu kepada dua aspek utama, yaitu mengelompokkan dahulu bidang-bidang kerja yang dibutuhkan oleh Pesantren dalam penyelenggaraan proses pendidikan, misalnya: penentuan guru mata pelajaran dan jam pembelajarannya, wali kelas, petugas piket, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan lain-lain, dan yang kedua pembagian tugas, yaitu perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, dengan tujuan agar ada kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan Pesantren. Pengelompokkan dan pembagian tugas tersebut dilakukan oleh kepala. Pesantren dibantu dengan para Pembantu Kepala Pesantren (PKM) khususnya Pembantu Kepala Pesantren Bidang Kurikulum.<sup>19</sup> Agar penggolongan pekerjaan dan pembagian tugas dapat sesuai, menurut penjelasan kepala Pesantren, diawali dengan proses identifikasi dengan melihat latar belakang pendidikan, beban kerja setiap guru, pengalaman, kinerja, loyalitas, dan masukan-masukan dari para wakil kepala Pesantren.

Khusus untuk tenaga perpustakaan, selama ini ditugaskan kepada guru-guru yang berlatar belakang pendidikan Bahasa Indonesia, Pendidikan Kewarga Negeraan dan ilmu-ilmu sosial. Sedangkan untuk tenaga laboratorium dipercayakan kepada guru-guru yang berlatar belakang pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam (Fisika dan Biologi) secara bergantian setiap tahun pelajaran. Namun kadangkadangkang, ada juga yang bertugas sebagai tenaga perpustakaan atau tenaga laboratorium itu berlanjut hingga dua atau tiga tahun berturut-turut. Hal ini dilakukan jika tenaga perpustakaan atau tenaga laboratorium tersebut dianggap berkompeten terhadap tugas tersebut.

Pengelompokkan dan pembagian kerja tersebut diterapkan oleh kepala Pesantren bertujuan untuk mewujudkan kesatuan visi dan keterpaduan yang harmonis dalam melaksanakan misi Pesantren. Di samping itu, Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam (Pesantren) akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu Kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Prinsip ini di terapkan di Pesantren ini sehingga sangat membantu dalam mencapai visi dan misi Pesantren.

---

<sup>19</sup>Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

### **c. Pelaksanaan Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Manajemen peningkatan mutu pendidikan di Pesantren adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada pendidikan di Pesantren, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif & kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Menurut penjelasan kepala Pesantren, pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu meliputi:

- 1) Tahap persiapan, yang meliputi penyebaran informasi kepada semua pihak, menyusun tim pengembang dengan melibatkan *stake holders*, membentuk tim evaluasi sekolah, menentukan sasaran yang akan dievaluasi, dan menentukan sasaran kepada siapa sosialisasi akan dilakukan.
- 2) Tahap implementasi yang meliputi pengumpulan informasi, pengolahan informasi, penyusunan buram laporan dan rekomendasi, dan penyampaian laporan serta rekomendasi.
- 3) Tahap tindak lanjut yang meliputi menganalisis hasil evaluasi, menyusun skala prioritas, menetapkan sasaran dan target sekolah, dan menyusun program kerja untuk meningkatkan mutu sekolah.

Peningkatan mutu tidak dapat dilakukan secara spekulatif. Semua kegiatan yang dilakukan dalam upaya peningkatan mutu harus didasarkan pada tersedianya data yang akurat. Demikian pula tujuan, sasaran, dan target yang akan diwujudkan harus dinyatakan secara jelas, sehingga dapat dievaluasi ketercapaiannya. Upaya peningkatan mutu merupakan suatu kegiatan yang kompleks, karena itu harus dicari dan dirumuskan indikator-indikator yang berpengaruh terhadap mutu tersebut. Dalam mewujudkan mutu Pesantren, semua komponen pendidikan, yaitu kepala Pesantren, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua dan masyarakat harus dilibatkan untuk mengambil peran masing-masing. Konsep ini dapat dilakukan melalui pelaksanaan manajemen mutu terpadu (MMT), yang sering disebut *Total Quality Management (TQM)*.<sup>20</sup>

### **d. Pengawasan Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-

---

<sup>20</sup> Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.



tujuan organisasi tercapai. Pengawasan dimaksudkan agar penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah dan pendayagunaan sumberdaya material akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Dalam rangka untuk memaksimalkan pelaksanaan program pendidikan di Pesantren, menurut kepala Pesantren ada tiga langkah pengawasan yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah yaitu:<sup>21</sup>

1) Pengawasan pendahuluan

Pengawasan ini bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya revisi atau perubahan terhadap setiap program yang akan dilaksanakan, terhadap guru dengan melihat program pembelajaran yang dibuatnya masing-masing, sedangkan bagi tenaga kependidikan lainnya dengan melihat program kerja dan target kerja masing-masing; ini dirancang untuk mengantisipasi jika ada penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan perlunya koreksi sebelum suatu tahap kegiatan tersebut dikerjakan atau diselesaikan.

2) Pengawasan proses

Merupakan proses pengawasan yang dilaksanakan seiring dengan pelaksanaan suatu program. Pengawasan proses dilaksanakan melalui monitoring dan supervisi. Hal ini dimaksudkan jika didalam proses pelaksanaan kegiatan terdapat kendala dapat diantisipasi langsung dan sekaligus ditentukan solusinya sehingga menjamin ketepatan pelaksanaan kerja dan sekaligus pencapaian tujuan secara maksimal

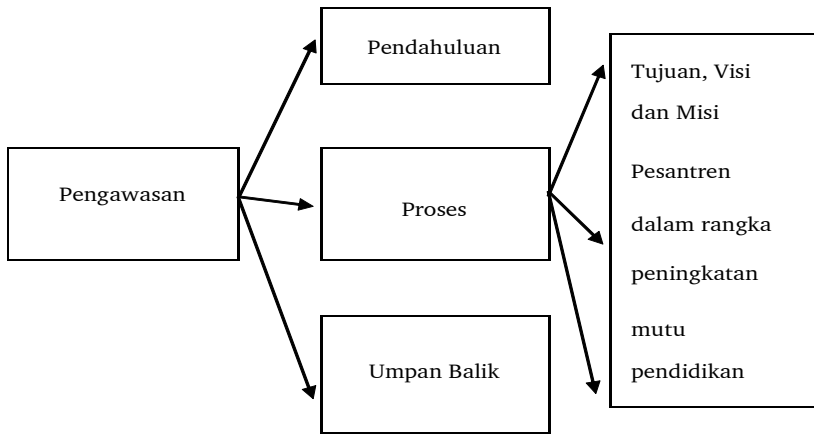
3) Pengawasan umpan balik

Pengawasan ini dilakukan untuk menyesuaikan dan mengukur hasil-hasil dari suatu program yang telah diselesaikan serta adanya tindak lanjut dan umpan balik terhadap kondisi sebelumnya, hari ini dan masa yang akan datang. Untuk merealisasikan hal tersebut, setiap bulan dilaksanakan rapat rutin, biasanya pada awal bulan, atau paling lambat pada pertengahan bulan. Rapat rutin ini dimaksudkan untuk mengevaluasi program kerja masing-masing anggota (guru dan tenaga kependidikan lainnya), untuk mencari solusi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan Pesantren, sekaligus sebagai sarana untuk memberikan pengarahan dan bimbingan, menyampaikan informasi dan sekaligus instruksi.

Proses pengawasan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah secara sederhana dapat disimak pada bagan berikut:

---

<sup>21</sup>Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.



Gambar 5. Proses Pengawasan di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah

Evaluasi Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah Selama ini evaluasi yang diterapkan di Pesantren ini bersifat objektif dan normatif. Yang bersifat objektif penilaian terhadap kinerja yaitu kesesuaian antara program dengan pelaksanaan dilapangan serta tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sedangkan yang bersifat normatif yaitu tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsanya terhadap Pesantren, hal ini kami mengacu pada komponen yang ada dalam DP3.

Penilaian yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah seperti yang di sampaikan oleh ibu Kepala Pesantren, disamping penilaian yang bersifat objektif juga penilaian secara normatif. Penilaian yang bersifat objektif yaitu kinerja (profesionalitas) dan loyalitas. Penilaian terhadap kinerja meliputi:

- 1) Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya.
- 2) Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencapai hasil kerja dengan baik, dalam arti kualitas maupun kuantitas.

#### **4. Penerapan *Total Quality Management* (TQM) dalam Manajemen Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

##### **a. Elemen Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah**

Menurut penjelasan kepala Pesantren, mutu pendidikan yang dicapai selama ini, seperti tingkat kelulusan mencapai 80 %, banyaknya lulusan yang diterima di perguruan tinggi negeri maupun swasta dan santri juga menyambung ke Luar negeri seperti Kairo, dan Damaskus. Keberhasilan ini tidak terlepas dari adanya kerjasama semua pihak, baik itu guru, siswa, orang tua/wali dan juga

kepala Pesantren. Jadi prestasi itu tidak datang dengan sendirinya, melainkan karena adanya usaha dan kerja keras. Secara umum, faktor pendukung yang utama dalam penerapan mutu terpadu adalah kepemimpinan kepala Pesantren, pendidikan dan pelatihan, komunikasi dan evaluasi.

### **b. Kepemimpinan Kepala Pesantren**

Menurut keterangan salah seorang guru Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah kepemimpinan kepala Pesantren dinilai sudah cukup baik, hal ini didasarkan kepada kenyataan bahwa: (a) Kepemimpinan kepala Pesantren cenderung demokratis; (b) Secara aktif terlibat dalam setiap pemecahan masalah yang terjadi di Pesantren; (c) Dapat membangun dan memelihara kepercayaan; (e) Bertindak berdasarkan data dan fakta; (f) Mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif dan menyenangkan, dan (g) Aktif mengadakan peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan latihan secara terprogram.<sup>22</sup>

Keberhasilan pelaksanaan TQM merupakan tanggung jawab dari manajemen puncak yaitu kepala Pesantren. Implikasi dari pilar kepemimpinan sebagai alat dalam menerapkan manajemen mutu terpadu harus memiliki visi dan misi atau pandangan jauh yang jelas kedepannya. Aspek kepemimpinan sangat esensial sekali dalam perkembangan mutu. Kepemimpinan dilihat dari sudut formal yakni kepala Pesantren sebagai pimpinan puncak wajib melakukan perbaikan-perbaikan serta mengendalikan pelaksanaan kegiatan sekolah dan para guru di Pesantren harus mampu menetapkan konteks di mana para siswa dapat secara optimal mencapai potensi mereka melalui dampak dari kemajuan berkelanjutan yang disebabkan oleh kerja sama antara para guru dan para siswa tersebut.

Manajemen Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah dinilai sudah cukup baik, baik dalam hal perencanaannya, pengorganisasiannya, pelaksanaannya maupun pengawasan dan evaluasinya sehingga mutu pendidikan di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah terus mengalami peningkatan, baik dilihat dari proses pembelajaran maupun dari persentase kelulusannya. Namun demikian, upaya peningkatan tetap harus diupayakan mengingat pendidikan merupakan suatu proses yang senantiasa berlangsung secara dinamis sehingga menuntut kepekaan dari semua komponen pendidikan terutama kepala Pesantren untuk selalu menyesuaikan dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi pada setiap zaman. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan ada kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan.

---

<sup>22</sup>Arfan Marwazi Kepala Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. *Wawancara*, pada Tanggal 15 November 2017.

### **Kekuatan**

- 1) Memiliki Guru dengan pendidikan S-1 sebanyak 17 orang,S-2 Sebanyak 7 orang dan sedang menjalani program S-2 sebanyak 4 orang,konsentrasi pendidikan agama cukup memadai
- 2) Memiliki permanen dan mudah dijangkau
- 3) Memiliki Program Rumah Tahfiz
- 4) Memiliki Keterampilan Komputer Operasional 12 unit
- 5) Memiliki perpustakaan dengan jumlah buku yang cukup
- 6) Umumnya siswa mampu belajar mandiri

### **Kelemahan**

- 1) Belum tersedianya jumlah perencana dan perencanaan yang baku
- 2) Minimnya Ekonomi Siswa di Pondok Pesantren Al-Azhar
- 3) Masih ada beberapa guru mata pelajaran yang monoton dalam metode mengajar.
- 4) Sebahagian guru masih bersikap apatis terhadap sekolah dan masih berfokus pada kewajiban mengajar.
- 5) Sebahagian pegawai belum memiliki kemampuan operasional computer sebagai penunjang kelancaran kerja dan belum memenuhi kewajibannya
- 6) Manajemen pimpinan sekolah yang berfariasi banyak dicampuri pihak keluarga.
- 7) Sebahagian siswa dari luar kota belum mampu menyesuaikan lingkungan dengan cara belajar mandiri.

## **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut; (1) Pondok Pesantren Al-Azhar Adalah Ssalah satu lembaga Pendidikan yang telah melaksanakan menajemen peningkatan mutu pendidikan; (2) Untuk mewujudkan Pondok Pesantren Al-Azhar Bī'ibadillah diperlu berbagai program yang dapat diimplementasikan di lapangan, sehingga Pondok Pesantren Al-Azhar diakui sebagai lembaga yang mampu menampilkan kinerja yang optimal, produktif serta efisien sebagai institusi pendidikan; (3) Untuk tercapainya peningkatan mutu pendidikan dan layanan yang cepat, tepat dan efisien perlu terus diusahakan adanya keteladanan, kesadaran dan kerjasama yang baik dari masing-masing jajaran Pondok Pesantren Al-Azhar bahwa apapun yang ada di Pondok Pesantren Al-Azhar harus menjadi yang terbaik; (4) Rencana Strategis Pondok Pesantren Al-Azhar harus memiliki peran dan fungsi yang sangat sentral dan strategis dalam pembenahan, pendayagunaan, pemantapan dan pembudayaan kinerja organisasi dan manajemen yang berbasis wilayah

dan budaya demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan; (5) Keberhasilan dan ketercapaian rencana strategis harus dapat dilihat dari hasil lulusan (*outcome*) siswa yang menjadi alumni Pondok Pesantren Al-Azhar baik dalam jenjang pendidikan berikutnya maupun kemandirian dalam berkarya.

## E. REFERENSI

- Admodiwirio, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizyajaya, 2000.
- Ahmad, Dzaujak, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta: Depdikbud 2003
- Al Quran dan Terjemahnya, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.
- Ariani, Dorothea Wahyu, *Manajemen Kualitas Pendekatan Kualitatif*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Berg, Bruce L., *Qualitative Research Methods for the Social Science*, Boston: Pearson Education, Inc, 2007.
- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K., *Qualitative Research or Education, Cet. II*, Boston: Allyn and Bacon, 2004.
- Bounds, G., *Beyond Total Quality Management Toward The Emeging Paradigm*. New York: McGrow Hill Inc., 1994.
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Dirawat, dkk., *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya : Usaha Nasional, 2000
- Fandy, Tjiptono, *Total Quality Management*, Yogyakarta : Andi Offset, 1995.
- Gaspersz, Vincent, *Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa*, Jakarta : Yayasan Indonesia Emas Institut Vincent dan PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Goetsch and Davis, *Introduction to Total Quality*, Englewood Cliffts : Prentice-Hall Inc., 1994.
- Hamalik, Oemar, *Evaluasi Kurikulum*, Cet. I, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005
- Hunt, Daniel V., *Managing for Quality*, Illionis : Business one Irwin Homewood, 1993.
- Juran, J. M., *Juran on Leadership for Quality*, USA : Juran Institute, Inc., 1989.
- Kartono, Kartini, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1997.
- Lubis, Suwardi, *Metodologi Penelitian Sosial*, Medan: USU PRESS, 1987.

- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet.I*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- , *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.
- , *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung : PT Remaja Rosyda Karya, 2003.
- Nasution, M.N., *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004.
- Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1988.
- Nurhasan, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi mutu Pendidikan*, Jakarta, PT. Sindo, 1994.
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 10, Jakarta : Balai Pustaka, 1999
- Qomar, Mujamil, *Epistimologi Pendidikan Islam dari Metode Rasional hingga Metode Kritik*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Reeser, Clayton, *Management Function and Modern Concept*, Illionis: Scot Foresman and Company, 1973.
- Rochaeti, Eti, Dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Bumi Aksara, 2005.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management*, terj., Ahmad Ali Riyadi, Yogyakarta: Ircisod. 2006.
- Satori, Djam'aniah & Aan, *Satori Metodologi Penelitian Kualitatif*, Komar Cet. I, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam; Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: TERAS. 2009.
- Suryosubroto, B., *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

# PELAKSANAAN MANAJEMEN BK DI PONDOK PESANTREN DARUL ISTIQQOMAH PADANGSIDIMPUAN

*Zainuddin Arifin*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Berbagai cara dilakukan dengan tujuan agar hasil belajar meningkat, sikap baik tertanam, pengamalan semakin baik.<sup>1</sup> Tercapainya tujuan yang dimaksud tidak kalah pentingnya *stockholder* lembaga pendidikan dimana santri/siswa ditempa dan dididik agar menjadi insan paripurna yang sesuai dengan cita-cita bangsa dan agama.

Dalam membina dan mengarahkan santri di pondok pesantren, sebagaimana disampaikan di atas tidak luput dari berbagai tantangan yang berasal dari dalam dan dari luar pesantren, maka pada gilirannya semua komponen yang ada diarahkan, agar mampu mengemban tugas sebagai Pembina dan pendidik di dunia pesantren. Pada akhirnya semua mengarah kepada tujuan akhir dari pendidikan itu sendiri sebagaimana dikemukakan para ahli bahwa didalam al-Quran dinyatakan bahwa tujuan “*Tuhan menciptakan Jin dan Manusia adalah agar mereka menyembah kepadanya*” maka dalam membimbing santri di pondok pesantren menjadi manusia yang tunduk dan taat ajaran, baik sikap dan tingkah lakunya sesuai dengan harapan, manusia yang mampu tunduk kepada Tuhan.

---

<sup>1</sup>Baca ulang tujuan pendidikan. Tujuan umum pendidikan adalah insan kamil (manusia paripurna) yang meliputi sikap, tingkah laku, penampilan, kebiasaan dan pandangan. Tujuan akhir, konsep menjaga dan berkesinambungan dalam pendidikan sampai akhir hayat = mati dalam keadaan berserah diri kepada Allah. Tujuan sementara, gambaran insane kamil itu hendaknya sudah terlihat sejak tingkat TK, SD, SMTP dan seterusnya, makanya pendidikan Islam itu harus dapat merumuskan tujuan pendidikan Islam sesuai dengan tingkatan dan jenis pendidikannya, artinya berbeda di tingkat Mts dengan MA dan seterusnya. Tujuan operasional, ialah tujuan praktis yang akan dicapai dengan sejumlah kegiatan pendidikan tertentu, selanjutnya dibagi dua TIU dan TIK. lebih lanjut baca Zakiyah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 29-33

Pondok Pesantren Darul Istiqomah, sebagai salah satu pondok pesantren yang berdiri di wilayah administrasi Kota Padangsidempuan, merupakan pesantren yang membina santri/siswanya dengan penuh tanggungjawab, terlihat siswa dibina sedemikian rupa agar tidak kontak langsung dengan masyarakat sekitarnya, hal ini bertujuan agar lebih mudah dibina dan dididik dilingkungan pesantren yang khas dengan kegiatan-kegiatan pengembangan diri, penanganan santri yang bermasalah,<sup>2</sup> baik sudut pelanggaran disiplin, pemberian motivasi bagi yang berkesulitan belajar, dan pelanggaran atas peraturan yang disepakati, dan sebagainya. Maka dengan pernyataan di atas mendorong penulis melakukan *mini riset* terhadap persoalan tersebut dengan menggunakan instrumen observasi dan wawancara terhadap unsur terkait di Pondok Pesantren Darul Istiqomah Padangsidempuan, dengan judul “Pelaksanaan Manajemen BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah Padangsidempuan”.

Berdasarkan paparan di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah kajian ini, yaitu: (1) Bagaimana pelaksanaan perencanaan BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah?, (2) Bagaimana pelaksanaan program BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah?, (3) bagaimana evaluasi program BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah?

Sedangkan tujuan penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui perencanaan BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah?, (2) untuk mengetahui pelaksanaan program BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah?, (3) untuk mengetahui evaluasi program BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah?

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun latar penelitian yakni di Pondok Pesantren Darul Istiqomah. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif<sup>3</sup> dengan menggunakan metode deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi secara fakta dan menganalisisnya dengan logika ilmiah.<sup>4</sup> Teknik pemerolehan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisisnya ditempuh dengan pola reduksi data, penyajian data dan

<sup>2</sup>Seorang anak dikategorikan bermasalah apabila ia menunjukkan gejala-gejala penyimpangan dari perilaku yang lazim dilakukan oleh anak-anak pada umumnya. Penyimpangan perilaku ada yang sederhana, ada yang ekstrim. Penyimpangan perilaku yang sederhana misal; mengantuk, suka menyendiri, kadang terkambat datang, sedangkan ekstrim adalah semisal; sering bolos, memeras teman-temannya, taupun tidak sopan kepada orang lain juga kepada gurunya. Lebih lanjut baca; M. Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 260

<sup>3</sup>Salim dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2007), hlm. 46.

<sup>4</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 5.



penarikan kesimpulan. Selanjutnya, akurasi data diperiksa keabsahannya melalui perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan dan triangulasi.<sup>5</sup>

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

Sebagai pengenalan awal sebelum lebih jauh membahas tentang manajemen pelaksanaan BK di pondok Pesantren Darul Istiqomah, maka dapat kami tambahkan bahwa Pesantren yang kami asuh adalah dilingkungan Yayasan Pondok Pesantren Darul Istiqomah Padangsidempuan, yang didirikan sejak tanggal 22 Juni 1994, yang masih jauh dari kesempurnaannya sebagaimana Pesantren lainnya yang ada di Indonesia.<sup>6</sup>

Pondok Pesantren Darul Istiqomah Padangsidempuan, terletak di pinggiran Kota Padangsidempuan, disebelah tenggara lebih kurang 10 Km dari pusat Kota Padangsidempuan, di wilayah pertanian dan perkebunan dengan tingkat ekonomi masyarakat rata-rata menengah kebawah dengan luas areal tanah lebih kurang 2,5 Ha dan telah mempunyai beberapa ruang yang diperuntukkan untuk Kegiatan Belajar Mengajar.

### **2. Pelaksanaan Manajemen, Upaya dan Kendala BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

#### **a. Pelaksanaan Manajemen BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

Pelaksanaan manajemen bimbingan konseling dilakukan dengan berbagai cara, baik dalam kelas maupun diluar kelas, di Pondok Pesantren Darul Istiqomah, telah membudaya hubungan langsung antara (buya: ustadz/ ummi: ustadzah) dengan santri-yah, artinya setiap predikat guru berhak memberikan bimbingan langsung terhadap santri yang melakukan kesalahan, akan tetapi dalam ranah kesalahan/ kenakalan kategori besar, permasalahan disidangkan didepan dewan guru.

Hal senada disampaikan Nasution, dkk, bahwa praktik dan pelaksanaan bimbingan dan konseling merupakan fokus utama tentang apa yang dikembangkan pada diri individu dalam rangka mempersiapkan dirinya untuk menjalani kehidupan masa depan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif ...*, hlm. 75-178.

<sup>6</sup> Hasil dokumentasi penulis di lingkungan Pesantren Darul Istiqomah tanggal 20 Nopember 2017.

<sup>7</sup> Ahmad Syarqawi Nasution, dkk, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling: Konsep dan Teori*, (Jakarta: Kencana, 2019), h. 33.

Adapun pelaksanaan manajemen BK dilakukan dengan 3 (tiga) bentuk yakni; (1) Pemberian motivasi oleh guru dalam setiap proses belajar mengajar, menjadikan siswa terlihat memperhatikan, dan semakin giat belajar, bagi yang kesulitan belajar; (2) Pada saat-saat tertentu santri juga diberikan reward agar lebih giat belajar, dan lebih disiplin di lingkungan pesantren; dan (3) Bimbingan secara umum selalu dilakukan, dengan tujuan mengantisipasi munculnya permasalahan dan kenakalan santri.

Ketika terjadi permasalahan, permasalahan yang tergolong kecil diselesaikan di tahap guru wali kelas, akan tetapi permasalahan yang besar dan lebih besar diatasi di dewan guru, yang terdiri dari Rois Muallimin, Mudir, dan Pembina asrama.

### **b. Upaya yang Dilakukan dalam Pelaksanaan Manajemen BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

Upaya yang dilakukan dalam manajemen BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah banyak sekali, dan tidak dapat dijabarkan secara detail dalam tulisan ini, akan tetapi ada tiga gambaran umum upaya yang dilakukan, meliputi: (1) Menciptakan wadah organisasi; organisasi dibentuk sebagai bagian dari strategi pesantren untuk menertibkan santri dalam mentaati aturan-aturan yang ada di pesantren. Untuk itu pesantren memberikan hak kepada setiap santri yang berada di tubuh organisasi untuk menyusun aturan yang terkait dengan aktivitas keseharian mereka. Dan didalam organisasi ini pula mereka, mengadakan diskusi, debat hokum, sosialisasi fatwa, dan membincang kemajuan-kemajuan yang sedang terjadi. Di Pondok Pesantren Darul Istiqomah ada organisasi (Ikatan Santri Darul Istiqomah), dewan Pelajar, kelompok STM diantara guru dan santri, dan sebagainya. (2) Penerapan peraturan secara tegas, dalam upaya membuat jera para santri yang bermasalah, jika berat disesuaikan dengan hukuman yang diterima, serta jika sudah sangat berat, langsung dewan guru dan yayasan yang bertindak dalam menangani, jika ringan masih ditangani oleh para (buya = ustaz) yang masih tergolong muda, dan hukuman diberlakukan agar memiliki dampak langsung terhadap orang yang berniat melakukan kesalahan yang sama. Akan tetapi kalau permasalahan kesulitan belajar, maka Pembina asrama yang bertindak sebagai konselor bagi permasalahan tersebut; (3) Pada pertemuan-pertemuan yang dilakukan secara rutin, pihak pimpinan melakukan kordinasi langsung mengenai permasalahan yang dihadapi santri, dalam sekup intern maupun ekstren pesantren, semuanya berjalan lancar.

Senada dengan itu, Syafaruddin dkk menyebutkan bahwa fungsi bimbingan konseling yakni mengatasi masalah yang dialami anak dalam perkembangannya,

sekaligus memaksimalkan tugas perkembangan anak sehingga mampu memecahkan segala masalah yang dihadapi dan menjadi dewasa yang seutuhnya.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian di atas, upaya bimbingan dan konseling yang dilaksanakan oleh pihak pondok pesantren Darul Istiqomah menunjukkan praktik yang positif bagi perkembangan anak, di mana ada upaya membantu anak untuk mengatasi masalah dan memaksimalkan tugas perkembangan sesuai fase usia yang dilalui para santri/yah.

### **c. Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Manajemen BK di Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

Berbagai macam kendala pastinya akan dihadapi lembaga pendidikan manapun, sekalipun yang sudah dianggap populer dan diminati masyarakat luas, secara khusus kendala yang dihadapi dalam masalah manajemen BK di pondok pesantren Darul Istiqomah kota Padangsidempuan, meliputi: (1) Tidak adanya guru yang linear S.1 (strata), yang spesifik BK, akan tetapi, sesuai teori yang disampaikan, alumni tarbiyah: pendidikan yang dijadikan guru BK di lingkungan Pesantren Darul Istiqomah; (2) Lingkungan pesantren yang masih dalam tahapan perkembangan, maka sedikit banyaknya baik tingkat santri, guru, dan yayasan, belum sepenuhnya dapat menerapkan aturan yang disepakati, sehingga masih terlihat kekurangan di sana-sini; (3) Ekonomi masyarakat, terutama orangtua yang berdomisili dekat disekitaran pesantren secara geografis, terkadang memberikan pilihan terhadap anaknya, untuk tidak tinggal di Asrama yang disediakan pesantren Darul Istiqomah, membuat peserta didik tidak banyak mengikuti kegiatan pembinaan di pesantren.

## **D. KESIMPULAN**

Pesantren dengan segenap kelebihan dan kekurangannya dalam memahami dunia luar bagi sebagian anggapan, pada prinsipnya membina dan membimbing, disadari atau tidak terlihat lebih dominan di pesantren, terutama dibandingkan dengan madrasah/pesantren yang tidak *boarding school* pesantren Darul Istiqomah mewajibkan sebagian besar santri untuk tinggal di asrama yang disediakan baik laki-laki maupun perempuan. Hal ini terlihat tujuan agar mudah dibimbing, lewat upaya-upaya yang dilakukan, dan dapat meminimalisir kenakalan/masalah yang dihadapi, sekaligus memudahkan melakukan BK dilingkungan, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan berbasis pesantren yang dicanangkan.

---

<sup>8</sup> Syafaruddin, dkk, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling: Telaah Konsep, Teori dan Praktik*, (Medan: Perdana Publishing, 2019), h. 19.

## E. REFERENSI

- A., Harllen, *Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Arifin, Anwar, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional dalam Undang-undang SISDIKNAS*, Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam Depag, 2003
- Arifin, Muzayyin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Dalyono, M., *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Haroen, Ahmad Musthofa, dkk, *Khasanah Intelektual Pesantren*, Jakarta: Maloho Jaya Abadi, 2009.
- M., Abd Muin, *Pengembangan ekonomi Pondok Pesantren*, Jakarta: Prasasti, 2007
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Nasution, Ahmad Syarqawi, dkk, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling: Konsep dan Teori*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Ridwan, *Penanganan Afektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 1998
- Sarwono, Sarlito W., *Psikologi Remaja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Soekartawi, *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*, Jakarta: Dunia Pustaka, 1995
- Sopiatin, Popi dan Sohari Sahrani, *Psikologi Belajar dalam Perspektif Islam*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011
- Sukanto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kuniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Sunarto dan B. Agung Hartono, *Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Syafaruddin, dkk, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling: Telaah Konsep, Teori dan Praktik*. Medan: Perdana Publishing, 2019.
- Thoha, HM. Chabib, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996
- Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008



**BAGIAN  
TIGA**



**MANAJEMEN  
PENGEMBANGAN GURU  
DAN STUDI EVALUASI  
DI LEMBAGA PENDIDIKAN  
ISLAM**



# PELAKSANAAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN GURU DI MAN 2 MODEL MEDAN

*Hotibul Umam Pulungan*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang, tentu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, bangsa kita tidak akan mungkin bisa berkompetisi dengan bangsa lain sementara desakan pasar bebas semakin kuat. Ketatnya persaingan global memang mensyaratkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi memadai sekaligus berkualitas tinggi. Pendidikan merupakan sebuah rangkaian proses pemberdayaan manusia menuju kedewasaan, baik secara akal, mental maupun moral, untuk menjalankan fungsi kemanusiaan yang diemban sebagai seorang hamba dihadapan Khaliq-nya dan sebagai ‘pemelihara’ (khalifah) pada semesta.<sup>1</sup>

Kualitas penyelenggaraan pendidikan selalu terkait dengan masalah sumber daya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan tersebut. Masalah sumber daya manusia terutama di lembaga pendidikan selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Realitas dunia pendidikan Indonesia nampaknya masih kesulitan untuk bisa keluar dari jeratan masalah itu.

Reformasi sekolah atau *school reform* merupakan suatu konsep perubahan ke arah peningkatan mutu dalam konteks manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Sekolah menurut Direktorat Pendidikan Menengah Umum sebagaimana yang dikutip oleh Sagala adalah suatu masyarakat kecil (*minisociety*)

---

<sup>1</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1994), h.15

yang menjadi wahana pengembangan siswa, bukan sebuah birokrasi yang sarat dengan beban-beban administrasi.<sup>2</sup>

Kepala sekolah, guru, konselor, dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional yang terus menerus berinovasi untuk kemajuan sekolah, bukan birokrat yang sekadar patuh menjalankan petunjuk atasan mereka. Konsep sekolah sebagaimana dikemukakan di atas mengacu kepada konsep sekolah efektif, yaitu sekolah yang memiliki profil yang kuat: mandiri, inovatif, dan memberikan iklim yang kondusif bagi warganya untuk mengembangkan sikap kritis, kreatifitas, dan dinamis. Sekolah yang demikian memiliki kerangka akuntabilitas yang kuat kepada siswa dan warganya melalui pemberian pelayanan yang bermutu, dan bukan semata-mata akuntabilitas pemerintah/yayasan melalui kepatuhannya menjalankan petunjuk.<sup>3</sup>

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), serta pengelolaan (*management*). Kemudian dapat dipahami bahwa keberhasilan suatu lembaga bukan sekedar hanya melihat lembaga itu sendiri, tetapi melihat kepada sumber dayanya, dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan non pendidik.

Di Kota-kota besar beberapa sering terjadi gejala dari guru dan karyawan menuntut perbaikan kesejahteraan. Beberapa guru ada yang berbisnis diluar untuk mencari penghasilan yang lebih baik, dengan pindah mengajar ke daerah perkotaan sehingga dia bisa membuka peluang untuk mencari pekerjaan sampingan. Kondisi ini menjadi permasalahan yang tidak dapat dianggap remeh oleh manajemen sekolah, karena akan mempengaruhi kepercayaan dari masyarakat. Situasi seperti ini semestinya memang tidak terjadi lagi karena pemerintah telah melakukan program sertifikasi untuk guru, sehingga guru yang telah disertifikasi akan mendapat tunjangan sertifikasi.

Fenomena di Madrasah Aliyah Negeri Kota Padangsidempuan menunjukkan bahwa setiap penerimaan siswa baru selalu diminati oleh masyarakat Kota Padangsidempuan dan dari luar Kota, bahkan merupakan posisinya menjadi salah satu sekolah favorit. Setiap tahun tidak pernah kekurangan murid dan selalu saja diminati oleh masyarakat. Hal ini menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah di bawah tata kelola Kementerian Agama.

Kepercayaan masyarakat di atas tentu terjadi melalui proses, dan waktu yang lama. Fenomena yang teramati ketika peneliti melakukan observasi awal,

---

<sup>2</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2005), Cet.I, h. 77.

<sup>3</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan...*, h. 78.



baik datayang diperoleh maupun situasi pembelajaran, menunjukkan bahwa MAN 2 Model Padangsidempuan rata-rata memiliki guru yang berkinerja baik. MAN 2 Model Padangsidempuan memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik di tingkat lokal dan Nasional seperti perwakilan Provinsi Sumatera Utara satu-satunya siswi MAN 2 Model Padangsidempuan dalam mengikuti audisi Olimpiade Halal dan dapat peringkat ke 4 kategori Menulis Esai. Meski demikian dalam beberapa hal masih memerlukan pembenahan-pembenahan, khususnya pada aspek pengembangan sumber dayanya.

Kemudian terkait dengan ini, masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama yang berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan disetiap jenjang dan satuan pendidikan, padahal pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, meskipun demikian berbagai indikator mutu pendidikan mengindikasikan bahwa berbagai uapaya tersebut belum menunjukkan hasil yang memuaskan.<sup>4</sup>

Maka dari itu dalam rangka meingkatkan mutu pendidikan, diperlukan adanya pengembangan sumber daya guru, karena dengan adanya pengembangan sumber daya guru secara otomatis akan meningkatkan mutu pendidikan di setiap madrasah.

Sehingga di sinilah pentingnya pembahasan masalah yang berkaitan dengan “Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidempuan”, karena MAN 2 Padangsidempuan termasuk madrasah yang unggul di daerah sekitar Sidempuan. Hal tersebut dibuktikan dengan berbagai prestasi serta penghargaan yang diberikan kepada sekolah itu terkait dengan prestasi peserta didik di madrasah tersebut.

Secara otomatis apabila para peserta didik di MAN Padangsidempuan itu berprestasi pastinya tidak lepas dari pengaruh yang dibawa oleh para gurunya. Dengan begitu secara tidak langsung hal tersebut pasti berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Model Padangsidempuan. Dalam hal ini salah satu dari uapaya lembaga pendidikan Islam khususnya madrasah aliyah dalam meningkatkan pendidikan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia khususnya para guru.<sup>5</sup> Sehingga kajian ni penting untuk dilakukan agar dapat diketahui tentang pelaksanaan manajemen pengembangan guru.

---

<sup>4</sup> Fadilah Aldina, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam upaya meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokoromo Bantul Yogyakarta” *Tesis*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

<sup>5</sup> Fadilah Aldina, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokoromo Bantul Yogyakarta,” *Tesis*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka yang menjadi fokus dalam tulisan ini adalah Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan.

Agar pembahasan penelitian ini benar-benar tertuju kepada pokok masalah yang akan diteliti, maka apa yang sudah ditetapkan dalam fokus masalah dirinci dalam rumusan masalah yang disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu : (a) Bagaimanakah Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan? (b) Bagaimanakah bentuk Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan? (c) Bagaimanakah keunggulan dan kelemahan Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan?

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini terdiri dari: (1) Untuk mengetahui Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan, (2) Untuk mengetahui bentuk Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan, (3) Untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait implementasi pembelajaran PAI di SMPN 2 Padangsidimpuan. Riset ini ditujukan pada penggalian informasi dan data melalui teknik ilmiah secara kualitatif yakni wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumen.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga data dianggap “abash” sebab telah ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan ketegasan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat MAN 2 Model Padangsidimpuan**

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 sudah berdiri tahun 1992, dimana terjadi perjalanan perubahan dari PGA 4 Tahun 1958 sd 1964, PGA 6 Tahun 1965 s/d 1974, PGAIN 1975 s/d 1979, PGAN 1980 s/d 1992 dan menjadi MAN 1992 s/d sekarang. MAN 2 Model Padangsidimpuan berada dikawasan Jalan Sutan Soripada Mulia No. 29 Padangsidimpuan, Kelurahan Sadabuan, Kecamatan

Padangsidimpuan Utara. Merupakan bangunan pemerintah dengan luas tanah ± 14.905 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 7.317 m<sup>2</sup>.<sup>6</sup>

Tahun ajaran 2016/2017 MAN 2 Padangsidimpuan memiliki jumlah peserta didik kelas X sebanyak 298 orang, kelas XI sebanyak 268 orang, an kelas XII sebanyak 205 orang. Memiliki 29 rombel. Masing-masing kelas X (10 rombel), kelas XI (10 rombel), kelas XII (9 rombel).<sup>7</sup>

### **a. Visi Dan Misi**

#### 1) Visi

Unggul dalam Prestasi, Luas dalam Penguasaan Iptek, Teladan dalam Imtaq dan Akhlakul Karimah, Pelopor dalam Mewujudkan Masyarakat Madani yang Islami dan Cinta Lingkungan Hidup.

#### 2) Misi

- a) Meningkatkan dan Mewujudkan Lulusan yang Berkualitas Sesuai Tujuan Pendidikan Nasional.
- b) Meningkatkan Profesionalisme dan Pemberdayaan Potensi SDM Secara Optimal dan Berkesinambungan.
- c) Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan Secara Sistematis, Terarah Dalam Manajemen Kurikulum, PBM, Metode Pembelajaran, Fasilitas Pendidikan dan Kesiswaan.
- d) Meningkatkan dan Mewujudkan Suasana Kehidupan Lingkungan Madrasah Yang Asri dan Islami.

## **2. Upaya-upaya Manajemen Pengembangan Guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan**

Setelah diadakan penelitian di MAN 2 Model Padangsidimpuan, MAN 2 Model Padangsidimpuan maka upaya-upaya pengembangan guru yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Hasil Wawancara dengan Ibu Wasliah Lubis, S.Pd sebagai kepala sekolah MAN 2 Padangsidimpuan menjelaskan bahwa:

“Untuk pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia pendidikan di MAN 2 Model Padangsidimpuan madrasah mengirim guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan Bahasa Arab, Bahasa Inggris, penguasaan teknik informatika kurikulum, kemudian pelatihan K-13 yang diselenggarakan oleh Kemenag dan madrasah itu sendiri. Selain itu juga menggiatkan

---

<sup>6</sup> Dokumentasi, Profil Sekolah MAN 2 Padangsidimpuan Tahun Ajaran 2016/2017

<sup>7</sup> Dokumentasi, Profil Sekolah MAN 2 Padangsidimpuan Tahun Ajaran 2016/2017

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang diselenggarakan oleh madrasah serta dalam per 1 tahun sekali seluruh ASN (aparatur sipil negara) di MAN 2 di tinjau langsung oleh KASI serta pengawas dalam melihat sejauh mana kesiapan guru dalam mengajar di MAN 2 Padangsidempuan”.<sup>8</sup>

Hasil wawancara dengan Bapak Astam Lubis sebagai WKM Humasy di MAN 2 Padangsidempuan menjelaskan bahwa:

“MAN 2 Model Padangsidempuan dalam bentuk pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidikan mengikuti kegiatan MGMP yang merupakan wadah bagi guru-guru, merekam dan diskusikan dengan masing-masing guru-guru serumpun untuk membahas kurikulum itu supaya bisa dilaksanakan dengan baik. Kegiatan MGMP di MAN 2 Model Padangsidempuan biasa dilakukan sekali dalam satu bulan. Untuk kegiatan penyegaran guru, guru-guru di MAN 2 Model Padangsidempuan juga sering diundang oleh Balai diklat di Medan dan ke daerah-daerah lain”.<sup>9</sup>

Hasil wawancara dengan salah satu Bapak Azhar Nasution menjelaskan bahwa:

“MAN 2 Model Padangsidempuan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pendidikan yaitu dengan mengikutsertakan atau mengirim guru dalam kegiatan seminar, diskusi, workshop, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain. Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab”.<sup>10</sup>

Guna meningkatkan profesionalisme guru perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil yang maksimal dan tidak membawa perubahan pada peningkatan mutu pendidikan malah justru keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas kegiatan belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang satu orang guru bisa mengikuti pelatihan beberapa kali pelatihan sebaliknya ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

---

<sup>8</sup>Wasliah Lubis, Kepala sekolah MAN 2 Padangsidempuan, wawancara yang dilakukan di sekolah pada tanggal 4 Januari 2018.

<sup>9</sup>Astam Lubis, Wakil Kepala sekolah bidang Humasy MAN 2 Padangsidempuan, wawancara yang dilakukan di sekolah pada tanggal 4 Januari 2018.

<sup>10</sup>Azhar Nasution, Guru bidang studi Quran Hadist MAN 2 Padangsidempuan, wawancara yang dilakukan di sekolah pada tanggal 5 Januari 2018.

Pelaksanaan manajemen pengembangan guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan dapat dipahami bahwa perencanaan Kebutuhan Guru MAN 2 Model Padangsidimpuan dibagi dalam tiga perencanaan, yaitu perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek ketenagaan guru dilakukan melalui evaluasi tahunan yang dilakukan oleh manajemen MAN 2 Model Padangsidimpuan (Kepala Madrasah dan Waka.Kurikulum bersama Tim), dengan memperhatikan beban kerja dan kapasitas kerja guru, dan memperhatikan kekosongan tenaga guru yang ada.Sedangkan dalam perencanaan jangka menengah, manajemen MAN merencanakan pelatihan peningkatan mutu SDM guru dan evaluasi SDM guru.

*Staffing* mempunyai tujuan menyediakan kelompok calon tenaga pengajar yang mempunyai kualifikasi yang diperlukan, dengan melakukan keputusan yang jelas mengenai aktifitas dan tanggung jawab yang diperlukan dalam pekerjaan yang akan diisi, dan menggunakan beberapa cara dalam proses perekrut. Dan selanjutnya disertai dengan proses seleksi yang menggunakan beberapa prosuder seleksi dan menetapkan kualifikasi dan kriteria calon guru.

Pelatihan dan pengembangan di MAN 2 Model Padangsidimpuan bertujuan agar guru mampu meningkatkan peranannya sebagai pendidik melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuannya. Dan di dalam pelatihan digunakan beberapa prosedur untuk menentukan kebutuhan pelatihan guru. Selanjutnya dalam pengembangan profesionalitas guru dilakukan beberapa progam, yaitu: musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), penataran, kegiatan supervisi, dan studi lanjut.

Untuk memperbaiki pendidikan MAN 2 Model Padangsidimpuan, motivasi guru dan karyawan merupakan kebutuhan dasar (*basicneeds*) yang akan mempermudah tercapainya pelaksanaan MSDM. Kebutuhan dasar tersebut meliputi: kebutuhan biologis (*biological needs*), kebutuhan akan kasih sayang (*love and to be loved*), kebutuhan akan rasa aman (*safety and security*), kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki (*sense of belonging*), kebutuhan akan rasa dihargai (*ego, status, and esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*actualization*).

Faktor pendorong dalam pelaksanaan manajemen pengembangan guru di MAN 2 Model Padangsidimpuan adalah: kualitas pendidikan guru MAN 2 Model Padangsidimpuan, kesesuaian mengajar dengan spesifikasi keilmuan, dukungan profesionalisasi dan manajemen MAN dan Pemerintah, adanya kebijakan desentralisasi pendidikan, dukungan masyarakat bagi lembaga pendidikan. Adapun faktor penghambatnya adalah: terbatasnya kemampuan dalam pengelolaan, belum maksimal partisipasi guru dalam tugas mengajarnya, keterbatasan dana, kurang kerja sama dengan lembaga lain, tidak ada kejelasan karir bagi guru swasta, kesejahteraan, belum ada kejelasan visi misi MSD guru. Adapun upaya yang dilakukan MAN 2 Model Padangsidimpuan dalam meng-

atasnya adalah: memperjelas visi dan misi MSD guru, meningkatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya guru, peningkatan jaringan kerja sama dengan lembaga di luar, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja yang tinggi kepada konstituen.

Tujuan dari pelatihan ini untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan yang akumulatif mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Untuk memperoleh keberhasilan pendidikan, keberadaan profesi gurusangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dalam hal ini kinerja gurusebab kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru dapat diamati melalui unsur perilaku yang ditampilkan guru sehubungan dengan pekerjaan dan prestasi yang dicapai berdasarkan indikator kinerja guru.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *pertama* faktor kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik; *kedua* faktor pengembangan profesional guru sangat penting karena tugas dan perannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi; *ketiga* faktor kemampuan mengajar gurumerupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya; *keempat* factor hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikandukungan bagi kelancaran tugas guru di sekolah; *kelima* faktor hubungan dengan masyarakat, peran guru dalam mendukung kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan sertasaran yang ingin direalisasikan sekolah; *keenam*, faktor kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila guru mampumentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya; *ketujuh*, faktor tingkat kesejahteraan, memberikan insentif yang pantas sebagai wujud memperbaiki tingkat kesejahteraan guru gunamencegah guru melakukan kegiatan membolos karena mencari tambahan di luaruntuk memenuhi kebutuhan hidup; dan kedelapan faktor iklim kerja yangkondusif memberikan harapan bagi guru untuk bekerja lebih tenang sesuai dengan tujuan sekolah.

## D. KESIMPULAN

Perencanaan (*planning*) di MAN 2 Model Padangsidimpuan terkait dengan

program pengembangan guru di MAN 2 diadakan setahun sekali dalam rangka proses meningkatkan kinerja guru dengan hadirnya supervisor daerah maupun pusat.

Pengorganisasian (*organizing*) dalam pengembangan profesi dan karir guru di MAN 2 menjadi tanggungjawab wakil kepala madrasah bagian kurikulum, sehingga dalam merencanakan struktur formal, mengelompokkan, mengatur serta membagi tugas pekerjaan belum sepenuhnya berjalan lancar.

Pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalitas guru sudah berjalan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Seperti: 1) pelaksanaan pelatihan Kurikulum 2013 terutama bagi guru-guru dalam rangka membentuk profesionalitas, 2) MGMP yang dilaksanakan oleh guru mata pelajaran di tiap Tahunnya, 3) *workshop* bagi perwakilan guru, diskusi.

Pengawasan terhadap pengembangan guru yang dilakukan kepala madrasah: 1) Melihat dan memantau proses pembelajaran yang berlangsung di madrasah. 2) Hadirnya data absensi guru dalam bentuk *Finger Print* dan jurnal kelas bertujuan untuk mengetahui tanggungjawab guru dalam mengemban tugasnya.

## E. REFERENSI

- Aldina, Fadilah. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam upaya meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokoromo Bantul Yogyakarta", *Tesis*, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Burhan. Bungin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latif, Abdul. (1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas*. Jakarta: DPP HIPPI.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. VII, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. (2007). *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenada Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2002). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tafsir. Ahmad. (1994). *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung, Remaja Rosdakarya.

- Sagala, Syaiful. (2005). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. (2006). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Santyasa, I Wayan. (2003). "Problematika Pendidikan Indonesia dan Gagasan Menuju Paradigma Baru" *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran IKIP Negeri Singaraja*, No. 3 Th. XXXVI.
- Vaizey, John. (1980). *Pendidikan di Dunia Modern*, Jakarta: Gunung Agung.



# PELAKSANAAN PELATIHAN GURU PROFESIONAL PASCA SERTIFIKASI DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI MODEL PADANGSIDIMPUAN

*Irsan Dasopang Hasibuan*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Kegiatan pelatihan bagi suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, dapat bekerja produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Alan Cowling & Phillips James memberikan rumusan pelatihan sebagai perkembangan sikap/pengetahuan/keterampilan pola kelakuan yang sistematis yang dituntut oleh seorang karyawan (baca: guru) untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan memadai.<sup>1</sup>

Penyelenggaraan program pelatihan dapat bermanfaat baik untuk sekolah maupun guru. Menurut Sondang Siagian manfaat pendidikan dan pelatihan sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik, yaitu: (1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam prganisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Alan Cowling & Philip James, *The Essence of Personnel Management and Industrial Relations*, terj. Xavier Quentin Pranata (Yogyakarta: ANDI, 1996), h. 110.

<sup>2</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 183-185.

Dengan demikian, suatu organisasi atau sekolah yang mau belajar dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang memberikan kemudahan kepada anggotanya untuk melakukan proses belajar dan terus-menerus mengubah dirinya sendiri. Salah satu wujud sekolah sebagai learning organization adalah adanya kemauan belajar dari para guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya, dan salah satunya melalui kegiatan pelatihan. Dengan demikian, upaya belajar tidak hanya terjadi pada kalangan siswa semata.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan pelatihan guru profesional pasca sertifikasi di MTsN Model Padangsidempuan. Jenis penelitian adalah kualitatif penelitian lapangan (*field research*) model deskriptif. Sumber data penelitian adalah Kepala Madrasah dan guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumen. Pengolahan data dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan keabsahan data dilakukan teknik ketekunan dan triangulasi.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil MTsN Model Padangsidempuan**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan beralamat di Jl. Sudan Soripada Mulia, No. 27 Sadabuan Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatera Utara Kode Pos 22715. Madrasah ini memiliki visi “Menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam prestasi teladan dalam iman dan taqwa (imtaq), berbudi luhur, berbudaya, madani dan Islami.”

Pendidikan Guru Agama (PGA) merupakan asal mula Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN), sekarang wilayah Pendidikan Guru Agama (PGA) tersebut dibagi atas 3 bagian yaitu: Mandrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Padangsidempuan, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Padangsidempuan, dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Padangsidempuan.<sup>3</sup>

Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan didirikan pada tanggal 6 Juni 1978 oleh pemerintah. Pada awalnya Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) hanya ada tiga di Sumatera Utara, yaitu Madrasah Tsanawiyah

---

<sup>3</sup>ZamilHasibuan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 20 Desember 2016.

Negeri (MTsN) padangsidimpuan, Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Medan, dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Pura.

Kemudian Setelah beberapa tahun barulah didirikan beberapa Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di daerah lainnya seperti Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3, Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 dan serta Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta maupun Negeri lainnya.

Saat ini siswa yang menuntut ilmu di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Padangsidimpuan sebanyak 1430 siswa dibagi dalam 37 rombongan belajar (rombel). Kelas 7 sebanyak 456 siswa yang tergabung dalam 11 rombongan belajar (rombel), kelas 8 sebanyak 476 siswa yang tergabung dalam 13 rombongan belajar (rombel), dan kelas 9 sebanyak 498 siswa yang tergabung dalam 13 rombongan belajar (rombel).<sup>4</sup>

## **2. Guru Tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan**

Guru dan pegawai di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan saat ini berjumlah 88 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan adalah 12 orang setingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sederajat, 2 orang Ahli Madya (DIII), 71 orang Sarjana (S1), dengan berbagai jurusan, dan 3 orang Magister (S2) dengan jurusan yang berbeda-beda.<sup>5</sup>

Saat ini, guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan berjumlah 61 orang yang terdiri dari 60 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1 Non Pegawai Negeri Sipil (honor).

## **3. Pelatihan Guru Tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan**

Untuk memaksimalkan pelatihan guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, dilakukana setidaknya tiga tahapan yaitu:

### **a. Perencanaan Pelatihan**

Perencanaan pelatihan guru tersertifikasi dilakukan dengan adanya anjuran dari kepala madrasah. Selaku kepala madrasah, Bapak Burhanuddin

---

<sup>4</sup>Data Emis Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Padangsidimpuan T.A. 2016-2017.

<sup>5</sup>Observasi Kantor Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 20 November 2017.

Hasibuan menganjurkan agar guru dan pegawai di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan senantiasa mengikuti pelatihan baik itu yang diselenggarakan Negara, lembaga maupun individu guna meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Ia mengatakan:

“Sebagai pimpinan di madrasah ini tentunya menginginkan agar SDM yang saya pimpin dapat meningkat lebih baik, salah satunya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan pemerintah, madrasah kita, maupun secara individu. Saya selalu menganjurkan agar semua guru dan karyawan yang ada di madrasah ini mengikuti berbagai pelatihan penunjang profesionalisme kinerja, begitu juga untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, selain berpengaruh terhadap kepribadiannya juga akan berpengaruh kepada lembaga baik untuk akreditasi maupun pengaruhnya dalam mengajar.”<sup>6</sup>

Pelatihan menjadi salah satu arahan Bapak Burhanuddin Hasibuan kepada guru secara umum dan guru tersertifikasi secara khusus agar mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja sebagai tenaga kependidikan, seperti pelatihan yang dilaksanakan pemerintah, madrasah maupun inisiatif pribadi.

Sebagai pemimpin, Bapak Burhanuddin Hasibuan memberikan contoh dengan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan profesionalismenya, sebagaimana ia sampaikan:

“Saya sendiri sebagai kepala madrasah harus menjadi contoh dengan mengikuti pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Seperti mengikuti pelatihan kepemimpinan kepala madrasah, ini kan menjadi kewajiban dan salah satu standar kualifikasi kepala madrasah, kalau kepalanya selain harus tersertifikasi juga memiliki sertifikat kepala madrasah. Pelatihan, manajerial, pelatihan jabatan.”<sup>7</sup>

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan mengikuti pelatihan kepemimpinan kepala madrasah guna memenuhi syarat ideal standar kualifikasi kepala madrasah yaitu harus tersertifikasi (sertifikat kepala madrasah). Selain itu, ia juga mengikuti pelatihan manajerial dan jabatan untuk mendukung posisinya sebagai kepala madrasah.

Ibu Rosmiah Nasution sebagai guru tersertifikasi mengikuti pelatihan laboratorium, karena ia merupakan guru laboratorium IPA. Ia mengatakan:

---

<sup>6</sup>ZamilHasibuan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 20 November 2017.

<sup>7</sup>ZamilHasibuan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 20 November 2017.

“Saya mengikuti pelatihan laboratorium, itu sesuai dengan tugas yang diamanahkan untuk saya sebagai guru laboratorium IPA. Sangat bermanfaat untuk menunjang kinerja saya pak.”<sup>8</sup>

Di tempat terpisah, peneliti mewawancarai Ibu Netty Herawati. Ia mengatakan:

“Diklat sering saya ikuti pak, baik sebelum sertifikasi, seperti diklat prajabatan, itu kan sudah pasti, setelah sertifikasi juga saya sudah beberapa kali mengikuti diklat seperti diklat Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), peningkatan kompetensi guru bidang studi.”<sup>9</sup>

Bapak Bonatua Pasaribu mengatakan:

“Pelatihan setelah sertifikasi yang pernah saya ikut ada diklat Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Penelitian Tindakan Kelas, pelatihan kurikulum 2013 dan pelatihan kepribadian.”<sup>10</sup>

Ibu Siti Mahmuda Nasution mengatakan:

“Diklat setelah sertifikasi pernah saya ikuti, seperti prajabatan, teknologi informasi terpadu, administrasi kepegawaian, guru mata pelajaran, pelatihan implementasi kurikulum 2013.”<sup>11</sup>

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dipahami bahwa perencanaan pelatihan merupakan konsep awal yang dirancang baik oleh pihak madrasah. Sebab, keteraturan dan tolak ukur indikator keberhasilannya dimulai dengan perancangan konsep perencanaan yang baik.

## **b. Pelaksanaan Program**

Pelatihan yang diadakan madrasah di lingkungan internal Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja kependidikan. Hal ini sebagaimana disampaikan kepala madrasah, Bapak Zamil Hasibuan:

“Secara internal juga kita lakukan pelatihan untuk tenaga kependidikan

---

<sup>8</sup>Rosmiah Nasution, Guru Tersetifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 20 November 2017.

<sup>9</sup>Netty Herawati, Guru Tersetifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 20 November 2017.

<sup>10</sup>Bonatua Pasaribu, Guru Tersetifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 21 November 2017.

<sup>11</sup>Siti Mahmuda Nasution, Guru Tersetifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 21 November 2017.

secara keseluruhan, seperti pelatihan keorganisasian madrasah, agar tidak terjadi timpang tindih tugas, untuk guru-guru kita buat pelatihan pedagogik, pemanfaatan teknologi seperti komputer, infokus dan pembuatan materi pembelajaran berbasis komputer.”<sup>12</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan diperuntukkan untuk tenaga kependidikan begitu juga untuk guru-guru yang telah tersertifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja professional dalam kependidikan secara internal. Pelatihan tersebut seperti pelatihan keorganisasian internal madrasah, pelatihan pedagogik, pelatihan pemanfaatan alat pembelajaran berbasis komputer.

Mengkonfirmasi hal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan guru-guru tersertifikasi, di antaranya adalah Ibu Nurgaria, ia mengatakan:

“Secara internal kita itu selalu melakukan pelatihan, karena setiap tahun kan organisasi kita bisa berubah dan tanggung jawabnya juga bisa dipindah-pindahkan. Jadi kita buat musyawarah dan pelatihan guna menjaga kesolidan kita secara internal.”<sup>13</sup>

Ibu Sri Watisah juga mengatakan:

“Pelatihan computer itu kita lakukan pak, karena sekarang kan zamannya serba computer, jadi untuk menyajikan materi kepada siswa kita menggunakan slide apalagi materinya praktik butuh domonstari dari video dulu sebagai contoh. Jadi kita buat pelatihan dengan mengundang pemateri dari luar maupun secara internal.”<sup>14</sup>

Di tempat terpisah peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Taufik Rasyid Hasibuan. Ia mengatakan:

“Ia, kita secara internal melakukan pelatihan penunjang kinerja para guru baik itu yang sudah tersertifikasi maupun yang belum tersertifikasi, tapi di sini kan sudah mayoritas tersertifikasi pak. Pelatihannya ada pelatihan mengajar agar menarik, siswa tidak bosan dan bisa senang belajar, termasuk

---

<sup>12</sup>ZamilHasibuan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 20 November 2017.

<sup>13</sup>Nurgaria, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 21 November 2017.

<sup>14</sup>Sri Watisah, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 23 November 2017.

pelatihan menggunakan computer, membuat bahan ajar dengan menyajikan pakai laptop dan infokus.<sup>15</sup>

Peneliti melakukan studi dokumen terhadap kegiatan pelatihan yang dilakukan secara internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan. Terdapat penganggaran dana serta panitia pelaksana pelatihan pedagogik dan pemanfaatan media elektornik dalam penyajian materi pembelajaran yang diselenggarakan pada bulan Agustus 2017.<sup>16</sup>

Pelatihan secara individu juga dilakukan oleh guru-guru tersertifikasi di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Zamil Hasibuan sebagai berikut:

“Pelatihan secara individu juga kita anjurkan kepada para guru kita, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang magister bagi guru-guru yang masih sarjana. Dan *Alhamdulillah* beberapa guru kita sudah menyelesaikan pendidikannya dan ada yang masih dalam tahap pendidikan.”<sup>17</sup>

Kepala madrasah juga menganjurkan guru-guru tersertifikasi untuk mengikuti pelatihan secara individu seperti mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (program magister). Saat ini, guru-guru tersertifikasi telah mengikuti pendidikan magister dan ada yang masih dalam tahap proses penyelesaian.

Untuk mengkurasi data, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru yang telah dan sedang mengikuti pendidikan magister, di antaranya adalah Bapak Arsyad. Ia mengatakan:

“Bapak kepala memang sangat semangat menganjurkan guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, saya termasuk orang yang termotivasi untuk mengikuti pendidikan magister, saat ini saya sedang mengikuti pendidikan di Medan jurusan Matematika karena di Sidempuan jurusan saya tidak ada.”<sup>18</sup>

Bapak Arsyad adalah salah satu guru yang mengikuti pelatihan berupa pendidikan formal untuk meningkatkan profesinya sebagai guru matematika

---

<sup>15</sup>Taufik Rasyidi Hasibuan, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 23 November 2017.

<sup>16</sup>*Studi Dokumen*, Laporan Panitia Penyelenggara Pelatihan Pedagogik dan Pemanfaatan Elektronik dalam Penyajian Materi Pembelajaran Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan 2017.

<sup>17</sup>ZamilHasibuan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 20 November 2017.

<sup>18</sup>Arsyad, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 23 November 2017.

di Medan. Ia mengikuti pendidikan atas saran dan motivasi dari kepala madrasah. Selain itu, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Mulia Nasution, ia mengatakan:

“Ia, saya sudah menyelesaikan pendidikan magister tahun lewat di IAIN Padangsidimpuan, itu termotivasi dari kepala madrasah agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.”<sup>19</sup>

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diambil suatu kesimpulan bawah guru-guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan mengikuti pelatihan secara individu berupa pendidikan formal yaitu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi (program magister) guna meningkatkan profesionalisme dalam mengajar.

### **c. Evaluasi Program**

Evaluasi pelaksanaan program pelatihan guru tersertifikasi dilakukan sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan. Hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Untuk mengevaluasi program pelatihan guru-guru, kita lakukan dua tahapan, yang pertama kita lihat dulu kemampuan guru kita sebelum dilaksanakannya pelatihan, agar kita tahu dulu nanti sebesar apa manfaat pelatihan tersebut setelah melaksanakan pelatihannya.”<sup>20</sup>

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa evaluasi program pelatihan guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan dilakukan dalam dua tahapan, yaitu sebelum dilaksanakannya pelatihan dan setelah dilakukannya pelatihan.

Untuk mengkonfirmasi hal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru terseftifikasi, di antaranya Ibu Sri Watisah:

“Pelaksanaan pelatihan untuk guru-guru tersertifikasi dilakukan sebelum dilakukannya pelatihan. Tutornya terlebih dahulu menanyakan hal-hal sulit dalam pembuatan RPP, penggunaan IT, setelah itu baru dijelaskan secara keseluruhan, kemudian kita melakukan praktik untuk melihat efektifitas pelatihan tersebut.”<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup>Mulia Nasution, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 23 November 2017.

<sup>20</sup>ZamilHasibuan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 20 November 2017.

<sup>21</sup>Sri Watisah, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan, 23 November 2017.



Bapak Mulia Nasution mengatakan:

“Setiap pelatihan umumnya dilakukan evaluasi, sebelum dilakukan biasanya kita sama-sama diskusi apa yang sulit, dan sudah dimana kemampuan masing-masing terhadap materi pelatihan, seperti pelatihan IT, penyusunan RPP dan lain-lain. Setelah pelatihan pun kita lakukan evaluasi secara langsung agar dapat dilihat sebesar apa dampak pelatihan tersebut.”<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian di atas, semakin mempertegas fungsi dari evaluasi program. Bahwa penilaian dan pengukuran penting dilakukan sebagai bahan dasar untuk perbaikan selanjutnya. Hal ini tentunya menuntut akan adanya upaya kontinuitas dan *sustainable* sehingga profesionalitas guru semakin meningkat.

#### **4. Pelatihan Guru Profesional Pasca Sertifikasi di MTsN Model Padangsidempuan**

Perencanaan pelatihan guru tersertifikasi dilakukan dengan adanya anjuran dari kepala madrasah. Guru-guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan mengikuti pelatihan setelah mereka tersertifikasi guna menunjang profesionalisme dalam pelaksanaan pendidikan. Pelatihan tersebut seperti pelatihan laboratorium, Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Peningkatan kompetensi guru bidang studi, implementasi kurikulum 2013, prajabatan, teknologi informasi terpadu, administrasi kepegawaian, dan pelatihan kepribadian.

Pelatihan secara internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan dilakukan pada tiap tahunnya dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan keorganisasian, pedagogik dan pemanfaatan media audio visual dalam penyajian materi pendidikan kepada siswa. Selain itu guru-guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan mengikuti pelatihan secara individu berupa pendidikan formal yaitu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi (program magister) guna meningkatkan profesionalisme dalam mengajar.

Pelatihan secara guru-guru tersertifikasi secara internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan dilakukan pada tiap tahunnya dengan berbagai kegiatan seperti pelatihan keorganisasian, pedagogik dan pemanfaatan media audio visual dalam penyajian materi pendidikan kepada siswa.

---

<sup>22</sup>Mulia Nasution, Guru Tersertifikasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, *Wawancara*, Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidempuan, 23 November 2017.

## D. KESIMPULAN

Pelatihan adalah salah satu proses dari pendidikan itu sendiri, karena dalam pelatihan terdiri dari proses pemberian ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja dan membangun Sumber daya manusia ke arah yang diharapkan. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya.

Saat ini, guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan berjumlah 61 orang yang terdiri dari 60 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1 Non Pegawai Negeri Sipil (honor). Guru-guru tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Padangsidimpuan mengikuti pelatihan setelah mereka tersertifikasi guna menunjang profesionalisme dalam pelaksanaan pendidikan. Pelatihan tersebut seperti pelatihan laboratorium, Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Peningkatan kompetensi guru bidang studi, implementasi kurikulum 2013, prajabatan, teknologi informasi terpadu, administrasi kepegawaian, dan pelatihan kepribadian.

## E. REFERENSI

- Arifin, Mohammad dan Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Aqib, Zainal dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*, Bandung: Yrama Widya, 2008.
- Cowling, Alan & Philip James, *The Essence of Personnel Management and Industrial Relations*, terj. Xavier Quentin Pranata, Yogyakarta: ANDI, 1996.
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Data Emis Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Padangsidimpuan T.A. 2016-2017.
- Istarani & Pulungan, Intan, *Ensiklopedi Pendidikan Jilid I*, Medan: Media Persada, 2015.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

- Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Rosda Karya, 2015.
- , *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- P, Siagian Sondang, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi  
Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi  
Biroksari Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan  
Fungsional Guru dan Angka Kredit.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang  
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang  
Guru.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*,  
Jakarta: Gramedia Pusta Utama, 2008.
- Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2008, *Pedoman Penetapan Peserta  
Sertifikasi Guru*, DEPDIKNAS: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu  
Pendidikan dan Lembaga Kependidikan 2008.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Trianto dan Titik T.T., *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi,  
Kompetensi dan Kesejahteraan*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru  
dan Dosen.
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya,  
2001.
- Sanjaya, Wina, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media  
Group, 2008.
- Wijaya, Cece dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses  
Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991.

# PELAKSANAAN MANAJEMEN KINERJA GURU DI MTsN MODEL PADANGSIDIMPUAN

*Rijal Hasan Hasibuan*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, manusia dituntut untuk mengikuti kemajuan yang ada, begitu pula halnya dengan pendidikan, karena pendidikan merupakan hal yang harus dimiliki dan diterima oleh semua manusia agar dapat memaksimalkan potensi-potensi serta memanfaatkan kesempatan yang ada dalam kehidupan bermasyarakat.

Pemerintah berkewajiban untuk memberikan pelayanan pendidikan bagi seluruh rakyat Indonesia. Sebagai pelaksanaannya pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang sebagaimana tercantum pada Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan UUD Republik Indonesia Tahun 1945 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah suatu keadaan kearah yang lebih baik dan untuk mendapatkan pengalaman yang belum pernah didapat dari sebelumnya. Perubahan itu dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup dan memelihara kehidupan. Dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, setiap individu cenderung akan menemukan hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengetahuan serta pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses itulah, seseorang dapat dilihat kinerjanya.

Dalam mendidik, guru sebagai fasilitator memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan pendidikan. Maka dari itu, guru harus mengembangkan dirinya dengan kemampuan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan-keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan profesional guru dalam bidang pengajaran agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>1</sup>. Hal tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja guru ini yang kemudian akan menjadi penilaian dan prestasi dari kinerja guru dalam melakukan tugasnya.

Hal serupa dikatakan oleh Rivai dan Basri (2010: 8) bahwa: kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen sebagai suatu seni bukan diartikan dalam arti yang sesungguhnya, yang dimaksudkan disini adalah seni dalam pengertian yang lebih luas dan umum, yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan segala sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Manajemen, merupakan Serangkaian kegiatan yang ditata, dirancang, dikelola untuk mencapai suatu tujuan organisasi<sup>2</sup>. Sehingga hal ini menggambarkan tingkat keberhasilan seorang manajer yang mampu mengelola atau memenej secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:80) yang mendefinisikan Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses penggunaan seluruh sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja adalah performa seorang pegawai atas apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya, yang hasilnya akan terlihat pada target yang sudah dicapai. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas lagi, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Dari pemahaman di atas tentang manajemen dan kinerja, bisa dikatakan

---

<sup>1</sup>Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely yang dikutip oleh Sukarman Purba (2010:7)

<sup>2</sup>Wahyu Sri Ambar Arum (2007:7)

bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana sebuah kinerja dikelola. Menurut Wibowo (2009:7) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja, mengatakan Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen Kinerja Guru adalah pengelolaan kinerja seorang guru atau dalam hal ini adalah pegawai atau pekerja untuk mencapai target atau tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Orang yang mengelola suatu organisasi disebut dengan manajer, dalam konteks pendidikan seorang manajer yang mengelola satuan pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus cakap dalam mengelola atau mengatur kinerja guru, agar tercapai tujuan dari satuan pendidikan tersebut. Manajemen kinerja guru merupakan faktor yang akan menentukan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja satuan pendidikan atau sekolah, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan kinerja guru akan menjadi hal penting dalam peningkatan kapabilitas sekolah dalam mencapai tujuannya.

Dunia pendidikan saat ini sedang sedikit goncang oleh berbagai perubahan yang ada, sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan perubahan global yang terjadi begitu pesat perlu diketahui bahwa kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah guru.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana belajar yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman ketika menuntut ilmu bersamanya. Kemudian, guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi sebuah teladan bagi peserta didiknya sebagaimana pepatah mengatakan bahwa guru adalah seseorang yang patut ditiru, sosok yang didengar ucapan petuahnya, serta diikuti dan diteladani.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur yang paling utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Walaupun dengan setumpuk tugas dan tanggung jawab yang diembannya, guru harus dapat menunjukkan bahwa dia mampu dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Tanpa didukung oleh mutu guru yang baik, upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa dan sia-sia, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai. Maka dari itu wajar bila saat ini pemerintah lebih memfokuskan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Maju mundurnya kinerja sekolah, salah satunya ditentukan oleh kualitas kinerja yang dimiliki oleh guru-gurunya. Selain itu, hal lain yang dipertimbangkan adalah motivasi yang diterima oleh guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila tenaga pendidik yang ada disekolah tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal maka tidak

menutup kemungkinan sekolah tersebut memiliki mutu pendidikan yang bagus.

Berdasarkan hal tersebut, kinerja para guru tersebut harus dikelola agar tercapainya tujuan ataupun target sekolah yang sudah direncanakan sejak awal sebelum tahun ajaran baru. Namun walaupun sudah di rencanakan sejak awal, masih banyak kendala yang terjadi pada saat proses pembelajaran. Salah satu kendala yang terjadi adalah pada kurang efektifnya kinerja gur. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa sumber daya manusia para guru di MTsN Model Padangsidimpuan dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy. J. Moleong (1989:4) adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Salah satu karakteristik dalam penelitian kualitatif adalah deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Pendekatan kualitatif diarahkan pada latar serta individu secara utuh. Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan. Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy. J. Moleong (1989:4) adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Salah satu karakteristik dalam penelitian kualitatif adalah deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Pendekatan kualitatif diarahkan pada latar serta individu secara utuh. Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah<sup>3</sup>. Kemudian menurut Lexy. J. Moleong (1989:20) pada dasarnya landasan teoritis dari penelitian kualitatif itu bertumpu secara mendasar pada fenomenologi. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis, karena terkait langsung dengan gejala-gejala yang muncul di sekitar lingkungan manusia yang terorganisir dalam satuan pendidikan formal. Istilah fenomenologi

---

<sup>3</sup>Lexy. J. Moleong (1989:10)

sering digunakan sebagai anggapan umum untuk menunjuk pada 6 pengalaman subjektif dari berbagai jenis dan tipe subjek yang ditemui.

Penelitian ini dilaksanakan di di MTsN Model Padangsidempuan,. Peneliti memilih sekolah ini karena sekolah tersebut merupakan sekolah yang sedang berkembang menuju sekolah yang memiliki status “terbaik” dari keadaan sebelumnya yaitu “baik”. Selain itu sekolah ini dipimpin oleh kepala sekolah yang memiliki kompetensi dalam manajemen sekolah, serta mampu melakukan atau menjalankan fungsi manajemen dalam mengelola kinerja para gurunya, karena memiliki latar belakang pendidikan yang fokus pada manajemen pendidikan. Karena memiliki latar belakang pendidikan yang fokus pada manajemen pendidikan, kepala sekolah di MTSN Model Padangsidempuan juga dipercaya sebagai pengajar serta pengurus di salah satu perguruan tinggi swasta. Selain memiliki kepala sekolah yang berkompeten dalam manajemen sekolah, sekolah ini memiliki tenaga pengajar atau guru yang memiliki kualifikasi pendidikan, kemampuan kepercayaan diri, umur dan komitmen yang berbeda-beda.

Pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah) yaitu di sekolah yang melaksanakan manajemen kinerja guru. yaitu di di MTSN Model Padangsidempuan. Data yang dihimpun berupa data tentang Manajemen Kinerja Guru. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah melalui pengamatan atau observasi berperan serta (*participant observation*), hasil wawancara mendalam (*in depth interview*), studi dokumentasi, hasil pemotretan (fotografi), serta hasil rekaman wawancara dengan menggunakan *handphone*.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *snowball sampling* yaitu informan kunci akan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah yang akan diteliti untuk melengkapi keterangannya dan bila keterangan yang diberikan kurang memadai orang-orang yang ditunjuk tersebut akan menunjuk orang lain yang dirasa mengerti dan pula begitu seterusnya,. Proses ini akan berhenti jika terdapat kesamaan dari data yang digali antara informan yang satu dengan yang lainnya.

Pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap memiliki interaksi yang cukup *intens* dengan para guru sekolah, atau orang tersebut sebagai pimpinan sehingga memudahkan peneliti, untuk itu peneliti memilih kepala sekolah di MTSN Baru 31 sebagai *key informan*, karena posisi kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang melakukan manajemen kinerja guru. Kepala sekolah sesuai dengan *carasnow ball sampling* memilih informan berikutnya sebagai narasumber, data yang diperoleh dianggap telah memadai setelah sampai pada taraf *redundancy* (data telah jenuh, ditambah informan sudah tidak memberikan



informasi yang baru), artinya bahwa dengan menggunakan informan selanjutnya boleh dikatakan tidak lagi diperoleh tambahan informasi baru yang berarti.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sekolah melakukan rapat perencanaan manajemen kinerja guru tidak pada tahun ajaran baru dimulai, melainkan dilakukan beberapa saat atau beberapa hari menjelang berakhirnya tahun ajaran sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu KBM pada tahun ajaran baru. Hal ini menurut kepala sekolah adalah hal yang efektif karena tidak mengganggu KBM sama sekali. Pada beberapa tahun yang lalu sekolah pernah melakukan rapat perencanaan pada awal tahun ajaran, dan akhirnya kegiatan KBM terganggu dan program kerja tidak berjalan secara optimal.

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru sekolah tidak menemukan kendala dalam hal pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Para guru di MTsN Model Padang dipimpin sudah mempersiapkan RPP mereka sebelum mereka memulai mengajar, RPP sudah atas sepengetahuan kepala sekolah yang kemudian ditanda tangani oleh kepala sekolah. RPP adalah sebagai arah dalam kegiatan pembelajaran. Para guru juga melakukan evaluasi terhadap siswa setiap selesai per KD.

Kepala sekolah sudah membentuk program untuk melakukan monitoring. Monitoring dilakukan setiap satu minggu, dan setiap bulan. Komponen yang dimonitoring oleh kepala sekolah ada tiga, yaitu input, proses dan output. Untuk komponen input, kepala sekolah hanya membatasi kepada sumber daya manusia atau guru. Untuk proses, kepala sekolah membatasi pada bagaimana kegiatan belajar mengajar berlangsung. Kemudian untuk proses kepala sekolah fokus kepada bagaimana guru dalam mengajar, dalam mengambil keputusan, dan lain-lain.

Kepala sekolah melakukan umpan balik terhadap kelemahan para gurunya setelah mengevaluasi hasil dari ketercapaian program kerja guru. Pemberian umpan balik atau *feed back* dilakukan ketika mengetahui seberapa besar kelemahan atau kesalahan serta berapa banyak guru yang memiliki kelemahan tersebut. Apabila kelemahan terjadi pada satu atau dua langkah pekerjaan dan dilakukan pada beberapa guru maka umpan balik dilakukan secara nonformal, artinya pemberian umpan balik dilakukan secara perindividu guru. Kemudian apabila kelemahan terjadi secara menyeluruh dan dilakukan oleh semua guru maka kepala sekolah biasanya membuka forum atau mengadakan pertemuan formal guna memberikan umpan balik. Kegiatan umpan balik segera dilakukan kepala sekolah begitu mengetahui ada kelemahan pada kinerja guru. Hal itu dilakukan rutin oleh kepala sekolah dan bukan hanya pada kelemahan

saja melainkan ketika sekolah telah mencapai tujuan. Karena menurut kepala sekolah umpan balik bukan hanya untuk untuk kekurangan atau kelemahan kinerja guru saja melainkan juga untuk hal positif atau tercapainya tujuan sekolah.

Namun kendala yang sering muncul di MTsN Model Padangsidempuan adalah kurangnya sumber daya manusia (SDM) guru di dalam hal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Dalam hal ini penggunaan laptop. Jika kita lihat dari pelaksanaan kurikulum 2013, hampir seluruh penilaian terhadap siswa sudah menggunakan aplikasi. Disinilah di tuntut para guru untuk dapat menggunakan laptop masing-masing. Namun kenyataan yang terjadi di MTsN Model Padangsidempuan masih banyak guru yang tidak bisa mengoperasikan laptop. Menurut kepala sekolah, Pak Zamil Hasibuan, S.Ag M.Pd bahwa “kurangnya minat para guru dalam hal penggunaan laptop, padahal mereka sudah diberikan pembelajaran penggunaan laptop secara gratis. Para guru sudah di arahkan untuk belajar mengoperasikan laptop ke kantor tata usaha, namun kebanyakan guru kurang minatnya untuk belajar dengan alasan macam-macam. Ada yang bilang sudah tua, gak tahan melihat monitor laptop lama-lama, dan tidak ada keberanian untuk memegang laptop”.

Selain itu, menurut Pak WKM. Kurikulum, Drs. Salman Hasibuan bahwa, “tidak ada kesadaran para guru untuk merubah sifat malas mereka mengerjakan aplikasi. Jauh berbeda dengan mengajar di dalam kelas, para guru sangat semangat, namun jika dihadapkan dengan aplikasi beberapa guru langsung pesimis. Memang ada juga guru yang bisa mengoperasikan laptop dan menjalankan aplikasi, tapi kalau saya lihat presentasinya, hanya 10% yang bisa”.

Namun jika kita melihat tanggapan beberapa guru, mereka punya alasan masing-masing. Salah satunya Pak Sarliyanto, S.Pd, beliau merupakan guru Olahraga di MTsN Model Padangsidempuan. Menurut beliau bahwa, “bukan kita yang gak mau belajar laptop di rumah, namun waktu untuk belajar di rumah tidak terbagi. Sementara di sekolah sudah 24 jam, di tambah lagi di luar itu ada tambahan sore, sampai di rumah sudah capek, belum lagi membagi waktu untuk keluarga di rumah. Selain itu kita kan bisa meminta tolong kepada pegawai tata usaha untuk membantu kami para guru mengetik nilai ataupun menggunakan aplikasi. Memang tidak bisa di pungkiri, akan ada biaya tambahan untuk itu, namun jika dilihat dari keuntungannya, lebih baik saya rasa “.

Selain itu, menurut Ibu Masitoh Simamora, S.Pd, seorang guru Bimbingan Konseling ( BK ), menuturkan bahwa, “seharusnya guru di fasilitasi laptop masing-masing di sekolah. Memang benar, tidak ada anggaran dari sekolah untuk itu. Tapi setidaknya ada beberapa laptop yang disediakan untuk kami. Kemudian di dalam kelas seharusnya guru – guru di haruskan untuk melaksanakan

proses pembelajaran dengan menggunakan media infokus, sehingga para guru terbiasa setiap hari menggunakan laptop atau infokus.”

Dari beberapa narasumber di atas, dapat disimpulkan bahwa kurangnya kesadaran dan minat guru-guru untuk belajar untuk mengoperasikan laptop. Selain itu, faktor usia juga mempengaruhi minat para guru-guru untuk belajar laptop.

Untuk mengevaluasi dari kinerja guru-guru di MTsN Model Padangsidempuan kepala madrasah mengadakan rapat tiap bulan untuk melihat sejauh mana kinerja guru-guru di MTsN Model Padangsidempuan. Kepala madrasah akan melihat beberapa hasil kinerja (penilaian) guru-guru terhadap siswa selama 1 bulan terakhir. Pak kepala akan melihat sejauh mana para siswa berhasil menerima ilmu yang telah di sampaikan oleh guru-guru. Selain dari itu, kepala madrasah juga akan melihat sejauh mana presentasi kehadiran guru-guru. Pak kepala madrasah dapat melihat guru-guru yang tidak hadir dari buku jurnal kehadiran guru yang ada di dalam kelas masing-masing. Setelah kepala madrasah melihat kehadiran, serta kinerja guru-guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa, kepala madrasah akan melihat guru-guru yang belum maksimal kinerjanya. Baik dari segi mengajar di kelas, dan kehadiran setiap hari. Kepala madrasah akan memberikan motifasi bagi guru yang kurang maksimal kinerjanya. Selain itu, kepala madrasah juga memanggil guru-guru yang dianggap kurang serius atau kurang maksimal dalam proses mengajar. Beliau akan menanyakan secara langsung empat mata di ruangan beliau. Pak kepala akan menanyakan langsung kepada guru-guru yang dianggap kurang maksimal kinerjanya.

Selain dari kurangnya maksimal kinerja guru di MTsN Model Padangsidempuan, ada juga beberapa siswa yang kurang disiplin menjaga waktu mengabsennya. Bagi guru-guru yang kurang disiplin dalam mengatur jadwal masuk/mengabsennya, kepala madrasah juga melihat dari rekapitulasi absen yang tiap bulan di rekap oleh pegawai tata usaha bagian kepegawaian. Apalagi untuk sistem pengabsenan di MTsN Model Padangsidempuan sudah menggunakan pinger print. Di mana kalau menggunakan pinger print, tidak bisa terlambat satu detik pun dari batas jadwal yang telah di tentukan. Bagi guru-guru yang terlambat, maka akan di potong atau tidak di dikeluarkan untuk uang makannya. Namun ada beberapa guru yang di potong uang makannya. Itu dikarenakan banyak faktor, ada yang mengurus keluarga, jauh jarak rumah ke sekolah, dan ada memang dikarenakan kurang sehat atau kondisi tubuh guru tersebut tidak lagi selincah dulu (sudah tua).

## D. KESIMPULAN

Secara umum hasil penelitian melihat bahwa pelaksanaan manajemen kinerja guru sudah dilaksanakan oleh sekolah sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan umpan balik dalam manajemen kinerja guru. Penelitian ini dapat dijadikan gambaran mengenai bagaimana manajemen kinerja guru dilakukan.

Program peningkatan kinerja guru di MTsN Model Padangsidempuan sudah dilakukan oleh sekolah. Hal ini terlihat pada saat sekolah melakukan rapat perencanaan kinerja yang dilakukan pada saat beberapa hari mendekati akhir tahun ajaran. Ini dimaksudkan agar ketika awal tahun ajaran para guru sudah menjalankan program kerja tanpa mengganggu tahun ajaran yang baru dengan merumuskan program kerja. Kemudian dalam mengambil keputusan tujuan sekolah, kepala sekolah melakukannya dengan musyawarah agar guru dapat memberi masukan tentang kondisi yang sesungguhnya di lapangan dan kendala-kendala apa saja yang mungkin akan muncul. Ketika tujuan sekolah sudah didapat, barulah kepala sekolah menentukan konsep program kerja yang kemudian harus dikembangkan menjadi program kerja oleh para guru sesuai tupoksinya masing-masing.

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru, seluruh guru melakukannya berdasarkan program kerja yang sudah dibuatnya. Pelaksanaan manajemen kinerja guru sudah dilakukan oleh para guru di MTsN Model Padangsidempuan. Setiap program kerja yang dibuat oleh setiap guru harus tercapai dengan efektif dan efisien, agar meningkatkan kinerja sekolah dan tercapailah tujuan sekolah. Karena secara tidak langsung, program kerja yang dibuat oleh guru mempengaruhi pencapaian tujuan sekolah. Maka dari itu setiap guru harus membuat program yang matang dan secara optimal.

Monitoring program peningkatan kinerja guru, sudah dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan standar monitoring dan evaluasi. Hal ini terlihat pada program monitoring yang dibuat oleh kepala sekolah sendiri. Kepala sekolah membagi waktu kegiatan monitoring dalam waktu satu minggu sekali dan setiap bulan sekali. Dalam waktu setiap minggu kepala sekolah memonitoring kinerja guru dalam mengajar dan mengendalikan kelas, pada waktu satu bulan sekali kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan para guru dan menerima laporan *progress* program kerja yang sudah dibuat oleh mereka. Kepala sekolah harus lebih inovatif dalam membuat program kerja yang berdasarkan visi dan misi sekolah agar tercapai peningkatan kinerja sekolah serta mutu sekolah.

Selanjutnya kepala sekolah harus lebih memperhatikan masalah pengembangan kompetensi guru dan pegawai, contohnya dengan memberikan pelatihan-

pelatihan penggunaan teknologi dan sebagainya, yang pada intinya adalah untuk mengembangkan kompetensi para guru.

## **E. REFERENSI**

- Majid Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Negara, A. Anawar Prabu Mangku, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Oteng, Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*, Bandung: Angkasa, 1993.
- Purba, Sukarman, *Kinerja Pemimpin Jurusan di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Laksabang Pressindo, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd.Basri, *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- S.P, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: LP-FEUI, 2005.
- Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama, 2010.
- Suryadi, Ace dan Dasim Budimansyah, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Bandung: Widya Aksara Press, 2009.
- Tilaar, H.A.R., *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- Yutmini, Sri, *Strategi Belajar Mengajar*, Surakarta: FKIP UNS, 1992.

# MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI MTs DARUSSALAM GUNUNGTUA

*Nur Jannah*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru dan konselor karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru/konselor meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja.

Untuk mencapai hal itu, idealnya seorang guru/konselor harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab/kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh. Selain itu, guru/konselor juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi tersebut. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru/konselor memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu.

Kendatipun demikian, realita yang terjadi saat ini sebagian guru/konselor baru mengalami kesibukan yang luar biasa ketika ia mendapat pemberitahuan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat. Akhirnya berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi persyaratan tersebut walau terkadang menempuh cara yang tidak “profesional”. Bahkan tidak jarang upaya tersebut menimbulkan sejumlah riak-riak dan permasalahan dalam organisasi sekolah yang sedikit banyak mempengaruhi pengerjaan tugas utama guru/konselor dalam mendidik para siswa. Di Kabupaten Padang Lawas Utara terdapat dua puluh kurang lebih madrasah atau pesantren yang sederajat SMP atau MTs dan SMA atau MAS. Salah satunya adalah Madrasah Darussalam Gunungtua. Madrasah ini terletak di jalan Kihajar Dewantara, Lk. VII Pasar Gunungtua Kecamatan Padangbolak.

Tulisan ini berupaya untuk menjelaskan beberapa hal berkenaan dengan manajemen pengembangan karir guru yang dilaksanakan oleh Bapak Baahrul Ulum Harahap selaku pimpinan atau kepala sekolah. Pada makalah ini mencakup tentang pengertian karir dan pengembangan karir guru, tahapan pengembangan karir dan manajemen yang dapat dilakukan untuk meningkatkan karir seorang guru.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait pengembangan karir guru. Latar penelitian dilakukan di MTs Darussalam Gunungtua. Perihal yang menjadi titik fokus terletak pada kajian manajemen pengembangan karir guru di MTs Darussalam Gunungtua.

Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif<sup>1</sup> untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. selanjutnya, analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil Madrasah Darussalam Gunungtua**

Madrasah Tsanawiyah Darussalam Kampung Banjir berdiri sejak tahun 1990 dan Madrasah Aliyah Darussalam Kampung Banjir berdiri sejak tahun 1994 telah banyak siswa yang tamat. Madrasah Darussalam ini didirikan oleh Syaikh Tengku Allamah Muhammad Nawawi Harahap bersama istrinya Hj. Hotnawati Siregar. Alumninya telah menyebar di berbagai Madrasah, Perguruan Tinggi, telah bekerja di perusahaan swasta dan PNS.

Mata pelajarannya SKB tiga menteri ditambah bidang studi plus kitab kuning dan keterampilan agama. Setiap pagi dilatih ceramah berbahasa Indonesia, bahasa Arab, dan bahasa Inggris. Khusus hari Jum'at pagi diadakan latihan memandu takhtim tanpa teks. Bagi siswa yang berasrama shalat berjama'ah,

---

<sup>1</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet.7,2002), h. 4.

antara Maghrib Isya diadakan pengajian kitab I'alah Tolibin dan sesudah shalat 'Isya mengadakan kultum dipandu oleh pimpinan atau devisi pengasuhan<sup>2</sup>.

Adapun visi madrasah yakni: *“Terwujudnya siswa/tyang beriman, berakhlakul karimah, berilmu, cerdas menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan, keteladanan dalam kehidupan sehari-hari.”* Dalam implementasinya, visi tersebut diteruskan dalam butir-butir misi lembaga.

Berikut misi madrasah Darussalam Gunungtua: (a) membentuk peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Allah swt.; (b) membentuk peserta didik yang berakhlakul karimah; (c) meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan agama Islam dan penerapannya pada masyarakat; (d) meningkatkan prestasi akademik, (e) meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi; (f) meningkatkan penguasaan bahasa Arab dan kitab kuning, serta bahasa lainnya; dan (g) mampu menguasai baca tulis al-Qur'an dan hifdzil Qur'an.

## 2. Kegiatan Ekstrakurikuler Madrasah Darussalam Gunungtua

Kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan di madrasah ini tidak terlepas dari bagian kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan .Ada beberapa jenis kegiatan ekstra di madrasah ini meliputi, a) Olahraga:futsal, badminton, sepak bola, volley, tenis meja, bola basket. b) Kesenian:Seni baca qur'an ( *mujawwad* dan *murottal*), seni pidato(presentasi ilmiah), seni ukir kaligrafi (*khottil quran*)dan seni musik (*Marawis* atau *Nasyid*).

Pada setiap keikutsertaan peserta didik dalam kegiatan ekstra tertentu,para guru dan pembina serta pengasuh madrasah Darussalam aktif dalam memberikan pengawsan dan pembinaan terhadap mereka. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Pak Abdullah Siregar selaku kepala pengembangan kegiatan ekstrakurikuler:<sup>3</sup>

## D. KESIMPULAN

Pengembangan karir merupakan proses sepanjang hayat. Terdapat lima tahapan pengembangan karir, yaitu: *growth, exploratory, establishment, maintenance, dan decline*. Seorang guru atau konselor hendaklah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keempat macam kompetensi yang harus dimilikinya (pribadi, sosial, pedagogik, dan profesional) agar karir profesionalnya itu dapat berkembang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan bapak Julhakim siregar,devisi pengembangan ibadah, pada Senin,27 November 2017 pukul 10.30 Wib.

<sup>3</sup> Wawancara dengan Abdullah Siregar,devisi pengembangan ekstrakurikuler, selasa 26November, pukul 13.00 wib.



kompetensi dan karirnya adalah berpartisipasi dalam forum atau kegiatan ilmiah profesional; membuat karya tulis ilmiah/populer, karya seni, dan karya teknologi; dan melaksanakan penelitian/pengkajian kerja profesionalnya baik secara individual maupun kolaboratif.

## **E. REFERENSI**

Anonim. *Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional UU RI No. 20 Tahun 2003*

Anonim. *Pengembangan Karir Guru dan Konselor*. 2015.

Anonim. *Tahap Perkembangan Karir Guru*. 2015.

Ayesa, Fidia. *Kompetensi Guru dan Pengembangan Karir*. 2014.

Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

Muslich, Masnur. *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Buku Aksara, 2007.

Saomah, Aas. *Pengembangan Karir Guru dan Konselor*. Universitas Pendidikan Indonesia, 2015.

# MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU GURU DI PONDOK PESANTREN THORIQOTUL MARDIYAH BATANG NATAL

*Supiah*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan pada dasarnya merupakan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat. Peran serta masyarakat dalam pengelolaan dan penyelenggaraan lembaga pendidikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan posisi dan peran serta masyarakat secara penuh dalam menyelenggarakan pendidikan dengan kebebasan mengembangkan ciri khas satuan pendidikannya. Dalam praktiknya, banyak lembaga kemasyarakatan yang terlibat dan mengambil peran dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Berbagai yayasan sebagai badan penyelenggara pendidikan mendirikan satuan-satuan pendidikan dalam berbagai jenjang, mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

Salah satu di antaranya lembaga pendidikan keagamaan. Lembaga pendidikan keagamaan yang sudah diakui keberadaannya sejak ratusan tahun yang lalu adalah pondok pesantren. Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia telah cukup lama dikenal dan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dunia pendidikan di Indonesia. Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang sekurang-kurangnya mempunyai tiga ciri umum, yaitu: (1) kyai sebagai figur atau sebagai pimpinan sentral, (2) asrama pondok sebagai tempat santri, dan (3) adanya pendidikan dan pengajaran agama islam, melalui weton, sorogan, dan ban-dongan, yang sekarang telah berkembang dengan sistem klasikal atau madrasah.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai* (Jakarta: LP3S, 2010), h.17

Sebagai lembaga pendidikan Islam, pondok pesantren yang sejak keberadaannya hingga saat ini tetap eksis dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Hal ini terlihat dari besarnya jumlah pondok pesantren yang ada di seluruh nusantara. Disadari atau tidak, keberadaan pondok pesantren telah memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kemajuan bangsa Indonesia. Namun kenyataannya, tingginya jumlah pondok pesantren yang ada tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas maupun kuantitas SDM yang dimilikinya. Kenyataan membuktikan bahwa tidak sedikit pondok pesantren yang ada bukannya menjadi semakin maju dan berkembang, malah sebaliknya atau bahkan mengalami kemunduran. Mereka tidak dapat menunjukkan lagi eksistensinya di tengah-tengah masyarakat. Hal ini salah satunya dipengaruhi minimnya inovasi yang dilakukan dipondok pesantren untuk mengembangkan kualitas atau kuantitas SDM-nya.

Mengingat pentingnya pengembangan SDM sebagai salah satu cara untuk tetap mempertahankan eksistensi pondok pesantren di tengah-tengah masyarakat. Maka dalam makalah ini, penulis menyajikan pengertian manajemen dari beberapa pendapat pakar, dan cara peningkatan mutu guru di pesantren.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis menetapkan pokok masalah dalam penelitian ini yaitu manajemen peningkatan mutu guru di Pondok pesantren Thoriqotul Mardiyah. Sesuai dengan latar belakang masalah yang penulis uraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen peningkatan mutu guru di Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah. Selanjutnya adapun tujuan dari pembahasan dalam tulisan ini adalah untuk mengetahui Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah.

Hasil penelitian ini nantinya akan mendatangkan manfaat secara teori dan praktis. Secara teori: penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan manajemen pendidikan terutama mengenai peningkatan mutu guru sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan lanjutan. Selanjutnya secara praktis hasil penelitian ini berguna sebagai: Evaluasi terhadap peningkatan mutu guru yang dilakukan kepala sekolah dan juga masukan untuk peningkatan mutu guru pada masa yang akan datang.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait peningkatan mutu guru di pondok pesantren Thoriqotul Mardiyah Batang Natal. Berdasarkan analisis data, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati fenomena dan menganalisisnya dengan

menggunakan logika ilmiah.<sup>2</sup> Sedangkan metode yang digunakan dengan metode deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan secara murni apa adanya dan holistik sesuai dengan konteks penelitian.<sup>3</sup>

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Singkat Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah

Pada tahun 2004 bertepatan pada 17 Ramadhan (Nuzul Qur'an) kami meletakkan batu pertama sebuah pondok pesantren yang bercita-cita untuk dapat menempe generasi yang benar-benar mempelajari, memahami, serta mengamalkan Al-Qur'an. Pada tanggal 25 Mei 2005, Pondok Pesantren diresmikan oleh Bapak Bupati Mandailing Natal di desa Batumadingding Kec. Batang Natal Kab. Mandailing. Dan Pesantren tersebut diberi nama "Thoriqotul Mardiyah" dengan tujuan walaupun topan dan badai datang melanda jangan sampai salah jalan tetaplah di jalan yang di ridhoi Allah SWT.

Visi Pondok Pesantren yaitu: Generasi Islami yang benar-benar beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia dan terampil.

Misi Pondok Pesantren yaitu:

- a. Menambah pondasi iman yang kuat dan tangguh
- b. Mewujudkan pengalaman syariat Islam yang hakiki dalam kehidupan santri/santriwati
- c. Mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran aktif, dan menyenangkan
- d. Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang benar-benar bertaqwa kepada Allah swt.
- e. Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana dan media pembelajaran yang relevan.
- f. Mewujudkan manajemen berbasis pesantren yang tangguh.

Adapun data Guru Pondok Pesantren Thoriotul Mardiyah Tahun ajaran 2016-2017, terdiri dari 15 orang guru, dengan kualifikasi pendidikan untuk yang SLTA/Sederajat (MA) berjumlah 8 guru dan 7 guru lainnya sudah berkualifikasi Strata 1 (S-1).

---

<sup>2</sup>Margono, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta,2005), h. 35

<sup>3</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 157

## **2. Manajemen Peningkatan Mutu Guru yang Diterapkan di Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah Kecamatan Batang Natal**

Berhubungan dengan manajemen peningkatan mutu guru, Upaya dalam memajemen peningkatan mutu guru pertama dilakukan oleh pemimpin dan tidak terlepas dari personil lainnya. Di mana pemimpin pondok pesantren harus menggerakkan personel dalam melaksanakan program pesantren. Pimpinan pesantren harus bisa memenajemen semua hal-hal yang berhubungan dengan pesantren demi tercapainya peningkatkan mutu guru dan mutu pesantren. Selain itu pimpinan pesantren juga harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan yang sifatnya mendukung dan meningkatkan percaya diri dan juga dalam mengambil keputusan dengan menggunakan musyawarah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan tentang manajemen peningkatan mutu guru, bahwa dalam perencanaan yang dilakukan pimpinan pesantren mengadakan musyawarah pada setiap awal semester untuk mempersiapkan semua kebutuhan pendidik, memberikan pelatihan-pelatihan diluar ataupun didalam pondok pesantren baik ia yang berkaitan dengan kurikulum mulai dari penyusunan RPP dan silabus, selain itu pesantren juga memberikan pelatihan terutama kitab kuning. Pimpinan pesantren selalu memberi motivasi kepada pendidik agar selalu giat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada guna menambah wawasan yang lebih luas. Pada ahir semester sebagai motivasi pimpinan selalu membawa rombongan/tenaga pendidik berkunjung pada satu tempat tanpa memungut biaya.<sup>4</sup>

Pelaksanaan terhadap semua program yang telah direncanakan, mulai dari musyawarah pada awal semester, pelatihan kurikulum, mengikuti pelatihan kitab kuning dan penyusunan RPP Silabus yang dilakukan dilingkungan pesantren maupun diluar pesantren sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan dalam hal pengawasan, pimpinan pesantren sebelum mulai pembelajaran sudah berada dalam lingkungan pesantren, keruangan guru, bahkan kadang langsung ke dalam ruangan.<sup>5</sup>

Pimpinan pondok pesantren adalah seorang yang demokratis. Pimpinan selalu mengadakan musyawarah untuk menyampaikan kebijakan atau dalam setiap menyelesaikan masalah. Begitu juga dalam meningkatkan mutu guru ataupun yang berhubungan dengan pembelajaran dan kedisiplinan selalu diadakan musyawarah.

Berdasarkan hasil dari evaluasi pimpinan pondok pesantren tentang

---

<sup>4</sup>Asmaruddin , GuruPAI, *Wawancara*, Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah Kec. Batang Natal, 17 Desember 2017

<sup>5</sup> Irma Irawati, Guru Bidang Studi Umum, *Wawancara*, Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah Kec. Batang Natal, 17 Desember 2017

peningkatan mutu guru di Pondok Pesantren Thoriotul Mardiyah terhadap tenaga pendidik masih banyak yang belum menyelesaikan RPP Silabus tepat waktu, masih banyak yang sering terlambat dan absen, dan ada juga yang jarang mengikuti pelatihan baik diluar atau dalam lingkungan pesantren. Jadi masih banyak yang perlu diperbaiki dalam hal peningkatan mutu guru dari hasil evaluasi pimpinan pondok pesantren karena hasilnya belum maksimal seperti tujuan yang ditetapkan.<sup>6</sup>

Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah Kec. Batang Natal sudah mengikuti pelatihan-pelatihan berguna untuk meningkatkan mutu guru. Pelatihan yang sudah diikuti seperti pelatihan pengkajian kitab kuning, pelatihan kurikulum 2013, pelatihan pengelolaan Pondok Pesantren dan privat dilingkungan Pondok Pesantren.

Maju mundurnya pondok pesantren salah satu disebabkan pemimpin dalam mengelola potensi sumber daya organisasi yang ada. Para anggota tidak akan bekerja secara maksimal jika arahan dari pimpinannya tidak jelas dan tidak tau arah visi misi dan target yang akan dicapai. Penggerakan yang dilakukan oleh pemimpin adalah sebagai pemicu anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan target yang akan dicapai.

Bukan hanya dari pimpinan pondok pesantren, guru sendirijuga harus membekali dirinya dengan menambah ilmu dan wawasan lewat pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh pihak pesantren, agar tercapai guru yang profesional yang akan melahirkan para generasi penerus yang akan berjuang demi agama, bangsa dan Negara. Semua kegiatan ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kompetensi guru agar terwujud guru yang professional dengan memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal.

## **D. KESIMPULAN**

Guru merupakan komponen atau unsur pendidikan yang paling utama dibandingkan dengan komponen atau unsur pendidikan lainnya. Sejalan dengan posisi guru yang demikian strategis dalam kegiatan pendidikan, maka upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dengan peningkatan mutu guru, sebagaimana yang ditempuh oleh Pemerintah melalui program sertifikasi, pendidikan profesi keguruan dan lain sebagainya, agar menjadi guru yang profesional.

Seorang guru yang profesional, bukanlah hanya sekedar memiliki empat

---

<sup>6</sup>Alinuh Lubis, Pimpinan Pondok Pesantren Thoriqotul Mardiyah, *Wawancara*, 17 Desember 2017

kompetensi profesional sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang tentang kompetensi akademik, pedagogik, kepribadian dan sosial, melainkan juga harus memiliki misi kenabian, menjadi contoh dan teladan yang baik, zuhud, ikhlas, pema'af, memiliki sifat penyayang dan kebapakan, senantiasa menambah ilmu, sabar, dan memperhatikan perbedaan bakat dan minat peserta didik.

Selain itu juga dalam menunjang peningkatan mutu guru dilakukan berbagai hal yaitu: dengan mempersiapkan semua kebutuhan pembelajaran, memberikan dan mengikuti pelatihan-pelatihan diluar ataupun didalam pondok pesantren, baik yang berkaitan dengan kurikulum dan juga penyusunan RPP dan silabus, selain itu juga memberikan pelatihan-pelatihan yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

## E. REFERENSI

- An-Nahlawi, Abdurrahman, *Usul al-tarbiyah al-islamiyah wa Asalibaha; fi Al-Bait wa Al Madrasah, Wa al-Mujtama* Jakarta: Gema Insani Press, 1995.
- Buchari, Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Semarang: Adi Grapika, 1994.
- Gaspersz, Vincent, *Total Quality Management* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: bumi aksara, 2003.
- Mardapi, *Strategi Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta: UNY Press, 2012.
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam; di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Mulyasa, E. *Inplementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, cet.1 Jakarta: kalam Mulia, 2002.
- Rohiat, *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktik*, Bandung: Refika Aditama, 2008

- Rohman, Arif, *Pendidik dan Peserta Didik dalam Ilmu Pendidikan*, Jogjakarta: UNY Press, 2007.
- Rosyada, Dede, *Paradigm Pendidikan Demokratis*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Susanto, Ahmad, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* Jakarta: Kencana, 2016.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Terry, George R. *Asas-asas Manajemen*, terj. Winardi Bandung: PT. Alumni, 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun. 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Zamakhsyari, Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai* Jakarta: LP3S, 2010.



# **MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU GURU DI PESANTREN DARUSSHOUFİYAH AN-NAKSABANDI DESA BATANG TURA KECAMATAN SIPIROK**

*Muhammad Amin Siregar*

IAIN Padangsidempuan

## **A. PENDAHULUAN**

**G**uru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang maju di masa yang akan datang.

Serangkaian masalah yang meliputi dunia kependidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Fakta di lapangan, permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengajar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Keberadaan madrasah sejak Indonesia merdeka sampai sekarang pada hakikatnya adalah kelanjutan dari keberadaan madrasah sejak awal berdirinya. Perbedaan utama tentang keberadaan madrasah di zaman ini terletak pada perhatian pemerintah yang sangat tinggi terhadap usaha peningkatan kualitas dan kuantitas madrasah baik negeri maupun swasta. Pesantren terus dikembangkan sesuai dengan tuntutan zaman, seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui proses peningkatan mutu guru yang profesional.

Salah satu pesantren yang berkembang pada saat ini di wilayah Tapanuli bagian Selatan yaitu di Sipirok adalah Pesantren Darusshoufiyah. Sebagai

salah satu pesantren yang berkembang, maka Pesantren Darusshoufiyah memerlukan suatu pembenahan khususnya dari segi manajemen guru agar bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya. Salah satu pembenahan dalam bidang manajemen yang dimaksud adalah peningkatan mutu guru yang profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pada tulisan ini penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu pembahasan dengan merumuskan judul, “Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok.”

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada kajian manajemen peningkatan mutu guru. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif dan metode deskriptif.<sup>1</sup> Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskriptifkan manajemen peningkatan kinerja guru di di pesantren Darusshoufiyah an-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok. Adapun pemerolehan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Selanjutnya, data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data ditempuh melalui perpanjangan waktu penelitian, ketekunan pengamatan, dan teknik triangulasi (metode dan sumber).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok merupakan salah satu pesantren yang masih berkembang. Pada umumnya santri/wati berasal dari Sipirok dan sekitarnya, dan dididik oleh guru atau tenaga pengajar yang telah memiliki kualifikasi sebagai guru yaitu S-1. Di Pesantren ini terdiri dari 30 tenaga pendidik atau pengajar.

Sebagaimana telah diketahui sebelumnya bahwa pesantren ini merupakan salah satu pesantren yang masih dalam tahap perkembangan, maka diperlukan suatu peningkatan mutu dari segi tenaga pendidik agar pesantren ini dapat bersaing dengan beberapa sekolah lain khususnya di daerah Sipirok.

Sejauh ini, Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok telah melakukan berbagai upaya dalam manajemen peningkatan mutu guru melalui: (1) Administrasi; (2) Upaya dari Pihak Kepala Sekolah; dan (3) upaya dari pihak guru.

---

<sup>1</sup>Winarno Surakhmand, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik* (Bandung Tarsito, 1982), h.

## 1. Administrasi

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dan menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan dan evaluasi. Pelaksanaan fungsi-fungsi pokok manajemen tersebut memerlukan adanya komunikasi dan kerja sama yang efektif antara kepala sekolah dan seluruh stafnya.

Dengan demikian, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dan menjadi kunci atas keberhasilan terhadap sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang mempunyai kemampuan manajerial yang handal dan visioner, yaitu mampu mengelola sekolah dengan baik dan mempunyai gambaran mental tentang masa depan yang diacu bagi sekolah yang dipimpinnya.

## 2. Upaya dari Pihak Kepala Sekolah

Menurut penulis yang juga selaku kepala sekolah Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok, hal-hal yang telah dilakukan dalam meningkatkan mutu guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok, terdiri dari:

### a. Rekrutmen Guru.

Rekrutmen guru atau tenaga pengajar merupakan suatu langkah awal yang harus dilakukan di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok dalam meningkatkan mutu guru. Agar mutu guru menjadi bagus di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok, maka ada persyaratan tertentu yang telah ditentukan, yaitu: (1) Minimal ijazah S-1; (2) Mengutamakan pandai bahasa Arab dan bahasa Inggris; (3) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; (4) Berakhlak baik; (5) Mampu menghafal al-Qur'an minimal 1 Juz; dan (6) Menguasai berbagai metode mengajar.

### b. Spesialisasi Pekerjaan.

Terkadang guru-guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura Kecamatan Sipirok, memiliki keunggulan khusus dalam bidang tertentu. Misalnya seorang guru yang berlatar belakang pendidikan agama Islam namun unggul dalam pelajaran matematika, maka dalam hal ini kepala sekolah pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura bisa saja menjadikan guru tersebut untuk merangkap mata pelajaran tersebut.

Hal tersebut dilakukan karena langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan

dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Selanjutnya dalam spesialisasi pekerjaan, maka pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura juga menjadikan dasar pengalaman para guru yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan kerja. Seperti guru agama yang berpengalaman dalam bidang olahraga, maka pihak sekolah bisa memberikan tugas dalam mengajar mata pelajaran olahraga.

c. Pengawasan

Peningkatan mutu pendidikan dalam pelaksanaannya perlu mendapat pengawasan yang intensif. Pelaksanaan peran dan tugas pengawasan di sekolah sebenarnya dapat diposisikan dalam upaya penjaminan mutu (quality assurance) yang diimbangi dengan peningkatan mutu (quality enhancement). Penjaminan mutu berkaitan dengan inisiatif superstruktur organisasi sekolah atau kepala sekolah dan pendekatannya bersifat *top down*, sementara peningkatan mutu berkaitan dengan pemberdayaan anggota organisasi sekolah untuk dapat berinisiatif dalam meningkatkan mutu pendidikan baik menyangkut peningkatan kompetensi individu, maupun kapabilitas organisasi melalui inisiatif sendiri sehingga pendekatannya bersifat *bottom up*.

Adapun upaya manajemen yang dilakukan dari pimpinan agar peningkatan mutu guru tercapai di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura terdiri dari (1) Membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat; (2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat; (3) Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru; (4) Pada awal tahun pelajaran baru, mengarahkan penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku; (5) Menyelenggarakan rapat rutin untuk membawa kurikulum pelaksanaannya di sekolah; (6) Setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah; dan (7) Tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan kegelisahan bahkan sikap antipati dari guru.

Selain hal di atas, maka dalam manajemen peningkatan mutu guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura, juga dilakukan secara demokratis, yaitu pihak sekolah bersama guru sebagai pribadi-pribadi ikut serta dalam mengatur sekolah dan program pengajaran yang akan ditentukan.

### 3. Upaya dari Pihak Guru

Guru selalu dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu layanannya. Agar mutu guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura semakin meningkat, maka telah ada upaya-upaya yang dilakukan dari guru tersebut, (a) Mengikuti kualifikasi dan pembinaan guru; (b) Peningkatkan kemampuan guru melalui supervisi pendidikan. Dalam hal ini pihak Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura melakukan pelatihan MGMP dengan waktu yang telah ditetapkan; (c) Peningkatkan kemampuan melalui sertifikasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.<sup>2</sup> Sejauh ini, beberapa guru-guru di Pesantren Darusshoufiyah An-Naksabandi Desa Batang Tura telah melakukan sertifikasi.

### D. KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yang terdiri dari (1) Agar mutu guru semakin meningkat, maka dibutuhkan suatu manajemen yang baik. Maka dalam hal ini yang berperan adalah kepala sekolah. karena kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Maka kemampuan pemimpin dalam menyatukan dan memfokuskan perhatian para pengikut membangkitkan semangat serta mempunyai penguasaan dalam mengoptimalkan fungsi para pengikut; dan (2) Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

---

<sup>2</sup>Abu Bakar Yunus dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan*, (Surabaya: AprintA, 2009), hlm 6.

## E. REFERENSI

- Anwar, Moch. Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Daulay, Haidar Putra. *Historisasi dan Eksistensi Pesantren, Sekolah, dan Madrasah*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001
- Dhofier, Zamakhsyri. *Tradisi Pesantren, Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3ES, 1994.
- Fattah, Nanang. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: CV. Andira, 2000.
- Geetz, Clifford. *The Religion of Java*, (Terj.), Aswab Mahasin, *Abangan, Santri, Priyayi dalam masyarakat Jawa*, Jakarta: Kerja sama Yayasan ilmu-ilmu social dan Dunia Pustaka Jaya, 1993, Cet. Ke-3.
- Hadis, Abdul & B. Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: AlfaBeta, 2010.
- Hasan, M. Ali dan Mukti Ali. *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2003.
- <http://blog.beswandjarum.com/thantienhidayati/tag/manajemen-berbasis-sekolah/>
- Husaini, Usman. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Mas'ud, Abdurrahman. *Menggagas Format Pendidikan Nondikotomik, Humanisme Religius Sebagai Paradigma Pendidikan Islam* Yogyakarta: Gama Media, 2002.
- Raka. Joni T. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, 1994.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*, Jakarta : Rineka Cipta, 1999.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009.
- Surya, Muhammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003.
- Usman, Husaini. *Peran Baru Administrasi Pendidikan dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralistik*, dalam Jurnal Ilmu Pendidikan, Februari 2001, Jilid 8, Nomor 1.
- Yunus, Abu Bakar dan Syarifan Nurjan. *Profesi Keguruan*, Surabaya: Aprinta, 2009.

# MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU GURU DI PESANTREN

## Studi Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah

*Ali Wardhana Manalu*

IAIN Padangsidempuan

### A. PENDAHULUAN

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang yang bekerjasama yang dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi kerja.<sup>1</sup>

Tercapainya kesesuaian antara lingkungan organisasi dan strategi, struktur serta proses organisasi, berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dengan melihat unsur pekerjaan manajemen strategi mengenai pemanfaatan sumber daya manusia, maka timbul kelompok manusia yaitu manajemen strategi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia dalam melakukan kinerja untuk jangka panjang dengan menggunakan manajemen strategi yang mutakhir, efektif dan efisien. Dalam upaya meningkatkan mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.<sup>2</sup>

Sejatinya, wujud dari setiap organisasi adalah hasil daya cipta manusia sesuai dinamika kebudayaan. Kehadiran berbagai organisasi dalam kehidupan masyarakat kontemporer merupakan salah satu fenomena kehidupan untuk membantu dan mempermudah pemenuhan kebutuhan hidup manusia secara

---

<sup>1</sup> Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 24.

<sup>2</sup> Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah...*, hlm. 25-26.

individu dan masyarakat. Kebutuhan hidup tersebut mencakup kebutuhan sandang pangan, perumahan, pendidikan, rasa aman, dan aktualisasi diri.<sup>3</sup>

Menurut David, dkk dalam penelitiannya mengusulkan bahwa sebagai manajer puncak dalam menghadapi dunia, manajemen strategi merupakan cara untuk mengelola semua sumber daya guna mengembangkan keunggulan kompetitif dan membantu menciptakan kesuksesan diakan datang.<sup>4</sup>

Gerak pembangunan nasional atau tantangan dewasa ini telah berada pada suatu era “modern”. Era tersebut ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu pula dalam pemanfaatannya. Hal ini memicu lahirnya penerapan manajemen strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di pondok pesantren yang semakin menuntut untuk keahlian dan kekhususan dalam menanganinya, dan menempatkan era ini sebagai era sumber daya manusia. Untuk itu, meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan perencanaan pendidikan. Tantangan yang sama juga terjadi pada pesantren, yang mana kita tahu bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia.<sup>5</sup>

Maka dalam hal ini perlu ada pengembangan dan pembaharuan, agar pesantren tidak ketinggalan zaman. Akan tetapi dalam mengembangkannya tetap memegang prinsip. “*Al-Muhafadzatu Ala al-Qodimi As-Shalih wal Akhdzu bil-Jadid al-Ashlah*”, yaitu mempertahankan tradisi lama yang masih relevan dan mengambil ide baru yang konstruktif dan prospektif, harus dipegang dan dikembangkan. Hal ini perlu secara serius menggabungkan mainstream (tradisional dan modern) dengan sama-sama kuat, dengan gradulasi dan stratifikasi sinergis dan strategis.

Lembaga-lembaga pendidikan Islam sudah berkembang dalam beberapa bentuk sejak zaman penjajahan Belanda. Salah satu bentuk pendidikan Islam tertua di Indonesia adalah pesantren yang tersebar di berbagai pelosok. Lembaga pesantren dipimpin oleh seorang ulama atau kyai.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Para walisongo sebagai penyebar agama Islam di Pulau Jawa mengembangkan pesantren sebagai lembaga kaderisasi tenaga dakwah yang akan meneruskan

---

<sup>3</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publising, 2015), hlm. 30.

<sup>4</sup> J. David Hunger, dkk, *Manajemen Strategi* (Yogyakarta: Andi, 2001-2003), hlm. 5.

<sup>5</sup> Rohadi Abdul Fatah, dkk., *Rekontruksi Pesantren Masa Depan: Dari Tradisional, Modern, Hingga Post Modern* (Jakarta: Listafariska Putra, 2008), hlm.13.



perjuangan agama Islam. Para walisono juga menjadi tenaga inti dalam penyebaran agama Islam diberbagai daerah melalui lembaga pendidikan pesantren.<sup>6</sup>

Pondok pesantren di Indonesia sebagai lembaga pendidikan yang keberadaannya sudah cukup sangat tua. Dalam perjalanannya, banyak perubahan-perubahan yang terjadi, baik positif maupun negatif. Dilihat dari proses perubahan dan transformasi pondok pesantren, ke depan pesantren dapat dibedakan menjadi tiga corak, yaitu pertama; pesantren tradisional, pesantren yang masih mempertahankan nilai-nilai tradisionalnya dan tidak mengalami transformasi yang berarti dalam sistem pendidikannya. Kedua; pesantren tradisional, namun sudah mulai mengadopsi sistem pendidikan modern, tetapi tidak sepenuhnya. Dan ketiga; pesantren modern yaitu pesantren yang telah mengalami transformasi secara signifikan, baik sistem pendidikannya maupun unsur-unsur kelebagaannya.<sup>7</sup>

Departemen Agama menganjurkan agar pesantren tradisional dikembangkan menjadi sebuah madrasah, disusun secara klasik, menggunakan kurikulum yang tetap, dan memasukkan mata pelajaran umum disamping agama sehingga murid di madrasah tersebut mendapatkan pendidikan umum yang sama dengan murid di sekolah umum. Oleh karena itu, Departemen Agama akan memberikan bantuan kepada madrasah yang juga memperhatikan pendidikan umum. Persoalan kualitas lulusan sekolah agama terus ditingkatkan, terutama kemampuan dalam berbahasa Arab dan juga bahasa Inggris.<sup>8</sup> Menurut hemat pemakalah tentang beberapa pendapat di atas lembaga pesantren mempunyai andil besar dalam pergerakan arus perubahan sosial di Indonesia. Keberhasilannya sebagai sebuah institusi pendidikan Islam menegaskan diri sebagai wujud yang ikut mencerdaskan bangsa. Keberhasilan pesantren yang telah banyak melahirkan para tokoh-tokoh agama, pejuang serta pemimpin masyarakat, merupakan sebuah bukti nyata bahwa pesantren berperan banyak dalam membangun Indonesia.

Pada lingkungan pesantren *raudlatul hasanah lumut*, dalam setiap melakukan evaluasi akan dilibatkan oleh ketua yayasan kepala sekolah, guru, wali kelas serta siswa. Dalam tahapan evaluasi ini, sebelum sampai kepada ketua yayasan dan kepala sekolah. Terlebih dahulu wali kelas dan guru mata pelajaran yang mengadakan evaluasi terhadap siswa, baru lah sampai kepada kepala sekolah dan melalui kepala sekolah baru kepada ketua yayasan.

Dalam hal ini, keterlibatan siswa dalam evaluasi tersebut. Siswa dapat

---

<sup>6</sup> Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 313.

<sup>7</sup> Samsul Nizar, *Sejarah Pendidikan Islam: menelusuri jejak sejarah pendidikan era Rasulullah sampai Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 289-290.

<sup>8</sup> Samsul Munir Amin, *Sejarah Peradaban Islam* (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 420.

mengevaluasi para guru atau ustad/zah di pesantren. Dengan kata lain, metode evaluasi yang diterapkan pesantren raudlatul hasanah 2 lumut melibatkan siswanya untuk dapat mengevaluasi para mutu guru-guru dipesantren tersebut.

Dalam penelitian ini pemakalah hendak meneliti Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pesantren yang studi kasusnya pada pesantren Raudlatul Hasanah kecamatan Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah yang mana pesantren Raudlatul Hasanah sangat tertarik saya teliti untuk makalah saya ini. Sebab, pengaruh besar di Kabupaten Tapanuli Tengah dalam membangun masyarakat sekitar dan membina anak didik dalam pendidikan agama Islam.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana penerapan manajemen peningkatan mutu guru pesantren di Raudlatul Hasanah Kecamatan Lumut?. Adapun Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui perencanaan meningkatkan mutu guru di pesantren Raudlatul Hasanah Lumut, (2) pelaksanaan program peningkatan mutu guru di pesantren Raudhatul Hasanah Lumut, (3) evaluasi peningkatan mutu guru di pesantren Raudhatul Hasanah Lumut.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian makalah ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dilingkungan tertentu. Penelitian ini dilakukan di pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudlatul Hasanah Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah. Guna mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas, dilakukan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Selanjutnya, data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data ditempuh melalui perpanjangan waktu penelitian, ketekunan pengamatan, dan teknik triangulasi (metode dan sumber).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat Pesantren Raudlatul Hasanah Lumut**

#### **a. Sejarah Ringkas Pesantren Raudlatul Hasanah Lumut**

Setelah melalui persiapan yang cukup lama dan matang, akhirnya perencanaan pembangunan Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Lumut Tapanuli Tengah dapat terealisasi. Asisten Teritorial Mayjen TNI A.Y Nasution meresmikan peletakan batu pertama pembangunan Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Lumut. Seremonial ini dilaksanakan di atas lahan wakaf yang akan dibangun, yang turut pula dihadiri sekitar 400 hadirin terdiri dari unsur muspida plus dan pejabat TNI

dan Kepolisian kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah serta tokoh agama dan masyarakat, pimpinan pondok pesantren dan masyarakat sekitar.

Tepat pukul 10.00 wib, acara dimulai dengan penampilan Grup Nasyid Santri “Raiwa” yang menampilkan beberapa tembang utamanya. Dalam kata sambutannya, Drs.Rasyidin Bina menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak pewakif yang telah mempercayakan wakafnya kepada pihak Pesantren, begitu juga kepada seluruh masyarakat yang telah mendukung sepenuhnya atas terlaksananya acara. Selanjutnya, Camat Lumut dalam sambutannya mewakili Bupati Tapanuli Tengah menyampaikan apresiasi dan harapan yang besar kepada pihak Pesantren untuk dapat memajukan pendidikan khususnya untuk daerah Tapanuli Tengah dan sekitarnya dan sebagai teladan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya, seraya mengharapkan dukungan penuh dari masyarakat demi kemajuan lembaga pendidikan ini.

Drs. H. Abdul Amman Nasution mewakili seluruh anggota keluarga pewakif dalam sambutannya menjelaskan sebab ia memilih Ar-Raudhatul Hasanah sebagai pengelola wakaf. Ia mengatakan awalnya menerima beberapa ide perihal pengelolaan harta yang akan diwakafkan pada saat menghadiri pertemuan Ikatan Keluarga Pondok Modern SUMUT beberapa bulan yang lalu. Saat itu Drs. H. Rasyidin Bina, MA selaku Direktur Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah turut hadir dalam acara tersebut. Ide-ide tersebut antara lain mengajukan kerjasama dengan PB Al-Washliyah, IKPM SUMUT, dan terakhir adalah Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah. Akhirnya, setelah melalui pertimbangan yang matang dan memohon petunjuk kepada Allah swt, beliau memutuskan menjalin kerjasama dengan Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah sebagai pesantren yang juga menggunakan sistem Gontor. Tanah yang diwakafkan merupakan warisan dari ayahnya Alm. H. Abdul Hamid Nasution. Seluruh ahli waris sepakat untuk mewakafkan tanah seluas 1,5 ha ini untuk pendidikan.

Setelah melalui pembahasan pada tingkat Badan Wakaf Pesantren dan Kepala Bidang, akhirnya Ar-Raudhatul Hasanah menerima amanah besar ini. Jangka panjang dari pemberdayaan lahan wakaf ini adalah guna memenuhi kebutuhan masyarakat lokal khususnya dan luas pada umumnya akan sebuah lembaga pendidikan yang berasaskan agama guna mewujudkan *khairu ummah*, dan sebagai lahan pengabdian bagi para alumni Ar-Raudhatul Hasanah khususnya untuk mempersiapkan generasi ummat yang unggul. Proses penandatanganan ikrar wakaf ini berlangsung pada hari Jum’at, 18 Maret 2011 di desa Lumut Tapanuli Tengah.

Menurut Amman Nasution, ada 3 alasan mengapa keluarga memilih Ar-Raudhatul Hasanah, pertama karena keikhlasan seluruh pewakif Ar-Raudhatul Hasanah Medan yang tidak mendapatkan sedikitpun dari harta wakaf yang dikelola. Kedua, pengelolaan profesional yang telah teruji yang telah dijalankan

oleh Ar-Raudhatul Hasanah. Dan ketiga, penyetaraan ijazah Pesantren dengan Sekolah Menengah Atas atau yang setara dengannya serta pengakuan beberapa Perguruan Tinggi Negeri luar negeri terhadap ijazah Pesantren. Selain itu, ia juga telah mengajukan permohonan kepada Mayjen A.Y. Nasution untuk dapat membuat sebuah MOU dengan Mabes TNI agar dapat merekrut siswa baru militer minimal satu setiap tahunnya melalui Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah.

Mayjen A.Y.Nasution dalam sambutannya menyatakan keyakinan yang kuat bahwa dengan niat, semangat dan keikhlasan para pewakif, sesuatu yang dimulai dengan baik dapat diselesaikan dengan baik. Dan harus diingat bahwa tidak ada pekerjaan besar yang dapat diselesaikan secara individual. Ia mengajak semua pihak untuk dapat berpartisipasi penuh.

Saya sangat yakin, rencana besar ini dapat terwujud dimulai dari angan-angan dan cita-cita yang baik dan tidak lupa supaya memohon ridho dan inayah dari Allah swt. Jangan pesimis dan harus yakin dan serahkan semua kepada Allah, pasti ada jalan keluar. Saya siap mengunjungi Pesantren bila nanti telah terwujud kapanpun, dan menyambut dengan baik dan akan berusaha sekuat tenaga merealisasikan usulan MOU perekrutan siswa militer melalui Pesantren, ungkapnya.

Mayjen A.Y. Nasution juga menyampaikan bantuannya untuk Pesantren berupa 150 sak semen, 15 kubik batu dan 15 kubik pasir yang diserahkan secara simbolik agar pembangunan dapat segera dimulai pasca acara ini. Acara ditutup dengan pembacaan doa yang dipimpin oleh Kepala KUA Kecamatan Sibabangun.<sup>9</sup>

## **b. Profil Singkat MTs Pesantren Tarbiyah Islamiyah Raudlatul Hasanah Lumut**

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudhatul Hasanah 2 Lumut didirikan tahun 2013. Beralamat di Lingkungan III, Desa Lumut, Kecamatan Lumut, Kabupaten Tapanuli Tengah, Provinsi Sumatera Utara. Pada tahun ajaran 2017-2018 hingga kini data santri total berjumlah 137 santri/siswa.

Adapun personalia Pengasuh dan Pengurus Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah dipimpin oleh seorang direktur bernama H. Syamsuddin Tarigan, LC, S. Pd. I, M. Psi,

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara langsung dengan kepala Aliyah sekaligus Kepala Pendidikan Pesantren Raudlatul Hasanah Lumut dan meminta subcopy dari surat kabar harian Rakyat Tapanuli langsung kepada abang handa Afwan Nasution sebagai Pimrek dan surat kabar Suara Rakyat langsung kepada abang handa Ali Akbar Zega sebagai Pimrek, 19 dan 20 November 2017, 14.30 wib Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah

dengan sekretaris bernama Ummi Kalsum dan Bendahara yayasan Ramadani Indah Lubis. Dalam menjalankan proses pendidikan, maka diberdayakan sejumlah 28 pendidik dan tenaga kependidikan.

### **c. Visi dan Misi Pesantren Raudlatul Hasanah Lumut**

#### 1) Visi Lembaga

Menjadikan lembaga Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah sebagai lembaga kaderisasi dan layanan masyarakat yang bermutu, semata-mata untuk ibadah kepada Allah SWT dan mengharap ridho-Nya serta implementasi fungsi *khalifah* Allah di muka bumi.

Kaderisasi adalah proses pengkaderan ulama dan pemimpin umat yang diimplementasikan secara terstruktur dan simultan melalui milieu yang kondusif, serta layanan pembentukan individu yang unggul dan berkualitas baik sebagai akademisi maupun praktisi yang tercermin dalam sikap inovatif, kreatif dan proaktif terhadap perkembangan ilmu.

#### 2) Misi Lembaga

Adapun misi lembaga yakni: (1) Mendidik individu-individu yang menguasai bekal-bekal dasar keulamaan, kepemimpinan dan keguruan serta mau dan mampu mengembangkannya sampai ke tingkat yang paling optimal; (2) Mempersiapkan generasi yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya generasi *khaira ummah*; (3) Membentuk generasi *mutafaqqih fi ad-din* serta memiliki tradisi-tradisi intelektual yang positif dan responsif terhadap perkembangan dan tuntutan zaman, menuju terciptanya *learning society*; (4) Mendidik dan membentuk generasi yang berkepribadian IQRA (*Ilmi, Qur'any, Rabbany dan Alamy*) yang siap mengamalkannya di tengah-tengah masyarakat dengan ikhlas, cerdas dan beramal. *Iqra* memadukan antara aspek pikir (*ilmy 'alamy*) dan aspek zikir (*qur'any rabbany*) yang teraktualisasikan dalam intelengensia dan moralitas yang relegius.

## **2. Manajemen Peningkatan Mutu Guru di Pesantren**

Upaya peningkatan mutu pendidikan guru di Pesantren Raudlatul Hasanah 2 Lumut diadakan evaluasi harian, mingguan dan bulanan serta semesteran. Evaluasi harian dalam upaya peningkatan mutu guru adalah dengan pemeriksaan RPP pada mata pelajaran yang akan diajarkan esok hari pada malam harinya yang diperiksa oleh kepala bidang pendidikan dan direktur peantren. Sehingga kesalahan yang diperbuat oleh guru dapat diantisipasi sebelum pelaksanaan pembelajaran. Sementara evaluasi mingguan dilaksanakan pada rapat guru yang dilaksanakan pada hari Ahad setelah salat Zuhur.

Evaluasi mingguan ini disampaikan untuk mengevaluasi proses pembelajaran selama satu minggu. Sedangkan evaluasi bulanan dan semesteran dilakukan untuk mengevaluasi peningkatan guru melalui wali kelas dalam evaluasi bulanan, evaluasi semesteran dilaksanakan untuk mengevaluasi guru yang dilakukan oleh Direktur untuk menilai peningkatan mutu guru. Sehingga guru yang tidak dapat meningkatkan mutunya selama satu semester akan mendapatkan peringatan untuk memperbaiki semester selanjutnya. Sementara peningkatan yang lain adalah dengan pembinaan guru melalui pelatihan yang dilakukan untuk peningkatannya guru. Pelatihan dalam peningkatan pembelajaran.

Pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan mutu guru dengan pelatihan disetiap awal semester dan orientasi guru pada awal tahun yang dilaksanakan selain terhadap guru juga kepada seluruh santri dalam kegiatan pekan perkenalan yang diwajibkan bagi seluruh santri. Selain itu juga, peningkatan mutu guru juga dilaksanakan dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan guru untuk K13 yang diadakan disatker Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebagai perwakilan dari pelatihan itu ada utusan dari pesantren *raudlatul hasanah lumut* untuk mengikutinya. Dalam hal ini, bagi guru utusan pesantren *raudlatul hasanah lumut* yang sudah pernah mengikuti pelatihan K13. Maka guru perwakilan itulah yang sebagai pemateri untuk guru-guru yang belum mengikuti pelatihan untuk K13 di pesantren *raudlatul hasanah 2 lumut*. Selain itu pesantren juga mengadakan pelatihan yang dikhususkan pada pelatihan sains, Pelatihannya terbagi atas guru Matematika serta pelatihan guru sains (Fisika, Kimia, Biologi) pematerinya datang dari Ar-Raudlatul Hasanah Medan.

#### **D. KESIMPULAN**

Guru menjadi tumpuan dasar bagi berkembangnya satu pondok pesantren. Karena dengan tanpa pembinaan guru, maka sangat tidak mungkin dapat tercapai mutu pendidikan yang baik. Kajian ini akan membahas tentang aspek-aspek yang harus menjadi perhatian dalam proses penjaminan mutu dan kualitas guru di pondok pesantren, terutama pondok-pondok pesantren dalam tahap rintisan dan perkembangan. Karena ruh pondok pesantren akan hidup apabila ada guru/ustadz/ah/pengasuh yang dapat menjalankan roda pondok pesantren.

Dari hasil pembahasan di atas dapat kita simpulkan bahwa manajemen peningkatan mutu guru pesantren *raudlatul hasanah* yang berada di Kecamatan Lumut sangat baik. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian-penelitian yang akan datang ke pesantren tersebut guru-guru serta siswa yang berada di pesantren agar lebih berbenah dalam meningkatkan mutu guru di pesantren tersebut meski sudah baik.

## E. REFERENSI

- Amin, Samsul Munir, *Sejarah Peradaban Islam* Jakarta: Amzah, 2015.
- Badudu, S., *Kamus Kata-kata Serapan Asing dalam Bahasa Indonesia* Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2003.
- Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* Jakarta: Balai Pustaka, 2001
- Fatah, Rohadi Abdul, dkk., *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan: Dari Tradisional, Modern, Hingga Post Modern* Jakarta: Listafariska Putra, 2008.
- Gaspersz, Vincent, *Total Quality Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Hunger, J. David, dkk, *Manajemen Strategi* Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: di sekolah, Madrasah, dan Perguruan tinggi* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Nizar, Samsul, *Sejarah Pendidikan Islam: menelusuri jejak sejarah pendidikan era Rasulullah sampai Indonesia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Salim, Peter dan Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Modren English press, 1991), Edisi Pertama.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education* Yogyakarta: IRCiSod, 2010.
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* Medan: Perdana Publising, 2015
- Yatim, Badri, *Sejarah Peradaban Islam* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- <https://www.kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada tanggal 22 November 2017, pukul: 15. 45 wib.
- <https://www.kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada tanggal 24 November 2017, pukul: 14. 45 wib.
- <https://www.kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada tanggal 26 November 2017, pukul: 14. 45 wib.

# **MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU DI PESANTREN ROIHANUL JANNAH PASAR MAGA KECAMATAN LEMBAH SORIK MARAPI KABUPATEN MANDAILING NATAL**

*Wilda Seri*

IAIN Padangsidimpuan

## **A. PENDAHULUAN**

**M**anajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan. Dalam pendapat ini disadari betul betapa pentingnya peranan sumber daya yang dimiliki organisasi, baik sumber daya manusia maupun sumber daya material karena pemanfaatan kedua sumber daya tersebut oleh manajer dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien akan mengotimal pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya organisasi tersebut dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan menjamin berpungsiya proses manajerial.

Kepala Sekolah sebagai manajer menempati posisi yang telah ditentukan didalam organisasi sekolah. Kepala Sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal tersebut menjadikan peranan seorang Kepala Sekolah sangatlah penting dalam membuat manajemen yang baik sebagai seorang Kepala Sekolah.<sup>1</sup>

Dalam menjalankan tugasnya Kepala Sekolah tidak bisa lepas dari peran

---

<sup>1</sup>Rohiat *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h.33.



guru. Sesuai dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 29 dijelaskan bahwa pendidik atau guru merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan tugas pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>2</sup>

Untuk dapat melaksanakan peran tersebut guru harus mempunyai kinerja sebagai modal dasar dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Kinerja yang dimaksud disini adalah kinerja yang personal, profesional, dan sosial. Ketiganya sangat penting karena dapat menentukan profesional tidaknya seorang guru.

Kepala Sekolah dalam pengelolaan satuan pendidikan mempunyai kedudukan yang strategis dalam mengembangkan sumber daya sekolah terutama mendayagunakan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam memberdayakan lingkungan sekolah dan masyarakat sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan, menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah.

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik sehingga memerlukan tingkat organisasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antar para guru.

Adapun yang menjadi tujuan dari upaya tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja personal (guru) sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cakap, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari.<sup>3</sup>

Berdasarkan wawancara dengan bapak Abadul Malik Roihan di pesantren Roihanul Jannah diperoleh informasi oleh Bapak Abadul Malik Roihan bahwa seorang Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi harus mampu mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin, sedangkan pendidik yang baik yaitu pendidik yang bisa menjalankan tugas pokoknya menjadi seorang guru serta memiliki dan menguasai apa yang menjadi kewajiban seorang guru. Dengan kata lain, guru dituntut

---

<sup>2</sup>Purwanto. Ngali, *Ilmu Pendidikan Teoritis & Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h.138 .

<sup>3</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfa Beta, 2013), h.31.

untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Untuk mengembangkan kompetensi serta yang paling baik kinerja guru, Kepala Sekolah berupaya untuk meningkatkan kinerja para pendidik salah satunya dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerja mereka.

Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pendidik, baik itu dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Dikatakan peningkatan mutu melalui pendidik karena kegiatan tersebut terfokus dan diberikan kepada pendidik sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas mengajar yang lebih baik.<sup>4</sup>

Demi perkembangannya, pesantren tersebut selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan baik dari segi manajemen maupun dari pembelajaran. Manajemen yang dilakukan untuk peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Antara lain, guru diikutsertakan dalam pelatihan seperti diklat maupun seminar. Kegiatan tersebut tidak terlepas dari peran pengelola sekolah yaitu Kepala Sekolah sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kelancaran dan keberhasilan pembelajaran yang diselenggarakan.

Manajemen yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap Kepala Sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan, dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala Sekolah juga harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian. Penulis juga melihat langsung mengenai manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah ini sangat baik.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah ini dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut: Bagaimana manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga Kec. Lembah Sorik Marapi. Selanjutnya berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga Kec. Lembah Sorik Marapi.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada kajian manajemen peningkatan kinerja

---

<sup>4</sup>Wawancara dengan Kepala Sekolah Abadul Malik Roihan, pondok pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga

<sup>5</sup>Hasil *Observasi* dengan peneliti di pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga pada tanggal 15 Nopember 2017, pukul 09.00 Wib.

guru di Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga Kecamatan Lembah Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah penyelidikan yang menentukan dan mengalokasikan penyelidikan dengan teknis, observasi dan wawancara.<sup>6</sup>

Penelitian deskriptif juga sering di sebut dengan penelitian non eksperimen berkenaan dengan hubungan antara berbagai variabel menguji hifotesis dan mengembangkan generasi, prinsip ataupun teori-teori yang memiliki validitas universal. Penelitian deskriptif berkenaan dengan hubungan fungsional.<sup>7</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, maka penggunaan metode deskriptif dalam penelitian ini di maksudkan untuk mendeskriptifkan manajemen peningkatan kinerja guru di Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga Kecamatan Lembah Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat Profil Pondok Pesantren Roihanul Jannah**

#### **a. Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga**

Pondok pesantren Roihanul Jannah berdiri pada tanggal 08 Nopember 2000, yang didirikan oleh H. Abdul Malik Roihan Rangkuti bin H. Abdul Kodir. Dan telah menyelesaikan pendidikannya di Makkah Al Mukarromah. Sebagai putra Madina, beliau berkeinginan untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan islam di tanah air sendiri, karena beliau juga merupakan alumni salah satu pondok pesantren di Madina. Dan keinginan itu disampaikan kepada gurunya yaitu Syekh Ismail dan Syekh Jumhuri yang sampai sekarang masih berada di tanah suci Makkah.<sup>8</sup>

Pada tahun 1999 pulang ke tanah air dan keinginan mendirikan pesantren disampaikan kepada kepala desa setempat. Alhamdulillah kepala desa mendukung dan masyarakat sekitar juga setuju pondok pesantren akan didirikan di wilayahnya tepatnya di desa Pasar Maga Kecamatan Lembah Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

---

<sup>6</sup>Winarno Surakhmand, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik* (Bandung Tarsito, 1982), h.

<sup>7</sup>Sanafiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya Usaha Nasional, 1982), h.121

<sup>8</sup>Wawancara dengan Kepala Sekolah Abadul Malik Roihan, pondok pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga.

### **b. Letak Geografis Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga**

Pesantren Roihanul Jannah berlokasi di pasar maga kecamatan Lembah Sorik Marapi tepatnya di Jalan Raya Lintas Medan Padang. Dilihat dari segi geografisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan kebun karet warga
- 2) Sebelah timur berbatasan dengan jalan raya Medan Padang
- 3) Sebelah selatan berbatasan dengan kebun karet warga
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan kebun karet warga

### **c. Visi dan Misi Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga**

Visi pesantren ini adalah terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam mutu berpijak pada Iman dan Taqwa. Selanjutnya, misi pesantren ini adalah:

1. Mendidik santri agar dapat menjadi generasi bangsa yang islami dan berkualitas.
2. Menciptakan suasana pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan anak didik sehingga dapat bersaing ditingkat pendidikan yang lebih luas.
3. Membimbing santri dengan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kompetensi dibidangnya.
4. Menciptakan manusia yang mampu mengayomi masyarakat dan contoh tauladan yang baik.
5. Menyelenggarakan proses pendidikan yang menghasilkan tingkat menengah yang handal.<sup>9</sup>

### **d. Data Guru dan Santri Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga**

Guru pesantren roihanul jannah berjumlah sebanyak 54 orang, yang latar belakang pendidikannya S1 berjumlah 15, DIII dan DII satu orang sementara yang latar pendidikannya MAS sebanyak 24 orang. Adapun data tingkat tsanawiyah laki-laki berjumlah 177 orang sedangkan perempuan berjumlah 311 orang. Sedangkan jumlah santri tingkat aliyah yang laki-laki berjumlah 112 orang sementara perempuan berjumlah 254 orang.

## **2. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga**

Manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara

---

<sup>9</sup>Wawancara dengan Kepala Sekolah Abadul Malik Roihan, pondok pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga

efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Manajemen yang dilakukan kepala sekolah melalui beberapatahapan sebagai berikut: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Pesantren Roihanul Jannah manajemen yang di buat dalam meningkatkan kinerja guru di pesantren adalah dengan cara melakukan sosialisasi target yang disepakati oleh guru-guru, membuat indikator-indikator keberhasilan, Pembinaan disiplin tenaga kependidikan.<sup>10</sup>

Seiring dengan wawancara di atas maka, Ibu Maimunah juga menambahkan yaitu, dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi, ucapan terimakasih, diterima ide-ide atau pendapatnya. Adanya diskusi dan pengajian yang dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara Kepala Sekolah dengan guru-guru.<sup>11</sup>

Di sisi lain hasil wawancara dengan Bapak Samsul Bahri dengan memberikan motivasi bagi bawahan yang berprestasi baik. Pemberian motivasi ini adalah berupa pujian dan dukungan bagi para guru agar lebih semangat dalam kerjanya. Selain itu, dengan pemberian kepercayaan berupa jabatan.<sup>12</sup>

Dan didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Bapak Parlindungan Nasution mengatakan bahwa kepala sekolah membuat manajemen yang baik di sekolah dan menciptakan persepsi yang baik terhadap guru.<sup>13</sup>

Temuan tersebut sejalan dengan Ibu Khodijah bahwa: Penghargaan (*Reward*) serta melengkapi fasilitas yang diberikan kepada guru profesional, monitoring kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru manajemen tersebut berpengaruh pada peningkatan kerja guru. Kepala pesantren sudah melakukan proses manajemen meliputi; perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut serta berprinsip kerja sama.<sup>14</sup> Dengan demikian manajemen kepala sekolah merupakan suatu aktivitas pengaturan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan mendayagunakan seluruh potensi yang ada di sekolah.

---

<sup>10</sup>Wawancara dengan Kepala Sekolah Abadul Malik Roihan, pondok pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga, 17 Nopember 2017

<sup>11</sup>Wawancara dengan Ibu Hj Maimunah Guru tanggal 18 Nopember 2017 di pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga.

<sup>12</sup>Wawancara dengan Bapak h Samsul Bahri Guru tanggal 18 Nopember 2017 di pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga.

<sup>13</sup>Wawancara dengan Bapak Parlindungan Nasution Guru pada tanggal 19 Nopember 2017 di pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga.

<sup>14</sup>Wawancara dengan Ibu Khodijah Nasution Guru tanggal 19 Nopember 2017 di pesantren Roihanul Jannah Pasar Maga.

## D. KESIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan penyajian data-data hasil penelitian yang telah dianalisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di pesantren roihanul jannah dengan cara: melakukan sosialisasi target yang disepakati oleh guru-guru, membuat indikator-Indikator keberhasilan, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, memberikan bonus bagi guru yang berprestasi, ucapan terimakasih, diterima ide-ide atau pendapatnya, serta pemberian gaji setiap awal bulan. Adanya diskusi dan pengajian yang dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara Kepala Sekolah dengan guru-guru, Penghargaan (*Reward*) serta melengkapi fasilitas yang diberikan kepada guru profesional, Monitoring kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan memberdayakan manajemen tersebut berpengaruh pada peningkatan kinerja guru, demi majunya mutu pendidikan di pesantren.

## E. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, dkk, *Penelitian Tindakan Kelas* Jakarta: Bumi Aksara 2010.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet 3, 1993.
- Faisal, Sanafiah, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Surabaya Usaha Nasional, 1982.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rordakarya, 2012.
- Muktar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, CV Mizersaka Galiza Jakarta 2003.
- Mulyana, Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Ilmu Komunkasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*, PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Purwanto, Ngalm, *Ilmu Pendidikan Teoritis & Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Rangkuti, Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, PTK, dan Penelitian Pengembangan*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2014.
- Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2008.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R &D* Bandung: Alfa beta, 2010.

Surakhmand, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung Tarsito, 1982.

Sutanto, Herry, Khaerul Umam, *manajemen pemasaran bank syariah*CV Pustaka Setia, 2013.

Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*, Perdana Publishing, Medan, 2017.

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfa Beta, 2013.

# MANAJEMEN KINERJA GURU DI SEKOLAH ISLAM TERPADU NURUL ILMI

*Dewi Suryani*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan dalam bentuk madrasah sudah ada sejak agama Islam berkembang di Indonesia. Madrasah tumbuh dan berkembang dari bawah, dalam arti masyarakat (umat) yang didasari oleh tanggung jawab untuk menyampaikan ajaran Islam kepada generasi penerus. Oleh karena itu madrasah pada waktu itu lebih ditekankan pada pendalaman ilmu-ilmu Islam.<sup>1</sup> Keberadaan madrasah sejak Indonesia merdeka sampai sekarang pada hakikatnya adalah kelanjutan dari keberadaan madrasah sejak awal berdirinya. Perbedaan utama tentang keberadaan madrasah di zaman ini terletak pada perhatian pemerintah yang sangat tinggi terhadap usaha peningkatan kualitas dan kuantitas madrasah baik negeri maupun swasta.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan pada Sekolah Islam Nurul Ilmi merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan secara berdasarkan prinsip. Setiap guru dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pelajaran. Kecakapan dan kemampuan guru untuk mengelola proses belajar mengajar merupakan suatu hal yang mesti dimiliki oleh guru dalam menyampaikan materi sekaligus menghantarkan siswa meraih prestasi belajar yang maksimal.

Semangat yang ada pada diri seseorang dapat dilihat dari ciri tersebut

---

<sup>1</sup>Djamaluddin & Abdullah Aly, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 23.



yaitu tekun menghadapi tugas, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.<sup>2</sup> Semangat kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar akan dapat membantu persepsi siswa tentang semangat kerja yang dimiliki guru tersebut. Persepsi siswa tentang guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar tentu akan berbeda dengan persepsi siswa tentang guru yang memiliki semangat kerja yang rendah misalnya, malas melaksanakan tugas mengajar.

Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berfikir, bertanya, menggali, mencipta dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya.

Perguruan Islam Nurul Ilmi merupakan salah satu sekolah ternama di Kota Padangsidempuan yang telah banyak mengukir prestasi melalui berbagai ajang perlombaan baik skala regional maupun nasional. Atas segala prestasi yang telah dicapai, maka hal tersebut tidak terlepas dari kinerja para guru. Selanjutnya keberhasilan sekolah Islam terpadu Nurul Ilmi dalam menunjang kinerja guru tidak terlepas pula dari manajemen yang baik. Untuk itu, menarik dikaji lebih lanjut terkait manajemen kinerja guru di sekolah tersebut, terangkum dalam judul; Manajemen Kinerja Guru di SD IT Nurul Ilmi.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Latar penelitian ini dilakukan di Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi Padangsidempuan. Adapun jenis dari penelitian ini adalah penelitian kualitatif Penelitian kualitatif<sup>3</sup> dengan metode deskriptif.<sup>4</sup> Adapun fokus penelitian ini yakni kajian manajemen kinerja guru di SD IT Nurul Ilmi. Untuk pemerolehan data maka dilakukan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Analisis data dilakukan melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, maka dilakukan perpanjangan penelitian, ketekunan pengamatan dan triangulasi.

---

<sup>2</sup>Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990), hlm. 170.

<sup>3</sup>Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 36.

<sup>4</sup>Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), hlm.54.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Kinerja Guru di SD Islam Terpadu Nurul Ilmi

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok. Perencanaan diperlukan untuk setiap usaha dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Karena tanpa perencanaan atau *planning*, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan juga mungkin kegagalan.

Dalam institusi sekolah, maka salah satu yang berperan dalam merencanakan suatu kebijakan adalah kepala sekolah. maka berdasarkan hasil wawancara penulis, dengan kepala sekolah SD IT Nurul Ilmi menjelaskan bahwa perencanaan kinerja guru sudah tergambar dari kriteria penerimaan calon pendidik di SD IT Nurul Ilmi.

Perencanaan memberikan kesempatan kepada beberapa guru untuk berinisiatif menciptakan situasi yang menguntungkan bagi sekolah SD IT Nurul Ilmi. Tanpa perencanaan, tidak mungkin agar tercipta kinerja guru yang baik. Adapun beberapa kualifikasi guru yang sebelumnya sudah direncanakan yang harus dimiliki guru di Sekolah Nurul Ilmi, yaitu: (a) Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas; (b) Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran; (c) Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*).

Memiliki kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri. Kepala madrasah dan guru merupakan pelaksana atau aktor utama dari kebijakan,MPMBS, keberhasilan pelaksanaan kebijakan banyak dipengaruhi oleh roda organisasi (madrasah) dan kreativitas para pelaksana atau personel dalam organisasi itu.<sup>5</sup>

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Junda Harahap, selaku kepala sekolah SD IT Nurul Ilmi menjelaskan, bahwa ada beberapa langkah manajemen dalam rangka menunjang kinerja guru di SD IT Nurul Ilmi, yaitu: (a) kualifikasi akademik; (b) pengalaman mengajar; (c) membuat tata tertib/disiplin guru; (d) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; dan (e) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru yang bersangkutan mengikuti sertifikasi, baik pendidikan bergelar (S1, S2, dan S3) maupun pendidikan nongelar (D4 atau *Post Graduate diploma*) baik dalam maupun luar negeri. Menurut Junda Harahap, kualifikasi akademik merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam kinerja guru di SD IT Nurul Ilmi. Untuk itu, SD IT Nurul Ilmi dalam melakukan perekrutan tenaga

---

<sup>5</sup>Junda Harahap (Kepala SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 28 November 2017.

pengajar selalu mensyaratkan minimal S-1 bagi guru. “Langkah awal dalam manajemen kinerja guru tentu saja melalui perekrutan guru-guru berkualitas. Untuk itu Nurul Ilmi khususnya guru-guru di SD IT Nurul Ilmi mensyaratkan gurunya minimal S-1”.<sup>6</sup>

Berkaitan dengan pengalaman mengajar, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Junda Harahap, menjelaskan bahwa pengalaman mengajar juga merupakan hal yang diutamakan bagi perekrutan guru di SD IT Nurul Ilmi sebagai salah satu jaminan penilaian kinerja guru.<sup>7</sup> Selanjutnya yakni dengan upaya membuat tata tertib/disiplin guru.

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Junda Harahap, penetapan disiplin guru di SD IT Nurul Ilmi sangat penting dalam menunjang kinerja guru. Adapun beberapa disiplin guru yang ditetapkan di SD IT Nurul Ilmi sebagaimana disebutkan oleh Junda Harahap adalah (a) Guru harus berpakaian sopan dan rapi/bagi perempuan memakai jilbab lebar dan panjang; (b) Guru dilarang datang terlambat; (c) Guru dilarang mengaktifkan HP di dalam kelas; (d) Diwajibkan membuat RPP sebelum melaksanakan pengajaran, dan lain-lain.<sup>8</sup>

Selanjutnya, dilakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru untuk menciptakan dan memelihara aktivitas belajar secara optimal. Dengan demikian rencana pelaksanaan pembelajaran dapat dikatakan suatu kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi kelas secara optimal terciptanya proses belajar mengajar di dalam kelas secara baik. Oleh karena itulah seorang guru didalam melakukan proses belajar mengajar harus terlebih dahulu membuat program pembelajaran. Tujuan disiapkannya penyusunan program pembelajaran adalah agar seorang guru menjadi lebih mudah dan terarah dalam menyampaikan pelajaran kepada siswa, dan materi-materi yang disampaikan dapat dimengerti dengan mudah, dan tujuan dari pembelajaran dapat tercapai.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup>Junda Harahap (Kepala SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 28 November 2017.

<sup>7</sup>Junda Harahap (Kepala SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 28 November 2017.

<sup>8</sup>Junda Harahap (Kepala SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 28 November 2017.

<sup>9</sup>Junda Harahap (Kepala SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 28 November 2017.

Adapun upaya dalam perencanaan kinerja guru yakni penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Menurut Junda Harahap, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui berbagai penghargaan. Salah bentuk penghargaan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya yang diterapkan di SD IT Nurul Ilmi adalah lomba karya tulis ilmiah bagi guru-guru dalam rangka memperingati hari guru pada tanggal 25 November yang lalu.

“Melalui momen memperingati hari guru yang diperingati di Nurul Ilmi dengan mengadakan salah satu lomba karya tulis ilmiah bagi guru, diharapkan dapat meningkatkan minat dan motivasi guru untuk lebih meningkatkan wawasannya dalam bidang pendidikan. Semakin luas wawasan dan pengetahuan guru, tentu saja akan berdampak bagi kinerjanya juga.”<sup>10</sup>

Berdasarkan temuan di atas, maka kinerja guru dalam proses pendidikan sangat penting sekali diperhatikan agar tujuan pemebalaran dapat dicapai secara baik dan sempurna. Maka untuk mencapai kinerja guru yang baik, dibutuhkan suatu pengelolaan ataupun manajemen secara khusus. Dalam kinerja, harus menunjukkan konsistensi yang serius, artinya, secara konsistensi harus menampilkan sifat-sifat, (1) Ikhla; (2) Rajin dan kerja keras atau gigih; (3) Kreatif; dan (4) Produktif.

Ciri-ciri guru yang mempunyai kinerja yang baik akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa tugasnya sebagai guru atau mendidik merupakan bentuk ibadah. Hadis Nabi Muhammad SAW: Dari Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah saw bersabda: *“Apabila manusia telah meninggal dunia terputuslah amalannya kecuali tiga hal, yaitu: sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak saleh yang mendoakannya.”* (HR. Muslim, Ahmad, An-Nasa’i, Turmuzdi, dan Baihaqi).<sup>11</sup>

Dari ulasan di atas terlihat ada dua bentuk pemanfaatan ilmu, yaitu dalam mengajar dan menulis. Mengajar adalah proses memberikan ilmu pengetahuan kepada orang yang belum tahu. Hasilnya, orang yang belajar itu memiliki ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkannya dalam menjalani kehidupannya, baik untuk urusan hidup duniawi maupun untuk urusan ukhrawi. Demikian juga halnya dengan menulis. Orang yang berilmu pengetahuan dapat menularkan ilmunya dengan menulis buku dan sebagainya. Orang yang membaca karangan tersebut akan mendapatkan ilmunya kendatipun

---

<sup>10</sup>Junda Harahap (Kepala SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi Kota Padangsidimpuan, pada tanggal 28 November 2017.

<sup>11</sup>M. Afwan Chafidh dan A. Ma’ruf Asrori, *Tradisi Islami Panduan Prosesi-Perkawinan-Kematian*, (Surabaya: khalista, 2009), h. 82.

tidak pernah bertemu langsung. Kedua pekerjaan ini hanya dapat dilakukan bila seseorang mempunyai ilmu pengetahuan dan mau berbuat untuk mencerdaskan orang lain.

## **2. Pelaksanaan Kinerja Guru di SD Islam Terpadu Nurul Ilmi**

Berdasarkan hasil observasi peneliti di SD Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Padangsidempuan, diketahui bahwa para guru-guru yang mengajar menjalankan tugas dan profesinya secara profesional. Hal ini dibuktikan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, para guru terlebih dahulu mempersiapkan perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan RPP.<sup>12</sup>

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Elfida Yanti, selaku salah satu guru di SD IT Nurul Ilmi menjelaskan bahwa penyusunan RPP sebelum melakukan suatu pembelajaran merupakan suatu kewajiban yang dibebankan sekolah pada setiap guru. “Setiap guru yang ada di Sekolah Nurul Ilmi, khususnya SD IT Nurul Ilmi diwajibkan membuat RPP sebelum melaksanakan pembelajaran. RPP tersebut harus diserahkan ke pihak kepala sekolah paling lambat 2 hari sebelum pelaksanaan pembelajaran di kelas”,<sup>13</sup> sebagaimana disebutkan oleh Elfida.

Hal yang senada juga sebagaimana disebutkan oleh Novida Wati yang juga merupakan guru di SD IT Nurul Ilmi:

Memang benar kita selaku guru diwajibkan membuat RPP sebelum melaksanakan pembelajaran. Saya sebagai pribadi menilai bahwa dengan adanya RPP ini, maka proses pembelajaran bisa berjalan secara terarah dalam arti tujuan pembelajaran dapat dicapai semaksimal mungkin. Artinya, pada proses pembelajaran kita diarahkan mengenai tatap-tahap yang akan dilakukan selama waktu pembelajaran.<sup>14</sup>

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SD IT yang lain, yaitu dengan Aswita Madohar dan Linda Hayani, masing-masing menjelaskan bahwa mereka menjalankan profesinya sebagai guru dengan hati yang ikhlas dan sabar.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup>Observasi, di SD IT Nurul Ilmi Padangsidempuan, pada tanggal 27 – 29 November 2017.

<sup>13</sup>Elfida Yanti (Guru SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi, pada tanggal 28 November 2017.

<sup>14</sup>Novida Wati (Guru SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi, pada tanggal 28 November 2017.

<sup>15</sup>Aswita Madohar dan Linda Hayani (Guru SD IT Nurul Ilmi), *wawancara*, di SD IT Nurul Ilmi, pada tanggal 28 November 2017.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi peneliti di SD IT Nurul Ilmi, diketahui bahwa para guru-guru selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Bahkan dalam kaitan belajar-mengajar, guru mengadakan komunikasi dan hubungan baik dengan anak didik. Selanjutnya guru juga menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orangtua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik. Tidak hanya sampai disitu, guru-guru di SD IT Nurul Ilmi juga mengadakan kerja sama dan pembinaan hubungan antar guru di lingkungan SD IT Nurul Ilmi.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, maka diketahui bahwa kinerja guru-guru di SD IT Nurul Ilmi Padangsidimpunan dilakukan secara profesional dan niat yang ikhlas serta sabar dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik demi mengajarkan ilmu yang dimiliki.

### **3. Evaluasi Manajemen dalam Menunjang Kinerja Guru di SD Islam Terpadu Nurul Ilmi**

Berdasarkan temuan peneliti di lapangan, maka evaluasi manajemen kinerja guru di SD Islam Terpadu Nurul Ilmi dilakukan dengan evaluasi informal dan penilaian formal. Penilaian informal yang dimaksud yakni melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing guru baik atau buruk. Penilaian ini adalah berdasarkan keterangan dari murid. Sedangkan penilaian formal adalah seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap setiap guru.

Selanjutnya Sekolah Islam Nurul Ilmi ketika mulai bekerja dengan sistem manajemen kinerja baru atau menggunakan formulir penilaian kinerja yang baru atau mengevaluasi dan memperbarui kompetensi mereka, maka pihak pimpinan akan meluangkan waktu bersama guru untuk mencari tahu bagaimana membuat sistem yang baru itu berhasil.

Ada banyak hal positif mengetahui evaluasi kinerja guru di SD Islam Nurul Ilmi dengan adanya upaya penilaian kinerja guru. Beberapa di antaranya adalah pihak sekolah dapat mengetahui dan menilai kecenderungan kinerja masing-masing guru, upaya peningkatan kepuasan kinerja yang diinginkan oleh pihak perusahaan, upaya untuk memahami guru secara lebih dekat, meningkatkan efektifitas sumber daya manusia sekolah, kesempatan bagi pihak yayasan untuk menjelaskan kepada para guru apa sebenarnya yang menjadi keinginan pihak sekolah.

---

<sup>16</sup>Observasi, di SD IT Nurul Ilmi Padangsidimpunan, pada tanggal 27-29 November 2017.

Ada banyak dampak positif lainnya yang akan diperoleh oleh pihak guru maupun pihak sekolah terhadap adanya proses penilaian kinerja guru. Upaya penilaian kinerja guru sebaiknya jangan ditakuti sebagai momen pemecatan terhadap guru, demikian juga pihak sekolah hendaknya tidak terburu-buru membuat kebijakan yang menyakitkan bagi guru.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat disimpulkan; (1) Adapun beberapa kualifikasi guru yang sebelumnya sudah direncanakan yang harus dimiliki guru di Sekolah Nurul Ilmi, yaitu: (a) Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas; (b) Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran; (c) Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*); (2) Pelaksanaan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi bahwa kinerja guru-guru di SD IT Nurul Ilmi Padangsidimpul dilakukan secara profesional dan niat yang ikhlas serta sabar dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik demi mengajarkan ilmu yang dimiliki. (3) Evaluasi manajemen dalam menunjang kinerja guru di SD Islam Terpadu Nurul Ilmi dilakukan dengan (a) Penilaian informal; dan (b) Penilaian formal. Selanjutnya Sekolah Islam Nurul Ilmi ketika mulai bekerja dengan sistem manajemen kinerja baru atau menggunakan formulir penilaian kinerja yang baru atau mengevaluasi dan memperbarui kompetensi mereka, maka pihak pimpinan akan meluangkan waktu bersama guru untuk mencari tahu bagaimana membuat sistem yang baru itu berhasil.

#### **E. REFERENSI**

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Chafidh, M. Afwan dan A. Ma'ruf Asrori. *Tradisi Islami Panduan Prosesi-Perkawinan-Kematian*, Surabaya: Khalista, 2009.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- \_\_\_\_\_. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pusataka Jaya, 1995.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta:Rineka Cipta, 1997.
- Marno dan Triyo Supriatno. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Malang: Refika Aditama, 2013.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- NK, Roestiyah. *Masalah Penagajaran Sebagai Suatu Sistem*, Jakarta: Bina Aksara, 1992.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Modern*, Bandung: Sinar Baru, 1990.
- .*Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi aksara, 2008.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Wahyudi, Imam. *Supervisi Pendidikan*, Jember: Mutiara Press, 2013.
- Wursanto, I.G. *Dasar-Dasar Manajemen Umum*, Jakarta: Pustaka Dian, 1996.



# MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU DI MAN BARUMUN TENGAH KABUPATEN PADANG LAWAS

*Surianti Siregar*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan adalah dunia guru, rumah rehabilitasi anak didik. Dengan sengaja guru mengarahkan tenaga dan pikiran untuk mengeluarkan dari tali kebodohan. Sekolah sebagai tempat pengabdian adalah bingkai perjuangan guru dalam keluhuran akal budi untuk mewariskan nilai-nilai *Ilahiyah* dan mentransformasikan multinorma keselamatan *duniawi* dan *ukhrawi* kepada anak didik agar menjadi manusia yang berakhlak mulia, cerdas, kreatif, dan mandiri, berguna bagi pembangunan bangsa dan Negara dimasa mendatang.<sup>1</sup>

Guru adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar.<sup>2</sup> Guru merupakan sentral figur yang berperan besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pengajaran. Sebagai komponen penting dalam pengajaran maka guru harus aktif melaksanakan proses belajar mengajar. Dengan ungkapan lain, pada guru terletak tugas dan tanggung jawab untuk mengantarkan anak didik ke tingkat kedewasaan.

Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik

---

<sup>1</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 1.

<sup>2</sup> Syafaruddin, *Manajemen & Strategi Pembelajaran*, (Medan: Perdana Publishing, 2019).

yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.<sup>3</sup>

Mengingat pentingnya peran seorang guru dalam dunia pendidikan, maka sudah seharusnya para guru mendapatkan perhatian utama dari kepala sekolah selaku pimpinan yang ada dilembaga pendidikan. Agar para guru terus terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karena kinerja guru mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah. Dalam hal peningkatan kinerja guru sangat diperlukan manajer dalam pendidikan yang berfungsi untuk memotivasi para guru agar meningkatkan kinerja dalam menjalankan profesinya sebagai guru.

Mengenai peningkatan kinerja guru, beberapa penelitian telah dilakukan diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan didapat bahwa dalam meningkatkan kinerja guru, seorang kepala sekolah harus menanamkan sikap persuasif dan keteladanan, memiliki rasa tanggung jawab yang besar.<sup>4</sup> Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan, didapat bahwa dalam meningkatkan kinerja guru, peran kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan.<sup>5</sup> Sehingga kinerja guru yang baik tidak terlepas dari manajemen kepala sekolah yang baik.

MAN Barumun Tengah yang terletak di desa Binanga merupakan salah satu Madrasah Aliyah Negeri, dan merupakan sekolah yang mendapat respon positif dikalangan masyarakat. Banyak prestasi yang telah dicapai diantaranya, di tahun 2015 pernah memperoleh juara 1 mata pelajaran Fisika tingkat Provinsi Sumatera Utara, juara 1 mata pelajaran Biologi, dan juara 1 pidato bahasa Arab tingkat provinsi, dan pada tahun 2016 MAN Barumun Tengah meraih juara 1 Nasyid Putri dan juara 2 nasyid Putra, juara 1 *Sarhil Qur'an* putra/ putri pada MTQ tingkat Kabupaten Padang Lawas, dalam bidang olahraga MAN Barumun Tengah selalu meraih juara 1 tingkat Kabupaten. Semua prestasi yang dicapai putra/ putri MAN Barumun Tengah adalah hasil proses belajar

<sup>3</sup> Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 37.

<sup>4</sup> Uray Iskandar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Jurnal Visi Ilmu Pendidikan), h. 1027.

<sup>5</sup> Hary Susanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan* (Jurnal Pendidikan Vokasi, vol. 2, nomor, 2 juni 2012).

yang dilakukan oleh guru MAN Barumun Tengah, dan juga merupakan hasil kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.<sup>6</sup>

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen perlu adanya manajemen yang baik. Sedangkan pengamatan awal yang dilakukan di MAN Barumun Tengah yang berada di desa Binanga sangatlah optimal, karena dilihat dari prestasi yang telah diraih oleh putra/ putri MAN Binanga, sehingga sekolah ini mendapatkan respon yang positif dari masyarakat. Sehingga kondisi guru seperti inilah akan menjadi sorotan di setiap sekolah pendidikan.

Dengan latar belakang di atas, jelas bahwa kemampuan manajerial guru dalam meningkatkan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh guru dengan kebijakan kepala sekolah inilah diharapkan mampu mengelola kinerja secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu pendidikan yang berkualitas. Maka peneliti di sini tertarik untuk melakukan penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini terfokus pada kajian manajemen peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah yang terletak di desa Binanga. Teknik pemerolehan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Kemudian, keabsahan data ditempuh melalui ketekunan pengamatan dan triangulasi.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil MAN Barumun Tengah**

MAN Barumun Tengah Merupakan salah satu Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Desa Binanga, dan sampai saat ini memperoleh akreditasi A, dengan luas tanah 18.000 m dan luas bangunan 1.788 m, dan sarana prasarana yang lengkap, serta guru-guru yang memiliki kualifikasi pendidikan rata-rata S1.

MAN Barumun Tengah berdiri pada tahun 1984 di desa Unterudang, dan pada tahun 1995 MAN Barumun Tengah dipindahkan ke desa Binanga.

---

<sup>6</sup> Zulkarnain Siregar, Staff TU MAN Barumun Tengah, wawancara pada hari senin, 27 November 2017.

Adapun jumlah seluruh civitas akademik sebanyak 48 orang, 23 orang sudah PNS dan 22 orang sudah sertifikasi dan 28 orang masih honor. Terkait dengan jumlah siswa yang mendaftar ke MAN Barumun Tengah Padang Lawas setiap tahun mengalami peningkatan.

## **2. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Padang Lawas**

Kajian peningkatan kinerja guru, tentu berkaitan dengan upaya dari kepala sekolah yang harus mampu menjadi manajer (yang efisien) dan pimpinan (yang efektif). Dia harus memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terkait manajemen peningkatan kinerja guru, bahwa perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan diadakannya musyawarah bersama dan memberikan pelatihan kepada dewan guru terkait dengan penyusunan RPP dan musyawarah tersebut dilakukan setiap awal semester. Selain dari musyawarah tersebut, kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada dewan guru yang memiliki kinerja yang optimal, dengan memberikan penambahan jam bagi guru yang memiliki kinerja yang baik, dan mengurangi jam pelajaran bagi guru yang memiliki kinerja yang kurang optimal.<sup>7</sup>

Terkait dengan pelaksanaan program yang telah dirancang, seperti pelatihan penyusunan RPP K13 sudah terlaksana dengan baik. Dan musyawarah setiap awal semester juga sudah terlaksana dengan baik. Dalam hal pengawasan, kepala sekolah langsung memonitoring ke dalam ruangan, dan memperhatikan daftar hadir guru.<sup>8</sup>

Dalam mengambil sebuah keputusan, kepala sekolah MAN Barumun Tengah Padang Lawas selalu mengadakan musyawarah, serta dalam meningkatkan kinerja guru sikap yang ditanamkan oleh kepala sekolah adalah tanggung jawab, disiplin, demokratis, dan adil.

Setelah kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah masih banyak yang belum maksimal, masih banyak guru yang datang terlambat, masih banyak yang belum tepat waktu dalam

---

<sup>7</sup> Hotnida Sari Daulay, *Guru Bahasa Arab di MAN Barumun Tengah* (Wawancara Pada Hari Rabu, Tgl 29 November 2017).

<sup>8</sup> Zuhra Yanti Harahap, *Guru Bahasa Arab di MAN Barumun Tengah* (Wawancara Pada Hari Rabu, Tgl 30 November 2017).

menyusun RPP, sehingga masih banyak lagi yang perlu dibenahi dalam rangka peningkatan kinerja guru.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa kinerja guru merupakan hal urgen demi berlangsungnya proses pembelajaran di sekolah atau madrasah. Sebab, guru adalah pimpinan dalam proses pembelajaran. Begitupun, untuk mendukung hal tersebut, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja di bawah supervisi dari pimpinan sekolah atau madrasah, sebab pimpinan madrasah bertanggungjawab dalam penjaminan mutu pembelajaran yang diberikan guru kepada para siswa.

#### **D. KESIMPULAN**

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Dalam peningkatan kinerja guru, perlu ada perhatian khusus dari kepala sekolah untuk memotivasi para guru agar terpacu meningkatkan kinerja. Karena faktor yang paling berpengaruh dalam proses belajar adalah kinerja guru, sehingga sangat perlu manajemen yang baik dari seorang kepala sekolah selaku manajer yang berwewenang di lembaga pendidikannya.

#### **E. REFERENSI**

Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.

Daulay, Dahlan. Kepala MAN Barumun Tengah Padang Lawas, *Wawancara* pada hari kamis, 30 November 2017.

---

<sup>9</sup> Dahlan Daulay, *Kepala MAN Barumun Tengah Padang Lawas* (wawancara pada hari kamis, tgl 30 November 2017).

- Daulay, Hotnida Sari. *Guru Bahasa Arab di MAN Barumun Tengah*. Wawancara Pada Hari Rabu, Tgl 29 November 2017.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Harahap, Zuhra Yanti. *Guru Bahasa Arab di MAN Barumun Tengah*. Wawancara Pada Hari Rabu, Tgl 30 November 2017.
- Kunandar. *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Siregar, Zulkarnain Staff TU MAN Barumun Tengah, Wawancara pada hari senin, 27 November 2017. Susanto, Hary. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2 (2), 2012.
- Syafaruddin. *Manajemen & Strategi Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing, 2019.

# PELAKSANAAN REKRUTMEN SDM GURU DI SMA ISLAM TERPADU AL-HUSAYAIN

*Yusuf Hamidi*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling tinggi fungsi dan peranannya yang penting dalam organisasi, baik organisasi umum maupun dalam organisasi pendidikan. Dalam pengolahan sumber daya manusia ini memerlukan manajemen yang efektif dan efisien, sehingga pengkajian atas manajemen sumber daya manusia ini amatlah penting.

Sumber daya manusia begitu penting karena bisa mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, sangat mustahil suatu organisasi bisa mencapai tujuannya. Seiring waktu, dan kesadaran pemahaman manusia berkembang, maka pengelolaan orang-orang ini dengan menganggapnya sebagai sumber daya manusia, daripada hanya sebagai faktor produksi.

Guru merupakan sumber daya manusia utama di sekolah yang akan menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Sebagaimana diisyaratkan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya perlu didukung oleh 4 (empat) jenis kompetensi yang melekat dalam jabatannya, yaitu: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi pedagogik; (3) kompetensi profesional; dan kompetensi sosial.

Rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia, namun yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Dalam perekrutan guru baru perlunya manajemen rekrutmen yang baik, agar dapat menghasilkan guru yang berkualitas baik. Oleh karena itu perekrutan guru harus memiliki manajemen yang jelas dan sedini mungkin untuk memenuhi keinginan atau harapan masyarakat, yakni input profesional dan berkompeten dibidangnya yang nantinya bisa menghasilkan out put

yang benar-benar berkualitas sesuai dengan keinginan pasar atau keinginan masyarakat.

Perekrutan tenaga pendidikan yang berkualitas merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu lembaga sekolah itu sendiri. Apabila perekrutan guru hanya melakukan dengan manajemen seadanya saja, maka akan terdapat kesalahan dalam perekrutan di lembaga sekolah tersebut dengan apa yang diharapkan, sehingga guru yang direkrut tidak bisa membawa sekolah menuju yang lebih baik seperti apa yang diharapkan oleh lembaga sekolah yang bersangkutan.

Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik, sehingga menghasilkan guru yang bagus pula, tentunya melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut. Sehubungan dengan pentingnya guru seperti yang diharapkan, maka satu hal yang tidak boleh terlupakan adalah bagaimana supaya sebuah sekolah bisa mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas unggul.

Peneliti melihat sekolah SMA Islam Terpadu Al-Husnayain Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal adalah sekolah yang keberadaannya sangat diminati oleh masyarakat karena merupakan salah satu lembaga pendidikan yang tergolong berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari guru dan siswa yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Sekolah SMA Islam Terpadu Al-Husnayain dirancang sebagai sekolah SMA IT unggulan yang memelopori penerapan pendidikan SMA terpadu yang berorientasi pada masa depan untuk mewujudkan generasi berkarakter Islam yang didambakan umat.

Melihat realitas dan fenomena bahwa begitu vital dan strategisnya peran guru dalam menentukan maju mundurnya mutu sebuah pendidikan, maka penelitian ini mengambil judul penelitian tentang “Pelaksanaan Rekrutmen SDM Guru di SMA Islam Terpadu Al-Husnayain”.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait pelaksanaan rekrutmen sumberdaya manusia (SDM) guru di SMA Islam Terpadu Al-Husayain. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang mengedepankan penelitian data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Metode kualitatif sebagai metode penelitian yang menghasilkan kata-



kata tertulis atau secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, dalam hal ini akan diungkapkan kondisi nyata tentang manajemen rekrutmen guru di SMA Islam Terpadu Al-Husnayain kecamatan Panyabungan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil Singkat Sekolah**

SMA Islam Terpadu Al-Husnayain beralamat di Jl. Willem Iskander/ Nusantara II, Pidoli Dolok, Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, Kode Pos 22915. Selanjutnya, jumlah Guru: 34 orang yang terdiri dari 17 orang laki-laki dan 17 orang perempuan.

### **2. Manajemen Pelaksanaan Rekrutmen Guru Baru**

Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana rekrutmen guru SMAIT Al-Husnayain. Pelaksanaan rekrutmen guru yang telah dilaksanakan oleh SMAIT Al-Husnayain merupakan sebuah inovasi dalam sebuah lembaga pendidikan untuk perekrutan guru, badan pengurus yayasan Al-Husnayain memberikan pertimbangan dan persetujuan sesuai mekanisme rekrutmen, karena program rekrutmen dilaksanakan oleh yayasan Al-Husnayain yang diserahkan kepada panitia penerimaan guru atau yang ditugaskan.

Penarikan tenaga kerja merupakan tindak lanjut dari perencanaan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai jumlah dan mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan untuk diperkerjakan pada posisi yang ditentukan. Proses rekrutmen guru di Al-Husnayain dilakukan melalui empat kegiatan yaitu: 1) persiapan rekrutmen guru, 2) penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, 3) penerimaan lamaran guru baru, 4) proses seleksi pelamar.

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut, sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi, 1) pembentukan panitia rekrutmen guru baru, 2) pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah, (3) penetapan persyaratan- persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, 4) penetapan prosedur pendaftaran guru baru, 5) penetapan jadwal rekrutmen guru baru, 6) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, 7) penyiapan ruang

atau tempat memasukan lamaran guru baru, 8) penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Rekrutmen guru baru ini dimulai dari adanya laporan kekurangan pegawai dari pihak sekolah yang harus dipenuhi, maka tim rekrutmen mengadakan pertemuan untuk menentukan kapan waktu perekrutan itu akan dilaksanakan dan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Jadi penentuannya harus jelas, agar dalam persiapan rekrutmen guru baru ini lebih matang, sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidikan. Dalam perekrutan ini dibutuhkannya panitia khusus yang menangani masalah perekrutan guru yang sudah ditunjuk oleh yayasan untuk mempermudah program kerja dalam proses rekrutmen, agar dapat tersusun secara sistematis dan berjalan dengan lancar.

Kegiatan yang kedua dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, begitu persiapan telah selesai dilakukan maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio. Sudah tentu yang digunakan sebaiknya mediayang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Seleksi secara administrasi meliputi seleksi persyaratan secara umum dan khusus yang harus dipenuhi yaitu: a) persyaratan secara umum yaitu untuk tenaga guru pendidikan minimal S1. b) persyaratan secara khusus yaitu, (1) bagi wanita wajib memakai jilbab, tidak boleh memakai celana, bisa membaca Al-Qur'an, serta hafalan Al-Qur'an minimal tiga juz (bagi calon guru tahfidz dan musyrif/ah asrama), (2) bagi laki-laki tidak boleh merokok, memiliki jadwal taklim, bisa membaca Al-Qur'an, dan diutamakan aktivis dakwah/ tarbiyah.

Kegiatan yang ketiga dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan penerimaan lamaran guru baru, begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya.

Kegiatan yang dilakukan panitia dalam perekrutan guru meliputi: 1) melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, 2) mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, 3) mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar, 4) merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran

tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar (KTP), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

Kegiatan keempat dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan proses seleksi pelamar, setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian. Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi.

Tahap-tahap dalam proses seleksi adalah: tahap satu yang dimulai dari wawancara saringan pendahuluan, tahap dua pengisian formulir lamaran, tahap tiga wawancara kerja, tahap empat adalah tes seleksi, tahap lima adalah pemeriksaan referensi dan latar belakang, tahap enam adalah pemeriksaan fisik, tahap yang ketujuh adalah keputusan pengangkatan. Adapun penjelasan dari tujuh tahap dalam proses seleksi rekrutmen tersebut adalah:

Langkah pertama dalam proses seleksi perekrutan pelamar adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar-pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

Tahap yang kedua dalam proses seleksi adalah pengisian formulir lamaran yaitu catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan.

Tahapan yang ketiga dalam proses seleksi adalah wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, perangai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.

Tahap yang keempat dalam proses seleksi adalah tes seleksi yang menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi merupakan alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian.

Tahap yang kelima dalam proses seleksi adalah pemeriksaan referensi dan latar belakang, sebelum perusahaan membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal, dan karakter umum lainnya.

Tahap yang selanjutnya adalah tahap keenam yaitu pemeriksaan fisik. Tahap yang terakhir atau yang ketujuh adalah keputusan pengangkatan. Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah panitia rekrutmen sumber daya manusia guru memberikan rekomendasi.

#### **D. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru sudah efektif, hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen guru baru oleh pihak sekolah atau yayasan sudah selektif dan sistematis. Mulai dari tahapan pertama penjangkaran (rekrutmen) hingga tahap ketujuh dalam bentuk keputusan pengangkatan.

#### **E. REFERENSI**

- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. 4, 2008.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Cardoso, Faustino. *Rekrutmen*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet. 9, 2008.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi offset, 2003.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Irianto, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia, 2000.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2003.

- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia. Cet. 1, 2006.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. 3, 2005.
- Sutopo, H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret, 2002.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi II*. Yogyakarta: STIE YKPN. Cet. 2, 2006.
- Undang-undang RI. *Nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbar, 2009.
- Undang-Undang Sisdiknas 2003*. Bandung: Fokusmedia, 2006.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usman, Moh. User. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet. 9, 2006.
- Werther, William B. & Keith Davis, *Human Resources And Personal Management*. New York: McGraw-Hill, Inc, 1996.

# PERENCANAAN REKRUTMEN SDM GURU DIPONDOK PESANTREN DARUL ISTIQOMAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

*Hasian Harahap*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Manajemen sistem pendidikan amat penting karena proses penataan sumber daya pendidikan (pengelolaan tenaga kependidikan, kurikulum dan pembelajaran, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, serta keterlibatan secara terpadu dan simultan antara pemerintah, sekolah dan masyarakat) harus dimenej secara profesional.<sup>1</sup> Artinya seluruh sumber daya pendidikan yang ada, tidak akan berpengaruh dalam pembangunan SDM yang bermutu, apabila manajemen pendidikannya lemah. Dengan demikian manajemen kepemimpinan pendidikan Islam yang profesional merupakan salah satu kunci penting dalam membangun sistem pendidikan nasional.

Kepala pondok pesantren, guru, konselor, dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional yang terus menerus berinovasi untuk kemajuan pondok pesantren, bukan birokrat yang sekadar patuh menjalankan petunjuk atasan mereka. Konsep pondok pesantren efektif, yaitu pondok pesantren yang memiliki profil yang kuat: mandiri, inovatif, dan memberikan iklim yang kondusif bagi warganya untuk mengembangkan sikap kritis, kreatifitas, dan dinamis. pondok pesantren yang demikian memiliki kerangka *akuntabilitas* yang kuat kepada santri dan warganya melalui pemberian pelayanan yang bermutu, dan bukan semata-mata *akuntabilitas* pemerintah/yayasan melalui kepatuhannya menjalankan petunjuk.<sup>2</sup>

Paradigma pengembangan lembaga pendidikan saat ini mengacu pada

---

<sup>1</sup>Diding Nurdin, *Manajemen Pendidikan. Dalam Ilmu & Aplikasi Pendidikan, Bagian 2 Ilmu Pendidikan Praktis* (Bandung: Pedagogiana Press, 2007), h.221

<sup>2</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), h.78

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan strategi untuk mencapai manajemen sekolah/pondok pesantren yang efektif dan efisien. Konsep MBS ini pertama kali muncul di Amerika Serikat, latar belakangnya adalah ketika masyarakat mempertanyakan apa yang dapat diberikan sekolah/pondok pesantren kepada masyarakat dan juga apa relevansi dan korelasi pendidikan dengan tuntutan maupun kebutuhan masyarakat. Model MBS ini suatu ide di mana wewenang pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pendidikan diletakkan pada tempat yang paling dekat dengan proses belajar mengajar, yaitu sekolah/pondok pesantren itu sendiri. Konsep ini didasarkan pada “*self determination theory*” yang menyatakan bahwa apabila seseorang atau suatu kelompok memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sendiri, maka seseorang atau kelompok itu akan memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan tersebut.

Dalam pelaksanaan MBS tersirat adanya tugas sekolah/pondok pesantren untuk meningkatkan mutu pendidikan menggunakan strategi yang lebih memberdayakan semua potensi sekolah/pondok pesantren secara optimal. Strategi pelaksanaannya menggunakan prinsip-prinsip manajemen dan perencanaan strategik, sehingga setiap sekolah/pondok pesantren akan kompetitif dalam pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan.

Selanjutnya, pendidikan yang bermutu di suatu pondok pesantren dapat diwujudkan dengan memperhatikan permasalahan manajemen lembaga pondok pesantren tersebut. Manajemen kelembagaan di pondok pesantren meliputi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajemen Non-Sumber Daya Manusia. Kedua bidang manajemen tersebut penting, namun perlu diperhatikan bahwa tanpa manajemen SDM yang baik, maka komponen-komponen non-SDM yang tersedia dengan kondisi yang baik sekalipun tentu tidak akan banyak manfaatnya juga. Persoalan manajemen SDM menduduki posisi yang strategis dalam upaya menghasilkan mutu pendidikan yang prima, karena akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja guru.

Dalam meningkatkan suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat mengenai kualifikasi disetiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan dan persyaratan dari pesantren, hal ini dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi yang tinggi dan profesional dibidangnya

sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan pesantren. Pada hakikatnya proses rekrutmen SDM merupakan bagian dari usaha perencanaan SDM.<sup>3</sup>

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang, sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya misalnya menempatkan guru musik hanya berdasarkan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan si pelamar tanpa didukung pelatihan. Bahkan permasalahan tidak berhenti sampai disini saja, mengingat peran tenaga pendidik adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di pesantren. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai, hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal.<sup>4</sup>

Dilihat dari tuntutan internal dan tantangan eksternal global, maka keunggulan-keunggulan yang mutlak harus dimiliki pesantren adalah penguasaan sains dan teknologi dan keunggulan kualitas SDM. Sesuai dengan tujuan pembangunan Indonesia untuk mewujudkan manusia yang sejahtera lahir dan batin, maka penguasaan atas sains dan teknologi memerlukan perspektif etis dan panduan moral. Sebab, seperti juga terlihat dalam pengalaman-pengalaman negara-negara maju, kemajuan dan penguasaan atas sains-teknologi yang berlangsung tanpa perspektif dan bimbingan moral akan menimbulkan berbagai konsekuensi dan dampak negatif, yang membuat manusia semakin jauh dari eksistensi spritualnya.<sup>5</sup>

Kelestarian suatu organisasi akan lebih terjamin apabila kerjasama yang terdapat di dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian (*organising*) dalam kerangka manajemen SDM pada organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Pengalaman berbagai organisasi menunjukkan bahwa semakin lama suatu organisasi mampu bertahan, maka biasanya tingkat efektivitas dan efisiensi kerelaan para anggotanya untuk memberikan sumbangsih masing-masing kepada usaha bersama yang dilakukan juga semakin meningkat.

---

<sup>3</sup>Ayuan Nova Listanti, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 No.4, April 2014, h. 99-100

<sup>4</sup>[http://repository.radenintan.ac.id/1949/2/Tesis\\_full.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/1949/2/Tesis_full.pdf), Diunduh pada hari Sabtu, 21 Januari 2018, pukul 21.45 wib

<sup>5</sup>[http://repository.uin-suska.ac.id/2535/1/2013\\_201334PAI.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/2535/1/2013_201334PAI.pdf), Diunduh pada hari Sabtu, 21 Januari 2018, pukul 21.25 wib



Hal tersebut akan memantapkan pelaksanaan fungsi pengorganisasian pada organisasi tersebut karena didukung oleh semangat kerja dan keyakinan yang semakin mantap dalam diri mereka bahwa mereka mampu mencapai tujuan bersama yang diharapkan.

Semakin besar suatu organisasi, maka semakin sulit dan kompleks mengelolanya. Demikian pula di suatu pondok pesantren seperti di Pondok pesantren Darul Istiqomah Kota Padangsidempuan dengan berbagai prestasi gemilang yang diraihnya. Dengan berbagai sumber daya yang harus dioptimalkan pemanfaatannya, termasuk para gurunya yang dilihat dari kondisi latar belakang tingkat pendidikan dan status kepegawaiannya yang dapat dikatakan tidak terlalu berbeda, maka problematika yang menyangkut sumber daya manusianya tentu juga tidak sesederhana seperti yang terjadi di suatu lembaga pendidikan yang dinamika perubahannya berlangsung lambat.

Berdasarkan uraian di atas ditemukan suatu permasalahan yang muncul adalah keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pesantren dalam proses rekrutmen dan seleksi guru. Tetapi mengapa Pondok Pesantren Darul Istiqomah masih adanya tindakan yang kurang selektif dalam menyeleksi kerabat/famili untuk menjadi guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah, padahal dengan cara selektifpun dapat menghasilkan guru yang profesional. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Darul Istiqomah Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatera Utara, dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen SDM Guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah Kota Padangsidempuan”.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait pelaksanaan rekrutmen sumberdaya manusia (SDM) guru di SMA Islam Terpadu Al-Husayain. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang mengedepankan penelitian data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Metode kualitatif sebagai metode penelitian yang menghasilkan kata-kata tertulis atau secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, dalam hal ini akan diungkapkan kondisi nyata tentang manajemen rekrutmen guru di SMA Islam Terpadu Al-Husnayain kecamatan Panyabungan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Singkat Madrasah

#### a. Sejarah Singkat Madrasah

Pondok pesantren Darul Istiqomah beralamat di Jalan Pulo Bauk/Abror Km.10 Hutapadang, Kecamatan Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatra Utara. Resmi berdiri sebagai lembaga pondok pesantren pada tanggal 22 Juni 1994 M. Pesantren ini didirikan oleh H. Muhammad Anwar Nasution di atas lahan milik sendiri seluas 20.000 m<sup>2</sup>. Pendirian Pondok pesantren ini dilatarbelakangi karena adanya rasa keprihatinan melihat kenyataan lulusan pesantren belum memiliki kualitas yang sesuai standar, masih jauh dari harapan, sehingga muncul niat agar didirikan lembaga pendidikan Islam yang memenuhi standar, baik dari segi kualitas pendidikannya, pelayanan maupun manajemen pengelolaannya. H. Muhammad Anwar Nasution melakukan berbagai konsultasi dengan tokoh-tokoh sehingga mereka terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendirikan Pondok Pesantren Darul Istiqomah.

Selama 23 tahun berdiri, Pondok pesantren Darul Istiqomah mengalami perkembangan yang pesat yakni dengan menambahnya beberapa unit jenjang pendidikan dan memperluas tanah untuk melakukan pembangunan yang baru. Seiring dengan meluasnya pembangunan, pengelolaan manajemen juga selalu diperbaharui guna mencapai kualitas terbaik pada sumber daya manusia dan lulusan atau alumni. Perkembangan yang semakin maju tidak membuat Pondok Pesantren Darul Istiqomah membanggakan diri, atau memandang rendah pondok pesantren lainnya. Pondok Pesantren Darul Istiqomah selalu terbuka, saling membantu, mendorong, dan membina pondok pesantren lainnya yang masih di bawah kualitas; dengan harapan pondok pesantren di Indonesia memiliki lulusan terbaik dan memenuhi standar. Selain itu, Pondok Pesantren Darul Istiqomah juga terbuka bagi orang lain yang ingin mendirikan lembaga pendidikan untuk belajar dan berkonsultasi. MA Darul Istiqomah merupakan salah satu unit sekolah dari yayasan Darul Istiqomah. Di mana Yayasan Darul Istiqomah ini memiliki beberapa unit yaitu RA (*Roudhtaul Athfal*), MTs (Madrasah Tsanawiyah) dan MA (Madrasah Aliyah). Pengelolaan manajemen pada Pondok Pesantren Darul Istiqomah dilakukan secara terpusat dan keseluruhan oleh Pengurus Pesantren, Pimpinan Pesantren, Sekretaris Pesantren, Bendahara Pesantren, Divisi Pengawas pendidikan, Divisi Humas, Terbentuknya divisi-divisi yang mengelola mekanisme pesantren merupakan bentuk manajemen terbaru yang diterapkan oleh Ponpes Darul Istiqomah dan sudah berjalan selama empat tahun. Munculnya kebijakan manajemen terbaru merupakan realisasi dari salah satu Misi Ponpes Darul Istiqomah. Ketua yayasan Darul Istiqomah adalah H. Muhammad Anwar Nasution, pimpinan yayasan yaitu Zainuddin Arifin,S.Pd.I, dan kepala pesantren adalah M. Sawaluddin Nasution,M.Pd.I.

## **b. Visi dan Misi Madrasah**

Adapun visi pesantren ini adalah: “Manjadikan Madrasah Sebagai Pendidikan Yang Islami, Mandiri berciri Khas Pondok Pesantren”.<sup>6</sup> Sedangkan misi yaitu: ”Menjadikan santri generasi yang berilmu pengetahuan luas, terampil, mandiri (mampu berdikari di Masyarakat) mampu bersaing dan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi yang berlandaskan ajaran agama Islam serta menjunjung tinggi akhlakul karimah”.<sup>7</sup>

## **c. Guru, Siswa, dan Pegawai**

Tenaga pengajar di pondok pesantren Darul Istiqomah adalah mereka yang telah memiliki pengalaman dalam bidang pendidikan agama karena mayoritas adalah tamatan pondok pesantren dan eksak yang berasal dari perguruan tinggi dalam negeri. Data tenaga pendidik dan kependidikan Pondok Pesantren Darul Istiqomah berjumlah 21 orang dan 3 tenaga administrasi.

Berdasarkan data guru di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir tenaga pendidik atau guru mata pelajaran sebagian besar memenuhi standar, yakni S2 berjumlah satu orang, S1 berjumlah 20 orang. Tenaga pendidik Pondok Pesantren Darul Istiqomah memiliki jiwa keikhlasan pengabdian dan rela berjuang bersama.

## **2. Perencanaan Rekrutmen SDM Guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

Dalam melakukan perencanaan rekrutmen Guru pada Pondok Pesantren Darul Istiqomah dapat dilakukan dengan beberapa tahap yaitu: (a) Perkiraan kebutuhan tenaga kerja; (b) Perkiraan Suplai Internal Sumber Daya Manusia, (c) Faktor Pendukung Perencanaan Rekrutmen Guru Pondok Pesantren Darul Istiqomah, dan (d) Faktor Penghambat/kendala Perencanaan Rekrutmen Guru Pondok Pesantren Darul Istiqomah.

## **3. Pelaksanaan Rekrutmen SDM Guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah**

### **a. Sistem Rekrutmen**

Adapun sistem perekrutan guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah adalah seperti yang disebutkan dalam Buku Pedoman kerja Kepegawaian Pondok Pesantren Darul Istiqomah:

---

<sup>6</sup>Studi Dokumen, *Dokumen 1 Pondok Pesantren Darul Istiqomah*, hlm. 5

<sup>7</sup> Studi Dokumen ...,hlm. 5

- 1) Adanya SOP (*Standard Operational Procedure*)  
SOP perekrutan dan kepegawaian di Pondok Pesantren Darul Istiqomah sudah sesuai dengan standar dari pemerintah walaupun tidak 100% karena Pondok Pesantren Darul Istiqomah memiliki aturan dan prinsip sendiri dalam merekrut calon guru. Sebagai mana ungkapan Bapak Zainuddin Aripin sebagai Kepala Pondok Pesantren Darul Istiqomah, “mungkin untuk mengikuti aturan pemerintah tidak 100%, karena kita swasta dan apalagi polanya pesantren yang pada prinsipnya siapa yang mau mengabdikan dan kebetulan kualifikasinya cocok bisa kita rekrut”.<sup>8</sup> Dalam SOP rekrutmen banyak membahas aturan tentang kepegawaian.
- 2) Lebih Memprioritaskan Calon Guru yang Pernah Belajar di Pesantren  
Ibu Habibah Suryani, S.HI, S.Pd.I sebagai kepala Tata Usaha dan staf PPSDM mengungkapkan, “...yang menjadi prioritas kita adalah mereka yang pernah mengenyam pendidikan di pesantren karena kita polanya pesantren, jadi minimal mereka pernah belajar di pesantren atau Madrasah Aliyah”.<sup>9</sup> Alasannya supaya guru-guru lebih mudah beradaptasi dengan kehidupan di pesantren, memiliki semangat berjuang di pesantren, memahami peraturan di pesantren, dan mengerti bagaimana membina dan mendidik para santri.
- 3) Pesantren Memiliki Prinsip yang Menjadi Prosedur Pengadaan Tenaga Kerja, Baik Itu Tenaga Pendidik Maupun Kependidikan  
“Prosedur pengadaan ketenagaan dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penjangkaran calon, tes rekrutmen, pengumuman kelulusan dan pengangkatan”.<sup>10</sup>
- 4) Seluruh Proses Rekrutmen Guru dan Pegawai adalah kewenangan Kepala Penelitian dan Pengembangan SDM (PPSDM) dan Disetujui oleh Pimpinan Pesantren Darul Istiqomah
- 5) Persyaratan Bagi Calon Guru Mengikuti Aturan Pemerintah Namun sebagian Besar Persyaratan Ditentukan Sendiri oleh Pihak Pesantren Sesuai dengan yang Dimiliki oleh Pondok Pesantren Darul Istiqomah

Persyaratan khusus tenaga pendidik atau guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah. Meliputi: (a) Sekurang-kurangnya berijazah S1 keguruan

---

<sup>8</sup>Zainuddin Arifin, Hasil wawancara dengan Kepala Pondok Pesantren Darul Istiqomah, (Padangsidimpuan, 23 November 2017)

<sup>9</sup>Habibah Suryani, Hasil wawancara dengan Kepala TU dan Staf PPSDM Pondok Pesantren Darul Istiqomah, (Padangsidimpuan, 23 November 2017)

<sup>10</sup>Studi dokumen, Pedoman Kerja Kepegawaian Pondok Pesantren Darul Istiqomah Masa Pengabdian 2017-2018, h.34.

untuk bidang studi; (b) Berusia maksimum 35 tahun; (c) Mampu berbahasa Arab sesuai dengan standar yang ditentukan; (d) Memahami nilai dan tradisi kepesantrenan; (e) Mampu baca tulis al-Qur'an; (f) Diutamakan lulusan pesantren; dan (g) Bersedia mengabdikan selama enam hari kerja.<sup>11</sup>

Persyaratan paling utama bagi calon guru adalah: "beragama Islam, bisa mengaji, mengerti agama, sehat jasmani dan rohani, kemudian sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi sebagai guru, persyaratan mengenai kualifikasi akademik kita mengikuti aturan pemerintah. Untuk guru pendidikan minimal S1, kalau TU masih bisa SMA atau SMK".<sup>12</sup>

Pondok Pesantren Darul Istiqomah berpola pondok pesantren sehingga memiliki prinsip untuk menjaring calon guru yang bukan hanya berkualitas dari segi akademiknya atau intelektualnya. Namun yang utama adalah kecerdasan emosional dan spritualnya, karena guru yang cerdas emosional dan spritualnya akan mudah mengikuti budaya atau tradisi pesantren dan mampu membina mental peserta didik.

## **b. Analisis Pekerjaan**

Analisis pekerjaan dilakukan untuk mengetahui kondisi suatu pekerjaan atau jabatan seperti tanggungjawab, tugas-tugas pokok, dan wewenang. Sehingga akan menghasilkan persyaratan bagi calon guru yang akan direkrut, selain untuk kebutuhan rekrutmen, analisis pekerjaan juga dapat membantu madrasah mengetahui berjalannya suatu pekerjaan, hasil yang dicapai serta masalah-masalah yang dihadapi di Pondok Pesantren Darul Istiqomah.

## **c. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Proses perencanaan SDM di Pondok Pesantren Darul Istiqomah meliputi: (a) Kepala pesantren menyusun rencana kebutuhan pegawai di lingkungan kerjanya untuk disampaikan kepada kepala PPSDM; (b) Kepala pesantren mengusulkan rencana kebutuhan pegawai kepada kepala PPSDM; (c) Usulan kebutuhan ketenagaan dilakukan pada awal semester untuk tenaga tetap dan tidak tetap. (d) PPSDM menetapkan kebutuhan pegawai dan disetujui oleh pimpinan pesantren.

---

<sup>11</sup>M. Sawaluddin Nasution, M.Pd, Hasil wawancara dengan Kepala PPSDM Pondok Pesantren Darul Istiqomah, (Padangsidempuan, 25 November 2017)

<sup>12</sup>M. Sawaluddin Nasution, M.Pd, Hasil wawancara dengan Kepala PPSDM Pondok Pesantren Darul Istiqomah, (Padangsidempuan, 25 November 2017)

#### **d. Proses Rekrutmen**

Sebelum mengadakan rekrutmen guru baru, Pondok Pesantren Darul Istiqomah melakukan analisis terlebih dahulu untuk memastikan apakah perlu diadakan rekrutmen guru baru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah. Keputusan dibukanya perekrutan guru baru tergantung pada timbulnya lowongan. Bapak M. Sawaluddin Nasution, M.Pd sebagai kepala PPSDM mengatakan, “Kebutuhan guru bertambah disebabkan jumlah rombongan belajar bertambah, guru yang resign karena urusan pribadi misalnya ikut dengan suami. Jadi kita menambah guru sesuai kondisi, jika tahun ini dan tahun depan masih seimbang maka jumlah guru akan tetap begitu. Jika terjadi kekurangan guru maka kepala madrasah akan mencari potensi dari dalam, apabila terdapat guru dengan potensi dan kualifikasi untuk mengisi lowongan maka akan diadakan penambahan beban kerja bagi guru bersangkutan. Namun jika tidak ada guru dalam yang berpotensi maka akan diajukan kepada PPSDM untuk mencari guru dari luar. Kita mencari calon guru lebih mengutamakan dari *internal* dulu, jika tidak ada yang cocok baru kita rekrut dari *eksternal* melalui orang dalam, misalnya kerabat guru atau keluarga guru. Cara pengumuman tergantung dari sumber yang digunakan, jika sumber dari internal maka akan melakukan rotasi tapi jika sumber berasal dari eksternal maka cara yang digunakan adalah: pertama, pelamar langsung. Calon pelamar mendatangi langsung kantor Pondok Pesantren Darul Istiqomah dan pelamar hanya memberikan CV mengenai dirinya disertai berkas-berkas lainnya.<sup>13</sup>

Berikut hasil wawancara dengan salah seorang guru yang mengaku mendapatkan informasi lowongan guru, Ibu Robiatul Adawiyah Nasution, S.Pd.I sebagai guru fikih, “informasi didapat dari teman yang menginformasikan bahwa disini ada lowongan untuk guru. Dan saya memasukkan lamaran, dan melengkapi berkas-berkas. Kemudian di panggil untuk wawancara dan akhirnya di terima di Pondok Pesantren Darul Istiqomah.<sup>14</sup>

PPSDM akan menyeleksi CV yang masuk untuk menentukan pelamar yang memenuhi syarat. Setelah pemeriksaan administrasi, PPSDM akan memanggil pelamar-pelamar yang memenuhi syarat untuk mengikuti tes wawancara seputar visi dan motivasi kerja, pengetahuan agama seputar aqidah, syari’ah dan ibadah, kemampuan baca tulis al qur’an. Setelah pelamar menjalani tes wawancara, selanjutnya tim rekrutmwn dan kepala Pondok

---

<sup>13</sup>M. Sawaluddin Nasution, M.Pd, Hasil wawancara dengan Kepala PPSDM Pondok Pesantren Darul Istiqomah, (Padangsidempuan, 25 November 2017)

<sup>14</sup>Robiatul adawiyah Nasution, M.Pd, Hasil wawancara dengan Guru PPSDM Pondok Pesantren Darul Istiqomah, (Padangsidempuan, 25 November 2017)

Pesantren Darul Istiqomah akan berdiskusi untuk memutuskan keputusan hasil seleksi. Dan pelamaran yang dinyatakan lulus akan dihubungi oleh PPSDM.

**e. Evaluasi Rekrutmen SDM Guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah.**

Hasil seleksi dari tim PPSDM akan dijumlahkan baik dari tes tertulis, wawancara dan observasi seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensi yang dikuasai setiap pelamar. Penilaian akhir akan menentukan peserta yang lulus dalam rekrutmen guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah. Setelah mengetahui hasil akhirnya kemudian pihak pesantren akan menghubungi pelamar yang lolos dalam seleksi atau diterima menjadi guru. Pengumuman diterima atau ditolaknya pelamar akan ditempelkan di papan pengumuman dan dikonfirmasi melalui nomor telepon calon guru.

**D. KESIMPULAN**

Pelaksanaan rekrutmen SDM guru di Pondok Pesantren Darul Istiqomah sudah cukup baik, di mana prosedur pelaksanaannya meliputi: perencanaan, pengumuman, pelamaran, penjaringan calon, tes rekrutmen, pengumuman kelulusan dan pengangkatan. Seluruh proses rekrutmen dan seleksi guru pada Pondok Pesantren Darul Istiqomah sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam buku pedoman Kerja Pegawai. Dengan adanya SOP tersebut, tes rekrutmen yang dilaksanakan lebih objektif.

Namun, penyebaran informasi lowongan melalui media cetak dan media online tidak maksimal digunakan, karena madrasah lebih sering menggunakan via lisan melalui guru-guru di madrasah. Pada tahap seleksi masih terdapat sedikit masalah yang dihadapi oleh tim rekrutmen yaitu beberapa pelamar tidak menyiapkan dengan lengkap berkas atau hal hal yang harus dibawa saat melamar.

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru, yakni sebagai berikut: (a) Kepala pesantren sebaiknya dilibatkan langsung dalam melakukan tes kepada calon pelamar, sehingga kepala pesantren dapat lebih mudah menilai calon pelamar langsung; (b) Sebaiknya madrasah memberlakukan evaluasi medis bagi calon pelamar untuk mengetahui kondisi kesehatannya, dengan menambahkan Surat Keterangan berbadan sehat dalam kelengkapan berkas lamaran; (c) Pondok Pesantren Darul Istiqomah hendaknya menyebarkan informasi lowongan seluas-luasnya dengan memanfaatkan media cetak dan online. Bahkan Pondok Pesantren Darul Istiqomah bisa bekerja sama dengan perguruan tinggi yang ada di Kota Padangsidimpuan.

## E. REFERENSI

- Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. I. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Danim, Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012.
- Hasibuan, Malayu P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 4, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008.
- Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dari Human Resource Management oleh Bayu Airlangga, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Mukhneri, *Manajemen Sistem*, Jakarta: BPJM FIP UNJ, 2005.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Nurdin, Diding, *Manajemen Pendidikan. Dalam Ilmu & Aplikasi Pendidikan, Bagian 2 Ilmu Pendidikan Praktis*, Bandung: Pedagogiana Press, 2007.
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CV. Alfabeta, 2005.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Subekhi, Ahmad dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, cet. I. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2012.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2006.
- Sujarweni, V. Wiratna, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2014.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sulhan, Najib, *Karakter Guru Masa Depan Sukses dan Bermatabat*, cet. 1. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2011.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umabara, 2016.
- <https://kbbi.web.id/pelaksanaan>, Diakses pada Hari Senin, Tanggal 27 November 2017, Pukul 14.23 WIB.



# EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN GURU DI SMP NEGERI 1 BATANG ANGKOLA

*Putri Khairani*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran dan posisi yang strategis dalam membangun peradaban manusia suatu bangsa. Disebutkan dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, bahwa: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Dalam undang-undang yang disebutkan di atas dapat diambil pengertian bahwa pendidikan merupakan sebuah instrumen kehidupan yang berfungsi membentuk karakter manusia yang baik yang bertujuan mencapai hasil yang baik serta menjadikan warga negara Indonesia yang baik. Selain sebagai sarana membangun manusia, tujuan lain yang tidak kalah penting adalah pendidikan sebagai sarana transfer ilmu. Ilmu yang didapat dalam proses pendidikan dapat diimplementasikan dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari, terutama untuk menunjang aktivitas pekerjaan atau profesi dalam hal ini sebagai pendidik. Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan.

Guru atau di dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (6) digolongkan dalam kategori pendidik, sedangkan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa guru wajib menguasai empat kompetensi utama sebagai seorang pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

Salah satu kompetensi tersebut adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.<sup>1</sup>

Pendidik yang berkualifikasi baik akan menciptakan lulusan dari peserta didik yang baik pula. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 2 ayat (2) disebutkan, pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik merupakan bentuk pengakuan guru sebagai pendidik yang telah mempunyai kriteria kompetensi yang ditetapkan. Salah satu komitmen pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pendidikan adalah melalui pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG).

Sebagai bentuk pertanggungjawaban guru akan sertifikat pendidiknya maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kompetensinya. UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Peta penguasaan kompetensi guru tersebut akan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian program pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Fokus dan tujuan dari UKG yaitu sebagai pemetaan untuk mengidentifikasi kelemahan guru dalam penguasaan aspek kompetensi pedagogic dan profesional. Dasar pelaksanaan UKG secara tidak langsung disebutkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengenai hak dan kewajiban guru (pasal 14 ayat (1) butir k), bahwa guru memiliki hak memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya, salah satunya dengan penerapan UKG sebagai tolok ukur pengembangan profesi.

Salah satu cara pembinaan guru melalui PKB tersebut yaitu dengan mengikutsertakan guru dalam sebuah kegiatan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan atau yang sering disingkat diklat merupakan salah satu program yang diselenggarakan untuk menghasilkan pribadi yang terampil. Menurut Daryanto program pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang telah dianalisis terlebih dahulu, dalam hal ini kebutuhan

---

<sup>1</sup>Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya* (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 28.

diklat tersebut merupakan program pembinaan guru pasca UKG.<sup>2</sup> Dengan analisis kebutuhan tersebut maka dapat dilihat apa saja yang ingin dicapai dari program pendidikan dan pelatihan tersebut.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada kajian evaluasi pelaksanaan program pelatihan guru di SMPN 1 Batang Angkola. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif<sup>3</sup> untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. selanjutnya, analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Guru di SMPN 1 Batang Angkola**

Pendidikan merupakan satu lembaga yang dilengkapi dengan beberapa komponen penting. Salah satu komponen penting dalam hal pendidikan adalah guru atau pendidik. Guru atau pendidik adalah seorang figur yang mulia dan dimuliakan banyak orang, kehadiran guru di tengah-tengah kehidupan manusia sangat penting, tanpa ada guru atau seseorang yang dapat ditiru, diteladani oleh manusia untuk belajar dan berkembang, manusia tidak akan memiliki budaya, norma, dan agama. Guru adalah orang yang identik dengan pihak yang memiliki tugas dan tanggungjawab membentuk karakter generasi bangsa. Di tangan gurulah tunas-tunas bangsa ini termasuk sikap dan moralitasnya sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk negeri ini di masa yang akan datang.

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi peserta didik untuk mencapai tujuan. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas,

---

<sup>2</sup>Daryanto, & Bintoro, *Manajemen Diklat* (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hlm. 26.

<sup>3</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet.7,2002), h. 4.

tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat.

Kedudukan guru yang demikian itu senantiasa relevan dengan zaman dan sampai kapanpun itu diperlukan. Kedudukan seperti itu merupakan penghargaan masyarakat yang tidak kecil artinya bagi para guru. Sekaligus merupakan tantangan yang menuntut prestasi dan prestasi yang senantiasa terpuji dan teruji dari setiap guru, bukan saja di depan kelas, tidak saja di batas-batas pagar sekolah, tetapi juga di tengah-tengah masyarakat.

Untuk menciptakan pendidikan yang efektif dan efisien seorang guru sangat dituntut untuk berkemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, dari pihak kementerian pendidikan dan kebudayaan mengambil bagian dalam meningkatkan kualitas mengajar guru pada umumnya. Salah satu upaya yang dilaksanakan dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan. Dalam proses pelaksanaan pelatihan dan pendidikan ini setiap guru yang ikut serta dituntut untuk berkemampuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dimana guru tersebut ditugaskan.

SMP Negeri 1 Batang Angkola merupakan salah satu lembaga pendidikan formal berbasis umum yang dilengkapinya dengan tenaga pendidik yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Dengan demikian, guru disekolah ini sudah cukup banyak yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah yang mengungkapkan bahwa guru yang sudah pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, lebih berkemampuan dibandingkan dengan guru yang belum pernah mengikuti. Ditinjau dari segi penerapan dan teknik dalam menjelaskan pelajaran, sudah lebih menyesuaikan dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah menjadi tanggungjawab yang besar bagi setiap guru untuk berupaya semaksimal mungkin untuk bisa mengikutsertakan tenaga pendidiknya mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi guru.

Mengamati dengan seksama bahwa guru di SMP Negeri 1 Batang Angkola memang tergolong cukup banyak. Namun, dari banyaknya jumlah guru di sekolah ini, masih ada sedikit dari mereka yang kurang berkemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa setiap guru yang sudah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan tentu sangat berkemampuan dibandingkan yang belum pernah mengikuti.

Dengan beberapa temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan guru sudah menjadi hal yang nyata mampu meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal yang demikian itu terlihat dari adanya peningkatan kompetensi bagi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

## D. KESIMPULAN

Evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, pelaporan dan menerapkan informasi deskriptif dan penilaian tentang kualitas beberapa objek, kelayakan, kejujuran dan signifikansi dalam rangka untuk memandu pengambilan keputusan, mendukung akuntabilitas, menyebarkan praktik-praktik yang efektif, dan meningkatkan pemahaman tentang fenomena yang terlibat.

Program pendidikan dan pelatihan guru merupakan suatu rancangan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas manusia melalui metode pengajaran dan pelatihan. Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan profesi pendidik yaitu untuk meningkatkan kemampuan guru untuk menjadi lebih profesional, maka dari itu diklat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam profesinya sebagai pengajar.

## E. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, *Penilaian Program Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 2006.
- Daryanto & Bintoro, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gava Media, 2014.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Manullang, Marihot, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2006.
- Payong, Marselus R., *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sudjana, Nana & Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan Pendidikan*.
- Zaini, Muhammad, *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.





**BAGIAN  
EMPAT**



**KOMUNIKASI,  
KEPEMIMPINAN DAN  
SUPERVISI LEMBAGA  
PENDIDIKAN ISLAM**





# KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN PESANTREN DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI PESANTREN AL-BI'TSATIL ISLAMIYAH

*Samsul Bahri Lubis*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan proses interaksi dengan manusia lain sebab manusia tidak dapat hidup sendiri, juga tidak lepas dari hidup bermasyarakat, berkelompok dan bersama. Keadaan ini di karenakan kebutuhan manusia untuk saling berhubungan satu dengan yang lain serta tuntutan kehidupan yang tidak mungkin dipenuhi sendiri, sehingga menyebabkan timbulnya berbagai macam kelompok dalam masyarakat yang saling berinteraksi. Dalam proses interaksi dengan manusia lain, perlu adanya manajemen yang mengatur semua pola dan perilaku kehidupannya. Dalam konteks ini, Dadang Suhardan mengatakan bahwa manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan maupun bersama orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagai suatu sistem, hakikat manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan kegiatan bersama orang lain atau melalui orang dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Dari definisi yang telah dijelaskan di atas manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumberdaya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Hampir setiap orang dalam usahanya memenuhi kebutuhan atau dalam

---

<sup>1</sup> Dadang Suhardan. *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 87.

usaha mencapai tujuan dipengaruhi secara mendalam oleh organisasi. Hal ini berarti menjelaskan bahwa hampir setiap orang dalam mencapai tujuan atau dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya melibatkan diri dalam kelompok. Pengorganisasian merupakan tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien untuk memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Komunikasi menjadi unsur yang sangat penting dalam perilaku organisasi karena didalam proses komunikasi terjadi proses mempengaruhi, memberi motivasi, pemberian contoh atau keteladanan baik dari seorang pimpinan pada bawahannya, atau antar sesama rekan kerja.<sup>2</sup> Pesantren saat ini telah menjelma menjadi organisasi kompleks yang tidak hanya menjadikan pendidikan sebagai bidang garapannya. Banyak pesantren yang mengembangkan usaha bisnis seperti waralaba, perusahaan air minum, dan lainlain. Kondisi ini semakin memberi peran lain pada sosok kiai sebagai pimpinan pesantren. Seperti halnya manajer dalam sebuah perusahaan, seorang kiai idealnya juga memiliki seperangkat kualifikasi, kemampuan berkomunikasi, dan pengetahuan yang mumpuni tentang perilaku organisasi. Konten komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada apa yang disampaikan oleh Kyai sebagai pimpinan sebuah pondok pesantren. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengkomunikasikan ide atau gagasan yang dapat dimengerti oleh anggota organisasi dalam membantu mereka melaksanakan tugas.

Istilah organisasi mempunyai banyak sinonim. Dadang mengatakan bahwa istilah organisasi terbagi kedalam tiga sinonim, yaitu: institusi atau lembaga, birokrasi dan organisasi formal. Istilah tersebut menjadikan suatu organisasi kaya akan nama, sehingga dapat dipastikan bahwa manusia yang berkelompok dan bersama-sama yang melakukan kegiatan termasuk kedalam bagian organisasi.<sup>3</sup>

Hal ini berlaku pada Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia. Pondok Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam berasrama (Islamic boarding school) yang biasanya juga disebut pondok saja. Para pelajar pesantren yang juga disebut sebagai santri belajar pada sekolah ini, sekaligus tinggal di asrama yang disediakan oleh pesantren. Pondok Pesantren (Ponpes) adalah sekolah pendidikan keagamaan yang persentase ajarannya lebih banyak ilmu-ilmu pendidikan agama Islam daripada ilmu

---

<sup>2</sup>Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia* (Bogor: Kencana, 2003), h. 34.

<sup>3</sup>*Op. Cit.* h. 6.

umum. Dalam mengelola pesantren perlu manajemen yang baik yang diawali dari proses penyusunan program, struktur organisasi, pengarahan/penggerakan, dan pengawasan.

Pesantren adalah suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama Islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen. Dapat disimpulkan bahwa untuk dapat memahami keaslian suatu pondok pesantren, setidaknya harus memenuhi lima elemen minimal yang ada, yaitu: (1) Pondok sebagai asrama santri, (2) Masjid sebagai sentral peribadatan dan pendidikan Islam, (3) Pengajaran kitab-kitab Islam klasik, (4) Santri sebagai peserta didik, dan (5) Kyai sebagai pemimpin dan pengajar di pesantren.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah Jln. Dr. Rusli (Simpang Suga) Km. 6Kec. Panyabungan Timur Kab. Mandailing Natal. Pada tanggal 01 Desember 2017, penulis mendapatkan gambaran bahwa Pondok PesantrenAl Bi'tsatil Islamiyah merupakan lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan dengan memadukan kitab klasik (kitab kuning). Mayoritas santri dan para pelaksana tugas yang tinggal di Pondok Pesantren adalah dari berbagai daerah yang berbeda-beda. Berdasarkan fenomena di atas, maka sampai sejauh ini dapat diidentifikasi permasalahannya menjadi: Bagaimana cara pengelolaan yang dibuat dalam komunikasi dan pengorganisasian pimpinan dalam pelaksanaan tugas di pesantren? Adakah temuan masalah dan kendalakomunikasi dan pengorganisasian pimpinan dalam pelaksanaan tugas di pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah? Bagaimana tahapan pengelolaankendala komunikasi dan pengorganisasian pimpinan dalam pelaksanaan tugas di pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah? Dari hasil identifikasi masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait masalah yang ada dalam pengelolaan organisasi Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah. Dan untuk penelitian lebih lanjut maka peneliti merumuskan dalam judul: "Komunikasi Organisasi Pimpinan Pesantren Dalam Pelaksanaan Tugas Di Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah (Jalan Dr. Rusli (Simpang Suga) Km 6 Kec. Panyabungan Timur Kabupaten Mandailing Natal)".

Dari pemaparan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Pesantren dalam Pelaksanaan Tugas di Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah?. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Pesantren dalam Pelaksanaan Tugas di Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah.

---

<sup>4</sup>Mujamil Qomar. *Menggagas Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 2.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada komunikasi organisasi pimpinan pesantren dalam pelaksanaan tugas di pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah. Sesuai dengan sifat masalahnya, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Deskriptif merupakan model dari penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam penelitian ilmu-ilmu sosial yang secara fundamental tergantung pada pengamatan manusia pada kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tertentu dalam bahasan dan peristilahannya.<sup>5</sup>

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Proses Komunikasi Organisasi di Pondok Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah

Proses komunikasi menurut Alo Liliweri dalam bukunya *Wacana Komunikasi Organisasi* adalah proses yang menggambarkan kegiatan komunikasi yang bersifat interaktif, relasional dan transaksional, didalamnya melibatkan sumber komunikasi mengirimkan pesan-pesan tertentu kepada penerima dengan maksud dan tujuan dalam sebuah konteks tertentu.<sup>6</sup>

Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah yang memiliki jumlah santri sebanyak 493 santri terdiri dari beberapa tingkatan pengurus yang mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda. Anggota pengurus tersebut terdiri dari santri senior yang sudah lama tinggal di Pondok. Tingkatan pengurus tersebut terdiri dari tiga bagian yaitu Majelis Keluarga yang terdiri dari pengasuh dan anggota majelis, Pengurus Harian yang terdiri dari santri senior, dan ketiga adalah pengurus pleno atau pengurus pelaksana. Proses komunikasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan yang terjadi, juga melalui tahap-tahap sebagaimana yang mereka sepakati dan sebut dengan manajemen komunikasi. Seperti disebutkan dalam wawancara dengan peneliti sebagai berikut:

“Kyai menyampaikan amanat, pesan atau nasihat tentang pondok biasanya melalui kami atau pengurus harian, jadi dari kami baru turun ke bawah, ke ketua asrama, kepala sekolah, dan lain-lain. Jika tidak melalui kami biasanya langsung kyai sampaikan dalam rapat-rapat atau pertemuan dengan mereka.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Cet 7* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 4.

<sup>6</sup>Alo Liliweri. *Wacana Komunikasi Organisasi*. (Bandung : Mandar Maju. 2004), h. 15.

<sup>7</sup>Mahmudi, Guru Pendidikan Agama Islam di Pesantren Al-Bi'tsatul Islamiyah, *Wawancara*, Tanggal 20 Desember 2017.

Proses komunikasi antara Pimpinan Pesantren dalam hal ini Kyai dengan bawahannya yaitu pengurus pesantren dan pengelola lembaga pendidikan dibawah naungan pesantren secara langsung maupun tidak langsung. Baik Kyai maupun pengurus selalu menjalin komunikasi secara formal melalui rapat. Rapat dengan pengurus harian pesantren rutin dilakukan setiap dua minggu sekali. Rapat rutin ini hanya terbatas pada anggota pengurus harian. Oleh karena itu, dalam urusan Organisasi, Kyai hanya melakukan komunikasi secara langsung dan rutin dengan pengurus harian saja. Hal ini menyebabkan hanya individu-individu yang ada dalam pengurus harian saja yang dapat melakukan komunikasi langsung dengan Kyai. Sedangkan pihak lain seperti pimpinan lembaga pendidikan dibawah naungan pondok tidak secara langsung dan tidak mempunyai agenda rutin berkomunikasi dengan Kyai. Seperti disampaikan oleh Anas sebagai berikut:

“Kami tidak punya agenda rutin paling ya rapat kerja sebelum tahun ajaran baru saja yang biasa melibatkan Kyai, itu saja kadang diwakili oleh Pengurus Harian. jika ada sesuatu hal yang terjadi dan butuh pertimbangan Kyai biasa kami sampaikan lewat pengurus harian.”<sup>8</sup>

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa tidak semua anggota organisasi memiliki akses untuk berkomunikasi dengan Kyai. Begitu pula sebaiknya. Berdasarkan keadaan diatas bisa disimpulkan bahwa pola atau struktur komunikasi yang terjadi di Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah adalah Pola yang berbentuk Y. Pada pola Y ini pusat komunikasi tidak dapat berkomunikasi langsung dengan seluruh individu, tetapi ada individu yang komunikasinya harus melalui individu lain.

Berdasarkan hasil observasi, kepengurusan di Pondok Al Bi'tsatil Islamiyah menunjukkan bahwa Kyai menyampaikan informasi melalui pengurus harian terlebih dahulu. Pengurus harian adalah wujud perwakilan dari anggota pengurus dibawahnya. Dengan adanya beberapa pihak yang terlibat secara structural, aliran informasi yang digunakan oleh Kyai adalah secara berurutan. Artinya Kyai sebagai sumber pesan, menyampaikan pada pengurus harian. Masing-masing ketua dari bagian di pengurus harian akan menyampaikan interpretasinya kepada pengurus pleno. Pola komunikasi seperti ini menunjukkan rentan sekali terjadi kesalahan dalam interpretasi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan waktu dalam penyampaianya. Begitu juga dalam proses pengambilan keputusan. Semakin banyak anggota yang akan menerima informasi, maka semakin lama pula waktu yang dibutuhkan. Sehingga Pace & Faules berpendapat bahwa

---

<sup>8</sup>Ahmad Husein, Guru Pendidikan Agama Islam di Pesantren Al-Bi'tsatul Islamiyah, *Wawancara*, Tanggal 20 Desember 2017

adanya keterlambatan dalam penyebaran informasi akan menyebabkan informasi itu sulit digunakan untuk membuat keputusan.

## 2. Konten Komunikasi di Pondok Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah

Konten komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada apa yang disampaikan oleh Kyai sebagai pimpinan dan manajer sebuah pondok pesantren. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengkomunikasikan ide atau gagasan yang dapat dimengerti oleh anggota organisasi dalam membantu mereka melaksanakan tugas.<sup>9</sup>

Berdasarkan definisi ini pemimpin dimungkinkan menggunakan banyak model komunikasi agar bisa dipahami oleh bawahannya. Dari beberapa literature terdapat tiga prinsip penting dalam komunikasi pimpinan terhadap bawahannya yaitu:

a. *Effective leadership communication connects with the hearts and minds of followers.*

Seorang pemimpin harus mampu menyentuh hati dan rasa bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin senantiasa menyampaikan nilai-nilai luhur organisasi, perilaku dan komitmen organisasi sebagai contoh bagi semua anggota organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>10</sup>

b. *Effective leadership communication manages competing goals and tensions.*

Seorang pemimpin atau manajer memberi porsi yang seimbang dalam kebutuhan untuk menciptakan hubungan yang kuat dengan bawahannya dan memenuhi tugasnya sebagai seorang pemimpin. Seimbang dalam memberi perintah dan menerima kinerja, memberi *reward* dan *punishment* untuk memotivasi bawahannya.

c. *Effective leadership communication is context dependent.*

Seorang pemimpin harus mampu menggunakan cara berkomunikasi yang tepat pada masing-masing orang, pada waktu, tempat dan topik-topik tertentu.<sup>11</sup>

Dalam komunikasi organisasi yang terjadi di Pondok Al Bi'tsatil Islamiyah, Kyai bertindak sebagai pemimpin sehingga lebih sering menyampaikan komunikasi yang berhubungan dengan perintah atau instruksi. Seperti dijelaskan sebagai berikut:

---

<sup>9</sup>Mujamil Qomar, *Menggagas Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 91.

<sup>10</sup>J. A. Conger, *The Charismatic Leader* (San Francisco: Jossey Bass. 1989), h. 95.

<sup>11</sup>J. K. Barge, *Reflexivity and Managerial Practice Communication Monographs*. (San Francisco: JosseyBass. 2002), h. 70.

“Yang sering tentu arahan dan perintah misalnya memperbaiki ini, merencanakan kegiatan yang akan datang, dan lain-lain. Jadi setiap pertemuan-pertemuan seperti rapat pengurus, rapat pleno, atau pelantikan, pokoknya yang melibatkan Kyai selain membahas operasional pesantren tentu ada pemberian motivasi kepada kami semua.”<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa disimpulkan bahwa Kyai menyampaikan komunikasi yang berhubungan dengan instruksi, arahan, dan juga motivasi. Komunikasi yang berhubungan dengan instruksi tersebut berkaitan dengan laporan dari pengurus harian, atau rencanarencana pengembangan yang akan dilakukan, juga berkaitan dengan kendala yang mungkin terjadi di dalam pesantren. Kyai menyampaikan instruksi dan arahan mengenai apa yang harus dilakukan, apa yang harus diperbaiki, atau apa yang perlu dipertahankan.

Contohnya, Kyai selalu menyampaikan dalam banyak forum bahwa keinginan Kyai yang merupakan visi besar organisasi adalah menjadikan santrinya sebagai ibadillah assolihin (hamba allah yang soleh), maka jika terdapat laporan program kegiatan yang tidak sesuai dengan visi pesantren tersebut, maka Kyai memerintahkan untuk menghapus program atau memperbaikinya. Dalam banyak pesan-pesan komunikasinya Kyai sebagai pemimpin organisasi senantiasa ingin menanamkan tujuan organisasi sebagai nilai dasar dari seluruh kegiatan organisasi. Sehingga apapun program yang dibuat atau yang sudah dilaksanakan oleh pengurus harus disesuaikan dengan visi dan misi pondok pesantren sebagai wujud tujuan organisasi. Secara tidak langsung Kyai memerintahkan bahkan memaksa para anggota organisasi untuk melaksanakan program pesantren sesuai dengan keinginan Kyai.

### **3. Arah Aliran Komunikasi di Pondok Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah**

Arah aliran komunikasi yang terjadi di Pondok Al Bi'tsatil Islamiyah terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah dan komunikasi dari bawah ke atas. Komunikasi ke bawah adalah ketika Kyai berkomunikasi kepada anggota organisasi dibawahnya. Anggota komunikasi dibawah Kyai yaitu Pengurus Harian, Pengurus Pleno atau Pelaksana, Pengurus Asrama, dan juga santri. Selain kepada pengurus, Kyai juga melakukan komunikasi ke bawah dengan para santri. Komunikasi tersebut biasanya berlangsung ketika ada pertemuan alumni atau juga pelepasan santri sebelum perpulangan untuk masa liburan pesantren. “Kyai banyak menyampaikan pesan atau tausyiah dalam banyak acara dengan santri. Memberi motivasi dan juga mengarahkan ikatanj alumni.

---

<sup>12</sup>Mahmudi, Guru Pendidikan Agama Islam di Pesantren Al-Bi'tsatul Islamiyah, *Wawancara*, Tanggal 20 Desember 2017

Isi pesan Kyai macamm-acam tapi intinya ya itu bagaimana menjadi muslim yang sholih dan bermanfaat di masyarakat (Wawancara: Amir Abdillah: 19:30 2017).

Kesulitan dari kebanyakan pesan menuju kebawah karena bersifat perintah dan hanya satu arah, pada umunya orang akan mengalami kesulitan untuk menterjemahkan dari perintah tersebut. Seperti halnya yang terjadi di PP Al Bi'tsatil Islamiyah terkadang ada instruksi atau perintah Kyai yang kurang dipahami atau perbedaan interpretasi dari masing-masing pengurus. Oleh sebab itu komunikasi dua arah sangatlah penting dalam membangun relasi yang baik.

Komunikasi ke atas terjadi ketika anggota organisasi mempunyai gagasan atau ide mengenai program yang akan dibuat, atau informasi yang ingin disampaikan ke pimpinan yaitu kyai. Akan tetapi komunikasi ke atas ini tidak dapat terjadi oleh semua anggota organisasi. Seperti yang telah disampaikan dalam proses komunikasi yang terjadi Ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah diatas, hanya pengurus harian yang secara rutin melakukan rapat atau interksi intensif dengan Kyai, sedangkan anggota organisasi yang lain tidak bisa langsung menyampaikan idea tau gagasan kepada kyai melainkan terlebih dahulu dibahas dan dimusyawarahkan oleh Pengurus Harian dan Pengurus Pleno. Sekiranya gagasan dan informasi tersebut tidak melanggar prinsip pesantren maka dapat disepakati dan disampaikan ke kyai. Nilai utama dari komunikasi ke atas adalah pengurus mengerti apa yang disampaikan oleh Kyai, bisa menjadi refleksi atas diri Kyai apakah dalam membawakan pesan sudah baik atau perlu dengan menggunakan teknik dan media komunikasi yang tepat serta dapat mengerti kekurangan dan bersedia memperbaikinya. Justru dengan proses umpan balik itulah akan terjadi pemahaman yang baik dan menghilangkan banyak salah pengertian yang terjadi.

#### **4. Cara atau Saluran Komunikasi di Pondok Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kyai di Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah melakukan komunikasi dengan pengurus melalui tatap muka pada forum-forum rapat yang diadakan secara rutin.

“...Komunikasi itu yang baik secara formal dalam bentuk laporan atau pertemuan, rapatrapat,mulai itu dari bawah sampai ke tingkat pengasuh itu ada. Ada komunikasi yang terjadwal, setiap bulan ada komunikasi rutin kepada pengurus tentang operasionalnya kepada pengasuh. Jadi pengurus menyampaikan halhal tentang perkembangan pondok pesantren sekaligus



mempertanggung jawabkan perjalanan pondok pesantren kepada dewan pengasuh, itu perbulan.<sup>13</sup>

Selain secara tatap muka, kyai juga melakukan komunikasi kepada pengurus dengan cara atau saluran tertulis. Komunikasi tertulis yang digunakan oleh kyai di Kepengurusan Ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah ini merupakan hasil salinan komunikasi yang disampaikan dengan taujihat. Artinya, setelah kyai melakukan taujihat, materi-materi atau pesan yang disampaikan di tulis kembali oleh pengurus sebagai dokumentasi.

“Selain komunikasi lisan, Kyai juga banyak menulis. Itu seperti tausiah Baik itu tertulis atau ini bil lisan. Tapi yang berjalan ini setiap taujihat itu mesti tertulis. Itu jadi kita agar bisa mendokumentasikan...”<sup>14</sup>

Selain secara tatap muka, kyai juga melakukan komunikasi dengan cara atau saluran tertulis. Komunikasi tertulis yang disampaikan oleh kyai adalah berkaitan dengan legalitas dan berhubungan dengan kepegawaian. Namun, secara teknis kyai tidak menulis dengan sendirinya, melainkan dituliskan atau dibuatkan draft untuk selanjutnya disetujui oleh kyai.

Selain melalui rapat rutin, kyai di Ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah juga melakukan komunikasi dengan rutin menulis di buletin/media cetak Pondok. Buletin Assunnah terbit setiap sebulan sekali dan didalamnya selain memuat tentang pesantren juga diisi oleh Kyai dengan menulis artikel tentang tema yang beragam. Hal ini seperti yang diuraikan sebagai berikut:

“Saya rajin menulis karena tulisan itu lebih kekal daripada ucapan, saya menulis tentang banyak hal, bisa tentang kajian terhadap ilmu tertentu, atau pandangan saya terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat, menurut saya buletin ini lebih menjangkau banyak orang, sehingga orang-orang yang mungkin tidak bisa rutin mengaji juga memperoleh ilmu dari membaca buletin ini.”<sup>15</sup>

Berdasarkan wawancara tersebut bisa disimpulkan bahwa Kyai menggunakan media cetak untuk menyampaikan pesan atau gagasannya. Media cetak dalam hal ini buletin termasuk ke dalam jenis *House Journal* adalah suatu pemberitaan untuk kalangan sendiri atau disebut juga *Private Publication* yang berbeda dengan *commercial pers.* Merujuk pada pendapat Liliwari, bahwa terdapat

---

<sup>13</sup>Saiful Ahmadi, Guru Pendidikan Agama Islam di Pesantren Al-Bi'tsatul Islamiyah, *Wawancara*, Tanggal 21 Desember 2017

<sup>14</sup> Wawancara, Saiful Ahmadi, 20:20 2017.

<sup>15</sup>Abdul Qadir, Guru Pendidikan Agama Islam di Pesantren Al-Bi'tsatul Islamiyah, *Wawancara*, Tanggal 21 Desember 2017

beberapa sifat yang melekat dalam komunikasi massa dan sekaligus membedakan dengan bentuk komunikasi lainnya, yaitu:

a. Sifat komunikator

Pesan yang terbit dari suatu media massa merupakan milik organisasi atau lembaga, bukan perorangan tetapi merupakan hasil olahan redaksi atau keputusan dari kebijaksanaan organisasi yang menerbitkannya. Buletin Assunnah berdasarkan sifat ini merupakan bentuk komunikasi organisasi yang tidak hanya menyampaikan pesan Kyai secara personal akan tetapi menyampaikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Sifat pesan

Pesan komunikasi massa bersifat umum, universal tentang berbagai peristiwa, tema, yang patut diketahui oleh masyarakat umum. Dalam hal ini Buletin memuat peristiwa, prestasi, dan informasi yang perlu diketahui oleh seluruh stakeholder Ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah.

c. Sifat media massa

Sifat media massa tertumpu pada andalan teknologi pembagi pesan dengan menggunakan jasa industri untuk memperbanyak dan melipatgandakannya sehingga pesan menjangkau khalayak dengan cara cepat tepat serta terus menerus. Buletin Assunnah secara berkala dikirim pada wali santri di berbagai daerah sehingga memberi informasi tentang perkembangan pondok.

d. Sifat komunikan

Komunikan dalam suatu komunikasi massa adalah masyarakat umum yang sangat beragam. Dalam hal ini Assunnah selain dibagikan pada santri, wali santri, dan warga sekitar pondok.

e. Sifat efek

Selain mengandung efek kognitif yaitu memberi perubahan dalam pengetahuan, pandangan dan pendapat terhadap sesuatu. Buletin Assunnah juga dikau memberi dampak marketing atau pemasaran. Sering ditemukan santri atau wali santri yang memutuskan untuk menyekolahkan anaknya setelah mengenal pondok melalui media ini.

f. Sifat umpan balik

Reaksi terhadap suatu pesan kepada sumbernya tidak terjadi secara langsung melainkan tertunda setelah suatu media itu beredar, atau pesannya itu memasuki kehidupan suatu masyarakat tertentu.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Alo Liliwieri, *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*. (Yogyakarta:Pustaka Pelajar. 2003), h. 404.

## 5. Gaya Komunikasi Pimpinan Pondok Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah

Gaya komunikasi (*communication style*) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu (*a specialized set of interpersonal behaviors that are used in a given situation*). Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*).<sup>17</sup>

Merujuk pada teori diatas, dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Kyai Abdul Ba'its sebagai pimpinan Ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah cenderung dikategorikan menerapkan gaya komunikasi berstruktur. Seperti dicirikan dalam gaya komunikasi ini Kyai sebagai pemilik pesantren dalam komunikasinya cenderung lebih banyak menyampaikan pesan-pesan tentang apa yang harus atau tidak harus dilakukan demi terwujudnya tujuan organisasi. Dalam banyak pesannya baik melalui komunikasi interpersonal langsung dengan pengurus maupun lewat tulisannya di media cetak secara garis besar adalah menyampaikan tentang tugastugas, langkahlangkah dan semua hal yang terkait dengan tujuan ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah yaitu mencetak generasi yang professional ulama, atau ulama yang professional. Gaya komunikasi menurut Frazier Moore juga bisa dikategorikan menjadi komunikasi formal, informal dan nonformal. Komunikasi formal merupakan pengolahan pesan, sesuai dengan kewenangan yang digariskan dalam rencana organisasi untuk pencapaian tujuan. Secara struktural harus jelas. Meskipun formal, tetap bebas, tidak terikat pada peraturan ketat yang justru bisa menjadi kendala komunikasi. Komunikasi Informal dilakukan pada saatu istirahat pendek setelah bekerja, waktu pulang kerja dan tidak dilakukan secara resmi. Dalam komunikasi informal materi yang dibahas adalah materi formal tetapi dilakukan secara tidak resmi. Sedangkan komunikasi nonformal meruju pada materi pembicaraan yang tidak resmi, kapan, dimana, apa, bagaimana, siapa saja tidak ada peraturan. Dimanapun, kapanpun oleh siapapun bisa terjadi.<sup>18</sup>

Gaya komunikasi kyai di Ponpes Al Bi'tsatil Islamiyah khususnya kepada pengurus organisasi cenderung formal. Hal ini ditandai dengan komunikasi yang prosedural dari kedua pondok pesantren khususnya pada Kepengurusan Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah yang sudah menentukan suatu menejemen komunikasi.

---

<sup>17</sup>Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 204.

<sup>18</sup>Frazier Moore, *Membangun Citra Dalam Komunikasi*. (Bandung: Rosda Karya, 2004), h. 33.

“...kalau untuk pengurus, disini ada mekanisme komunikasi. Jadi komunikasi yang dibangundi pesantren itu komunikasi...karena semuanya berdasarkan jabatan.<sup>19</sup>

Sifat formalitas ini semakin diperkuat oleh kyai, yang selalu berusaha untuk menaati manajemen komunikasi yang sudah ditetapkan meskipun sebenarnya kyai mempunyai hak untuk melakukan komunikasi diluar manajemen yang sudah ditetapkan.

“...Jadi siapapun sekalipun kyai pun atau apa namanya keluargakeluarga ini semuanya taat aturan. Itu yang saya lihat saling menguatkan, karena yang terikat dengan manajemen dan aturan itu adalah yang “...pengurus ada mekanismenya. Tapi ketika ini figur sudah tidak terikat dengan aturan itu. Jadi seumpamanya ini sudah cukup komunikasi rutin, oh ini ada masalah dipanggil itu kan juga sering. Beliau memanggil kalau ada hal yang perlu disampaikan ini-ini...”

Selain secara formal, kyai juga melakukan komunikasi informal. Komunikasi informal yang dilakukan kyai lebih banyak terjadi diluar urusan yang berkaitan langsung dengan organisasi.

“...mungkin juga pengurus sebagai individu itu sebagai pribadi itu sering dilakukan dengan pengurus tapi dalam kapasitas kepentingan pribadi bukan kapasitas kepentingan sebagai pengurus pondok pesantren. karena kalau memang kepentingan sebagai pengurus itu sudah ada mekanismenya, itu...”

Hal yang sama juga disampaikan oleh sekretaris umum Ponpes sebagai berikut:

“...jadi biasanya abah itu jalanjalan di sekitar pondok, kemudian menemukan sesuatu yang tidak benar benar itu biasanya ya langsung mengornya, misalnya ada yang kurang begitu ya langsung, biasanya tentang sholat begitu, soalnya kan kita dari pengurus itu ada yang lalai, kan tidak selamanya kita bisa mengawasi 24jam, pengawasan di pesantren ini kan 24 jam, nah itu biasanya beliau langsung memanggilnya begitu...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa disimpulkan bahwa Kyai melakukan komunikasi formal dan informal dengan anggota organisasi. Komunikasi formal dilakukan dalam menangani masalahmasalah organisasi dengan mekanisme dan peraturan yang terikat sedangkan komunikasi informal dilakukan pada

---

<sup>19</sup>Abdul Abdillah, Guru Pendidikan Agama Islam di Pesantren Al-Bi'tsatul Islamiyah, Wawancara, Tanggal 21 Desember 2017

waktu-waktu senggang Kyai yang juga digunakan sebagai fungsi control Kyai sebagai manajer.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa pola komunikasi kyai di Pondok Pesantren Al Bi'tsatil Islamiyah hanya berkomunikasi dengan anggota pengurus tertentu. Anggota pengurus tersebut adalah anggota pengurus yang terdapat pada Pengurus Harian. Oleh karena itu, Pengurus Harian disebut sebagai penjaga atau gatekeeper. Pola Komunikasi seperti ini merupakan pola komunikasi yang berbentuk „Y . Didalam pola seperti ini, terdapat bagian atau individu yang bertugas sebagai perantara.

Meskipun kyai mempunyai kedudukan sebagai pemimpin dan pemilik pondok pesantren, namun kyai tidak dapat berkomunikasi secara langsung dengan semua anggota organisasi karena terhambat oleh menejemen komunikasi yang sudah ditetapkan oleh semua anggota organisasi.

Lebih lanjut, pola komunikasi dalam penelitian ini juga menemukan bahwa konten komunikasi kyai di Ponpes adalah komunikasi yang berhubungan dengan tugas atau perintah. Sehingga pesanpesan yang disampaikan pun lebih kepada pesan yang bersifat intruktif yaitu perintah, inovatif yaitu gagasan atau ide, pemeliharaan yaitu evaluasi termasuk kritik.

Komunikasi disampaikan dengan cara atau saluran yang beragam yaitu dengan tatap muka melalui rapat yang diadakan secara rutin, dimana dalam rapat tersebut kyai biasanya menyampaikan komunikasinya lebih banyak secara lisan. Selain itu, cara atau saluran komunikasi yang digunakan oleh kyai adalah secara tertulis. Komunikasi tertulis yang digunakan oleh kyai adalah dengan menulis di bulletin pondok. Gaya komunikasi kyai adalah gaya komunikasi berstruktur yang mana beliau menyampaikan pesanpesan yang menitik beratkan pada penyelesaian tugastugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu gaya komunikasi Kyai cenderung kepada gaya komunikasi formal, dan terkadang informal. Hal tersebut disesuaikan dengan konteks kyai saat berkomunikasi dengan pengurus. Jika dalam forum rapat, gaya komunikasi kyai cenderung formal tapi tetap menggunakan bahasa yang informal. Artinya, bahasa yang digunakan tidak terlalu menggunakan kosa kata bahasa yang kaku dan formal.

Sebaliknya jika diluar rapat, bahasa yang digunakan oleh kyai lebih mengarah kepada hubungan interpersonal. Artinya, gaya komunikasinya hampir sama dengan gaya komunikasi seorang ayah kepada anaknya yaitu kedekatan emosional.

## E. REFERENSI

- Adler, Ronald and Rodman, George. *Understanding Human Communication*. t.tp. 1997.
- Arni, Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Barge, J.K. *Reflaxyvity and Managerial Practice Communication Monographs*. San Francisco: Jossey Bass. 2002.
- Bush, Tony & Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCISoD, 2012.
- Conger, J. A. *The Charismatic Leader*. San Francisco: Jossey Bass. 1989.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Liliweri, Alo. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju. 2004.
- Liliweri, Alo. *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003.
- Miller, Katherine. *Organizational Communication*. New York: Longman Inc. 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet 7. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moore, Frazier. *Membangun Citra dalam Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*. Bogor: Kencana, 2003.
- Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sendjaja, Djuarsa, dkk. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka. 1994.
- Suwardan, Dadang. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Suranto, AW. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Media Wacana. 2011.
- Qomar, Mujamil. *Menggagas Pendidikan Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.

# KOMUNIKASI GURU DALAM PEMBELAJARAN PAI DI SMA NEGERI 1 PADANGSIDIMPUAN

*Rubiyah Batubara*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan. Dikatakan vital karena setiap individu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu-individu lainnya sehingga meningkatkan kesempatan individu itu untuk tetap hidup. Hal ini sejalan dengan pendapat Syafaruddin bahwa dengan komunikasi manusia akan saling memahami dan menjalin kasih, saling menyampaikan perasaan dan gagasan.<sup>1</sup>

Kegiatan komunikasi ini berlangsung dari hari ke hari, dari waktu ke waktu, selama manusia hidup dan selama melakukan aktivitasnya. Komunikasi merupakan aktivitas yang paling penting dalam suatu kehidupan bermasyarakat. Karena dalam setiap komunikasi, manusia saling menyampaikan informasi berupa pikiran, gagasan, maksud, perasaan, maupun keluhan dan protes secara langsung.

Dalam konteks ini, komunikasi merupakan aktivitas yang paling penting dalam suatu kehidupan bermasyarakat dan dapat dipastikan, di mana manusia hidup bersama-sama dengan orang lain maka di sana selalu ada kegiatan komunikasi, karena komunikasi merupakan kebutuhan hidup manusia.

Demikian halnya dalam proses pembelajaran yakni mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, sampai pada tahap melakukan evaluasi pembelajaran, karena menurut Kokom Komalasari pembelajaran

---

<sup>1</sup>Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* (Medan: Perdana Publishing, Cet Ke 3, 2017), h. 268.

adalah proses membelajarkan subjek didik yang direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi.<sup>2</sup>

Komunikasi merupakan aktivitas yang paling banyak dilakukan manusia, bahkan komunikasi merupakan kebutuhan bagi manusia. Tanpa komunikasi manusia akan menjadi bodoh, karena manusia tidak dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan hidupnya.<sup>3</sup>

Komunikasi membangun hubungan masyarakat yang baik dan hubungan baik mendukung proses pengajaran di sekolah. Guru dengan keterampilan komunikasi memiliki hubungan kerjasama yang lebih positif tidak hanya dengan pelajar, tetapi juga dengan orang tua, administrator, pengawas, suberdaya personil, dan masyarakat luas. Hal yang lebih penting keterampilan komunikasi yang efektivitasnya tinggi, membantu mereka memecahkan masalah yang lebih rumit, dan menghindari masalah rumit le bih lama. Dengan begitu guru dengan keterampilan komunikasi lebih lemah, sering berjuang untuk mengatasi masalah.<sup>4</sup>

Dalam proses tersebut pasti terjadi sebuah komunikasi, yakni antara guru dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan antara guru dengan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran. Sebagaimana Syafaruddin mengutip pendapat S.Nasution bahwa peranan guru dalam proses pendidikan adalah sebagai orang yang mengkomunikasikan pengetahuan.<sup>5</sup> Maka untuk itu seorang guru harus mengkomunikasikan ilmu yang dimilikinya untuk sampai kepada siswa.

Menurut Syafaruddin, komunikasi merupakan pemberian, pemindahan dan pertukaran gagasan, pengetahuan, informasi dan sejenisnya dengan mekanik, atau elektronik, tulisan atau signal tertentu, dengan proses pemberian tanda atau pengubahan makna untuk memberikan pengertian atau pemahaman dengan harapan tercapainya kepuasan terhadap sesuatu yang dibutuhkan.<sup>6</sup>

Selanjutnya Janasz, Down dan Schneider dalam Syafaruddin menjelaskan bahwa komunikasi adalah kegiatan pertukaran pesan atau informasi melalui sejumlah canal atau saluran, berupa telepon, surat, memo, eimail, dan melalui penggunaan media lainnya.<sup>7</sup> Hal senada diungkapkan oleh Kafried Knapp

<sup>2</sup> Kokom Komalasari, *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Reflika Aditama, Cet Ke 1, 2010), h.3.

<sup>3</sup> Abdullah Munir, *Membangun Komunikasi Efektif Sebuah Upaya Mewujudkan Sekolah yang Membahagiakan* (Yogyakarta: Mentari Pustaka, 2012) hlm 4.

<sup>4</sup> Yvonne Bender, *The Tachful Teacher: Effective Communication with Parents, Colleagues, and Administrators*, USA; 2005, h.2.

<sup>5</sup> Syafaruddin, *Ilmu Pendidikan Perspektif Baru Rekonstruksi Budaya Abad XXI* (Bandung: Cipta Pusaka Media, Cet Ke 1, 2005), h.130.

<sup>6</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* (Medan: Perdana Publishing, Cet Ke 3, 2017) hlm 268.



bahwa komunikasi dianggap sebagai alat interaksi setiap pribadi dengan menggunakan bantuan simbol linguistik, baik simbol verbal yang dikaitkan dengan perkataan setiap individu atau juga simbol non verbal, dan simbol tersebut bisa langsung diaplikasikan melalui tatap muka secara langsung ataupun dengan memanfaatkan berbagai simbol tertentu.<sup>8</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang standar Nasional pendidikan, serta peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan bahwa kemampuan untuk melakukan komunikasi yang efektif merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru.

Keberhasilan kegiatan pembelajaran sangat tergantung kepada efektifitas proses komunikasi yang terjadi dalam pembelajaran tersebut. Proses pembelajaran merupakan proses komunikasi dimana terjadi proses penyampaian pesan tertentu dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam merancang pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran, dan pesan dari guru kepada siswa, dengan tujuan agar pesan berupa materi dalam mata pelajaran dapat diterima oleh siswa dengan baik dan berpengaruh terhadap pemahaman serta perubahan tingkah laku.

Keberadaan guru mata pelajaran pendidikan agama Islam memiliki fungsi strategi dalam membentuk kepribadian siswa. Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Padangsidimpun adalah salah satu sekolah negeri di kota Padangsidimpun. SMA Negeri 1 Padangsidimpun berdiri sekitar tahun 1946 dan merupakan sekolah menengah atas pertama di kota Padangsidimpun. Sebagian besar siswa yang melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 ini adalah berasal dari SMP Negeri 1, SMP Negeri 3, dan sebagian kecil berasal dari Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta baik dari dalam kota maupun dari luar kota Padangsidimpun.<sup>9</sup>

Dengan latar belakang ilmu yang dimiliki siswa SMA Negeri 1 Padangsidimpun, yang mayoritas berasal dari sekolah umum dengan bekal ilmu agama yang minim dibanding siswa yang berasal dari madrasah, maka untuk itu keterampilan komunikasi yang efektif sangat menentukan terhadap hasil pencapaian siswa. Melihat pentingnya komunikasi guru dalam pembelajaran, maka dalam makalah ini akan dibahas mengenai komunikasi guru PAI dalam pembelajaran di SMA Negeri 1 Padangsidimpun.

---

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm 261

<sup>8</sup> [www.artikelsiana.com](http://www.artikelsiana.com) › Teknologi Komunikasi dan Informasi. diakses 24 Desember 2017, pukul 13:21Wib

<sup>9</sup> Wawancara dengan Maimunah Rangkuti, tanggal 05 Desember 2017 di kantor wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 1 Padangsidimpun.

Dalam dunia pendidikan, komunikasi juga memiliki peran yang sangat penting yakni, ketika seorang guru memiliki keterampilan komunikasi yang baik, maka akan sangat membantu guru dalam melakukan interaksi dengan orang lain di luar sekolah dan dengan mempererat hubungan interpersonal dengan orang lain di dalam sekolah dan dengan para siswa. Dengan hubungan yang luas dan luwes, maka rasa hormat dan segan terhadap guru akan muncul dengan sendirinya dibenak para siswa.

Keberadaan guru dalam dunia pendidikan sangatlah krusial, sebab kewajiban seorang guru bukan hanya mentransformasi pengetahuan, akan tetapi dituntut juga untuk menginternalisasi nilai-nilai kepada siswa. Bentuk nilai yang harus terinternalisasi meliputi nilai etika, estetika, sosial, ekonomis, politik, pengetahuan, pragmatis, dan nilai *ilahiyyah*.<sup>10</sup>

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya Guru Pendidikan Agama Islam, karena disamping mempunyai peran mentransfer ilmu, juga mempunyai peran dalam membantu proses internalisasi moral. Disamping itu juga guru harus mempunyai bekal berupa persiapan diri untuk menguasai sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus sebagai kompetensi bidang keguruan yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan siswa dan membawa siswa menjadi manusia yang sempurna baik lahiriah dan batiniah.<sup>11</sup>

Seorang guru harus memiliki kompetensi bidang keguruan yang akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial atau komunikasi, dan kompetensi profesionalisme. Haris Mujiman mengemukakan bahwa salah satu tradisi pengelolaan kelas merupakan tradisi humanistik. Menurut tradisi ini hubungan guru dengan siswa dapat dibina dengan komunikasi yang baik.<sup>12</sup> Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang mengharuskan seorang guru kuasai, sehingga mampu berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat. Komunikasi yang baik akan menumbuhkan *self-es-teem*, dan *self-esteem* yang baik akan mendorong perbuatan yang baik.<sup>13</sup> Hal ini karena ketika siswa merasa dihargai oleh guru, akan mencegah siswa untuk berbuat yang kurang baik.

---

<sup>10</sup>Ramayulis, *Hakikat Peserta Didik dalam Pendidikan Islam*, (Salatiga: STAIN Batu Sangkar, 2007), h. 8.

<sup>11</sup> Choirul Fuad Yusuf, dkk, *Inovasi Pendidikan Agama dan Keagamaan*, (Departemen Agama RI: 2006), h. 364.

<sup>12</sup>Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 128.

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 129.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif, yakni sebuah desain yang memberi kemudahan bagi peneliti untuk merekam dan memantau kegiatan sebuah organisasi dalam kurung waktu tertentu dan selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab masalah penelitian.

Tujuan penggunaan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimaksudkan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai suatu objek, suatu set kondisi pada masa sekarang serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan ini juga diyakini mampu mengarahkan pencarian konsep baru dari kombinasi antara perspektif yang diteliti dan perspektif peneliti sendiri.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Padangsidimpuan yang berlokasi di jalan Sudirman No.188 Kelurahan Wek I, Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Kota Padangsidimpuan memiliki 8 Sekolah Menengah Atas Negeri yang menyebar di berbagai wilayah kecamatan. Sejak bulan Januari 2017 seluruh sekolah menengah atas berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Dipilihnya SMA Negeri 1 Padangsidimpuan sebagai tempat penelitian karena SMA Negeri 1 Padangsidimpuan merupakan aikon pendidikan kota Padangsidimpuan dan selama 2 tahun yakni tahun 2017 dan 2018 terpilih sebagai salah satu sekolah rujukan di provinsi Sumatera Utara. SMA Negeri 1 Padangsidimpuan memiliki kreditasi A dan mengalami peningkatan prestasi peserta didik baik di bidang akademik maupun non akademik setiap tahunnya.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat SMAN 1 Padangsidimpuan**

#### **a. Profil Sekolah**

SMA Negeri 1 Padangsidimpuan didirikan sekitar tahun 1946 di Padangsidimpaun yang awalnya dikenal dengan sekolah menengah atas ABC Negeri Padangsidimpuan. Tahun 1959 beralih menjadi SMA Negeri Rayon Padangsidimpuan, perubahan selanjutnya terjadi pada tahun 1975 menjadi SMA Negeri 1 Padangsidimpuan. Seiring dengan kemajuan dan perubahan peraturan pemerintah, pada tahun 1998 SMA Negeri 1 Padangsidimpuan berubah nama menjadi SMU Negeri 1 Padangsidimpuan. Akan tetapi pada akhirnya tahun 2005 samapai

saat ini berubah nama kembali menjadi SMA Negeri 1 Padangsidimpuan dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 10212201.<sup>14</sup>

Untuk mewujudkan visi dan misi SMA Negeri 1 Padangsidimpuan didukung dengan kondisi sarana dan prasarana yang memadai, menurut keterangan pembantu kepala sekolah bidang sarana prasarana SMA Negeri 1 Padangsidimpuan memiliki fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar yang dapat dikatakan cukup lengkap, mulai dari kelas, kantor kepala sekolah, kantor pembantu kepala sekolah, kantor guru, lapangan parkir guru, gudang, perpustakaan, laboratorium Biologi, Fisika, Kimia, Komputer, Bahasa, Ruang UKS, Ruang Bimbingan Konseling dan Ruang Multimedia untuk menunjang berjalannya proses belajar mengajar.<sup>15</sup> Berikut ini penulis menuangkannya dalam tabel sarana prasarana yang dimiliki SMA Negeri 1 Padangsidimpuan.

### **b. Data Guru dan Siswa**

Berdasarkan temuan data lapangan, terlihat jelas bahwa guru dan staf SMA Negeri 1 Padangsidimpuan memiliki guru yang memadai dari segi jumlahnya, seluruh bidang studi yang dipelajari memiliki guru atau tenaga pengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

Sedangkan temuan data keadaan siswa SMA Negeri 1 Padangsidimpuan, diperoleh bahwa jumlah kelas X sebanyak enam ruangan, kelas XI sebanyak sembilan ruangan, dan kelas XII sebanyak sembilan ruangan, sehingga jumlah seluruh kelas di SMA Negeri 1 Padangsidimpuan adalah sebanyak dua puluh empat ruangan. Jumlah siswa dalam setiap kelas bervariasi, mulai dari dua puluh lima orang siswa perkelas sampai dengan tiga puluh enam orang siswa perkelas.

Jumlah keseluruhan siswa SMA Negeri 1 Padangsidimpuan adalah tujuh ratus enam puluh dua orang siswa, terdiri dari tiga ratus empat puluh tiga orang siswa laki-laki dan sebanyak empat ratus sembilan belas orang siswa perempuan. Dari jumlah tersebut dapat dipersentasekan jumlah siswa laki-laki adalah 45%, dan 55% lagi adalah siswa perempuan. Dari segi agama yang dianut siswa SMA Negeri 1 Padangsidimpuan adalah agama Islam dan agama Kristen, dengan persentase siswa yang memeluk agama Islam adalah 91,7%, dan siswa yang memeluk agama Kristen adalah 8,3%.

Dalam lingkungan sekolah pegawai disebut sebagai tenaga kependidikan.

---

<sup>14</sup> Dokumen SMA Negeri 1 Padangsidimpuan, 2018

<sup>15</sup> Nasaruddin Hamidy, Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana SMA Negeri 1 Padangsidimpuan T.P 2017/2018. *Wawancara*, 05 Desember 2017

Tenaga kependidikan juga memiliki peran yang penting di lingkungan sekolah, karena tanpa tenaga kependidikan maka administrasi sekolah, guru dan siswa tidak akan tertata rapi. Pegawai atau tenaga kependidikan di sekolah terdiri dari kepala tata usaha beserta staf yang mengurus administrasi guru dan siswa, bendahara sekolah merupakan orang yang mengurus mengenai keuangan sekolah dan operator sekolah yang bertanggung jawab untuk melaporkan jumlah siswa melalui *on line* data. SMA Negeri 1 Padangsidempuan memiliki 6 orang pegawai atau tenaga kependidikan cukup memadai dari segi jumlah dan kualifikasi bidang, sehingga selama ini SMA Negeri 1 Padangsidempuan tertib administrasi.

## **2. Komunikasi Guru PAI dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dalam Perencanaan Kegiatan Belajar Mengajar**

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum merupakan pembantu kepala sekolah dalam bidang pembelajaran. Idealnya seorang wakil kepala sekolah bidang kurikulum minimal menguasai tentang standar isi yakni permendiknas no 22 tahun 2006, standar proses yakni Permendiknas no 41 tahun 2007 dan standar kelulusan yakni permendiknas No 23 tahun 2006 sebagai dasar utama dalam melaksanakan tugas-tugas kesehariannya.<sup>16</sup>

Adapun butiran lingkup materinya meliputi; (a) Standar Isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu; (b) Standar proses mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. (c) sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 1 Padangsidempuan, menyampaikan bahwa tugas utama wakil kepala sekolah bidang kurikulum adalah bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal:<sup>17</sup> (a) Memimpin guru membuat perangkat pembelajaran (KKM, Silabus, RPP); (b) Melakukan pembagian tugas guru; (c) Membuat jadwal pelajaran masing masing kelas; (d) Menyusun jadwal penilaian belajar baik UTS, Ujian semester, UN, US; (e) Menetapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan tamatan; (f) Mengatur jadwal penerimaan rapor dan STTB; (g) Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar; (h) Mengatur pelaksanaan

---

<sup>16</sup> Ali Maryonis dalam [http://wakilkepalasekolah.blogspot.co.id/Tupoksi Wakasek](http://wakilkepalasekolah.blogspot.co.id/Tupoksi_Wakasek), **di Akses** 24 Desember 2017, pukul 15:34Wib

<sup>17</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 05 Desember 2017 di kantor wakil kepala sekolah SMA Negeri 1 Padangsidempuan.

program perbaikan dan pengayaan; (i) Mengatur pengembangan MGMP/ MGBP dan koordinator mata pelajaran; (j) Penyusunan KTSP sekolah; (k) Melakukan supervisi administrasi akademis; (l) Memimpin Tata usaha dalam melakukan pengarsipan nilai. Yakni nilai harian, nilai ujian tengah semester, nilai semester, nilai UN, nilai US yang bermuara pada nilai rapor dan nilai ijazah dan diarsipkan dalam leger nilai.

Seluruh guru bidang studi melakukan komunikasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam rangka menyusun rencana pembelajaran. Demikian pula dengan guru pendidikan agama Islam, berkomunikasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam menyusun perangkat pembelajaran, menentukan kriteria ketuntasan minimal (KKM), menyusun Silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), serta penyesuaian jadwal pembagian tugas. Hal ini sejalan dengan penyampaian Masrifah Nasution yang merupakan salah satu guru PAI di SMA Negeri 1 Padangsidempuan.<sup>18</sup>

Perangkat pembelajaran yang akan di susun oleh guru PAI harus sesuai dengan kurikulum yang sedang berlaku saat di SMA Negeri 1 Padangsidempuan, kurikulum yang berlaku adalah kurikulum 2013 atau K-13 pada kelas X dan XI, kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) pada kelas XII. Guru PAI di SMA Negeri 1 Padangsidempuan berjumlah tiga orang, dengan pembagian jam mengajar satu orang guru PAI pada tiap tingkatan atau kelas.<sup>19</sup>

Masrifah merupakan guru PAI yang mengajar di kelas XI, dalam menyusun perangkat pembelajaran kurikulum 2013. RPP disusun berdasarkan kurikulum atau silabus yang telah disusun di tingkat Nasional dengan komponen: identitas mata pelajaran, kompetensi inti, kompetensi dasar, tujuan pembelajarn, indikator pencapaian kompetensi, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, media, alat, dan sumber belajar, kegiatan pembelajaran, dan penilaian.<sup>20</sup>

Demikian halnya dengan Ronelli Dauly sebagai guru PAI di kelas XI juga menyusun perangkat pembelajaran kurikulum 2013. Akan tetapi berbeda dengan Siti Armin Nasution yang merupakan guru PAI di kelas XII yang menyusun perangkatan pembelajaran dengan kurikulum KTSP<sup>21</sup>

Di samping itu Maimunah menyampaikan bahwa guru PAI juga harus melakukan pengembangan RPP, dengan mengikuti langkah-langkah: memilih

<sup>18</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>19</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 05 Desember 2017 di kantor wakil kepala sekolah SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>20</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>21</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 09 Januari 2018 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidempuan

kompetensi dasar (KD) dan mengkaji silabus, menjabarkan KD kedalam tujuan dan indikator pembelajaran, mengidentifikasi materi pembelajaran, memilih metode dan media pembelajaran, mengembangkan kegiatan pembelajaran, dan mengembangkan jenis penilaian<sup>22</sup>

RPP dan silabus yang disusun merupakan pedoman guru PAI dalam mengajar sehingga pelaksanaan pembelajaran bisa lebih terarah, sesuai dengan KD yang telah ditetapkan.<sup>23</sup> Dengan demikian komunikasi guru PAI dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum haruslah dijalin, khususnya dalam melakukan persiapan pembelajaran dalam penyusunan RPP dan silabus.

### **3. Komunikasi Guru PAI dengan Siswa dalam Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar**

Aristoteles dalam Sumardi, menyatakan fase perkembangan anak pada usia 14 sampai dengan 21 tahun merupakan masa peralihan anak menjadi dewasa. Dan menurut Montessori dalam Sumardi, anak pada usia 12 sampai dengan 18 tahun berada pada periode ke tiga yakni periode penemuan diri dan kepekaan rasa sosial yang harus dikembangkan sepenuhnya dan sadar akan keharusan-keharusan, serta menurut J.J.Rousseau dalam Sumardi bahwa anak pada usia 15 sampai dengan 20 tahun berada pada periode pembentukan watak dan pendidikan agama.<sup>24</sup>

Secara umum usia 15 sampai dengan 20 tahun, merupakan usia peserta didik pada tingkat sekolah menengah atas (SMA) atau berada pada masa remaja yang sangat membutuhkan pembelajaran pendidikan agama Islam untuk berkembang dan untuk menyadari bahwa ada ketentuan yang harus ditaati dalam kehidupan sebagai seorang hamba. Masa remaja merupakan masa pubertas, dimana seorang remaja berada pada fase pencapaian peranan sosial.

Menurut Masrifah, dalam mengkomunikasikan materi yang ada dalam pelajaran pendidikan agama Islam, cukup sulit. Banyak faktor yang menyebabkan kesulitan tersebut, diantaranya adalah dari segi psikologis siswa yang masih dalam fase usia remaja dengan sifatnya yang masih labil, disamping itu faktor dari awal siswa masih sangat minim bekal pendidikan agama Islamnya, disebabkan

---

<sup>22</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 05 Desember 2017 di ruang wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>23</sup> Kosasih, *Strategi Belajar dan Pembelajaran Implementasi Kurikulum 2013*, (Bandung: Yrama Widya, 2015), h. 144

<sup>24</sup> Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2006), h. 185-191

siswa sejak dari taman kanak-kanak sampai ke jenjang sekolah menengah atas hanya menempuh pendidikan di sekolah umum.<sup>25</sup>

Akan tetapi Masrifah menyampaikan bahwa dalam mengkomunikasikan materi PAI kepada siswa di SMA Negeri 1 Padangsidimpuan yang pertama kali diperhatikan adalah mengenali dan memahami pribadi setiap siswa, sabar dalam memberikan pemahaman kepada siswa, guru PAI harus memiliki pemikiran yang imajinatif dan praktis dalam memberikan penjelasan kepada siswa, dan guru PAI harus memiliki sikap terbuka dan luwes dalam menyampaikan materi PAI.<sup>26</sup>

Berbeda dengan penyampaian Rosnelli Daulay mengenai komunikasi dalam menyampaikan materi pelajaran PAI di kelas, bahwa komunikasi dalam pembelajaran berbeda antara kelas unggulan dengan kelas reguler. Sehingga Rosnelli Daulay menyampaikan bahwa tingkatan kecerdasan siswa mempengaruhi komunikasi dalam kegiatan belajar mengajar, dimana siswa unggulan lebih mudah memahami materi dibandingkan dengan siswa reguler.<sup>27</sup>

Siti Armin Nasution, menambahkan bahwa minat siswa juga mempengaruhi komunikasi yang tercipta dalam kegiatan belajar mengajar. Dimana siswa dari kelas unggulan lebih tinggi minat belajarnya dibandingkan dengan siswa yang berada di kelas reguler. Sehingga komunikasi di kelas unggulan lebih berkembang dibandingkan dengan di kelas reguler.<sup>28</sup>

Masrifah juga menyampaikakan bahwa guru harus memiliki keterampilan dasar dalam mengkomunikasikan materi PAI yakni:<sup>29</sup> (a) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, pada saat membuka pelajaran guru PAI harus menciptakan prakondisi bagi siswa agar siap secara mental dan memusatkan perhatian, dalam menutup pelajaran guru PAI menyimpulkan secara menyeluruh tentang materi yang dipelajari; (b) Keterampilan mengelola kelas, sehingga setiap siswa dapat mengikuti kegiatan belajar mengajar dengan tertib; (c) Keterampilan bertanya, pada saat guru menjelaskan materi alangkah baiknya diselingi dengan pertanyaan untuk mengajak siswa berfikir; (d) Keterampilan menjelaskan,

<sup>25</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidimpuan

<sup>26</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidimpuan

<sup>27</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 09 Januari di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidimpuan

<sup>28</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 09 Januari di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidimpuan

<sup>29</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidimpuan



pada dasarnya keterampilan ini merupakan keterampilan berkomunikasi secara lisan, dengan memiliki bekal ilmu dan argumen yang kuat.

Pada kesempatan berbeda, penulis juga mewawancarai beberapa orang siswa SMA Negeri 1 Padangsidempuan dan bertanya tentang bagaimana komunikasi guru PAI dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, yakni:<sup>30</sup>

**Nadhira Adelina siswa kelas XI Mia-2**, menyampaikan bahwa komunikasi siswa dengan guru PAI dalam kegiatan belajar mengajar sudah berlangsung baik, materi yang disampaikan guru PAI dapat dengan mudah difahami, terlebih ketika materi yang disampaikan guru dengan cara mempraktekkan langsung, teknik penyampaian materi cukup menarik minat siswa dalam mengikuti pembelajaran.

**Riski Priyanto**, menyampaikan bahwa pada awalnya merasa kesulitan dalam mengikuti pelajaran agama Islam, khususnya ketika menghafalkan ayat-ayat Al-Quran, akan tetapi dengan teknik penyampaian materi yang dilakukan guru PAI, menciptakan suasana belajar yang nyaman dan merasakan setiap materi pelajaran PAI memberikan makna yang besar untuk kehidupan.

Dari hasil wawancara tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa guru PAI dalam mengkomunikasikan materi pelajaran PAI sangat memperhatikan latar belakang pribadi siswa, kemampuan yang dimiliki siswa dengan keterampilan dasar yang harus dimiliki seorang guru, diantaranya keterampilan komunikasi dalam menjelaskan materi pelajaran dengan ilmu dan argumen yang kuat, akan mudah diserap dan diterima oleh siswa.

Untuk menjelaskan materi pelajaran, seorang guru harus memiliki ilmu dan argumen yang kuat, hal ini relevan dengan ayat Al-Quran Surah Al-Isra' Ayat 36 berikut ini:<sup>31</sup>, yang artinya:”Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.

Untuk lebih mendalami hasil wawancara dengan ketiga guru PAI di SMA Negeri 1, penulis juga melakukan observasi kelas pada saat kegiatan belajar mengajar. Dari hasil observasi penulis mengambil kesimpulan bahwa, secara umum guru PAI di SMA Negeri 1 Padangsidempuan sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan komunikasi yang baik di dalam kegiatan belajar mengajar. Namun nampak jelas perbedaan kondisi kelas antara kelas unggulan dengan kelas reguler.

Di mana siswa di kelas unggulan lebih komunikatif, lebih serius dalam

---

<sup>30</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 05 Desember 2017 di ruang wakil kepala sekolah bidang kesiswaan SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: alfatih, 2012)

menanggapi materi yang disampaikan, hal ini terlihat dengan begitu besarnya rasa ingin tau siswa terhadap materi pelajaran dengan menyampaikan pertanyaan seputar materi. Dengan demikian suasana belajar mengajar di kelas unggulan lebih hidup dibandingkan suasana belajar di kelas reguler, karena hasil observasi penulis terlihat bahwa siswa kelas reguler cenderung hanya mendengarkan materi dengan sedikit memberikan respon terhadap materi pembelajaran.

Siswa yang berhak masuk ke kelas unggulan merupakan hasil seleksi dari uji psikotes dan uji akademik, sehingga dapat dipastikan bahwa siswa unggulan adalah siswa pintar dan cerdas. Untuk itu penulis mengambil kesimpulan bahwa tingkat kecerdasan dan kepintaran siswa mempengaruhi komunikasi yang tercipta di kelas dalam kegiatan belajar mengajar.

#### **4. Komunikasi Guru PAI dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dalam Evaluasi Kegiatan Belajar Mengajar**

Mengatur pelaksanaan penilaian merupakan tupoksi wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sehingga guru PAI juga melakukan komunikasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam melakukan penilaian siswa. Maimunah menyampaikan bahwa hal-hal yang dikomunikasikan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum kepada guru PAI kelas X dan XI adalah mengenai penyusunan program penilaian, yakni penilaian sikap, penilaian pengetahuan, dan penilaian keterampilan.<sup>32</sup>

Menurut pendapat Masrifah, mengenai pelaksanaan penilaian siswa pada awalnya sangat rumit dan sulit difahami, karena pengaruh perubahan kurikulum dari KTSP ke kurikulum 2013. Cara penilaian dalam K-13 sangat jauh berbeda dengan penilaian di KTSP, sehingga sangat diperlukan adanya komunikasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang membidangi kegiatan pembelajaran, termasuk kegiatan penilaian siswa.<sup>33</sup>

Di samping itu Rosnelli Daulay dan Siti Armin Nasution juga menyampaikan bahwa kesulitan terbesar yang di hadapi dalam melakukan penilaian adalah karena keterbatasan pengetahuan dalam menggunakan alat-alat multimedia. Usia lanjut merupakan penyebab tidak mampu lagi untuk belajar menggunakan alat-alat multimedia tersebut, meskipun kebijakan sekolah sering melaksanakan kegiatan pelatihan menggunakan alat-alat multimedia.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 05 Desember 2017 di ruang wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>33</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 06 Desember 2017 di ruang guru SMA Negeri 1 Padangsidempuan

<sup>34</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 09 Januari 2018 di ruang Guru SMA Negeri 1 Padangsidempuan

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum mempersiapkan seluruh kebutuhan dalam kegiatan penilaian siswa, diantaranya persiapan jadwal pelaksanaan penilaian, membentuk panitia pelaksana kegiatan penilaian, menyusun kriteria soal, format kisi-kisi soal, menggandakan soal, menyediakan format penilaian, dan menyusun kriteria ketuntasan.<sup>35</sup>

Dengan demikian untuk terselenggaranya penilaian siswa, maka guru PAI di SMA Negeri 1 Padangsidempuan melakukan komunikasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam hal melakukan penilaian terhadap siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Informasi dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum sangat membantu guru PAI dalam melakukan penilaian, khususnya bagi guru PAI yang melakukan penilaian siswa dengan kurikulum 2013, yang merupakan kurikulum baru.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian teoritis, dan deskripsi temuan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Komunikasi guru PAI dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum haruslah dijalin, khususnya dalam melakukan persiapan pembelajaran dalam penyusunan RPP dan silabus, dan melaksanakan tindak lanjut penilaian siswa, dan (2) Komunikasi guru PAI dalam mengkomunikasikan materi pelajaran PAI sangat memperhatikan latar belakang pribadi siswa, kemampuan yang dimiliki siswa dengan keterampilan dasar yang harus dimiliki seorang guru, di antaranya keterampilan komunikasi dalam menjelaskan materi pelajaran dengan ilmu dan argumen yang kuat, akan mudah diserap dan diterima oleh siswa.

#### **E. REFERENSI**

- Ali Maryonis dalam [http://wakilkepalasekolah.blogspot.co.id/Tupoksi Wakasek](http://wakilkepalasekolah.blogspot.co.id/Tupoksi%20Wakasek), di Akses 24 Desember 2017, pukul 15:34Wib
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta: alfatih, 2012.
- Iskandar, *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Komalasari, Kokom, *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Reflika Aditama, 2010.

---

<sup>35</sup> Wawancara dilakukan pada tanggal 05 Desember 2017 di ruang wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 1 Padangsidempuan

- Kosasih, *Strategi Belajar dan Pembelajaran Implementasi Kurikulum 2013*, Bandung: Yrama Widya, 2015.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mujiman, Haris, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Munir, Abdullah, *Membangun Komunikasi Efektif Sebuah Upaya Mewujudkan Sekolah yang Membahagiakan*, Yogyakarta: Mentari Pustaka, 2012.
- Ramayulis, *Hakikat Peserta Didik dalam Pendidikan Islam*, Salatiga: STAIN Batu Sangkar, 2007.
- Suryabrata, Sumadi, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2015
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Syafaruddin, *Ilmu Pendidikan Perspektif Baru Rekonstruksi Budaya Abad XXI*, Bandung: Cita Pusaka Media, 2005.
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia, Nomor 41 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen Tahun 2005.
- Yusuf, Choirul Fuad, dkk, *Inovasi Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Departemen Agama RI: 2006.

# KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU BUNAYYA

*Ali Ahmad Mustofa*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik. Sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, komunikasi yang lancar, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkeadilan tinggi. Dalam pelaksanaannya perlu melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, sekecil apapun kapasitasnya tetap mempunyai peranan yang penting dalam rangka menyukseskan pencapaian tujuan.<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, maka dia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.<sup>2</sup> Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya dan secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak-anaknya. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Muhammad Fathurrohman, *Budaya Relegius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Jakarta: Kalimedia, 2015), h 69.

<sup>2</sup>Ali Imran, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 53.

<sup>3</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 134.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merencanakan, mengorganisir, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, termasuk guru.<sup>4</sup>

Guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan imu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman. Dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik yang terjun langsung dalam proses belajar mengajar juga harus bisa menguasai teknologi pendidikan.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Sebab itu sumber daya guru harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.<sup>5</sup> Di tangan guru akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai minat yang kuat dan motivasi mengajar yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.<sup>6</sup>

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya merupakan salah satu sekolah dasar Islam yang dipertimbangkan (paforit) di kecamatan Pandan kabupaten Tapanuli Tengah dan sekitarnya, di samping satu-satunya sekolah dasar umum yang bernafaskan Islam yang memadukan materi agama serta materi umum, dengan mengedepankan akhlakul karimah. Sebagai catatan pada tahun ajaran 2017/2018 SDIT Bunayya, rencana awalnya hanya menerima satu ruangan belajar (rombel) saja untuk kelas satu. Dikarenakan sedang adanya pembangunan ruangan baru. Tetapi, disebabkan banyak permintaan dari masyarakat supaya dibuka satu ruangan lagi, akhirnya pihak sekolah memakai ruangan baru yang sedang dalam tahap penyelesaian.

SDIT Bunayya terletak di Simpang Pondok Saro Tapanuli Tengah, tepatnya

---

<sup>4</sup>Cepi Triatna, *Pengembangan Manajemen Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), h. 30.

<sup>5</sup>Buchari Alma, *Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta 2009), h. 123.

<sup>6</sup>Kunandar, *Op.Cit.*, h. 40.

di Jalan Sibolga-Pandan, tempatnya strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan umum. Masyarakat sekitar merasa bangga apabila anaknya bersekolah di SDIT Bunayya, karena yang diterima untuk bersekolah di SDIT Bunayya tidak sembarang peserta didik, tetapi melalui tes dan wawancara dengan calon peserta didik dan kepada orang tua siswa. Di SDIT Bunayya walaupun para gurunya sudah sarjana (S-1) tetapi dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan para guru, melalui pengarahan dan pembinaan.

Dengan demikian kepala sekolah harus selalu berkomunikasi dengan para guru dan komponen-komponen sekolah, untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam mewujudkan visi misi yang dicita-citakan sekolah. Melalui proses belajar mengajar yang tidak menjenuhkan atau membosankan peserta didik, untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter. Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam mini riset dengan judul “Komunikasi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya”.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian memiliki rancangan penelitian (*reserch design*) tertentu. rancangan ini menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti apa data dikumpulkan, dan dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah.<sup>7</sup> Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran mendalam tentang komunikasi kepala sekolah dalam pembinaan guru di sekolah dasar Islam terpadu Bunayya. Untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, perbuatan dan dokumentasi yang diamati secara menyeluruh dan apa adanya, penulis menggunakan pendekatan kualitatif ini berdasarkan beberapa pertimbangan. *Pertama*, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan zaman. *Kedua*, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. *Ketiga*, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>8</sup>

Dengan demikian, peneliti dapat memilah-milah sesuai fokus penelitian yang telah disusun, peneliti juga dapat mengenal lebih dekat dan menjalin

---

<sup>7</sup>Nana Syaodih sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), h. 52.

<sup>8</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006), h. 9.

hubungan baik dengan subyek (responden) serta peneliti berusaha memahami keadaan subyek dan senantiasa berhati-hati dalam penggalan informasi subyek sehingga tidak merasa terbebani.

Penelitian ini akan dilaksanakan di SDIT Bunayya kecamatan Pandan. Tepatnya di simpang pondok saro kabupaten Tapanuli Tengah, tepatnya di jalan Sibolga-Pandan, tempatnya strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan umum. Karena sekolah ini termasuk sekolah pavorit di kecamatan Pandan. SDIT Bunayya merupakan sekolah yang banyak diminati oleh masyarakat di sekitar kota Sibolga dan kabupaten Tapanuli Tengah.

Waktu penelitian di SDIT Bunayya dilaksanakan dari tanggal 23 Nopember 2017 sampai dengan tanggal 20 Desember 2017.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan langsung tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Dimana penelitian ini dilakukan langsung di SDIT Bunayya kecamatan Pandan kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mendapatkan data dan berbagai keterangan yang diperlukan dalam pembahasan makalah ini tidak terlepas dari metode dan cara untuk mendapatkan data keterangan yang dimaksud. Metode ini dijadikan untuk mendeskripsikan bagaimana komunikasi kepala sekolah dalam pembinaan guru di SDIT Bunayya.

Desain dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif, maka peneliti menganalisa dengan cara metode kualitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pembinaan guru dan bagaimana komunikasi kepala sekolah dalam pembinaan guru di sekolah dasar Islam terpadu (SDIT) Bunayya. Sejalan dengan hal tersebut, maka yang menjadi subjek penelitian ini adalah guru, wakil kepala sekolah, dan kepala sekolah dasar Islam terpadu Bunayya.

Berdasarkan pendekatan penelitian ini, yang menjadi subjek adalah guru-guru, wakil kepala sekolah, dan kepala SDIT Bunayya, untuk mengetahui bagaimana pembinaan guru dan bagaimana komunikasi kepala sekolah dalam pembinaan gurunya di SDIT Bunayya. Jumlah seluruh guru 11 orang dan 2 orang staf beserta 1 orang kepala sekolah.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Komunikasi Kepala Sekolah dengan Staf Pimpinan**

Komunikasi merupakan satu kata yang memiliki banyak makna. Bahkan



di antara banyak ahli (teoritis), istilah “komunikasi” telah digunakan secara proses evolusi., sejak awal definisi komunikasi difokuskan atas dinamika sitimulus dan respon. Terutama pada tahun 1950-an, seorang ahli mendefinisikan komunikasi adalah pendeskriminasian respon dari satu organisme terhadap satu sitimulus. Namun pada dekade belakangan, banyak ahli mendefinisikan istilah tersebut dengan proses orientasi.<sup>9</sup>

Daft dan Marcic, sebagaimana dikutip Syafaruddin dalam bukunya *Manajemen Organisasi Pendidikan*, menjelaskan bahwa komunikasi adalah sebagai proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan dua orang atau lebih. Biasanya dengan maksud untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku. Komunikasi tidak hanya mengirimkan pesan, tetapi juga sekaligus pemahaman atas informasi yang disampaikan pengirim pesa sehingga terjadi umpan balik dalam bentuk perubahan perilaku dengan respon yang baik atas informasi yang disampaikan.<sup>10</sup>

Jadi, komunikasi adalah pemberian, pemindahan dan pertukaran gagasan, pengetahuan, informasi dan sejenisnya dengan mekanik, atau elektronik, tulisan atau signal tertentu. Proses komunikasi tersebut pemberian tanda dan pengubah makna dalam rangka usaha menciptakan pembagian pengertian atau pemahaman.

Komunikasi kepala sekolah adalah pertukaran atau pemahaman informasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, pegawai, siswa sekolah, dan yang terlibat dalam sekolah dengan maksud untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku mereka demi mewujudkan cita-cita atau tujuan bersama.

## **2. Komunikasi Kepala Sekolah dengan Wali Kelas**

Salah satu penyebab semakin menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Walton dan Kossen, terdapat delapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk guru, yaitu (a) Kompensasi yang memadai dan wajar; (b) Kondisi kerja yang aman dan sehat; (c) Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan; (d) Kesempatan pertumbuhan berlanjut dan ketentraman; (e) Rasa ikut memiliki; (f) Hak-hak karyawan; (g) Ruang kehidupan kerja; dan (h) Relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan wewenang untuk mengatur kegiatan belajar mengajar pada sekolah yang dipimpin. Tugas tersebut antara lain meningkatkan pelaksanaan administrasi sekolah sesuai

---

<sup>9</sup>Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 260.

<sup>10</sup>*Ibid.* h. 261.

dengan pedoman, meningkatkan penyelenggaraan tugas tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan pendidikan, dan mengatur serta memelihara secara profesional pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan.<sup>11</sup>

Sementara itu, kualitas kepemimpinan (*leadership*) seorang kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keefektifan komunikasi kepala sekolah. Menurut Aribowo Prijosaksono dan Roy Sembel (1999: 45) “kesuksesan seorang manajer tidak akan pernah diperoleh tanpa penguasaan keterampilan. Komunikasi kepala sekolah dengan staf pimpinan di SDIT Bunayya sangat bagus, penuh dengan kekeluargaan, tanpa ada jarak antara kepala dengan staf.<sup>12</sup>

Upaya mewujudkan suatu sekolah yang berkualitas tidak mungkin dapat diraih tanpa usaha dan kerjasama berbagai pihak. Kepala sekolah sebagai puncak pimpinan di sekolah mempunyai peran yang strategis menggerakkan dan mengarahkan para guru dan karyawan lain dalam upaya mewujudkan sekolah yang berkualitas dan meningkatkan mutu pendidikan secara umum juga termasuk komunikasi kepala sekolah dengan guru kelas.

Gibson mengatakan “faktor yang ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru adalah kepemimpinan kepala sekolah disamping faktor-faktor yang lain seperti faktor institusi, dan kelompok organisasi”. Dengan demikian, di antara faktor-faktor tersebut, faktor kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru kelas.

Peran kepala sekolah dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru kelas dan karyawan tersebut harus ditunjang dengan kualitas kepemimpinan yang baik didukung dengan kemampuan berkomunikasi yang efektif. Iklim organisasi yang kondusif akan mempengaruhi kinerja wali kelas ke arah yang lebih baik.<sup>13</sup>

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan E. Mulyasa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”<sup>14</sup> Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah. Dan penelitian-penelitian

---

<sup>11</sup>E.Mulyasa, *Op.Cit*, h. 115.

<sup>12</sup>wawancara dengan staf SDIT Bunayya, Amrilsyah Butar-butur

<sup>13</sup> E.Mulyasa, *Op.Cit*, h. 116.

<sup>14</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 25.

maupun pengamatan tidak formal diketahui memang kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah jika sekolah tersebut berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid-murid dapat mencapai maksimal.<sup>15</sup>

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah. Kepala sekolah sebagai guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah juga harus bertanggung jawab atas posisinya. Posisi kepala sekolah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena nantinya diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan komunikasi yang baik dengan guru-guru yang dipimpinya dalam hal pembinaan.

### **b. Fungsi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator*, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *innovator*, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai: (a) Educator, (b) Manajer, (c) Administrator, (d) Supervisor, (e) Leader, (f) Innovator, dan, (g) Motivator.<sup>16</sup>

### **3. Komunikasi Kepala Sekolah dengan Guru Mata Pelajaran**

Komunikasi kepala sekolah adalah proses menyampaikan informasi (pesan) kepada guru dan dapat melaksanakan informasi tersebut kepada anak didik. Kepala Sekolah sebagai sumber informasi di sekolah sangat dibutuhkan oleh guru-guru, agar yang disampaikan dapat terlaksana bagi pengembangan guru itu sendiri dan juga bagi siswa.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu: (a) kompensasi yang memadai dan wajar; (b) kondisi kerja yang aman dan sehat; (c) kesempatan

---

<sup>15</sup>Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* (Jakarta: Rajawali, 1990), h. 196.

<sup>16</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional ...* hlm, 97.

untuk mengembangkan kemampuan; (d) kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman; (e) rasa ikut memiliki; (f) hak-hak karyawan; (g) ruang kehidupan kerja; (h) relevansi sosial dari kehidupan kerja; (h) kepemimpinan kepala sekolah; (i) faktor institusi; (j) faktor kelompok organisasi; dan (k) iklim norma-norma, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah.

Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru adalah dengan mensyaratkan intelektual, sikap dan keterampilan. Selain itu, guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial; Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru adalah dengan menerapkan kepatuhan pada peraturan sekolah dalam bentuk kehadiran tepat waktu, mengajar sesuai dengan perencanaan pembelajaran, dan menyusun perangkat pembelajaran seperti rincian minggu efektif, RPP, program tahunan, program semester, dan kriteria ketuntasan minimal; dan Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru yaitu dengan melaksanakan tugas pokok guru yang meliputi: sebagai pengajar, pembimbing, administrator kelas, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan masyarakat. Diharapkan kepada komite dan kepala sekolah agar dapat memberikan dorongan dan pembinaan dalam kinerja guru tentang profesionalnya, kedisiplinannya dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

#### **4. Pembinaan Guru**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pembinaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan membina, pembaruan, penyempurnaan, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.<sup>17</sup>

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini di jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus memiliki kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup><http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php> (KBBI Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI).

<sup>18</sup><https://id.wikipedia.org/wiki/Guru>. Senin, 27 Nopember 2017. Pukul: 11.30. WIB.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian pembinaan guru adalah tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik guna memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu.

### **a. Jenis-jenis Pembinaan Guru**

Dalam perkembangan kontemporer, sejatinya tuntutan kepada manajemen dan kepemimpinan sekolah untuk melakukan perbaikan kualitas tenaga pendidik di setiap sekolah penting sekali dipenuhi. Hal itu dimaksudkan agar sekolah menjadi efektif untuk membina sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dengan menghasilkan lulusan sesuai tuntutan lokal, regional dan global. Bagaimanapun, melalui proses pembelajaran efektif pada setiap mata pelajaran, maka setiap anak didik diharapkan supaya potensinya berkembang secara optimal.<sup>19</sup>

Bentuk Pembinaan untuk meningkatkan kualitas guru di antaranya: (a) Pembinaan berbagai kompetensi guru yang secara kontinu dinilai dan disupervisi terus akan peningkatannya; (b) Melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan PBM, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individu para siswa yang dihadapinya; (c) Pembinaan mutu guru perlu secara sungguh-sungguh memberikan perhatian, melatih kepekaan guru terhadap para siswa yang semakin beragam, terutama pada pendidikan dasar sebagai konsekuensi dari semakin terbukanya akses peserta didik terhadap sekolah; (d) Mengoptimalkan lembaga-lembaga Diklat (PPG dan BPG) di lingkungan Kemendiknas, Kemenag dan lembaga-lembaga lainnya; (e) Pemberian kepercayaan sekolah dalam kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk meningkatkan mutu guru-gurunya (pemberian support dana dll) agar sekolah mengadakan berbagai kegiatan pelatihan terhadap guru-gurunya; (f) Mengikuti program sertifikasi, dalam UUD RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat guru dan dosen. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi oleh lembaga sertifikasi; (g) Menaikan upah dan gaji guru, Dengan menaikan upah dan gaji guru maka akan meningkatkan kesejahteraan guru sehingga guru lebih serius dan bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya; (h) Pemberintah, sekolah

---

<sup>19</sup>*Ibid.* hlm. 249.

dan yayasan dapat memberikan atau menyediakan fasilitas yang dapat dinikmati guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, seperti pemberian kesempatan untuk melakukan diskusi, saresahan dan pemberian fasilitas internet dan lain-lain; (i) Memiliki kesatuan atau organisasi. Suatu profesi perlu memiliki kesatuan atau organisasi profesi yang berfungsi sebagai lembaga pengendali keseluruhan profesi itu, baik secara mandiri maupun secara bersama-sama dengan pihak lain yang relevan; (j) Mendapat pengakuan orang lain terhadap pekerjaan guru Sekarang pengakuan terhadap seorang guru hanya tinggal sebatas nama kenangan, bahwa beliau adalah guruku, ustadku, kepedulian terhadap jasa yang diberi oleh guru telah tertindas oleh kesibukan material, dan kadang-kadang guru diukur dengan material sehingga ada kecenderungan guru yang materialistis; (k) Menghapus diskriminasi status guru yang saat ini beragam.<sup>20</sup>

## **b. Kompetensi Guru**

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.<sup>21</sup> Menurut WJS. Poerwadarminta dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau merumuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan.<sup>22</sup>

Di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 8 dijelaskan bahwa, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>23</sup> Kompetensi guru meliputi: (a) Kompetensi pedagogik; (b) Kompetensi kepribadian; (c) Kompetensi sosial; (d) Kompetensi profesional.<sup>24</sup>

Kompetensi guru adalah suatu performansi (kemampuan) yang dimiliki seorang guru meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, proses berpikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam melaksanakan profesi sebagai guru.

<sup>20</sup><http://puterimissicobuata.wordpress.com/2010/01/21/upaya-meningkatkan-mutu-dan-kualitas-guru-sd/>. Rabu, 29 Nopember 2017, pukul: 12.30. WIB.

<sup>21</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru...*, hlm. 25.

<sup>22</sup>WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), h. 415.

<sup>23</sup>Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, tentang *Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 8.

<sup>24</sup>*Ibid.*

## 5. Komunikasi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru

Komunikasi kepala sekolah di pendidikan sekolah dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya dalam pembinaan kepada para gurunya, begitu lembut, santun dan menyenangkan. Seperti yang penulis dapatkan informasinya melalui wawancara penulis dengan kepala tata usaha (KTU), Amrilsyah Butar-butar, SE, di lapangan.<sup>25</sup>

Komunikasi kepala sekolah SDIT Bunayya dalam pembinaan kepada para guru, biasanya tentang peningkatan kompetensi guru, seperti hasil wawancara penulis dengan Juliswan, S.Pd, selaku kepala SDIT Bunayya berikut ini:

“Pembinaan guru di SDIT Bunayya yang kita lakukan selama ini pak, seputar kompetensi mereka sebagai guru, ini minimal ada 7 (tujuh) indikator yang harus dilaksanakan sebagai acuan pelaksanaan pengembangan kompetensi guru, yaitu: Pertama, mengenal karakteristik peserta didik dalam hal ini yang saya lakukan, guru harus mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik intelektual, sosial emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya pak..., yang kedua, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, dalam hal ini guru menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif agar proses pembelajaran itu tidak monoton, sesuai dengan standar kompetensi guru. Tiga, pengembangan kurikulum yaitu guru menyusun silabus sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Yang keempat, kegiatan pembelajaran yang mendidik yaitu guru menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Yang kelima, memahami dan mengembangkan potensi yaitu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik. Keenam, komunikasi dengan peserta didik dalam hal ini guru berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Dan yang ketujuh, penilaian dan evaluasi, tentu dari ini diharapkan guru menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan”.<sup>26</sup>

Dari hasil wawancara di atas, kita melihat betapa perhatian kepala sekolah SDIT Bunayya kepada para gurunya begitu bagus dan sopan, khususnya dalam pembinaan untuk mewujudkan guru yang profesional, inovatif dan kreatif.

---

<sup>25</sup>Wawancara dengan KTU SDIT Bunayya, Kamis, 23 Nopember 2017, pukul: 10.15. WIB.

<sup>26</sup>Juliswan, S.Pd, Kepala SDIT Bunayya. *Wawancara*, Kamis, 23 Nopember 2017.

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Komunikasi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru di SDIT Bunayya dapat disimpulkan bahwa (1) Kemampuan berkomunikasi antara Kepala sekolah dan guru dapat terjalin dengan harmonis apabila dilandasi dengan sikap saling menghargai dan menghormati. Sikap tersebut sudah menjadi kebiasaan dan karakter yang melekat bagi kepala sekolah serta para guru di SDIT Bunayya; (2) Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap guru harus mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi guru, termasuk waktu, tempat, dan tujuan yang hendak dicapai. Pertimbangan tersebut selalu diperhatikan dan diaplikasikan oleh keluarga besar SDIT Bunayya; (3) Pembinaan guru di SDIT Bunayya dalam meningkatkan kinerja guru diupayakan dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan; (4) Pembicaraan individual yang dilakukan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari pembicaraan individual bagi guru-guru dapat menambah keyakinannya untuk mengetahui dan memahami sisi kelemahan dan kekuatannya dalam proses pembelajaran di kelas; (5) Pembinaan guru di sekolah sebagai wadah dalam membantu guru-guru untuk mendapatkan bermacam-macam informasi dan pengetahuan mengenai proses pembelajaran.

## E. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Rajawali, 1990.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Alma, Buchori, *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta 2009.
- Imran, Ali, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Fathurrohman, Muhammad, *Budaya Relegius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kalimedia, 2015.
- Kholil, Syukur, *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung: Citapustaka Media, 2006.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006.



- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nasution, S, *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Shulhan, Muwahid, *Adminstarsi Pendidikan*. Jakarta: Bina Ilmu, 2004.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Triatna, Cepi, *Pengembangan Manajemen Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, tentang *Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 8.
- WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1996.
- <http://puterimissicobuata.wordpress.com/2010/01/21/upaya-meningkatkan-mutu-dan-kualitas-guru-sd/>. Rabu, 29 Nopember 2017.

# MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

## *Mora Pemimpin Harahap*

IAIN Padangsidimpuan

### A. PENDAHULUAN

Persoalan kepemimpinan merupakan persoalan yang harus diperhatikan dengan baik. Kepemimpinan dapat memberikan warna haluan suatu organisasi atau badan. Pendidikan dewasa ini sepertinya mulai terlihat titik terang arah yang ingin dicapai. Persoalan pendidikan dapat diselesaikan dengan memberikan kesempatan kepada anak bangsa yang memiliki jiwa leader serta memiliki pandangan luas tentang dunia pendidikan.

Pendidikan Islam sebagai salah satu subsistem dalam pendidikan nasional nampaknya memberikan nuansa positif dalam rangka penanaman moral secara mendasar kepada peserta didik. Berbagai macam persoalan pendidikan Islam yang muncul ternyata menciptakannya cukup mulai dewasa untuk menunjukkan eksistensinya ditengah-tengah arus sejarah bangsa Indonesia.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua ternyata tidak secara total mampu mencaver kebutuhan masyarakat luas, ditambah lagi adanya benteng pembatas antara pesantren dengan lembaga pendidikan yang diprakarsai oleh belanda yaitu sekolah. Untuk menegarahi perselisihan ini maka tokoh-tokoh Islam mendirikan sebuah lembaga pendidikan Islam bernama madrasah. Madrasah memuat kurikulum integral, kurikulum madrasah mencoba menyatupadukan antara ilmu-ilmu agama dengan ilmu-sains. Maka model kurikulum madrasah ini sifatnya *integrated* kurikulum.

Kurikulum madrasah ini ternyata memberikan nuansa baru bagi masyarakat Islam Indonesia, sehingga masyarakat mulai memberikan perhatian yang cukup signifikan terhadap perkembangan madrasah. Dengan berkembangnya madrasah ini membuktikan bahwa eksistensi madrasah sudah mulai dilirik oleh masyarakat.

Berhasilnya madrasah berada pada posisi saat ini tidak lepas dari kepemimpinan kepala madrasah masing-masing. Kepala madrasah disetiap lembaganya memberikan nuansa berbeda terhadap pelaksanaan pembelajarannya,

sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat. MAN sipirok sebagai lembaga pendidikan Islam hadir dimasyarakat dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu keislaman. Penulis melihat ada beberapa hal yang sangat unik dari kepemimpinan kepala MAN Sipirok sehingga sangat layak untuk diangkat sebagai judul penelitian.

Dengan melihat pada latar belakang diatas penulis melihat ada urgensi melakukan penelitian tentang kepemimpinan kepala MAN Sipirok agar mampu menjadi contoh bagi lembaga-lembaga pendidikan yang berada dibawah naungannya. Maka penulis mengangkat judul penelitian tentang Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Kasus MAN Sipirok).

Selanjutnya latar belakang yang telah dijelaskan di atas dirangkum menjadi sebuah rumusan masalah tentang Bagaimana kepemimpinan kepala MAN Sipirok dalam Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Sipirok?. Penelitian mini ini dilakukan untuk mengetahui Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Sipirok.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada penelitian terkait Manajemen Kepemimpinan di MAN Sipirok. Sesuai dengan sifat masalahnya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptip. Deskriptif merupakan model dari penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam penelitian ilmu-ilmu social yang secara fundamental tergantung pada pengamatan manusia pada kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tertentu dalam bahasan dan peristilahannya.<sup>1</sup>

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Perencanaan**

Wawancara dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum Pak. Abdul Hamid Hasibuan: Bagaimana menurut bapak perencanaan kepala MAN Sipirok dalam hal perencanaan?

Saya melihat bahwa pak Tohar selaku kepala MAN sipirok sesungguhnya memiliki semangat manejerial yang bagus baik dalam perencanaan dibidang

---

<sup>1</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. 7, 2002), h.4

mutu. Berbagai program-program pendidikan dicanangkan dalam rangka peningkatan mutu madrasah ini, mulai dari penambahan kegiatan pada sebelum belajar yaitu membaca al-qur'an sebelum melaksanakan pembelajaran. Pada tataran pengembangan social siswa dibuatlah semacam wirid yasinan setiap minggu untuk memberikan pasilitas kepada peserta didik agar lebih siap terjun ke masyarakat.<sup>2</sup>

Senada dengan itu Pak. Muktarul akhir juga menyampaikan bahwa kepala MAN sudah sedemikian lengkap program-program kerja yang dilakukan dalam rangka penataan pendidikan di MAN Sipirok. Program-program itu meliputi peningkatan kualitas kebahasaan, dimana setiap apel pagi dibagi hari dimana bahasa yang digunakan adalah bahasa arab dan inggris, setap hari selasa menggunakan bahasa Indonesia, rabu menggunakan bahasa arab, kamis menggunakan bahas inggris sedangkan jum'at digunakan untuk senam pagi dan pada hari sabtu pada apel pagi di muat agenda khutbah bagi siswa, syarhil qur'an dan juga penampilan pancak silat.<sup>3</sup> Dari wawancara tersebut, dapat diambil sebuah info bahwa kepala MAN memiliki progres yang cukup baik dalam rangka pemenuhan standarisasi mutu MAN Sipirok.

## **2. Keteladanan Kepala Madrasah**

Sikap yang paling penting yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah keteladanan. Keteladan menjadikan dirinya layak dihormati. Sifat ini menjadi tolak ukur suksesnya seorang pemimpi memberikan edukasi pada bawahannya. Menurut beberapa dewan guru kepala MAN Sipirok sudah hampir memenuhi kriteria tersebut walaupun belum terlalu sesuai dengan harapan yang ada.

Wawancara dengan ibuk Murni Dahlena selaku kepala tata usaha, bagaimana menurut ibu kepala madrasah ini ditinjau dari aspek keteladanan?

Saya melihat dan memperhatikan bapak kepala madrasah memiliki etika yang sangat baik. Tidak pernah terlihat dari sisi diri bapak kepala ada unsur kesombongan, selalu berjalan sesuai dengan akhlak-akhlak Islami. Kami sebagai bawahan sesungguhnya harus berupaya melakukan palgiat terhadap keteladanan yang beliau sampaikan. Beliau ketika rapat tidak memposisikan dirinya sebagai kepala dan mencoba mensejajarkan diri dengan para guru.<sup>4</sup>

Senada dengan itu ibuk Nur Hajijah Pulungan menyampaikan bahwa

---

<sup>2</sup>Wawancara dengan pak Abdul Hamid, PKM Kurikulum MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 02 Februari 2018

<sup>3</sup>Wawancara dengan pak Muktarul Akhir, PKM Kesiswaan MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 05 Februari 2018

<sup>4</sup>Wawancara dengan Ibuk Murni Dahlena, Ka. TU MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 04 Februari 2018

dari segi keteladanan sebaiknya kepala sekolah yang ada diseluruh Indonesia ini harus mencerminkan sikap keteladanan. Mampu menularkan kepada bawahan bagaimana menjadi diri yang tawadhu' agar peserta didik juga tertulr rasa tawadhu'nya. Selain itu kepala MAN sipirok berupaya menebarkan wajah tersenyum ketika bertemu dengan para guru, sehingga guru tidak merasa ada semacam tekanan batin ketika hendak bertemu dengan pimpinan madrasah.<sup>5</sup>

Dari wawancara tersebut dapat diambil informasi bahwa sikap keteladanan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin telah terpatri dalam diri seorang kepala MAN Sipirok. Data yang yang disampaikan oleh informan tersebut sesungguhnya sudah sinkron dengan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan. Terlihat bahwa kepala MAN Sipirok mencerminkan sikap yang tidak membeda-bedakan antara anggota masyarakat sekolah.

### **3. Komunikasi Interpersonal**

Gaya komunikasi dapat mengindikasikan seseorang model karekter dirinya. Jika komunikasi kesehariannya terdengar kalimat-kalimat yang tidak sopan maka sesungguhnya sudah tertanam dalam dirinya sifat-sifat yang tidak sopan tersebut.

Mengenai komunikasi kepala madrasah peneliti sudah melakukan wawancara dengan wakil kepala madrasah dibidang humas bapak Ali Amsah, S.Ag seraya mengucapkan.

“Kalau dari segi muatan makna yang terkandung dalam perkataan pak kepala bahwa kalimat-kalimat yang diucapkan sangat berkenan diterima. Tidak ada ucapan-ucapan negatif yang keluar dari diri pak kepala. Tapi memang komunikaasi dengan siswa ini yang menurut saya perlu dibangun. Karena komunikasi dengan siswa juga merupakan upaya untuk mengeratkan pimpinan madrasah terhadap siswa. Kalau dari segi komunikasi dengan masyarakat juga agak kurang sebenarnya, berkomunikasi dengan masyarakat ini gunanya agar masyarakat memiliki rasa memiliki terhadap madrasah inisehingga masyarakat sebagai elemen pendidikan ikut serta mengawal dari kejauhan proses edukasi di lembga ini.<sup>6</sup>

Senada dengan itu bapak Joni daeng selaku wakil sarana dan prasarana mengatakan bahwa komunikasi eksternal yang belum seutuhnya terpatri pada diri kepala madrasah. Secara sederhana bisa dimaklumi karena kesibukan

---

<sup>5</sup>Wawancara dengan Ibu Nur Hazizah, Staff. TU MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 17 Januari 2018

<sup>6</sup>Wawancara dengan Pak.Ali Amsah, PKM Kesiswaan MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 05 Februari 2018

beliau mengunjungi sejumlah lokasi yang ada mungkin dari kondisi inilah kepala madrasah sangat jarang tamu ramah dengan Siswa dan masyarakat. Dari segi etika berbicara sesungguhnya sudah memiliki nilai lebih, menjadi seorang pemimpin itu tidak harus berkoar-koar untuk menyelesaikan suatu persoalan.<sup>7</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat diperoleh informasi bahwa jika dilihat dari penyampaian dan juga muatan komunikasi kepala Madrasah sudah sesuai dengan yang diharapkan. Tapi dibalik itu ada beberapa hal yang perlu diperbaiki adalah komunikasi dengan siswa sebagai ayah dengan anak, dan komunikasi diri dengan masyarakat selaku *stock holder*. Komunikasi ini dijaring agar masyarakat merasa bahwa madrasah ini hadir sebagai perwujudan pentingnya pendidikan itu serta masyarakat merasa memiliki saham di madrasah ini sehingga ikut serta menjaga dan mempromosikannya ditengah-tengah masyarakat.

#### **4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Sapiro**

Dalam pembahasan mengenai peningkatan mutu pendidikan di MAN Sapiro ini telah memberikan tentang bagaimana sikap dan tindakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan meningkatkan program pengajaran yang efektif dan efisien, pola kepemimpinan dalam pengambilan keputusan dan tipe kepemimpinan yang akan menghasilkan kuitas hubungan dengan sumber-sumber pendidikan yang adil dan merata.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah, beliau mengatakan: “Dalam lembaga pendidikan ini upaya peningkatan mutu madrasah yaitu dengan menyamakan cara berpikir dengan pihak terkait, penataan guru (mengadakan rapat rutin dan evaluasi), penyediaan sarana dan prasarana, pembinaan administrasi madrasah, penelitian atau pengembangan ilmu pengetahuan serta tidak kalah pentingnya yaitu pengambilan keputusan yang akan menghasilkan kebijakan-kebijakan yang tepat demi majunya madrasah ini.<sup>8</sup>

Maka dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah ini kepala sekolah, guru dan staf saling bekerjasama dalam upaya membimbing dan memotifasi anak didik serta melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh madrasah. Menurut bapak Abdul Hamid selaku waka sarana dan prasarana beliau mengatakan bahwa “Upaya kepala sekolah dalam mening-

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan pak Muktarul Akhir, PKM Kesiswaan MAN Sapiro, Lokasi Sipange, tanggal 20 Januari 2017

<sup>8</sup> Wawancara dengan kepala Madrasah, tanggal wawancara 24 November 2017, jam 09.00

katkan mutu pendidikan di madrasah aliyah ini adalah dengan cara melengkapi semua sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru maupun siswa untuk melakukan proses belajar mengajar yang baik, meningkatkan kualitas guru dan staf madrasah serta meningkatkan potensi peserta didik sehingga tercapailah visi dan misi yang dikembangkan oleh madrasah”.

Senada dengan apa yang telah dikatakan oleh waka kurikulum bahwa “Sekarang madrasah ini telah menggunakan kurikulum 2013 yang mana kurikulum tersebut telah disahkan oleh pemerintah dan kami disini berusaha mengikuti dan bersaing sehat dengan sekolah menengah atas setingkatnya khususnya di wilayah Pasuruan dan kepala sekolah membantu para guru dalam penggunaan strategi atau metode yang baik serta menyiapkan materi-materi yang akan dibeikan kepada anak didik dengan cara membina guru atau dengan mengikuti pelatihan-pelatihan”.<sup>9</sup>

Di lain waktu kepala sekolah MAN Sipirok juga membangun komunikasi yang positif diantara para guru. Dimana kepala sekolah berusaha terbuka serta menciptakan suasana kekeluargaan terhadap para guru dan karyawan lainnya. Karena dengan suasana tersebut guru dan karyawan lainnya mempunyai kesempatan untuk mengemukakan gagasan, masukan atau permasalahannya.<sup>10</sup>

Hal tersebut dilakukan dalam rangka untuk menggali motivasi-motivasi yang bersifat tersembunyi atau rahasia. Karena dengan melakukan komunikasi yang baik dan positif (terbuka dan kekeluargaan) maka motivasi dan keluhan-keluhan guru serta karyawan lainnya dapat diketahui oleh kepala sekolah MAN Sipirok. Hal ini menunjukkan bahwa beliau sebagai kepala sekolah sangat menjunjung tinggi kebersamaan kepada semua pihak dengan tidak membedakan status yang diembannya.

Sebagaimana pernyataan yang telah dikemukakan oleh salah satu guru yaitu senior di madrasah tersebut, bahwa “Kepemimpinan beliau selama ini memang sangat demokratis jika dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya. Hal ini ditujukan dengan baiknya hubungan komunikasi beliau dengan para guru dan karyawan disini. Hal ini ditujukan dengan adanya rapat apabila terdapat permasalahan, khususnya mengenai perkembangan MAN Sipirok kedepan sehingga para guru dapat mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi serta dapat memberikan masukan-masukan secara leluasa”.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Wawancara dengan pak Muktarul Akhir, PKM Kesiswaan MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 05 Februari 2018

<sup>10</sup>Obsevasi pada tanggal 24 November 2017

<sup>11</sup>Wawancara dengan Buk. Rita Khoiriyah, Guru MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 29 November 2017

Lebih jauh apabila ingin mengetahui pola kepemimpinan seseorang dapat kita ketahui dari bagaimana beliau mengambil keputusan, karena pengambilan keputusan merupakan tugas dari seorang pemimpin yang paling berat. Hal ini dilihat dalam praktiknya seorang pemimpin dibebani tanggung jawab moral untuk memutuskan suatu perkara secara selektif ketika berada ditengah-tengah persoalan yang tidak pasti, belum dikenal maupun muncul secara tiba-tiba. Khususnya dalam hal ini adalah bagaimana kepala Madrasah Aliyah Negeri Sapirok dapat mengambil keputusan yang tepat dalam hal peningkatan pendidikan di lembaga sekolah yang diembannya.

Sebagaimana yang telah dikatakan oleh PKM kesiswaan bahwa “Selama menjabat di madrasah ini sebagai kepala, beliau sangat berkompeten dalam pengambilan keputusan yang telah menghasilkan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan pendidikan yang bermutu di madrasah ini, sekalipun dalam praktiknya tidak jarang hambatan-hambatan itu muncul sehingga proses pelaksanaan pendidikan yang bermutu pun ikut terhambat”.<sup>12</sup>

### **5. Kendala yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Pendidikan yang Bermutu di MAN Sapirok**

Melihat hasil dari wawancara diatas bahwa bagaimana kepemimpinan kepala MAN Sapirok dalam meningkatkan pendidikan bermutu ternyata tidak selamanya berjalan mulus. Ini terbukti dari hasil wawancara dan observasi dilapangan yang dilakukan penelitian selama di MAN Sapirok membuktikan bahwa banyak kendala yang dihadapi kepala sekolah meningkatkan pendidikan yang bermutu di lembaga sekolah yang diembannya. Sebagaimana dengan yang dikatakan oleh bapak kepala sekolah bahwa “Tidak semua pekerjaan yang positif selalu berjalan mulus.

Terbukti dengan usaha dan upaya yang saya lakukan selama menjabat sebagai kepala madrasah ini khususnya dalam hal peningkatan pendidikan yang bermutu. Kendala yang sering terjadi adalah factor anak didik yang belum memahami arti sebuah pendidikan yang bermutu, factor orang tua siswa yang tidak semua memahami pendidikan yang bermutu sehingga tidak mendukung seratus persen program sekolah dan juga instansi pemerintah terkait yang sulit diajak kerjasama sehingga mempersulit jalannya program peningkatan pendidikan di madrasah ini”.<sup>13</sup>

Apa yang dikatakan dengan oleh kepala sekolah tidak jauh berbeda dengan

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan pak Muktarul Akhir, PKM Kesiswaan MAN Sapirok, Lokasi Sipange, tanggal 05 Februari 2018

<sup>13</sup>Hasil observasi pada tanggal 02 januari 2017



apa yang dikatakan waka kurikulum, beliau juga menyebutkan hal yang sama dengan apa yang dikatakan oleh kepala sekolah hanya saja berbeda soal kendala dibidang kurikulum. Beliau mengatakan bahwa “Kendala yang paling terjadi dalam meningkatkan pendidikan bermutu di Madrasah ini yang berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah adalah mengenai kurikulum.

Bahwa akhir-akhir ini terlalu sering pemerintah mengubah kurikulum sekolah, akibatnya program yang telah direncanakan jauh hari dan matang harus diubah dengan kondisi atau ketetapan kurikulum yang berlaku saat ini”. Kurikulum adalah kunci pokok dari pendidikan. Berdasarkan kurikulum yang ditetapkan pemerintah mau tidak mau harus dilaksanakan. Berdasarkan otonomi daerah termasuk juga masalah pendidik pemerintah menetapkan kurikulum 2013. Di dalamnya tertuang kurikulum sekarang salah satunya mempunyai azas bahwa kurikulum dilaksanakan berdasarkan kondisi dan kebutuhan masyarakat setempat.

Apabila keputusan kepala sekolah sudah diputuskan dan hal tersebut harus melibatkan instansi pemerintahan maka tidak jarang urusan disana makin panjang dan rumit. Hal tersebut dikarenakan salah satunya adalah karena MANSipirok adalah Madrasah Aliyah Negeri satu-satunya di Kabupaten Tapsel jadi pemerintah tidak mau begitu mudah memberikan restu terhadap kepemimpinan kepala MAN Sipirok dalam berindak dan memutuskan sesuatunya sendiri.

Berbeda dengan yang dikatkan oleh waka sarana dan prasarana, beliau mengatakan bahwa “Kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah ini dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu adalah adanya empat lokasi sekolah yang mengakibatkan proses belajar mengajar tidak efektif dan efisien”. Sedangkan yang dikatakan oleh waka humas adalah “Madrasah ini lebih didominasi oleh siswa yang berasal dari kabupaten TAPSEL sedangkan untuk wilayah kota sendiri siswanya apabila ingin masuk madrasah aliyah mereka lebih memilih mengambil diluar kota dengan alasan jika masuk aliyah berarti harus tinggal diasrama.<sup>14</sup>

Sebagaimana yang dikatakan oleh wakil kepala madrasah bidang kesiswaan bahwa “Tahun ini MAN Sipirok membuka dua jalur untuk penerimaan siswa baru yaitu jalur penerimaan siswa prestasi (PSP) dan jalur regular. Hanya saja karena program ini adalah program baru maka kendala yang terjadi dilapangan sangat sering sekali, misalkan adalah guru-guru yang diberi tugas untuk mempresentasikan MAN Sipirok di sekolah yang ditujuh terkadang tidak mau dengan alasan yang terkadang tidak masuk akal”.

---

<sup>14</sup>Wawancara dengan Pak.Ali Amsah, PKM HumasMAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 05 Februari 2018

## **6. Upaya Madrasah dalam Mengatasi Kendala Peningkatan Pendidikan yang Bermutu di MAN Sipirok**

Hampir diseluruh Indonesia keberadaan kepala sekolah dan penempatannya adalah sebagai figur yang sangat berpengaruh dalam lembaga pendidikan, sehingga dalam struktur organisasi kepala sekolah menduduki posisi kunci sebagai pemimpin. Oleh karena itu maju mundurnya sekolah tergantung kepada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Semua usaha dan upaya telah dilakukan oleh kepala MAN Sipirok dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai tugas penting selama beliau menjabat sebagai pemimpin di madrasah tersebut. Tetapi ditengah-tengah perjalanan kendala atau hambatan sering kali menjadi batu terjal yang suatu saat mengancam kinerja beliau. Tetapi sebagai pemimpin yang berpengaruh beliau tidak tinggal diam dalam mengatasi kendala atau hambatan tersebut.

Sebagaimana wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengatakan bahwa “Upaya demi upaya saya lakukan demimengatasi kendala yang terjadi didalam usaha peningkatan mutu pendidikan di madrasah ini. Misalnya kendala pada siswa yang masih membutuhkan pengertian akan pentingnya pendidikan yang bermutu maka saya lakukan pendekatan-pendekatan dan pengertian terhadap seluruh program dan kinerja saya dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu dan juga hal yang sama saya lakukan para orang tuanya”. Sering mengadakan rapat-rapat dengan instansi atau lembaga pemerintahan yang terkait demi medukung suksesnya dan mengatasi kendala yang terjadi didalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah ini”.<sup>15</sup>

Hal yang sama juga dikatkan oleh waka kurikulum bahwa “Upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sudah sangat maksimal terbukti beliau selalu mengevaluasi kendala-kendala yang muncul kemudian mencari jalan dan alternative yang tepat dan hal tersebut selalu melibatkan dewan guru dan juga tidak jarang karyawan pun juga ikut dilibatkan dengan mengadakan rapat atau pertemuan yang membahas kendala yang terjadi kemudian pengutusan yang tepat barulah kepala sekolah mengambilnya”. Sedangkan apa yang dikatakan oleh waka sarana dan prasarana bahwa “Kepala sekolah selalu mengevaluasi kekurangan-kekurangan dalam hal apapun yang sekira menghambat pelaksanaan peningkatan mutu di madrsah ini. Misalnya dalam hal sarana dan prasarana.”<sup>16</sup>

Kepala sekolah berusaha menyediakan alal-alat semisal kebutuhan

---

<sup>15</sup>Wawancara dengan PakToharuddin Harahap, kepala MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 27 November 2017

<sup>16</sup>Wawancara dengan Pak.Ali Amsah, PKM Humas MAN Sipirok, Lokasi Sipange, tanggal 05 Februari 2018

laboratorium MIPAsesuai dengan kebutuhannya dengan sesuia dengan standart yang harus dimiliki sekolah setingkatnya. Segala upaya untuk mencari dana terus dilakukan agar MAN Sipirok sejajar kualitas pendidikannya dengan sekolah menengah atassetingkatnya baik di kota Pasuruan maupun di seluruh Indonesia”.

#### **D. KESIMPULAN**

Dari hasil temuan diatasdapat diambil sebuah analisis bahwa kepala madrasah mempunyai peran yang sangat signifikan dalam menentukan arah dan tujuan suatu lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang mampu membawa nama baik sekolahnya pada tataran eksternal maka itulah termasuk madrasah yang digandrungi oleh banyak orang. Di MAN Sipirok sendiri ada instruksi kepala kepada setiap siswa diwajibkan mengikuti wirit yasinan sebagai bahan pelajaran agar mampu hidup mandiri dan bersosialisasi dengan mayarakat luas. Kebijakan-kebijakan seperti ini nampaknya memberikan nuansa positif dalam pengembangan mutu dan kualitas pendidikan dan juga menambah tingkat silaturrahim antara siswa, guru dan pihak orang tua.

Pada tataran teknis terjadi beberapa hal yang mungkin menjadi tantangan tersendiri bagi kepala madrasah. Tantangan ini menjadi kendala atau batu terjal terlaksananya visi-misi kepala madrasah. Diantara kendala itu adalah banyaknya siswa yang berada pada kehidupan menengah ke bawah. Agenda-agenda besar sekolah kadang kala bisa tidak terlaksana akibat suntikan dana yang kurang maksimal. Rendahnya *cost* yang diterima oleh dewan guru menjadi masalah utama bagi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan tarap hidup para guru honorer. Kondisi tenga pendidik yang ada di MAN Sipirok sangat banyak yang berstatusnon PNS sehingga kepala MAN mau tidak mau harus memikirkan hal ini semua. Selain itu akibat dari adanya kelas jauh MAN Sipirok, akses kehadiran kepala untuk memberikan solusi-solusi akan persoalan PBM sangat perlu ditingkatkan sebab harus menunggu jadwal kunjungan kepala MAdrasah yang di agendakan dua kali seminggu.

Ditengah banyaknya tantangan yang ada kepala MAN Sipirok mempunyai amunisi untuk menuntaskan persoalan paling tidak mengurangi dampak dari persoalan itu. Di bidang lemahnya ekonomi siswa kepala sekolah berupaya memberikan lobi kepada pihak yang berwenang bagaimana cara anak-anak dapat memperoleh bantuan seperti (BSM). Di bidang kesejahteraan guru kepala sekolah memberikan keluasan kepada penanggung jawab sekolah agar memberikan yang terbaik terhadap *cost* yang diterima oleh setiap guru. Alternatif kedua yang dilakukan oleh kepala MAN Sipirok adalah memberikan pendidikan kewirausahaan kepada guru-guru. Para guru-guru diperbolehkan membuka

semacam koperasi dan makanan-makanan kecil sebagai bahan tambahan untuk pendapatan perkapita guru.

## **E. REFERENSI**

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* Surabaya: Usaha Nasional, 1986.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. 7, 2002.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar* Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1990.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D* Bandung: Alfabeta, 2009.
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan, Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah* Jakarta: Quantum Teaching, 2010.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.

# KEPEMIMPINAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN PAI DI SMPN 5 ANGKOLA TIMUR

*Chobli*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

**K**epemimpinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya,<sup>1</sup> Kemudian Syafaruddin, menjelaskan bahwa peran para pemimpin sangat signifikan, dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, termasuk organisasi. Peran tersebut dijalankan baik dalam keluarga maupun organisasi, masyarakat serta negara dan bangsa.<sup>2</sup>

Sekolah yang merupakan suatu organisasi pendidikan, tentu membutuhkan sosok yang mampu mempengaruhi keberhasilan dan perkembangan sekolah menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya. Sosok yang dimaksudkan adalah kepala sekolah. Keberadaan kepala sekolah diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang mengarahkan dan mengontrol laju kapal. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang wajib memiliki kemampuan mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Memberikan layanan pembelajaran, kesiswaan, manajemen dan hubungan dengan masyarakat.

---

<sup>1</sup>Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999), h. 19

<sup>2</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan: Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Pada Era Otonomi Daerah*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), h.35.

Kepemimpinan dalam pendidikan menurut U. Husna Asmara adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama, mau berkerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup> Pemimpin dalam dunia pendidikan terutama sekolah disebut kepala sekolah. Dengan demikian kepala sekolah memiliki peranan penting karena dia mampu mempengaruhi, mengkoordinasi, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi semua personalia dalam hal yang ada kaitannya dengan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

Menurut Robbins, seperti yang dikutip oleh Sudarwan Danim dan Suparno,<sup>4</sup> kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan. Owens mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.<sup>5</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin pendidikan tentu memiliki staf yang dipercaya untuk mendukung tercapainya visi dan misi sekolah. staf yang paling mempengaruhi tercapainya visi dan misi sekolah dalam membangun pendidikan adalah staf pengajar (guru).

Pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama, dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi kerja kelompok.<sup>7</sup>

Pembelajaran adalah kondisi dengan situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien ,bagi peserta didik atau siswa. Dari pengertian pembelajaran berpusat pada kegiatan siswa. Oleh karena itu, hakikat pembelajaran pendidikan agama Islam adalah proses yang sengaja

<sup>3</sup>U. Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 1985), h. 118

<sup>4</sup>Sudarwan Danim dan Suparno, *Op. Cit.*, h. 3

<sup>5</sup>*Ibid.*, h. 41.

<sup>6</sup>Mulyono, *Educational Leadership; Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 3.

<sup>7</sup>M. Sulthon dan Moh. Khusnuridlo, *Managemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2006), h. 42.

dirancang dengan tujuan menciptakan suatu lingkungan yang memungkinkan seseorang melaksanakan kegiatan belajar yang berkaitan dengan masalah pendidikan agama, sehingga jasmani dan rohaninya dapat berkembang menjadi kepribadian yang utama sesuai dengan ajaran Islam.

Pengertian Pendidikan Agama Islam Secara umum pendidikan adalah mentransformasikan pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.<sup>8</sup> Pendidikan berasal dari kata didik yang memberi awalan “pe” dan akhiran “kan” yang artinya perbuatan (hal, cara), istilah pendidikan terjemahan dari bahasa Yunani, yaitu “paedagogie” yang berarti bimbingan yang diberikan kepada anak. Kemudian istilah ini diterjemahkan dalam bahasa Inggris dengan “education” yang berarti pengembangan atau bimbingan. Dalam bahasa Arab istilah ini sering diterjemahkan dengan “tarbiyah” yang berarti pendidikan.<sup>9</sup>

Bila kita akan melihat pengertian pendidikan dari segi bahasa, maka kita harus melihat kepada kata Arab karena ajaran Islam itu diturunkan dengan bahasa tersebut. Kata “pendidikan” yang umum kita gunakan sekarang, dalam bahasa Arabnya adalah “tarbiyah”, dengan kata kerja “rabba”. Kata kerja rabba (mendidik) sudah digunakan pada zaman nabi Muhammad SAW, seperti terlihat dalam al-Quran sebagai berikut:<sup>10</sup>

Selain kepala sekolah, keberadaan guru sangat menentukan masa depan anak didik melalui kepemimpinannya dalam pembelajaran. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, serta merupakan komponen yang berkualitas.<sup>11</sup> Gurulah yang nantinya akan menjadi kunci penentu tercapai atau tidaknya suatu tujuan pendidikan. Berdasarkan pasal 8 UU Republik Indonesia 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen yaitu ada beberapa kompetensi yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik atau guru. Dimana guru harus memiliki sekurang-kurangnya empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional. Kemudian keempat kompetensi tersebut harus bersifat *holistic* dan *integrative* dalam aplikasinya.<sup>12</sup>

Kompetensi tersebut di atas masih bersifat umum, dan bagi guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) ditambah dengan satu kompetensi

---

<sup>8</sup>Cecep Khaeruddin, *Politik Pendidikan Di Indonesia dalam Abudin Nata: Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Bandung: Angkasa, 2003), h. 39-40

<sup>9</sup>Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1994), cet. Ke-1, h. 1

<sup>10</sup>Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta Bumi Aksara, 1996), cet.3, h.25

<sup>11</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 5

<sup>12</sup>Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.167-169.

lagi yaitu kompetensi kepemimpinan, sebagaimana yang tertuang pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan agama pada sekolah/madrasah. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 16 tahun 2010 pasal 16 mengenai kompetensi kepemimpinan (*leadership*) yaitu :1) Kemampuan membuat perencanaan pembudayaan pengamalan ajaran agama dan perilaku akhlak mulia pada komunitas sekolah sebagai bagian dari proses pembelajaran agama, 2) Kemampuan mengorganisasikan potensi unsur sekolah secara sistematis untuk mendukung pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah. 3) Kemampuan inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah serta, 4) Kemampuan menjaga, mengendalikan dan mengarahkan pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah dan menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk agama dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>13</sup>

Menurut Robbin oleh Sudarman Dahim dan Suparni dalam buku yang ditulis Abdul Wahab dan Umiarso menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi kelompok anggota agar dapat bekerja ke arah pencapaian tujuan dan sasaran.<sup>14</sup> Toha menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan dapat terjadi di mana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.<sup>15</sup> kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru Pendidikan Agama Islam untuk mengorganisasi seluruh potensi sekolah dalam mewujudkan pembelajaran PAI (*Islamic religious culture*) pada satuan pendidikan. Selama ini pendidikan agama Islam sekaligus guru PAI di sekolah sering dianggap kurang berhasil dalam menggarap sikap dan perilaku keberagaman peserta didik serta membangun moral dan etika bangsa. Fenomena menunjukkan keadaan tersebut ada beberapa indikator antara lain : 1) Membudayakan ketidakjujuran dan rasa tidak hormat anak kepada orang tua dan guru dikalangan anak-anak dan remaja, 2) Semakin maraknya anak-anak dan remaja gemar melihat gambar-gambar porno dan/atau menonton film dan situs porno, 3) Meningkatnya tindak kekerasan atau pertengkaran dikalangan remaja, 4) Semakin maraknya anak-anak dan remaja

---

<sup>13</sup>Permenag RI Nomor 16 Tahun 2010, h. 9-11.

<sup>14</sup>Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Yogyakarta : Ar-Rruz Media, 2011), h. 89

<sup>15</sup>Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, (Esensi, 2010), hlm 2



bermain playstation sehingga lupa untuk berdzikir kehadirat Allah, lalai shalat tepat pada waktunya, serta tidak gemar membaca Al-Qur'an dan berdoa, 5) Semakin maraknya penggunaan narkoba serta minuman alkohol di kalangan para remaja, 6) Menurunnya semangat belajar, etos kerja, kedisiplinan dan kecenderungan untuk memperoleh hidup yang mudah tanpa kerja keras, 7) Menurunnya rasa tanggungjawab anak-anak dan remaja, baik terhadap diri sendiri, keluarga, lingkungan masyarakat maupun bangsa dan Negara, 8) Membudayanya nilai materialisme (*materialism, hedonism*) di kalangan anak-anak dan para remaja dan dan lain-lain.<sup>16</sup>

Berdasarkan indikator-indikator di atas terlihat bahwa masih banyak tugas dari guru PAI yang masih terbelengkalai, meskipun perilaku-perilaku yang muncul di atas itu tidak sepenuhnya tanggungjawab dari guru PAI saja melainkan seluruh guru di setiap sekolah. Tugas guru tidak hanya mengajar tapi juga menjadi seorang teladan yang baik bagi muridnya, sehingga peserta didik akan mengikuti atau meneladani guru tersebut. Dewasa ini, banyak orang yang berprofesi sebagai guru, Namun masih banyak guru yang belum menyadari pentingnya keteladanan pendidik sebagai pendorong perubahan.

Kompetensi kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Kompetensi kepemimpinan menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru PAI karena guru PAI memimpin, mendidik dan mempengaruhi siswa dan seluruh warga agar dapat menerapkan budaya/nilai-nilai Islam. Kepemimpinan dapat terjadi di mana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.<sup>17</sup> Kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru Pendidikan Agama Islam untuk mengorganisasi seluruh potensi sekolah dalam mewujudkan pembelajaran PAI (*Islamic religious culture*) pada satuan pendidikan.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini, kepemimpinan seseorang Guru Pendidikan Agama Islam yaitu sebagai pemimpin dalam mengembangkan pembelajaran PAI di sekolah, di dalam kelas dan di luar kelas.

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang digunakan adalah metode kualitatif karena

---

<sup>16</sup>Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 154.

<sup>17</sup>Tikno Lensufiite, *Op.Cit*, h.2.

<sup>18</sup>Kementrian Agama RI, *Keputusan Menteri Agama Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Pada Sekolah*, <http://pendis.kemenag.go.id>. Diakses tanggal 26 Novemberr 2017 pukul 15.00

ada beberapa pertimbangan antara lain, menjelaskan menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, metode ini lebih reka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Peneliti akan mengumpulkan data penelitian langsung di lapangan, yakni di SMP Negeri 5 Angkola Timur.

Lokasi penelitian yang dijadikan obyek kajian dalam penyusunan skripsi ini adalah di SMP Negeri 5 Angkola Timur. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebuah data yang diperoleh langsung dari sumber utama informasi dengan cara peneliti datang langsung ke lokasi penelitian yaitu SMP Negeri 5 Angkola Timur, melakukan wawancara dan observasi terhadap kegiatan guru-guru PAI dalam pembelajaran PAI dan mengumpulkan dokumen berkaitan dengan pembelajaran PAI yang dilakukan.

Kedatangan peneliti ke lokasi adalah untuk melakukan wawancara dan mencatat hasil dari penelitian agar peneliti mengetahui secara jelas dan rinci tentang hal yang diamati. Sumber data yang diteliti dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh. Dalam hal ini yang digunakan sebagai sumber data adalah Kepala Sekolah, Guru Agama, jajaran guru, siswa-siswi. Data yang diperoleh dari informan yaitu berupa informasi-informasi lisan. Kemudian data dianalisis melalui proses reduksi data, pemaparan data dan penarikan kesimpulan tentang kepemimpinan guru PAI di sekolah tersebut. Dalam menjamin keabsahan data, dilakukan triangulasi, baik pemeriksaan silang data dari berbagai metode, maupun pemeriksaan silang melalui antar informan yang diwawancarai.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil Singkat SMP 5 Angkola Timur**

Sekolah Menengah Pertama (SMP) 5 Angkola Timur beralamat di Desa Sibio-bio Kecamatan Angkola Timur dengan status akreditasi "C", dan NPSN 10240534. Pada tahun pelajaran 2017/2018, pembelajaran di SMP Negeri 5 Angkola dikelola oleh 27 orang guru dan 3 tenaga kependidikan. Sedangkan siswa yang belajar di sekolah ini berjumlah 217 orang terdiri dari 60 orang siswa kelas VII, dan 55 orang siswa kelas VIII dan 52 orang siswa kelas IX.

## **2. Kebijakan Peraturan Menteri Agama tentang Komunikasi Pembelajaran PAI**

Menurut Peraturan Menteri Agama no 16 tahun 2010, kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan seorang guru untuk mempengaruhi peserta didik yang di dalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap peserta didik yang dipengaruhinya. Indikator kompetensi kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang guru PAI adalah: (a) Kemampuan membuat perencanaan pembudayaan pengamalan ajaran agama dan perilaku akhlak mulia pada komunitas sekolah sebagai bagian dari proses pembelajaran agama; (b) Kemampuan mengorganisasikan potensi unsur sekolah secara sistematis untuk mendukung pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah; (c) Kemampuan inovator, motivator, asilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah, serta; (d) Kemampuan menjaga, mengendalikan dan mengarahkan pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah dan menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk agama dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>19</sup>

Sedangkan menurut PMA no. 21 tahun 2011 kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan guru untuk mengorganisasi seluruh potensi sekolah yang ada dalam mewujudkan pembelajaran PAI (*Islamic religious culture*) pada satuan pendidikan. Adapun indikator kompetensi kepemimpinan, yakni; (a) Bertanggung jawab secara penuh dalam pembelajaran PAI disatuan pendidikan; (b) Mengorganisir lingkungan satuan pendidikan demi terwujudnya budaya yang Islami; (c) Mengambil inisiatif dalam mengembangkan potensi satuan pendidikan; (d) Berkolaborasi dengan seluruh unsur di lingkungan satuan pendidikan; (e) Berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan di lingkungan satuan pendidikan; (f) Melayani konsultasi keagamaan dan sosial.<sup>20</sup>

Pada dasarnya, dalam PMA tersebut memiliki konsep kepemimpinan yang sama, yaitu untuk mengajak peserta didik mengamalkan ajaran agama dalam mewujudkan pembelajaran PAI di sekolah, hanya saja untuk PMA yang pertama lebih fokus untuk membentuk akhlak siswa sedangkan PMA yang kedua lebih fokus untuk membentuk pembelajaran PAI di sekolah. Dengan begitu pembelajaran PAI di sekolah memang menjadi pelaksanaan program kurikulum PAI untuk mencapai tujuan pendidikan agama Islam. Secara keseluruhan kepemimpinan guru merupakan kemampuan atau proses mempengaruhi yang dilakukannya sehingga anak didik mau melakukan kegiatan

---

<sup>19</sup>Permenag RI Nomor 16 Tahun 2010,.....hlm 9-11

<sup>20</sup><http://Pendis.kemenag.co.id>

pembelajaran yang diinginkan sehingga terjadi perubahan tingkah laku untuk mencapai kedewasaan/pribadi muslim sejati.

Sedangkan pendidikan agama Islam adalah pendidikan yang berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah selain mempunyai tujuan keilmuan, juga mempunyai tujuan menjadikan manusia sebagai khalifah yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik.<sup>21</sup>

Beberapa pakar pendidikan Islam memberikan rumusan pendidikan Islam, diantaranya Yusuf Qardhawi, mengatakan pendidikan Islam adalah pendidikan manusia seutuhnya, akal dan hatinya, rohani dan jasmaninya, akhlak dan keterampilannya. Karena pendidikan Islam menyiapkan manusia untuk hidup, baik dalam keadaan aman maupun perang, dan menyiapkan untuk menghadapi masyarakat dengan segala kebaikan dan kejahatannya, manis dan pahitnya.

Hasan Langgulung mendefinisikan pendidikan Islam adalah proses penyiapan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang diselaraskan dengan fungsi manusia untuk beramal di dunia dan memetik hasilnya di akhirat.

Kepemimpinan guru kreatif merupakan totalitas pribadi yang menyerap nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dapat menenpatkan guru sebagai pemimpin pembelajaran.<sup>22</sup> Sikap keteladanan tersebut harus dimiliki oleh semua guru, termasuk pada guru PAI. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk menanamkan sikap teladan pada guru yaitu dengan melakukan penanaman jiwa kepemimpinan (leadership) yang merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agama Islam. Penanaman jiwa kepemimpinan pada guru PAI merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan agar guru mampu membentuk perilaku siswanya kepada nilai-nilai yang baik.

Guru yang memiliki efektivitas tinggi-mereka bekerja dengan daya tarik memberikan inspirasi yang mengurangi ketidakadilan pendidikan sehingga semua masalah dapat dipecahkan. Mereka menampilkan bahwa guru dapat menggunakan kekuatan penuh dalam rangka menutup jurang prestasi.<sup>23</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa guru sebagai garda terdepan memberikan pendidikan, keteladanan, dan pengajaran kepada siswa, idealnya mampu menampilkan sikap dan komunikasi yang baik. Sehingga, efektivitas

<sup>21</sup>Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2002) Cet ke-1 h. 29

<sup>22</sup>Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka Media, 2018), h.186.

<sup>23</sup> Stephen Farr, *Teaching as Leadership*, (California: Jossey Bas, 2010), h.8.

pembelajaran akan terangkum dalam waktu yang terbatas. Hal ini, tentu berdampak kepada kecakapan dan kemampuan siswa pula dalam berkomunikasi sebagai salah satu *life skills* yang harus dimiliki siswa.

### **3. Komunikasi Guru Pelaksanaan Pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur**

Pelaksanaan pembelajaran PAI SMP Negeri 5 Angkola Timur menggunakan berbagai macam metode, diantaranya: ceramah, diskusi, dan praktik. Pelaksanaan pembelajaran PAI di sekolah merupakan sebuah wadah untuk membentuk karakter siswa yang berjiwa islami, dengan tergerusnya moral dan akhlak remaja pada zaman yang modern ini.

Praktik kepemimpinan guru PAI dalam Pelaksanaan pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur dilakukan dengan (1) Memberikan contoh teladan, (2) Keteladanan merupakan perilaku yang memberikan kepada orang lain dalam kebaikan, keteladanan guru PAI serta dewan guru dalam mendidik siswa sangat dibutuhkan dalam mengembangkan pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur. salah satu contoh teladan, (b) Membiasakan hal-hal yang baik. Pembiasaan merupakan salah satu konsep dan praktek yang sangat penting dalam mengembangkan pembelajaran PAI. melalui pembiasaan ini, siswa diharapkan mampu mengamalkan pembelajaran PAI terus menerus. Salah satu contoh dalam pembiasaan yang baik yang dilakukan oleh guru PAI kepada muridnya, (c) Menegakkan disiplin. Disiplin sangat penting dalam mengembangkan pembelajaran PAI, digunakan terutama untuk memotivasi para siswa dalam mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur, (d) Memberikan motivasi dan dorongan. Motivasi memegang peranan yang penting dalam kegiatan pembiasaan pembelajaran PAI. Apabila guru dan orang tua dapat memberikan motivasi yang baik pada siswa atau anaknya, maka dalam diri siswa atau anak akan timbul dorongan dan hasrat untuk belajar dan melaksanakan kegiatan tersebut lebih baik. Memberikan motivasi yang baik dan sesuai, maka anak dapat menyadari akan manfaat pembelajaran PAI dan tujuan yang hendak dicapai, (f) Memberikan hadiah (reward). Dalam mengembangkan pembelajaran PAI, memberi hadiah atau reward merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi peserta didik dan memotivasi peserta didik yang lain untuk lebih giat lagi melakukan kegiatan pembelajaran PAI. (g) Menghukum (punishment). Salah satu cara agar pembelajaran PAI selalu berjalan di SMP Negeri 5 Angkola Timur adalah dengan adanya hukuman atau sanksi bagi siswa yang melanggar.

Praktik kepemimpinan guru PAI dalam mengembangkan pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur, yaitu memberikan contoh teladan, mem-

biasakan hal yang baik atau pembiasaan, adanya disiplin, memberikan motivasi dan dorongan, memberikan reward, memberikan punishment serta bekerja sama dengan civitas madrasah yang dimana bekerja sama merupakan salah satu ciri dari kepemimpinan demokratis sehingga peneliti menyimpulkan bahwa model kepemimpinan guru PAI dalam mengembangkan pembelajaran PAI di SMP Negeri 5 Angkola Timur adalah kepemimpinan demokratis.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan di atas, dipahami bahwa (1) pelaksanaan pembelajaran PAI di SMP 5 Angkola Timur menggunakan berbagai macam metode, yakni (a) ceramah, (b) diskusi, dan (c) praktik. (2) Adapun bentuk kepemimpinan guru pendidikan agama Islam dalam pelaksanaan pembelajaran menampilkan hal berikut, meliputi; (a) memberikan contoh teladan; (b) membiasakan hal-hal yang baik; (c) menegakkan disiplin; (d) memberikan motivasi dan dorongan; (e) memberikan hadiah (*reward*), dan; (f) menghukum (*punishment*).

#### **E. REFERENSI**

- Arief. Armai, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Asmara, U. Husna. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 1985.
- Daradjat, Zakiah, dkk. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta Bumi Aksara, 1996.
- Departemen Agama RI. *UU dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama Islam, 2006.
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Kementerian Agama RI, *Keputusan Menteri Agama Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Pada Sekolah*, <http://pendis.kemenag.go.id>. Diakses tanggal 26 Novemberr 2017 pukul 15.00.
- Khaeruddin, Cecep, *Politik Pendidikan di Indonesia dalam Abudin Nata: Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Bandung: Angkasa, 2003.
- Madjid, Abdul dan Dian Andayani. *Pendidikan agama Islam Berbasis Kompetensi: Konsep dan Implementasi Kurikulum 2004*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

- Marimba, Ahmad D, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1986.
- Muchtar, Heri Jauhari. *Fiqih Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muhaimin. *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam* . Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Mulyono. *Educational Leadership; Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010, tentang Pengelolaan Pendidika Agama pada Sekolah, pasal 16.
- Permenag RI Nomor 16 Tahun 2010.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 1994.
- Sadiman, Arief S, *et.al. Media Pendidikan :Pengertian Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: Rajawali, 1986.
- Sulthon, M dan Moh. Khusnuridlo. *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2006.
- Tohirin. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1994.
- Wahab, Abdul dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

# KEPEMIMPINAN GURU PAI DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN PAI DI SMP NEGERI 1 SIBOLGA

*Juwisnah Tanjung*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

**K**epemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi bagi keberhasilan kelompok tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya.<sup>1</sup>

Menurut kodrat serta iradatnya Allah SWT bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Manusia diberi tugas sebagai khalifah fil Ardhil sebagaimana di dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30, Artinya: *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". [QS Al Baqarah: 30]*<sup>2</sup>

Sekolah merupakan suatu organisasi kelembagaan, tentu membutuhkan sosok yang mampu mempengaruhi keberhasilan dan perkembangan sekolah menjadi lebih baik. Sosok yang dimaksudkan adalah kepala sekolah. Kepala

---

<sup>1</sup>Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosa Karya, 1999), hlm. 19.

<sup>2</sup>Ihsan Fauzi, *Cara Mudah Belajar Organisasi*, (Surakarta: ISBN, 2008) hlm. 5.



sekolah diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang mengarahkan dan mengontrol laju kapal. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang wajib memiliki kemampuan mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan sekolah pada tujuan pendidikan.<sup>3</sup>

Kompetensi kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain didalamnya berisis serangkaian, salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru PAI adalah memimpin, mendidik, mempengaruhi siswa dan seluruh warga agar dapat menerapkan nilai-nilai Islam.<sup>4</sup>

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dll. Pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama, bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi kerja kelompok.<sup>5</sup>

Kepemimpinan berasal dari bahasa inggris. Terjemahan kata kepemimpinan yang paling sesuai dalam bahasa indonesia adalah kepemimpinan. Menurut Robbin oleh Sudarman Dahim dan Suparni dalam buku yang ditulis Abdul Wahab dan Umiarso menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi kelompok anggota agar dapat bekerja ke arah pencapaian tujuan dan sasaran. Toha menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik perorangan maupun kelompok.<sup>6</sup>

Guru PAI dikatakan sebagai pemimpin memiliki Indikator kompetensi kepemimpinan, yaitu: 1) bertanggung jawab secara penuh dalam pembelajaran PAI disatuan pendidikan; 2) mengorganisir lingkungan satuan pendidikan; 3) mengambil inisiatif dalam menembangkan potensi satuan pendidikan; 4) berkolaborasi dengan seluruh unsur di lingkungan satuan pendidikan; 5) berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan di lingkungan satuan pendidikan; 6) melayani konsultasi keagamaan dan sosial.<sup>7</sup>

Dalam pengembangan penelitian mini riset ini yang dilakukan oleh penulis

---

<sup>3</sup>Marjohan. *School Healing; Menyembuhkan Problem Sekolah*. (Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani, 2009), hlm 32.

<sup>4</sup>Edi Legowo, dkk. *Latihan Kepemimpinan*. (Indonesia: LPPKS, 2014), hlm. 24.

<sup>5</sup>Cholil Dalimunthe, *Kedudukan Seorang Pimpinan*, (Medan: UD. Ni'mah, 1979), hlm: 36.

<sup>6</sup>Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Ar-Rruz Media, 2011), hlm. 89.

<sup>7</sup>*Ibid.* Abdul, hlm. 90-91.

menunjukkan bahwa perilaku-perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan suatu situasi atau kondisi tidak perlu harus cocok dalam situasi lain.

Pendekatan perilaku memusatkan perhatian pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu fungsi-fungsi dan gaya kepemimpinan. Penelitian berdasarkan teori yang terkenal yaitu: 1) *Douglas Mc. Gregor* yaitu teori X dan Y; 2) Studi Michigan oleh ahli psikologi sosial *Rensis Likert*, dan; 3) Studi *Ohio State*. Jadi, dalam penulisan ini penulis membahas pendekatan perilaku orientasi atau identifikasi kepada pemimpin yang dalam hal ini khusus kepada kepala sekolah dan Guru PAI untuk melihat efektivitas jalannya pelaksanaan dan tugas-tugas yang dilakukan di SMP Negeri 1 Sibolga sebagai satu kesatuan kelompok yang merupakan suatu kelembagaan.<sup>8</sup>

Sebagaimana yang dijelaskan dalam fungsi kepemimpinan, antara lain: 1) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas-tugas (Task-related) atau pemecahan masalah; 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian informasi dan pendapat.<sup>9</sup>

Berdasarkan teori diatas di SMP Negeri 1 Sibolga, kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus pemangku kebijakan memberikan surat tugas kepada guru PAI sebagai keputusan untuk melaksanakan tugas bawahannya, yang merupakan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan surat keputusan atau yang disebut dengan SK.

SMP Negeri 1 Sibolga merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memperhatikan pendidikan agama siswanya terutama agama Islam. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat kepemimpinan guru PAI dalam proses pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas dan di luar kelas kemudian untuk melihat bagaimana kepemimpinan guru dan apa-apa saja tugas guru dalam mengajar PAI di SMP Negeri 1 Sibolga.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan kepemimpinan guru PAI dalam pelaksanaan pembelajaran PAI di SMP Negeri 1 Sibolga. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang merupakan desain penelitian yang bersifat alamiah, dalam arti peneliti tidak berusaha memanipulasi seting penelitian, melainkan melakukan studi terhadap suatu fenomena. Data yang

---

<sup>8</sup>Ali Hasan dan Mustofa Bisri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta : PT. Multi Kreasi Satu Delapan, Cet. Ke-1, 2010), hlm. 142.

<sup>9</sup>*Ibid.* Ali, hlm. 147.

muncul dalam penelitian kualitatif ini berbentuk kata-kata, dan bukan rangkaian angka. Cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data adalah dengan melakukan wawancara langsung.

Teknik analisis data kualitatif dilakukan sesuai dengan pendekatan studi kasus, sehingga analisis data yang digunakan dengan cara menelaah jawaban-jawaban yang dikumpulkan yang dapat didiperoleh dari subjek penelitian. Jawaban-jawaban tersebut diorganisir dengan cara mengidentifikasi dan mengkategorisasikan sesuai dengan tujuan-tujuan penelitian. Hal ini sesuai dengan langkah pokok penelitian studi kasus yang diungkapkan oleh Sudjarwo (2001). Analisis data dilakukan *data Intern artinya data yang diperoleh melalui pengamatan langsung*.<sup>10</sup> Dalam sumber lain *data internal adalah data yang diperoleh langsung dari suatu instansi, lembaga atau organisasi*.<sup>11</sup>

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Profil Singkat SMP Negeri 1 Sibolga

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sibolga didirikan pada 1946 dengan surat izin pendirian 2106/B.II. Tgl/Bln/Thn. 23/7/1951. Beralamat di Jl. Alu-alu No. 6 Kelurahan Pancuran Gerobak, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara.

Sekolah ini terdiri dari 27 rombel, dengan jumlah guru PAI sebanyak 3 orang (2 ASN, 1 honorer). Jumlah keseluruhan siswa yang beragama Islam total 532 Siswa, dengan rincian laki-laki sebanyak 231 siswa dan perempuan 301 siswa. Adapun nilai akreditasi sekolah tersebut yakni kategori "A".

Adapun visi dan misi lembaga yakni, **Visi:** Unggul dalam IMTAQ dan IPTEK Mampu Bersaing Secara Global serta Berwawasan Lingkungan Hidup. **Misi:** (1) Meningkatkan Keimanan dan Ketaqwaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa melalui Pembelajaran Olah Hati; (2) Melaksanakan Pembelajaran Secara Efektif dan Intensif melalui pembelajaran Olah Pikir dalam lulusan yang berkualitas dan berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik; (3) Meningkatkan pembinaan akademik, olahraga, seni, dan kegiatan ekstrakurikuler; (4) Menghasilkan anak didik yang sehat jasmani dan dan bugar serta cerdas melalui pembelajaran Olah Raga; (5) Meningkatkan kemampuan Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Peserta didik untuk memanfaatkan ICT; (6) Memotivasi

---

<sup>10</sup>Hanny Febuami, *Menyajikan Data dengan Cepat*, (Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia, Cet. Ke-1, 2010), hlm. 11.

<sup>11</sup>Rika Moniarti, *Belajar Mengolah Data*, (Bekasi: Adhi Aksara Abadi Indonesia, Cet. Ke- 1, 2010), hlm. 3.

warga sekolah untuk berprestasi melalui bimbingan dan keteladanan; (7) Mengembangkan sikap kreatif, inovatif, berdedikasi, dan peduli lingkungan; (8) Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup melalui Pembelajaran Olah Rasa; (9) Membudayakan Hidup Bersih, Sehat dan Cinta Lingkungan; (10) Menata lingkungan sekolah yang asri (aman, sejuk, rindang, dan indah) serta terpelihara untuk mewujudkan sekolah adiwiyata.

## 2. Pembagian Tugas Guru PAI

Perencanaan adalah langkah awal dari proses kegiatan organisasi. banyak organisasi sekolah yang paling berhasil dewasa ini karena beberapa tahun sebelumnya menawarkan program kurikulum, layanan administrasi, dan lulusan yang tepat dan pada waktu yang tepat. Di sini bermunculannya sekolah unggulan, sekolah plus, dan sekolah terpadu merupakan hasil rencana strategis pendidikan.<sup>12</sup>

Tugas-tugas guru PAI berdasarkan surat keputusan adalah:<sup>13</sup> 1) Sebagai guru tenaga pendidik didalam kelas, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran, sesuai dengan jam pembelajaran yang ditentukan berdasarkan kurikulum 2013 yaitu 3 jam pelajaran jam wajib perminggu 24 jam pelajaran dengan pembagian kelas paralel yang ditentukan berdasarkan roster pembagian tugas yang dilaksanakan sehari-sehari, dan penetapan jadwal-jadwal pelaksanaan tugas, melalui dokumen-dokumen antara lain *standar isi* berupa kebijakan-kebijakan kepala sekolah, prosedur-prosedur kebijakan dan evaluasi kebijakan oleh kepala sekolah, *standar proses* yaitu dokumen yang disiapkan oleh guru berupa melaksanakan pembelajaran dikelas yang terlebih dahulu mempersiapkan administrasi sebagai pemimpin dikelas antara lain, roster jam mengajar, agenda guru absen siswa, daftar nilai, program tahunan, program semester, silabus, RPP, buku sikap siswa, buku referensi guru, buku pegangan siswa, media pembelajaran, alat peraga, dokumen produk karya siswa, bank soal dan kunci jawaban.

Berikutnya guru menyiapkan standar penilaian atau standar kelulusan, guru PAI mempersiapkan tugas dokumen seperti, a) kisi-kisi soal, soal-soal ulangan seperti ulangan harian (UH), ulangan tengah semester yang disebut dengan MID, ulangan semester (ganjil/genap); b) penilaian terdiri dari sikap sosial, sikap spritual, penilaian remedial, dokumen pengayaan, dokumen penilaian UH, MID dan US, c) membuat buku laporan kepada siswa, orang

---

<sup>12</sup>Syafaruddin. *Manajemen Organisasi Pendidikan; Perspektif Sains dan Islam*. (Medan: Perdana Publishing, Cet. Ke-1, 2015), hlm. 142.

<sup>13</sup>Suparno. *Keterampilan Jasa Pembukuan dalam Perkumpulan*. (Medan: Depdikbud, 1991), hlm. 65.

tua yang berisikan tentang hasil belajar atau prestasi siswa; 2) Kepemimpinan guru diluar kelas, berdasarkan pembagian tugas atau kebijakan kepala sekolah sebagai pengelola diluar kelas seperti guru piket harian, selain mengajar guru PAI diberi tugas piket harian untuk mengawasi kegiatan atau aktivitas warga sekolah mulai dari kebersihan lingkungan, piket kelas untuk siswa, melaksanakan apel pagi menentukan masuk setiap pergantian pembelajaran sampai selesai semua kegiatan pembelajaran satu hari ini, berikutnya pemanfaatan musholla untuk sholat jum'at, Taman Baca Qur'an (TBQ), kemudian kegiatan pengajian guru-guru PAI yang semuanya terjadwal; 3) guru PAI sebagai pembina ekstrakurikuler di SMP Negeri 1 Sibolga seperti, pembina pramuka mempersiapkan administrasi, jadwal kegiatan dan pelaksanaan kegiatan program tahunan atau semester dan triwulan yang bertujuan untuk meningkatkan kepedulian siswa dalam berorganisasi khususnya bidang pramuka, meraih prestasi dan ketangkasan-ketangkasan yang dilombakan.

Dalam mendukung profesi guru PAI berperan aktif dalam kegiatan kementerian agama dan dinas pendidikan pemerintah kota sibolga berupa pentas seni islami (pensi) untuk siswa, masing-masing guru melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan jenis perlombaan yang dipercayakan kepadanya, contohnya lomba MTQ, lomba adzan, nasid, puisi, busana muslim, pidato, *Hibzil Qur'an*. Selain itu juga ada kegiatan ramadhan fair yang dikelola oleh dinas pariwisata nuansa islami khusus yang dilaksanakan disekolah berupa pesantren kilat, buka bersama, guru PAI berperan menyusun kepanitiaan untuk kegiatan ramadhan seperti ketua, wakil ketua. Sekretaris dan bendahara serta kegiatan bidang-bidang lain dengan bermusyawarah serta mempersiapkan biaya-biaya yang diperlukan sesuai dengan rencana. Di akhir kegiatan rapat pembubaran panitia sekaligus mengevaluasi kegiatan dan meningkatkan pelaksanaan untuk yang lebih baik.

Sekolah merupakan organisasi yang terdiri dari unsur pemimpin, pembantu pemimpin termasuk unsur pengawasan, unsur pelaksanaan.<sup>14</sup> Sekolah juga merupakan kelompok pertama langsung yang menjalankan tugas koordinasi dan melaksanakan pembagian tugas.<sup>15</sup> Sekolah menekankan belajar mengetahui (*learning to know*), belajar bekerja (*learning to do*), belajar hidup bersama (*learning together*), dan belajar menjadi diri sendiri.<sup>16</sup> sebagaimana tempat penelitian sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, dan

---

<sup>14</sup>Cholil Dalimunthe, *Kedudukan Seorang Pimpinan*, (Medan: UD. Ni'mah, 1979), hlm. 18.

<sup>15</sup>Sri Rejeki Merdekawaty, *Kebebasan Berorganisasi*, (Jakarta: Trans Mandiri Abadi, Cet. Ke-1, 2009), hlm. 2.

<sup>16</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)*, (Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, 2007), hlm. 17.

menggerakkan, menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk mewujudkan *visi* yang mengaju pada gambaran masa depan dengan beberapa pernyataan *implisit* maupun *eksplisit* tentang mengapa orang berusaha unruk menciptakan masa,<sup>17</sup> *misi*, tujuan, sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara bertahap dan terencana.

Dalam buku Cholil, pemimpin harus mampu mengatur staf, mengambil keputusan, komando kontrol. Selain itu, surat keputusan yang dibuat kepala sekolah (SK) adalah penyempurna aparatur berdasarkan landasan idil,<sup>18</sup> yang merupakan bagian tugas administrasi sekolah. Administrasi adalah segenap perbuatan, penyelenggaraan dalam rangka usaha bersama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan antara lain:<sup>19</sup> pengumpulan, pengelolaan, penyempurnaan informasi melalui pemberian sistem ruangan kerja, alat-alat mobiler dan pembinaan anggota dalam melaksanakan tugas. Setelah memberikan keputusan kepala sekolah melakukan pengawasan pelaksanaan berupa supervisi yang harus dilakukan kepala sekolah dalam buku Syafaruddin (2015), 8 fungsi superisi yaitu: 1) mengkoordinasi semua usaha sekolah; 2) memperlengkapi kepemimpinan sekolah; 3) memperluas pengalaman guru-guru; 4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif; 5) memberi fasilitas dan penilaian yang terus-menerus; 6) menganalisis situasi belajar-mengajar; 7) memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf; 8) memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Keputusan-keputusan yang dilakukan kepala sekolah bersifat efektif. Komunikasi penentu iklim sekolah dunia pendidikan tidak luput dari komunikasi, kualitas, yaitu komunikasi yang dapat menjadi penentu suasana atau iklim sekolah.<sup>20</sup> Adapun contoh evaluasi dari semua pelaksanaan tugas terhadap guru PAI, kepala sekolah melakukan supervisi seperti contoh terlampir.

### **3. Pengelolaan Guru PAI**

Pendekatan yang dilakukan Guru PAI dalam mengidentifikasi tugas-tugas sebagai pemimpin dalam pelaksanaan peningkatan mutu untuk mencapai

---

<sup>17</sup>Edi Legowo, dkk. *Latihan Kepemimpinan*. (Indonesia: LPPKS, 2014), hlm. 15.

<sup>18</sup>Cholil Dalimunthe, *Kedudukan Seorang Pimpinan*, (Medan: UD. Ni'mah, 1979), hlm. 16-17.

<sup>19</sup>*Ibid.* Cholil, hlm. 9.

<sup>20</sup>Marjohan, *School Healing; Menyembuhkan Problem Sekolah*, (Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani, 2009), hlm. 16.

tujuan pembelajaran di SMP Negeri 1 Sibolga yaitu membuat tujuan khusus dari masing-masing Guru PAI atau yang dikenal dengan: 1) Visi Guru PAI; 2) Membuat jadwal sesuai dengan peran masing-masing; 3) Membuat laporan hasil pelaksanaan sesuai dengan tanggung jawab sosial Guru PAI.

Sebagaimana harapan kepala sekolah kepada Guru PAI sebagai pemimpin adalah: 1) Menyusun dan menentukan tujuan dan sasaran bagi bidang tugasnya. 2) Mengorganisir aktivitas, keputusan, dan hubungan sesama Guru PAI dalam membagi tugas; 3) Selalu berkomunikasi dan koordinasi dalam mendiskusikan tugas-tugas tim sebagai tanggung jawab meskipun pekerjaan masing-masing berbeda. 4) Fokus mencapai prestasi kerja dari masing-masing Guru PAI melalui pelatihan guru dan pelatihan siswa contohnya untuk meraih juara 1 atau yang terbaik dalam kontes atau perlombaan “ramadhan fair”.<sup>21</sup>

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Tugas-tugas guru PAI di SMP Negeri 1 Sibolga sesuai dengan kebijakan dan keputusan kepala sekolah adalah sebagai tenaga pendidik didalam kelas, sebagai tenaga pendidik diluar kelas, guru PAI sebagai pembina ekskul di SMP Negeri 1 Sibolga, sebagai wali kelas, semua yang berhubungan dengan keberhasilan siswa untuk mencapai tujuan; dan (2) Pengelolaan yang dilakukan oleh guru PAI dalam peningkatan mutu untuk mencapai tujuan pembelajaran di SMP Negeri 1 Sibolga adalah dokumen, rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, pelaporan kepada orang tua dan masyarakat.

#### **E. REFERENSI**

- Dalimunthe, Cholil. *Kedudukan Seorang Pimpinan*. Medan: UD. Ni'mah, 1979.
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosa Karya, 1999.
- Fauzi, Ihsan. *Cara Mudah Belajar Organisasi*. Surakarta: ISBN, 2008.
- Febuami, Hanny. *Menyajikan Data dengan Cepat*. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia, Cet. Ke-1, 2010.
- Hamid, Abdul, dkk. *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Departemen Agama RI, Cet. Ke-1, 2003.

---

<sup>21</sup>Cholil Dalimunthe, *Kedudukan Seorang Pimpinan*, (Medan: UD. Ni'mah, 1979), hlm. 20.

- Legowo, Edi, dkk. *Latihan Kepemimpinan*. Indonesia: LPPKS, 2014.
- Marjohan. *School Healing; Menyembuhkan Problem Sekolah*. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani, 2009.
- Merdekawaty, Sri Rejeki. *Kebebasan Berorganisasi*. Jakarta: Trans Mandiri Abadi, Cet. Ke-1, 2009.
- Moniarti, Rika. *Belajar Mengolah Data*. Bekasi: Adhi Aksara Abadi Indonesia, Cet. Ke- 1, 2010.
- Mustofa, Bisri dan Ali Hasan. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : PT. Multi Kreasi Satu Delapan, Cet. Ke-1, 2010.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, 2007.
- Sudjarwo. *Teknik Wawancara dan proses data untuk Tujuan Penelitian*, Jakarta: Gramedia, 2001.
- Suparno. *Keterampilan Jasa Pembukuan dalam Perkumpulan*. Medan: Depdikbud, 1991.
- Syafaruddin. *Manajemen Organisasi Pendidikan; Perspektif Sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing, Cet. Ke-1, 2015.
- Umiarso dan Abdul Wahab. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Rruz Media, 2011.



# PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK DI MAN SIPANGE

*Mulkan Hasibuan*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Kajian yang dilakukan oleh Depdiknas, Bapenas, dan Bank Dunia mengemukakan bahwa guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan.<sup>1</sup> Masalah mutu pendidikan pada esensinya menyangkut masalah kualitas mengajar yang dilakukan oleh guru. Melalui supervisi, para guru sebagai pelaku utama dalam penyelenggaraan sistem pendidikan dapat dibantu pertumbuhan dan perkembangan profesinya bagi pencapaian tujuan pembelajaran.<sup>2</sup>

Tugas pengawas sekolah/madrasah diantaranya melaksanakan pembinaan dan penilaian teknik dan administratif pendidikan terhadap sekolah yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas ini dilakukan melalui pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan. Supervisi oleh pengawas sekolah meliputi supervisi akademik yang berhubungan dengan aspek pelaksanaan proses pembelajaran, dan supervisi manajerial yang berhubungan dengan aspek pengelolaan dan administrasi sekolah.

Supervisi akademik dapat dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah, dan guru yang ditugasi oleh kepala sekolah untuk melakukan tugas sebagai penyelia. Dan untuk membantu para penyelia melaksanakan supervisi akademik yang terprogram, terarah, dan berkesinambungan, APSI Pusat telah mengembangkan Instrumen Supervisi (IS) Akademik. Format IS Akademik ini meliputi tiga bagian yang digunakan sebelum pengamatan (Pra observasi), selama pengamatan (observasi) dan setelah pengamatan pembelajaran (Pasca observasi).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2009). h. 311

<sup>2</sup>Burhanuddin, dkk. *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran : Konsep, Pendekatan, dan Penerapan Pembinaan Profesional* (Malang: Rosindo, 2007) Edisi Revisi. h. 73

<sup>3</sup>Instrumen supervise Akademik dalam <http://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2015/03/instrumen-supervisi-akademik.pdf> (online) Diakses pada 25 November 2017

Dengan mengacu instrumen supervisi akademik ini, diharapkan penyelia dapat melaksanakan supervisi akademik secara klinis melalui pendekatan kemitraan (collegial) dengan siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera, untuk memberikan bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif, efisien dan berkualitas. Kata kunci dalam supervisi pengajaran (akademik) bukanlah pengawasan, namun bantuan pada guru untuk meningkatkan pembelajaran.<sup>4</sup>

Pentingnya pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui proses pembelajaran yang baik serta membantu guru dan kepala sekolah menciptakan lulusan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas.<sup>5</sup> Oleh karena itu, kegiatan supervisi ini hendaknya rutin dilaksanakan di sekolah sebagai salah satu kegiatan yang dipandang positif dalam meningkatkan proses pembelajaran. Apabila konsep-konsep ideal tersebut dilaksanakan, maka dapat diharapkan kualitas pendidikan akan meningkat secara signifikan.

Supervisi (akademik) merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dan pegawai lainnya dalam melaksanakan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif.<sup>6</sup>Supervisi akademik sebaiknya dilakukan dengan pendekatan supervisi klinis yang dilaksanakan secara berkesinambungan melalui tahapan pra-observasi, observasi pembelajaran, dan pasca observasi.

Idealita supervisi akademik tersebut, praktiknya di lapangan selama ini masih jauh dari harapan. Berbagai kendala baik yang disebabkan oleh aspek struktur birokrasi yang rancu, maupun kultur kerja dan interaksi supervisor dengan guru yang kurang mendukung, telah mendistorsi nilai ideal supervisi pengajaran di sekolah/madrasah Apa yang selama ini dilaksanakan oleh para Pengawas pendidikan, belum bergeser dari nama jabatan itu sendiri, yaitu sekedar mengawasi.

Tulisan ini ingin berupaya mengupas realitas supervisi akademik (pembelajaran) dalam sekolah/madrasah, dibandingkan dengan konsep-konsep teoritik supervisi. Dari identifikasi terhadap kesenjangan tersebut, akan mencoba diberikan tawaran solusi bagi upaya perbaikan pelaksanaan supervisi di masa mendatang.

<sup>4</sup>Oliva, Peter. F. *Supervison for Today's School. 2nd Edition.* (New York: Longman, 1984). h. 9

<sup>5</sup>Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 3

<sup>6</sup>M. Ngalimin PURwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosyda Karya, 2008). Cet Ke-18. h. 76

Metode penelitian ini bersifat kualitatif, dengan melakukan observasi kelengkapan dan wawancara kepada sumber primer yaitu kepala madrasah aliyah negeri sipange, dengan mengupas tentang: Pelaksanaan Supervisi Akademik di MAN Sipange.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan supervisi akademik di MAN Sipange. Penelitian empirik ini menggunakan pendekatan kualitatif<sup>7</sup> untuk mengungkap fakta sebagai kebenaran empiris dalam riset ini. Untuk memperoleh data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. selanjutnya, analaisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. untuk menetapkan keabsahan data maka dilakukan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga “terjamin absah” data yang diperoleh ditinjau dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat MAN Sipange**

Dalam tulisan mini riset ini yang menjadi sekolah sampel observasi adalah MAN Sipange. madrasah ini terletak di jalan ke Panyabungan, tidak jauh dari pondok Pesantren Baharuddin. Termasuk salah sekolah favorit masyarakat sekitar pilihan masyarakat berdasarkan jumlah pendaftar siswa baru setiap tahunnya. MAN Sipange berdiri pada tanggal 2 September 2013. Sekolah tersebut cabang dari MAN Sipirok.

Tercatat jumlah siswa madrasahini mencapai 370 siswa, dengan tenaga pengajar sebanyak 23 orang guru dengan kualifikasi pendidikan secara keseluruhan sudah menyelesaikan program sarjana pendidikan, sehingga dapat dikatakan 100% sudah S-1, ditambah 1 pendidik dengan kualifikasi pendidikan S-2 (magister).

Dilihat dari usia, tenaga pengajar di sekolah ini bervariasi. Namun secara umum prosentase guru usia tua (30%) lebih banyak pada usia muda. Perbedaan usia ini akan berpengaruh pada kinerja dalam kegiatan belajar mengajar. Apalagi kultur birokrasi bangsa ini masih kurang baik, sehingga ada sindiran: “*pintar bodoh gaji sama*”.

---

<sup>7</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet.7,2002), h. 4.

## 2. Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah berkenaan dengan pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru MAN Sipange dijelaskan sebagai berikut:

Pelaksanaan yang dilakukan pengawas madrasah kepada guru-guru MAN Sipange mencakup pelaksanaan supervisi bulanan, semester, tahunan, menentukan dan melaksanakan dengan guru, melihat faktor-faktor mengajar di kelas, diskusi individual, dan melakukan rapat tahunan madrasah yang melibatkan kepala madrasah para wakil kepala madrasah, guru, komite madrasah.<sup>8</sup>

Pelaksanaan supervisi akademik dari pengawas madrasah, pengawas yang mendapat tugas fungsional dalam mengawasi pelaksanaan supervisi akademik, sesuai wilayah tugas binaan yang di berikan oleh kementerian agama Kab. Tapanuli selatan, sehingga pelaksanaan supervisi akademik oleh doleh pengawas kementerian agama dalam pembuatan jadwal pengawasan di samping penjadwalan dari madrasah aliyah negeri sipange tentunya pengawasan hanya akan dilaksanakan dengan baik dengan begitu pelaksanaan supervisi akademik dengan lancar dan baik, bila saling mendukung. Kepala madrasah menyampaikan informasi pelaksanaan supervisi akademik terintegrasi dengan program pengawasan.<sup>9</sup>

## 3. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Dalam pernyataan Bu Rita<sup>10</sup> guru MAN Sipange ketika kami diskusi secara normatif tentang kepala sekolah, memang kepala sekolah MAN Sipange bukan hanya sebagai *leader* bagi guru, staf dan siswa di sekolah MAN Sipange. Lebih lengkap, fungsi dan peran kepala sekolah MAN Sipange adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader dan inovator dan motivator. peran penting kepala sekolah MAN Sipange dalam proses peningkatan mutu pendidikan adalah fungsi supervisor. sehingga seorang kepala sekolah MAN Sipange sudah mengetahui, mengukur dan memetakan kemampuan sumber daya manusia sekolahnya.

Dari kutipan diatas bahwa semua guru sudah paham bagaimana secara teoritik dalam melaksanakan supervisi akademik, tapi belum tentu guru khususnya kepala sekolah sanggup menjalankannya sebagai supervisi akademik.

---

<sup>8</sup>Toharuddin Kepala Madrasah Aliyah Sipange, wawancara diruang Kerjanya pada tgl 28 nov 2017, pukul 09.00-10.30

<sup>9</sup>Drs. Sabban Srg Tk, menengah kantor kementerian agama TAPSEL wawancara diruang kerjanya, 27 nov 2017 pukul 09.00-09.30

<sup>10</sup>Rita, Guru Madrasah Aliyah Negeri, Wawancara, diruangan guru tgl 28 Nov 2017, pukul 11.00-11.30

Berdasarkan dokumen data tugas pengelola madrasah fungsi dan tugas kepala madrasah sebagai pelaksana pendidikan tercakup di dalamnya:

- 1) Proses belajar mengajar
- 2) Kegiatan bimbingan konsling
- 3) Kegiatan eksterkulier
- 4) Kegiatan ketata usahaan
- 5) Kerja sama masyarakat
- 6) Sarana prasarana
- 7) Kegiatan osis
- 8) Kegiatan 7 K<sup>11</sup>

Ketika peneliti menanyakan tentang sudah bagaimana pelaksanaan supervisi akademik dan perencanaannya di MAN Sipange, kepala madrasah atau pak Toharuddin Harahap<sup>12</sup> Menjawab Persiapan yang dilakukan MAN Sipange sudah sesuai dengan pemahaman mengenai supervisi, dalam proses persiapan langkah awal adalah pengenalan mengenai supervisi, bagaimana mempersiapkan kegiatan, mengevaluasi tahun kegiatan tahun sebelumnya dan menentukan jadwal kegiatan pelaksanaan supervisi. Dengan persiapan diharapkan dapat memperlancar kegiatan supervisi. Persiapan kegiatan supervisi menjadi acuan dalam langkah pelaksanaan kegiatan supervisi. Dengan persiapan yang baik akan menghasilkan supervisi yang baik juga.

Tohar juga Memaparkan bahwa dalam pendataan masalah kegiatan supervisi, kepala madrasah mendata masalah dalam hal kekurangan pada guru-guru seperti infokus, peserta didik, perlengkapan, kurikulum, tujuan pendidikan, metode mengajar dan mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Tohar juga sebagai Kepala madrasah mencoba mencari solusi yang efektif untuk menyelesaikan masalah, menyusun program perbaikan, selanjutnya kepala madrasah mencoba metode baru dan merumuskan pola perbaikan yang mempunyai standar untuk pemakaian yang lebih luas. Pelaksanaan kegiatan supervisi pada MAN Sipange dilakukan oleh kepala madrasah dengan mengunjungi kelas – kelas lalu memperhatikan kegiatan belajar dan mengajar siswa tiap kelas, setelah dilakukan kunjungan kelas lalu guru melakukan penilaian kegiatan belajar dan mengajar di MAN Sipange yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dan kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki nilai supervisi terbaik biasanya di akhir tahun, hal tersebut dilakukan sebagai langkah bapak Toharuddin Harahap dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di MAN Sipange.

---

<sup>11</sup>Dokumen Tugas Pokok Kepala Madrasah

<sup>12</sup>Toharuddin Kepala Madrasah Aliyah Sipange, wawancara diruang Kerjanya pada tgl 28 nov 2017, pukul 09.00-10.30

Tindak lanjut kegiatan supervisi akademik pada MAN Sipangedilakukan dengan melakukan penilaian terhadap guru dengan memberikan beberapa penilaian kinerja guru di MAN Sipangedan menganalisa kekurangan dari sistem belajar mengajar, biasanya disebutkan pada saat rapat semester. Setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan pak toharuddin mengajak diskusi terhadap guru dan memberikan bimbingan terhadap guru agar lebih baik lagi dan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Upaya penyelesaian kegiatan supervisi akademik di MAN Sipange, pak toharuddin mengikutsertakan guru-guru yang kurang berkompeten dalam kegiatan seminar dan pelatihan sehingga diharapkan setelah mengikuti pelatihan kompetensi guru menjadi lebih baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu pak toharuddin dan guru-guru senior juga memberikan layanan konseling untuk guru yang memiliki kekurangan sehingga prestasi siswa MAN Sipange dapat meningkat dengan adanya guru-guru yang berkompeten dan mempunyai kinerja baik dalam kegiatan belajar mengajar.

Dari pernyataan pak toharuddin di atas bahwa kepala madrasahMAN Sipange sudah menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien dan menjadi rekonstruktif untuk meningkatkan pembelajaran di MAN Sipange, walaupun pak toharuddin 2 kali seminggu mengawasi ke MAN sipange, namun dispirok juga tidak berbeda program pak Toharuddin pada keduanya, menurut pak tohar jabatannya sebagai kepala madrasahdia akan melaksanakannya sesuai dengan aturan dari pemerintah untuk memonitoring pembelajaran madrasah.



Wawancara dengan kepala sekolah<sup>13</sup>

Abdul Hamid Hasibuan Mengatakan <sup>14</sup>Program supervisi pada MAN Sipange dilakukan setiap tahun. Pelaksana program ini dipercayakan wakil

---

<sup>13</sup>Dokumentasi dengan pak kepala sekolah

<sup>14</sup>Abdul Hamid wakil kepala madrasah aliyah sipange tgl 30 11 2017

kepala sekolah bidang kurikulum atau kepada pak abdul hamid, sebagai pihak yang ditunjuk membantu kerja kepala sekolah menangani bidang yang berurusan kegiatan belajar mengajar. Apalagi Kepala madrasah yang sering dispirok, Setiap tahun dalam pelaksanaan program ini mengalami pasang surut. Faktor yang mempengaruhi inkonsistensi pelaksanaan program lebih kepada masalah etos kerja, baik pada kepala sekolahnya, wakasek maupun guru.

Muktarul Akhir Menagatakan Peran kepala madrasah MAN Sipange dalam tahun ini dalam menjalankan fungsinya sangat efektif, diantaranya sebagai menjalankan peranya sebagai supervisor, dan sangat menentukan terlaksananya program supervisi guru MAN Sipange. Kendati pada situasi yang sama guru-guru kurang menyambut baik program tersebut. Sebagai contoh dalam kepemimpinan kepala sekolah pelaksanaan program supervisi yang berbeda. Pada masa kepemimpinan H. Abdul Haris, S.Pd misalnya, sebagai kepala sekolah tidak secara langsung menjalankan fungsi supervisi kepada guru-guru. Wakasek kurikulumnya, Tugiran, S.Pd sebagai pembantunya juga kurang optimal dalam menjalankan program tersebut. Tugiran beranggapan, guru sebagai orang dewasa mestinya sadar dengan profesi, tugas dan fungsinya sebagai guru profesional. Hal-hal yang menjadi kewajiban seyogyanya dilaksanakan tanpa harus ada perintah.

Kepala madrasah toharuddin hanya menekankan kepada guru-guru untuk rajin mengajar, tidak terlambat masuk kelas, mengumpulkan administrasi pembelajaran. Bentuk pengawasannya setiap pagi kepala sekolah menyempatkan untuk keliling ke seluruh ruang kelas, memantau situasi kelas yang masih kosong dari kegiatan belajar. Dalam tinjauan teoritis, model supervisi kepala sekolah ini adalah teknik observasi kunjungan kelas.

Hal berbeda yang dilakukan kepala madrasah MAN Sipange, program supervisi berjalan lebih terkontrol selain tuntutan pembuatan administrasi guru MAN Sipange. Bahkan tidak hanya guru yang disupervisi, tetapi juga guru-guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas. Instrumen supervisi sudah disiapkan oleh sekolah dalam bentuk rubrik. Kepala Sekolah atau pak toharuddin juga sering melakukan supervisi kunjungan kelas. Jika ditemui ada kelas yang masih kosong, kepala madrasah masuk mengajarnya. Model ini cukup efektif karena guru yang telat masuk merasa tidak enak dengan kepala sekolah.

Program kepala madrasah MAN Sipange dibagi habis kepada seluruh wakasek, baik wakasek penjamin mutu, Wakasek Kurikulum, Wakasek Kesiswaan, Wakasek Sarana dan Wakasek Humas. Teknisnya, seluruh wakasek tersebut mensupervisi rekan guru yang mengajar di kelas. Kebijakan baru kepala sekolah ini baru dilaksanakan satu kali dalam tahun pertama. Program lainnya yang digagas Wakasek Kurikulum Abdul Hamid Hasibuan adalah supervisi model

lesson study. Kegiatan mengajar guru di kelas dibantu oleh satu orang guru dalam memonitor atau sistem gendongan (*tutor sebaya*).

Pengawas madrasah dari KEMENAG setempat juga melakukan kegiatan serupa pada setiap menjalankan tugasnya. yaitu mengawas mata pelajaran melakukan kegiatan supervisi kepada guru mata pelajaran yang serumpun. Supervisi oleh pengawas lebih membuat guru MAN Sipange lebih baik daripada oleh kepala sekolah atau teman sejawat. Menurut kepala madrasah<sup>15</sup>Belum optimalnya evaluasi supervisi dengan relevansi perbaikan mutu mengajar guru. Tidak jarang setelah supervisi selesai tidak terjadi adanya diskusi serius antara supervisor dengan guru yang disupervisi. Petugas kerap hanya mengisi rubrik instrumen yang ada, sementara proses *sharring* metode, mencari problem solver kurang berjalan dengan baik.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di MAN Sipange, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1) Kegiatan supervisi merupakan langkah pemerintah dalam meningkatkan dunia pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas belajar dan mengajar di sekolah/Madrasah. Dengan fungsi kegiatan supervisi yang baik maka perlu ditingkatkan secara detail mengenai kegiatan supervisi. (2) Dengan fungsi kegiatan supervisi yang baik dalam langkah peningkatan prestasi belajar siswa perlu adanya langkah dalam perbaikan kegiatan dan bagaimana mengatasi masalah kegiatan dengan menganalisa kekurangan dan kelebihan dari kegiatan supervisi selanjutnya. Dengan hasil dari kegiatan supervisi yang baik akan meningkatkan kegiatan belajar yang memiliki kualitas yang baik sehingga akan meningkatkan prestasi belajar siswa. (3) Telaksanannya kegiatan supervisi guru-guru di sekolah lebih dipengaruhi oleh etos kerja kepala sekolah dalam melaksanakan peran dan fungsinya. (4) Belum optimalnya fungsi evaluasi hasil supervisi untuk perbaikan mutu pendidikan dalam bentuk kegiatan mengajar di sekolah setempat.

#### **E. REFERENSI**

Aqib, Zainal & Elham Rohmanto. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: CV. Yrama Widya, 2007.

---

<sup>15</sup>Toharuddin Kepala Madrasah Aliyah Sipange, wawancara diruang Kerjanya pada tgl 28 nov 2017, pukul 09.00-10.30



- Burhanuddin, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran: Konsep, Pendekatan, dan Penerapan Pembinaan Profesional*. Malang: Rosindo. Edisi Revisi, 2007.
- , *Manajemen Pendidikan: Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan*. Malang: UM Press, 2003.
- Dharma, Surya. *Peran dan Fungsi Pengawas Sekolah/ Madrasah. Dalam Jurnal Tenaga Kependidikan* Volume 3, No. 1, April 2008.
- Ekosusilo, Madyo. *Supervisi Pengajaran dalam Latar Budaya Jawa*. Sukoharjo: Univet Bantara Press 1998..
- Madja, W. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran: Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*. Cet. III. Malang: Wineka Media, 2002.
- Mantja, W. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Elang Mas, 2007.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Purwanto, M. Ngalimin. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Cet. 18. Bandung: PT. Remaja Rosydakarya, 2008.

# PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK DI MIN LOPIAN

*Rahmadi Tanjung*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, pendidikan nasional bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Kualitas pendidikan merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus tuntutan yang mendasar untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa pendidikan yang berbobot dan berkualitas, maka upaya untuk mencerdaskan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia yang seutuhnya sulit untuk tercapai. Kualitas pendidikan sangat menentukan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal di masa mendatang.

Madrasah merupakan salah satu lembaga yang diharapkan mampu untuk menghasilkan manusia yang berkualitas, maka penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Dasar harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif di dalam menghadapi perubahan jaman, sehingga berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam penyelenggaraan pendidikan, tentunya akan membawa Madrasah lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bidang pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dimana pada bidang tersebut melalui

lembaga-lembaga pendidikan seperti Madrasah diharapkan dapat mencetak generasi bangsa yang siap menghadapi besarnya tantangan dunia di masa yang akan datang. Salah satu tantangan di masa yang akan datang adalah bagaimana yang mengantisipasi era global yang melahirkan gaya hidup yang berbeda dengan norma ketimuran yang menjunjung tinggi etika dan kesopanan. Kemajuan suatu bangsa atau negara sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan di negara tersebut. Negara-negara yang saat ini masuk dalam kelompok negara maju ternyata telah memiliki sistem pendidikan yang baik, sehingga berdampak positif terhadap kualitas dan daya saing sumber daya manusianya.

Untuk terwujudnya pembangunan nasional di bidang pendidikan, maka pendidikan nasional harus diusahakan melalui dua hal pokok: pertama, pembentukan manusia Pancasila sebagai manusia pembangunan yang berkualitas tinggi dan mandiri. Kedua, mendorong terciptanya perkembangan masyarakat, bangsa dan negara Indonesia yang terwujud dalam ketahanan nasional yang tangguh dalam arti mewujudkan kemampuan bangsa dalam menangkal setiap ajaran, paham, dan ideologi yang bertentangan dengan Ideologi Negara Pancasila.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional, agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi guru dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi yang dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Dengan melaksanakan supervisi akademik secara terprogram dan kontinyu akan dapat mengetahui kesalahan atau kelemahan guru dalam proses pembelajaran di kelas. Selanjutnya ditindaklanjuti yaitu melalui pembinaan dan mencari solusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru, agar pada akhirnya proses belajar mengajar di Madrasah berjalan baik dan sekaligus akan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Supervisi akademik merupakan layanan yang diberikan kepada guru-guru dengan tujuan menghasilkan perbaikan intruksional, belajar dan kurikulum.

Kegiatan ini mempunyai konsekuensi logis bahwa guru harus siap disupervisi setiap saat karena tujuan dari supervisi itu telah jelas. Bila guru dan kepala Madrasah memahami fungsi dan peran supervisi, maka masalah pendidikan yang sesulit apapun akan mudah untuk diatasi. Keberhasilan Madrasah dalam peningkatan kualitas pembelajaran merupakan keberhasilan bersama. Dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai Kepala Madrasah MIN Lopian

yaitu sebagai pengawas Madrasah atau pihak yang berwenang dalam upaya peningkatan kompetensi kepala Madrasah yang lebih intensif dimasa yang akan datang agar memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas sebagai supervisor di Madrasah.

Supervisi merupakan suatu bagian yang penting dalam pendidikan, supervisi mengandung arti yang luas namun intinya sama yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Syaiful Sagala (2009), bahwa supervisi pada hakekatnya merupakan bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan cara memberikan rangsangan, koordinasi, dan bimbingan secara terus-menerus baik secara individual maupun kelompok.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Soetjipto & Rafli Kosasi (2007) mengemukakan bahwa supervisi adalah semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran. Lebih lanjut, Made Pidarta (2009) memberikan pengertian bahwa supervisi merupakan suatu kegiatan membina para pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya. Adapun definisi lain dalam buku Dictionary of Education Good Center, yaitu bahwa: “supervisi adalah usaha dari petugas-petugas Madrasah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran” (Piet A. Sahertian, 2000). Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan bantuan profesional yang berupa pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara deskriptif dan empiris untuk memperoleh informasi mengenai “Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah di MIN Lopian”.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang akan diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010), bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

deskriptif. Bersifat deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mendeskripsikan mengenai pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala Madrasah yang meliputi pada kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di Madrasah MIN Lopian. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006), yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta hanya menyajikan dan menganalisis data agar bermakna dan komunikatif.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Singkat MIN Lopian**

#### **a. Sejarah Singkat Madrasah**

Ruang lingkup penelitian ini adalah MIN Lopian yang terletak di jalan H.A Kari Pohan Desa Lopian Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, yang berjarak 25 Km dari Kota Pandan. Berikut ini akan dibahas mengenai sejarah singkat Madrasah MIN Lopian Kecamatan Badiri pada temuan umum penelitian.

MIN Lopian terletak di Jalan H.A Kari Pohan Km 25 Kelurahan Lopian Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Propinsi Sumatera Utara Kode Pos 22654, min\_lopian@yahoo.com. diaktenotariskan pada tahun 1995 berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 515A Tahun 2005, nomor statistik Madrasah (NSM): 111112010006, nomor pokok standar nasional (NPSN): 60703546 dan terakreditasi B pada tahun 2015 dengan Nomor akreditasi: Dd 141612 Tanggal 23/12/2015.

Pada awalnya MIN Lopian adalah MIS NU Lopian terletak di Jl. Padangsidempuan, oleh karena perkembangan zaman dan jumlah murid semakin bertambah tidak memungkinkan lagi ditempat semula. Oleh masyarakat Desa Lopian berusaha mencari pertapakan untuk dijadikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Lopian. Oleh salah seorang warga masyarakat an. (alm) Syarbaini Dauly rela memberikan tanah pertapakan MIN Lopian yaitu terletak di Jalan Jago-jago yang sekarang disebut Jl. H.A Kari Pohan Desa Lopian. Hingga sekarang MIN Lopian berada disana dengan perkembangan yang sangat pesat.

#### **b. Visi dan Misi Madrasah**

Terkait dengan tujuan umum didirikannya MIN Lopian, setidaknya hingga saat ini telah eksis dalam melahirkan putra-putri bangsa yang tangguh dan handal, karena hal ini telah tertuang dalam visi dan misi MIN Lopian. Untuk mengantarkan aplikasi visi yang ditetapkan oleh MIN Lopian, ditetapkan

pula misi dalam mencapai hal-hal yang telah tertera dalam visi Madrasah. Adapun visi dan misi MIN Lopian, secara rinci adalah sebagai berikut:

1) Visi:

Berbudi Pekerti yang baik, cerdas, terampil dan berprestasi dalam bidang pendidikan serta beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

- 2) Misi: (a) Mewujudkan lulusan yang beriman, bertaqwa, cerdas, berbudi pekerti dan cinta tanah air sesuai dengan tujuan pendidikan nasional; (b) Melaksanakan pembelajaran yang aktif, efektif efisien dan menyenangkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah sesuai dengan pengembangan kurikulum; (c) Mengembangkan potensi siswa dan pembinaan akhlakul karimah dengan melaksanakan kegiatan ibadah dan ekstrakurikuler yang berkualitas dan berdaya saing; (d) Memberantas buta aksara Al-Qur'an dan meningkatkan hafalan Al-Qur'an sebagai perwujudan kecintaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis; (e) Menerapkan pendidikan berwawasan lingkungan hidup yang dapat merubah karakter siswa dalam melestarikan lingkungan, untuk mewujudkan Madrasah Adiwiyata.

### **c. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Keberadaan guru dalam perencanaan pembelajaran sangat penting. Maka guru yang bertugas membidangi administrasi sangat dibutuhkan. Di MIN Lopian guru berjumlah 31 orang, yang terdiri dari PNS 14 orang dan Honorer 17 orang. Siswa merupakan komponen penting dalam berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di Madrasah. Jumlah siswa, prestasi akademik, dan non akademik yang diraih siswa menjadi indikator maju tidaknya suatu Madrasah.

Di sisi lain, MIN Lopian yang bermottokan: "Jangan pernah lelah dalam berprestasi, sekali layar terkembang surut kita berpantang" memiliki karakteristik siswa cenderung berstatus sosial menengah kebawah. Hal ini diketahui dari banyaknya siswa yang sepulang Madrasah pulang dengan jalan kaki tanpa dijemput orangtuanya dengan kendaraan roda empat maupun kendaraan roda dua. Keberadaan pegawai dalam perencanaan pembelajaran sangat penting. Maka ada 2 orang guru yang juga bertugas membidangi administrasi di MIN Lopian.

### **d. Data Siswa**

MIN Lopian memiliki jenjang akreditasi tingkat "B" memiliki jumlah siswa sebanyak 545 orang dengan rombongan belajar sebanyak 19 rombel pada T.P 2017/2018.

Selanjutnya, jumlah siswa MIN Lopian menurut kelas dan jenis kelamin

pada T.P 2017/2018 dari kelas I sampai kelas VI sebanyak 545 orang dengan komposisi kelas I A, B, C yang terdiri dari 58 orang laki-laki dan 44 orang perempuan; kelas II A, B, C yang terdiri 53 orang laki-laki dan 40 orang perempuan; kelas III A, B, C dan D yang terdiri dari 44 orang laki-laki dan 59 orang perempuan; kelas IV A, B, C yang terdiri dari 56 orang laki-laki dan 38 orang perempuan; kelas V A, B, C yang terdiri dari 43 orang laki-laki dan 36 orang perempuan; dan kelas VI A, B, C yang terdiri dari 34 orang laki-laki dan 43 orang perempuan.

## **2. Perencanaan Pelaksanaan Supervisi Akademik**

Salah satu tugas kepala Madrasah adalah merencanakan supervisi akademik. Agar kepala Madrasah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan guru mengajar juga dengan baik, maka kepala Madrasah harus memiliki kompetensi membuat rencana program supervisi akademik.

Perencanaan program yang dibuat oleh kepala Madrasah sebelum pelaksanaan supervisi akademik harus tersusun dengan baik dan terencana, perencanaan program dalam pelaksanaan supervisi akademik menjadi faktor yang sangat penting, maka berdasarkan masalah tersebut, kepala Madrasah MIN Lopian membuat perencanaan program supervisi akademik dan orang-orang yang terlibat di dalamnya. Hasil wawancara dengan kepala Madrasah menjelaskan sebagai berikut: Program kerja yang telah saya susun, biasanya akan dibawa pada rapat awal tahun pelajaran baru. Perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran Pendidikan di MIN Lopian dilakukan melalui pertemuan dengan melibatkan pengawas pendidikan, kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah bidang kurikulum dan guru Pendidikan untuk membuat rencana, jadwal khusus untuk supervisi akademik dan supervisi manajerial. Peningkatan komitmen akademik diharapkan muncul, dengan adanya rencana-rencana kepengawasan Pendidikan di MIN Lopian.

Selanjutnya wawancara dengan Pengawas Pendidikan, pada kesempatan lain, diperoleh data berkenaan dengan perencanaan supervisi akademik, dijelaskan sebagai berikut: Perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran Pendidikan di MIN Lopian dilakukan melalui pertemuan dengan melibatkan pengawas pendidikan, kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah bidang kurikulum dan guru Pendidikan untuk membuat rencana, jadwal khusus untuk supervisi akademik dan supervisi manajerial. Peningkatan komitmen akademik diharapkan muncul, dengan adanya rencana-rencana kepengawasan Pendidikan di MIN Lopian.

Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum, mengenai perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran, di jelaskan sebagai berikut, Dalam proses penyusunan rencana

pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran pendidikandi MIN Lopian. Pada prinsipnya program Madrasah disusun mengacu pada visi dan misi Madrasah. Perencanaan yang kita rancang diarahkan untuk melatih siswa agar berprestasi dan bila ada kesempatan-kesempatan mengikuti perlombaan atau pertandingan, Madrasah akan mengirim mereka.

Berdasarkan catatan lapangan wawancara sebagaimana dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran Pendidikan di MIN Lopian dilaksanakan melalui rapat kerja Madrasah atau musyawarah warga Madrasah, dengan melibatkan kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah bidang kurikulum, guru Pendidikan dan pengawas Pendidikan. Kegiatan ini dimaksudkan menyusun rencana yang lebih berkualitas dan menimbulkan komitmen tugas dalam pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran, meliputi: pembimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran, pengarahan dalam memilih materi pembelajaran, pembimbingan dalam mengorganisir materi pembelajaran, pengarahan dalam memilih metode pembelajaran, pengarahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran, dan pembimbingan dalam menskenario/ kegiatan pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada perencanaan pembelajaran yang termasuk dalam kategori baik, yaitu pembimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran.

Sementara itu, supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada perencanaan pembelajaran yang termasuk dalam kategori kurang baik, yaitu pengarahan dalam memilih materi pembelajaran, pembimbingan dalam mengorganisir materi pembelajaran, pengarahan dalam memilih metode pembelajaran, pengarahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran, dan pembimbingan dalam menskenario/kegiatan pembelajaran.

Hasil analisis skor secara keseluruhan menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada perencanaan pembelajaran termasuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada perencanaan pembelajaran di MIN Lopian berada dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MIN Lopian, diperoleh informasi bahwa dalam melakukan bimbingan pada perencanaan pembelajaran, kepala Madrasah selalu mengecek dan melihat administrasi perangkat perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru. Pada perencanaan pembelajaran kepala Madrasah tidak melakukan bimbingan secara langsung kepada guru dalam hal pembuatan silabus dan RPP. Kepala Madrasah cenderung melakukan bimbingan dengan cara mengadakan workshop dengan menghadirkan pembicara dari praktisi pendidikan. Dalam acara itu para guru mendapat bantuan dan



pelatihan dari narasumber profesional mengenai bagaimana merencanakan pembelajaran yang baik, terutama dalam penyusunan dan pengembangan silabus serta RPP.

Kegiatan supervisi akademik oleh kepala Madrasah dengan cara mengadakan workshop dan tidak melakukan bimbingan langsung kepada guru dalam merencanakan pembelajaran tersebut dianggap oleh para guru sebagai supervisi akademik yang kurang baik. Seperti ditegaskan Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2010), kepala Madrasah berkewajiban membimbing guru dalam menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di Madrasah menengah yang sejenis. Selain itu, dijelaskan pula bahwa kepala Madrasah harus membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di Madrasah. Maka dari itu, dalam hal merencanakan pembelajaran seharusnya kepala Madrasah melakukan bimbingan secara langsung kepada guru dengan cara memberikan masukan serta arahan-arahan dalam hal pemilihan dan penggunaan materi, metode, dan sumber pembelajaran yang tepat agar dapat mengembangkan berbagai potensi siswa.

### **3. Pelaksanaan Program Supervisi Akademik**

Salah satu tugas kepala Madrasah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan metode yang efektif dalam pelaksanaan supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sesuai hasil wawancara dengan kepala Madrasah (KM) MIN Lopian, dijelaskannya sebagai berikut: sebagai supervisor saya mengadakan pertemuan edukatif dengan guru-guru yang di supervisi, melakukan kunjungan kelas disaat guru melaksanakan pembelajaran. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan supaya guru Pendidikan mendapat bantuan dalam perbaikan pembelajaran sehingga ada pembinaan menuju guru yang lebih profesional.

Penjelasan kepala Madrasah sebagaimana dikemukakan diatas di dukung oleh data sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum sebagai berikut: Selama ini guru Pendidikan yang mengajar di MIN Lopian sudah disupervisi oleh kepala Madrasah, begitu pula supervisi yang dilaksanakan pengawas dari kementerian agama kabupaten Tapanuli Tengah, Sebagaimana pada saat pelaksanaan penelitian adapun yang di observasi melalui kunjungan kelas yaitu; terhadap guru yang sedang mengajar membaca al-quran di kelas VI dengan menggunakan metode demonstrasi.

Selain itu pelaksanaan supervisi akademik juga dilakukan melalui supervisi individual dan pelaksanaan KKG.

Pada saat pelaksanaan observasi dalam hal pelaksanaan supervisi guru Pendidikan sedang melaksanakan suatu kegiatan yang berbentuk membaca al-quran secara bergantian dengan metode demonstrasi, ada beberapa masalah yang dihadapi oleh guru tersebut dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar seperti yang dilaksanakan tampak terlihat sebahagian besar siswa sangat menyukai metode itu tetapi masih ada juga siswa yang tidak mampu membaca al-quran dengan makhraj dan tajwidnya.

Selanjutnya dalam wawancara dengan pengawas Pendidikan (PS.SAI) dari Kementerian Agama Kabupataen Tapanuli Tengah yang ditugaskan sebagai pengawas di MIN Lopian, menjelaskan tentang pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sebagai berikut: Pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran dalam bentuk pembinaan, bimbingan individual dan kunjungan kelas serta memotivasi kemampuan profesionalisme guru, adalah suatu cara untuk melatih guru agar lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru Pendidikan seutuhnya.

Dalam pemaparan pengawas di atas dapat dikatakan bahwa seorang pengawas sebagai bagian dari tugas pokoknya meliputi; pembinaan, pemantauan, penilaian, evaluasi dan pelaporan. Dalam pelaksanaan pengawasan tidak ditemukan standar yang baku dalam pelaksanaanya. Seorang pengawas bisa melakuakn pemantauan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pembinaan.

Dari keseluruhan tugas pengawas Pendidikan hanya terbatas pada pengawasan akademik saja. Karena sasaran pengawas hanya terfokus pada kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mencakup tiga hal yakni; pelaksanaan standar isi, standar proses, dan standar penilaian Pendidikan.

Supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran, meliputi: pemberian contoh dalam membuka pembelajaran, pemberian contoh dalam menyajikan materi pembelajaran, pengarahan dalam menggunakan metode pembelajaran, pembimbingan dalam memanfaatkan media pembelajaran, pembimbingan dalam menggunakan bahasa komunikatif, bantuan dalam memotivasi siswa, pembimbingan dalam mengorganisasi kegiatan pembelajaran, pemberian contoh dalam berinteraksi dengan siswa, pemberian contoh dalam menyimpulkan pembelajaran, pemberian contoh dalam memberikan umpan balik pada siswa, pengarahan dalam menggunakan waktu yang efektif, dan pemberian contoh dalam menutup kegiatan pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada pelaksanaan pembelajaran yang termasuk dalam kategori baik, yaitu bantuan dalam memotivasi siswa.

Sementara itu, supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada pelaksanaan

pembelajaran yang termasuk dalam kategori kurang baik, yaitu pemberian contoh dalam membuka pembelajaran, pemberian contoh dalam menyajikan materi pembelajaran, pengarahan dalam menggunakan metode pembelajaran, pembimbingan dalam memanfaatkan media pembelajaran, pembimbingan dalam menggunakan bahasa komunikatif, pembimbingan dalam mengorganisasi kegiatan pembelajaran, pemberian contoh dalam berinteraksi dengan siswa, pemberian contoh dalam menyimpulkan pembelajaran, pemberian contoh dalam memberikan umpan balik pada siswa, pengarahan dalam menggunakan waktu yang efektif, dan pemberian contoh dalam menutup kegiatan pembelajaran.

Hasil analisis skor secara keseluruhan menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada pelaksanaan pembelajaran termasuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada pelaksanaan pembelajaran di MIN Lopian berada dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MIN Lopian, diperoleh informasi bahwa dalam melakukan bimbingan pada saat guru melaksanakan pembelajaran, kepala Madrasah biasanya melakukan kunjungan kelas. Dengan kunjungan kelas tersebut kepala Madrasah dapat melihat dan memastikan apakah para guru melaksanakan pembelajaran dengan baik atau tidak. Selain itu, kepala Madrasah juga sering membantu guru apabila ada yang mengalami kesulitan pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran. Bantuan dari kepala Madrasah tersebut dilakukan dengan memberikan arahan-arahan pada guru agar dapat melaksanakan dengan baik dan lancar.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2010), ditegaskan bahwa kepala Madrasah harus membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas/laboratorium, dan atau dilapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di Madrasah menengah yang sejenis. Kegiatan supervisi akademik oleh kepala Madrasah dengan cara kunjungan kelas yang sebatas hanya dengan melihat serta memastikan pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik tersebut dianggap oleh para guru sebagai supervisi akademik yang kurang baik. Kegiatan supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada pelaksanaan pembelajaran seharusnya dilakukan dengan cara demonstrasi mengajar agar dapat memberikan manfaat secara langsung bagi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana (2011), yang menyebutkan bahwa salah satu teknik supervisi profesional yang dapat memberikan manfaat langsung bagi peningkatan kemampuan mengajar guru-guru adalah demonstrasi mengajar. Maka dari itu, kepala Madrasah perlu melakukan demonstrasi mengajar karena melalui demonstrasi mengajar guru-guru dapat mengamati langsung cara-cara mengajar yang baik sehingga para guru dapat mempraktikkannya kembali pada siswanya.

#### **4. Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Akademik**

Salah satu kritik yang sering muncul saat ini dalam dunia pendidikan adalah kurangnya berperannya evaluasi. Biasanya yang berhubungan dengan evaluasi lebih cenderung dikaitkan dengan hasil belajar. Namun saat ini evaluasi mempunyai arti lebih dari itu. Evaluasi dilakukan terhadap guru Pendidikan oleh kepala Madrasah dan pengawas. Hal ini diketahui ketika peneliti melakukan wawancara dengan kepala Madrasah (KM) dengan petikan wawancara sebagai berikut: Bahwa evaluasi terhadap supervisi akademik yang saya laksanakan dengan melaksanakan pengawasan terhadap kinerja guru di MIN Lopian, evaluasi tersebut melalui rapat bulanan, persemester bahkan tahunan. Dalam diskusi atau rapat yang rutin, saya menanyakan langsung keberhasilankeberhasilan dalam proses pembelajaran setelah pelaksanaan supervisi akademik, dan juga saya menanyakan masalah-masalah yang masih dialami guru setelah pelaksanaan supervisi akademik. Kadang mengecek absensi siswa, apakah sering diabsen atau tidak, kelengkapan dalam mengajar diantaranya adalah; program tahunan, semester, silabus dan RPP, dan sesekali saya tanyakan metode pembelajarannya serta juga melakukan kunjungan kelas.

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa ada evaluasi dilakukan terhadap supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sebagai pusat evaluasi dalam hal ini adalah guru Pendidikan sedangkan kepala Madrasah sebagai pelaksana supervisi akademik.

Pernyataan di atas diperkuat oleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengawas dengan petikan wawancara sebagai berikut: Untuk evaluasi kepada guru yang kita lakukan tentu bertujuan untuk melihat kemampuan guru apakah sudah meningkat atau tidak, hal ini kita lihat ketika melakukan supervisi. Kalau tidak ada peningkatan dari apa yang kita sampaikan kita lihat dimana kendalanya kemudian kita berikan solusi terhadap guru tersebut sehingga kendala yang dihadapinya bisa diatasi, seperti itulah evaluasi kita lakukan terhadap guru.

Hal itu tersebut di atas sejalan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada guru Pendidikan sebagai berikut: Pengawasan dari kepala Madrasah itu melakukan suatu evaluasi terhadap saya adalah dalam rangka melihat sejauhmana kemampuan yang saya miliki dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, evaluasi dilakukan kepala Madrasah terhadap saya sebagai guru ini lebih meningkatkan kinerja untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Selanjutnya ketika peneliti bertanya kepada guru yang lain tentang evaluasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah sebagai berikut: Evaluasi yang dilakukan kepala Madrasah terhadap guru dengan selalu bertanya kepada guru, apakah masih ada masalah-masalah yang dialami guru-guru dalam proses

pembelajaran, kalau masih ada, apa yang masih menjadi kendala sehingga masalah-masalah itu dapat dilihat langsung dengan masuk ke dalam kelas.

Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dengan membuat evaluasi-evaluasi terhadap guru untuk membuat penilaian terhadap kemajuan yang dimiliki oleh guru-guru, penilaian tersebut berupa melihat apakah guru sudah terlaksana dengan baik atau masih ada kendalakendala yang dialami guru terhadap proses pembelajarannya. Dan evaluasi juga dilakukan kepala Madrasah untuk menilai kinerja guru atau menilai keberhasilan guru dalam mengajar.

Kepala Madrasah mengharapkan kepada guru setelah pelaksanaan supervisi akademik, guru dapat meningkatkan profesionalnya, baik dalam hal mengajar dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dengan baik maupun dapat membuat berbagai media dalam penyampaian materi-materi pembelajaran. Sedangkan harapan guru berharap untuk selalu dibimbing dengan mengadakan pelatihan-pelatihan seperti; seminar atau workshop sehingga mutu pembelajaran guru lebih profesional kedepannya.

Supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran, meliputi: pembimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran, pembimbingan dalam membuat soal-soal pembelajaran, pengarahan dalam menggunakan strategi dan metode penilaian pembelajaran, pengarahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar siswa, pembimbingan dalam mengolah dan menganalisis hasil penilaian belajar siswa, dan pembimbingan dalam memanfaatkan hasil penilaian belajar siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada evaluasi pembelajaran yang termasuk dalam kategori baik, yaitu pembimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran.

Sementara itu, supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada evaluasi pembelajaran yang termasuk dalam kategori kurang baik, yaitu pembimbingan dalam membuat soal-soal pembelajaran, pengarahan dalam menggunakan strategi dan metode penilaian pembelajaran, pengarahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar siswa, pembimbingan dalam mengolah dan menganalisis hasil penilaian belajar siswa, dan pembimbingan dalam memanfaatkan hasil penilaian belajar siswa.

Hasil analisis skor secara keseluruhan menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik oleh kepala Madrasah pada evaluasi pembelajaran di MIN Lopian berada dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MIN Lopian, diperoleh

informasi bahwa dalam melakukan bimbingan pada evaluasi pembelajaran, kepala Madrasah selalu mengecek dan memberi masukan mengenai perangkat penilaian yang dipersiapkan guru. Bimbingan yang sifatnya langsung dari kepala Madrasah menyangkut evaluasi pembelajaran, dilakukan dengan menanyakan pada guru tentang proses evaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakannya. Apabila ada guru yang mengalami kesulitan atau masalah dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, maka kepala Madrasah akan berusaha untuk membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi guru tersebut.

Dalam Permendiknas RI nomor 20 tahun 2007, dijelaskan bahwa penilaian hasil belajar bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, kepala Madrasah berkewajiban membimbing guru dalam hal menilai hasil belajar siswa agar pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang dilakukan benar-benar dapat mengukur dan melihat kemajuan belajar siswa. Kegiatan supervisi akademik oleh kepala Madrasah dalam hal evaluasi pembelajaran yang hanya dilakukan dengan mengecek perangkat penilaian yang dipersiapkan guru tersebut, dianggap oleh para guru sebagai supervisi akademik yang kurang baik. Menurut Ngalim Purwanto (2005), disebutkan bahwa sebagai supervisor kepala Madrasah berkewajiban membantu mengelola pembelajaran di kelas dan membantu guru dalam menilai proses pembelajaran yaitu bagaimana menggunakan teknik-teknik evaluasi dan pelaksanaan evaluasi itu sendiri. Dengan demikian, dalam kegiatan evaluasi pembelajaran kepala Madrasah seharusnya membimbing guru dalam hal pembuatan soal-soal pembelajaran, penggunaan strategi dan metode penilaian, serta mengolah dan menganalisis hasil pembelajaran siswa supaya dapat mengukur dan melihat kemajuan belajar siswa.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa (1) Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah pada Perencanaan Pembelajaran berada pada kategori kurang baik. Kepala Madrasah tidak melakukan bimbingan secara langsung kepada guru dalam hal pembuatan silabus dan RPP, namun kepala Madrasah cenderung hanya mengadakan workshop dengan menghadirkan pembicara dari praktisi pendidikan; (2) Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah pada Pelaksanaan Pembelajaran berada pada kategori kurang baik. Kegiatan supervisi akademik oleh kepala Madrasah dilakukan dengan cara kunjungan kelas, namun kepala Madrasah tidak mengajarkan dan memberi contoh pada guru mengenai cara-cara mengajar yang baik dengan teknik mengajar yang baik; dan (3) Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah pada Evaluasi Pembelajaran

berada pada kategori kurang baik. Kegiatan supervisi akademik oleh kepala Madrasah dilakukan dengan memeriksa perangkat penilaian yang dipersiapkan oleh guru, namun kepala Madrasah tidak melakukan bimbingan pada guru mengenai pembuatan soal-soal pembelajaran, penggunaan strategi dan metode penilaian, serta mengolah dan menganalisis hasil pembelajaran siswa.

## E. REFERENSI

- Ambarita, Alben. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Depdiknas, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Astuti, Wahyu Puji. "Keefektifan Pelaksanaan Supervisi Akademik dan Pengembangan Profesi Guru oleh Kepala Madrasah di SMA Negeri Kabupaten Bantul." *Skripsi*. Yogyakarta: FIP UNY, 2012.
- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Elin. *Peran Kepala Madrasah Minim Diterapkan*. *Kompas*, 12 Juni 2013.
- Engkoswara. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan amal keluarga, 2001.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa. Suryana. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Metode, Teknik Supervisi Akademik dan Pengembangan Instrumen*. Jakarta, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Materi Pelatih Penguatan Kemampuan Pengawas Madrasah: Supervisi Akademik, Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Depdiknas, 2010.
- Kemendiknas. *Buku Kerja Kepala Madrasah*. Jakarta: Kemendiknas, 2011.
- Madjid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mukhtar & Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Mulyanto, Tri. *Pelaksanaan Supervisi Proses Belajar Mengajar oleh Kepala Madrasah di SMP Patikraja Kabupaten Banyumas*. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY, 2008.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nurhikmahyanti, Desi. *Keefektifan Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Pengawas dan Kepala Madrasah Menengah Atas Negeri di Kota Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY, 2010.

- Permendiknas. *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003.
- Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Konstektual*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Satori, Djam'an. *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Madrasah dalam Otonomi Daerah*. Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat, 2004.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2005.
- . *Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah*, 2007.
- Rahman. *Peran Strategis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqa Print, 2006.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Rusman. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Soejipto & Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sukirman, Hartati, dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2008.
- . *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya, 2008.
- . *Undang-undang RI Nomor 41 Tahun 2007, tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah*, 2007.
- . *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2007, Tentang Standar Penilaian Pendidikan*, 2007.
- . *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi ke VI*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 2010*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.



- Suryosubroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Madrasah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Syafaruddin dan Irawan N. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- . *Supervisi Pembelajaran: dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Trianto. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Uno, Hamzah B. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Winarsunu, Tulus. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press, 2002.
- Wahdjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Yuliana, Lia. *Keefektifan Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kota Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY, 2009.

# KEPEMIMPINAN MUDIR DI PONDOK PESANTREN AL-AZHAR BI'IBADILLAH

*Parhan Arafat Lubis\**

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan madrasah yang berperan penting dan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala madrasah, yaitu perilaku yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan madrasah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses, atau *output* dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan koordinasi kerja anggota kelompok.<sup>1</sup>

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi sekolah. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin.<sup>2</sup> Peranan kepemimpinan mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah dan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf, dan siswa serta sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas tinggi dalam mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Tidak dapat dipungkiri bahwa madrasah memiliki andil yang kuat dalam pembangunan sumber daya manusia. Oleh karena itu, mengabaikan kualitas

---

\*Tenaga Pendidik di PondokPesantren Al-Azhar Bi-Ibadillah Padangsidimpuan

<sup>1</sup>Mulyadi, *KepemimpinanKepalaSekolahDalamMengembangkanBudayaMutu* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), h. 47

<sup>2</sup>Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 190

<sup>3</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT RajaGrafi ndo Persada, 2005), h. 19.

pendidikan madrasah dapat berisiko menurunkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dikatakan demikian karena pengelolaan (manajemen) madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan telah memberikan kontribusi sangat penting.

Salah satu komponen penting dalam manajemen madrasah adalah peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang secara langsung bertanggung jawab terhadap keseluruhan proses akademik di madrasah. Idealnya, kepemimpinan di sekolah/madrasah memainkan peranan yang sangat penting, terutama dalam mengembangkan motivasi dan kapabilitas guru guna membantu peserta didik dalam menguasai sejumlah kompetensi yang diinginkan.

Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah yang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang terletak di daerah petani yang berada 15 Km dari pusat kota Padangsidempuan, terletak di dipinggiran kota tepatnya di: Jl. PSP-Madina Km 15 Kode Pos 22773 Ujung Gading-Tahalak Kecamatan Batang Angkola, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara.

Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah berdiri sejak tahun 2002, pendirian Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah ini bermula dari titah Syeikh Mustafa Husain yang merupakan salah satu pendiri pondok pesantren Mustofawiyah Purba Baru kepada muridnya Abdullah Gultom. Sejak berdirinya Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah tahun 2002 sampai sekarang dipimpin oleh H. Irfan Azhari Gultom, Lc. Yang merupakan putra dari Abdullah Gultom. Pemimpin madrasah di pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah disebut dengan Mudir. Mudir merupakan gelar yang diberikan kepada orang yang memimpin madrasah di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah.

H. Irfan Azhari Gultom, Lc merupakan pemimpin ataupun mudir yang terkenal dengan kealimannya baik di kalangan para guru atau ustadz di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. Bukan hanya di lingkungan Pondok di Kota Padangsidempuan juga beliau terkenal dengan kealiman dan kewara'annya. Seharian beliau selalu berpakaian dengan jubah dan baju kokoh, serta lengkap dengan kain sarungnya dan tak lupa balutan sorban di kepalanya.

Kealiman beliau bukan hanya dari tampilannya saja, akan tetapi begitu juga dengan tutur sapa serta perangnya yang elok, sehingga patut dijadikan sebagai contoh tauladan bagi guru dan santri di pondok pesantren Al-Azhar bi'ibadillah. H. Irfan Azhari Gultom, Lc merupakan sosok yang jarang bicara namun murah senyum dan banyak bekerja. Sekalipun beliau terkesan pendiam namun beliau tak lupa menyapa para ustadz dan ustazah serta para santrinya dengan salam dan senyuman. Tidak jarang pula beliau ditemukan datang dan duduk bersama dengan para ustadz ketika berkumpul di ruangan kantor, sehingga beliau terkesan orang yang komunikatif.

Pengambilan keputusan di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah selalu

dilalui dengan jalan Musyawarah. Dengan musyawarah keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kebijakan madrasah dapat diterima oleh semua pihak di pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah. Salah satu kebijakan mudir atau kepala madrasah Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah adalah memberikan hadiah atau *reward* kepada guru yang berprestasi atau yang banyak memberikan kontribusi di setiap akhir tahun. *Reward* yang diberikan tidak hanya kepada ustadz tetapi juga kepada para santri.

Kegiatan pendidikan di madrasah haruslah memfasilitasi peserta didik agar dapat melakukan aktivitas belajar secara efektif. Secara teoretik, tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja pendidik dan hasil belajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah karena melalui fungsi kepemimpinan kepala madrasah secara efektif dapat tercipta suasana akademik yang kondusif sehingga pendidik dan peserta didik dapat melakukan aktivitas pembelajaran dengan baik.

Keberhasilan dan ketidakberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh berhasil tidaknya pemimpin madrasah mengatur atau mengelola madrasah atau seluruh potensi madrasah agar berfungsi optimal dalam mendukung tercapainya tujuan madrasah. Dengan demikian, pemimpin Madrasah bukan sekedar pelaksana atas berbagai kebijakan atasan, melainkan sebagai pemimpin profesional yang bertanggung jawab penuh dalam menjalankan manajemen madrasah demi tercapainya mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis menetapkan fokus masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini yaitu fokus kepada kepemimpinan pemimpin madrasah atau mudir di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah.

Secara teoretik hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah khazanah pengetahuan tentang kepemimpinan mudir di Pondok pesantren. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi mudir dan para pendidik di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Berdasarkan analisis data, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati fenomena di sekitarnya dan menganalisanya dengan menggunakan logika ilmiah.<sup>4</sup> Sedangkan pendekatan

---

<sup>4</sup>Margono. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h, 35

yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan secara murni apa adanya dan holistik sesuai dengan konteks penelitian.<sup>5</sup>

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Profil Singkat Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'Ibadillah

Lokasi penelitian berada di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'Ibadillah yang merupakan daerah petani yang berada 15 Km dari pusat kota Padangsidimpuan, terletak di dipinggiran kota tepatnya di Jalan PSP-Madina Km 15 Kode Pos 22773Ujung Gading-Tahalak KecamatanBatang Angkola, Kabupaten. Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara.<sup>6</sup>

Untuk lebih jelasnya penulis akan menggambarkan bahwa lokasi Pondok pesantren Al-Azhar Bi'Ibadillah berbatasan dengan: (1) Sebelah barat berbatasan dengan Desa Sidadi. (2) Sebelah timur berbatasan dengan Desa Muaratais. (3) Sebelah utara berbatasan dengan persawahan masyarakat. (4) Sebelah selatan berbatasan dengan perkebunan masyarakat.<sup>7</sup>

### 2. Gaya Kepemimpinan Mudir di Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'Ibadillah

Kualitas dari pemimpin merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, karena ibarat kapal, pemimpin adalah nakhodanya, dengan demikian pemimpin bisa membawa suatu organisasi kedalam kejayaan atau justru keterpurukan.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki prinsip yang jelas, efektif serta efisien, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku dari para bawahannya, tentunya dalam konotasi yang baik. Pemimpin wajib memberikan perhatian yang sama kepada anak buahnya, membina dan mengarahkan semua potensi yang ada demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan Mudir Pondok Pesantren Al-Azhar Bi'Ibadillah ustadz H. Irfan Azhari Gultom, L.c menjelaskan bahwa:

“Pengambilan keputusan ataupun kebijakan di Pondok pesantren kita ini selalu dilalui dengan jalan musyawarah. Mulai dari kebijakan penerimaan santri baru sampai dengan pemberian hasil belajar santri, dan begitu juga

---

<sup>5</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h, 157

<sup>6</sup>Observasi tempat penelitian pada tanggal 20 Desember 2017

<sup>7</sup>Observasi tempat penelitian pada tanggal 20 Desember 2017

dengan program-program lainnya. Musyawarah merupakan dasar ataupun asas yang kita lakukan untuk memutuskan ataupun menetapkan segala kebijakan dan program di pesantren ini. Sekalipun terkadang saya juga tidak bisa hadir ketika ada agenda musyawarah dikarenakan jadwal kegiatan di luar, keputusan yang di dapat ketika musyawarah tentu saya harus menerima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Adi Suhendri menjelaskan bahwa:

Ustadz H. Irfan Azhari adalah orang yang terbuka dan tidak memaksakan kehendaknya. Hal ini ditandai dengan pengambilan kebijakan yang dilalui dengan musyawarah. Mulai dari kebijakan penerimaan santri baru sampai dengan kebijakan penerian hasil evaluasi belajar atau rapot.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Andi Saputra juga menjelaskan bahwa:

“Kepemimpinan mudir di Pondok pesantren Al-Azhar Bi’ibadillah bukanlah kepemimpinan otoriter melainkan kepemimpinan yang demokratis. Beliau selalu mengadakan musyawarah untuk menyempaiakn kebijakan dan juga untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Sekalipun ketika musyawarah beliau tidak hadir beliau selalu menghormati keputusan hasil musyawarah tersebut”.<sup>9</sup>

Selanjutnya fakta di atas didukung hasil observasi penulis bahwa untuk menentukan dan memutuskan sebuah kebijakan di Pondok pesantren Al-Azhar Bi’ibadillah selalu dilalui dengan jalan musyawarah. Pelaksanaan musyawarah yang didapati penulis ketika penentuan kebijakan program-program pada semester dua tahun ajaran 2018 yang diadakan pada minggu pertama hari sekolah semester dua. Pada pelaksanaan tersebut terlihat mudir memimpin musyawarah tersebut.<sup>10</sup>

Berdasarkan paparan data di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan mudir di Pondok pesantren Al-Azhar Bi’ibadillah adalah gaya demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Temuan kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan mudir madrasah

---

<sup>8</sup>Adi Suhendri, *wawancara*, pada tanggal 16 Desember 2017

<sup>9</sup>Andi Saputra, *wawancara*, pada tanggal 18 Desember 2017

<sup>10</sup> Observasi, pada tanggal 08 Januari 2017

Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah adalah kepemimpinan yang demokratis, di mana pemimpin dalam melaksanakan program-programnya selalu bermusyawarah atau meminta pendapat dari bawahannya. Hal ini sesuai dengan konsep yang diutarakan oleh Helmawati bahwa model kepemimpinan ini diarahkan untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Semua keputusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin menghormati dan menghargai pendapat bawahan dan memberi kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatif. Pemimpin mendorong bawahannya dalam mengembangkan keterampilannya. Model kepemimpinan ini, bawahannya bekerja dengan sukacita untuk memajukan organisasinya. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Akhirnya tercapailah suasana sasarana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan.<sup>11</sup>

Begitu juga dengan konsep yang diuraikan oleh Abd Wahab dan Umairso menjelaskan bahwa Kepemimpinan demokratis adalah perilaku kepemimpinan yang memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan team work untuk mencapai tujuan, ketika sipemimpin senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Kebijakan disini terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok.<sup>12</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, dipahami bahwa pimpinan merupakan posisi sentral dalam mempengaruhi seluruh elemen organisasi. Untuk itu, upaya pemimpin dalam menampilkan sikap melayani, akan menjadi perhatian penting yang diamati oleh para bawahan dan anggota organisasi di lembaga pendidikan Islam.

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, pemimpin atau kepala madrasah di Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah merupakan sosok yang patut diteladani. Kepemimpinan yang terjadi di madrasah Pondok pesantren Al-Azhar Bi'ibadillah adalah kepemimpinan yang demokratis, di mana pemimpin dalam melaksanakan program-programnya selalu bermusyawarah atau meminta pendapat dari bawahannya. Selain itu, dengan pemberian kepercayaan berupa jabatan, pemberian penghargaan, dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi.

---

<sup>11</sup>Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*, h. 47.

<sup>12</sup>Abd Wahab Dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 97-98

## E. REFERENSI

- Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teoridan Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Danim, Sudarwan dan Suparno, *Manajemendan Kepemimpinan Transformational*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Harnby, A.S, *Oxford Edvanced Dictionary of English*, London: Oxford University Press, 1990.
- Margono. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Rahman, Taufiq, *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif al-Qur'an*, Bandung: Pustaka Setia, 1999.
- Sujanto, Bedjo, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Sagung Seto, 2009
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wahyudi, Imam, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012.
- Wijaswanto, Wahyu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.



# **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU GURU DI MTsN 2 PADANGSIDIMPUAN**

*Sagiman Simamora*

IAIN Padangsidimpuan

## **A. PENDAHULUAN**

**M**asalah pemimpin dan kepemimpinan sangatlah diperhatikan mulai dari zaman dahulu kala hingga akhir zaman kelak, karena karena salah satu kunci keberhasilan itu tidak terlepas dari kinerja dari kepemimpinan. Bisa kita lihat sekilas sejarah Rasul SAW sebagai Uswatun Hasanah bagi seluruh umat bukan hanya orang-orang muslim saja mengakui kepemimpinan Beliau bahkan seluruh penjuru dunia mengakuinya.

Kemudian Madrasah merupakan lembaga pendidikan bercirikan islam dengan menambah kurikulum pelajaran umum sehingga kedua kurikulum tersebut dikolaborasikan di lembaga Madrasah sehingga nantinya yang diharapkan adalah terciptanya siswa/siswi tidak hanya handal dalam bidang pendidikan agama Islam saja akan tetapi juga handal dibidang sains/ilmu-ilmu umum.

Dari latar belakang di atas peneliti melihat sangat urgen bagaimana sebenarnya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsN 2 Padangsidimpuan, sehingga peneliti mengangkat judul: Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan mutu Guru di MTsN 2 Padangsidimpuan.

Maka dari itu, fokus penelitian yakni mengkaji komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala madrasah, penetapan keputusan kepemimpinan, dan keteladanan kepala madrasah dalam peningkatan mutu guru di MTsN 2 Padangsidimpuan.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Berdasarkan analisis data, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati fenomena di sekitarnya

dan menganalisisnya dengan menggunakan logika ilmiah.<sup>1</sup> Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan secara murni apa adanya dan holistik sesuai dengan konteks penelitian.<sup>2</sup>

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Sejarah Singkat MTsN 2 Padangsidimpuan**

MTs Negeri 2 Padangsidimpuan yang terletak di jalan Mandailing berdiri pada tahun 2004 atas inisiatif bapak KANDEPAK Padangsidimpuan Zainal Arifin Tampubolon pada awalnya MTs.Negeri 2 Padangsidimpuan ini didirikan bersamaan dengan MTs.S Ujung Gurap. Adapun dasar pendirian sekolah ini adalah Karena pada saat itu KANDEPAG dan KANWIL Padangsidimpuan merasa bahwa minimnya bangunan Sekolah Madrasah, sehingga direncanakan 5 bangunan yang ingin di bangun. Namun keterbatasan APBD maka pada saat ini baru dua sekolah yang bisa di bangun yaitu MTsN 2 Padangsidimpuan dan MTs.S yang berada di ujung gurap.

Adapun surat keputusan tentang pendirian Madrasah/sekolah ini disahkan oleh KANWIL Padangsidimpuan pada tanggal 23 Desember 2004, dimana lokal bangunannya berupa tanah yang dihibahkan oleh masyarakat PAL IV pijorkolng, yang terdiri dari 6 lokal. Dari awal berdirinya, sekolah di kepalai oleh Drs.Awaluddin Riitonga. Namun pada tahun 2010, beliau meninggal dunia, dan sekarang sekolah tersebut dipimpin oleh Bapak Busro Effendy, S.Ag yang dibantu oleh bapak PKM yang terdiri dari urusan kurikulum: Drs. Zamaluddin Harahap, urusan kesiswaan oleh Ibu: Yusnaini Rambe, S.Pd.I, sarana prasarana oleh bapak: Maralias Siregar, S.Ag. MA, Humas dan Keagamaan Oleh Drs. Saiful Safri.

Sehubungan dengan usianya yang masih muda , Madrasah/ sekolah ini masih dalam tahapan renovasi dan penambahan sarana prasarana. Saat ini MTsN 2 ini telah memiliki 15 ruang belajar, 1 ruang guru, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang BK, 1 Ruang UKS dan musholla.

### **2. Keadaan Siswa dan Guru MTsN 2 Padangsidimpuan**

Keadaan siswa MTsN 2 Padangsidimpuan Kelas VII berjumlah 5 ruangan dan jumlah keseluruhan 212, laki-laki 121 dan perempuan 91. Untuk kelas VII berjumlah 5 ruangan dan jumlah siswa keseluruhan berjumlah 223, laki-

---

<sup>1</sup>Margono. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h, 35

laki 114 dan perempuan 109. Untuk kelas IX berjumlah 5 ruangan, jumlah keseluruhan 199, laki-laki 112 dan perempuan 87.

Lebih lanjut, jumlah pendidik di MTsN 2 Padangsidempuan 51 orang. Adapun 48 di antaranya dengan kualifikasi jenjang pendidikan strata 1 (S-1), dan selebihnya 3 guru sudah magister (S-2). Hal ini tentu mendorong profesionalitas proses pendidikan di MTsN 2 Padangsidempuan.

### **3. Hubungan Interpersonal Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Guru MTsN 2 Padangsidempuan**

Menurut wawancara dengan bapak Kepala Madarasa<sup>3</sup>, beliau menjelaskan bahwa hubungan interpersonal guru dengan kepala madarasa sangat baik, baik dalam artian komunikasi, saling tukar pikiran, caranda tawa antara guru dan kepala madarasa tidak begitu renggang. Dan mereka juga sering diajak olah bapak kepala madarasa untuk maka bersama menjalin silaturahmi antara guru dengan kepala madarasa.

### **4. Penetapan Keputusan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Guru MTsN 2 Padangsidempuan**

Menurut bapak Muhammad Asrul,<sup>4</sup> dalam menetapkan keputusan jika ada permasalahan yang dihadapi guru kepala madarasa membuat rapat bagaimana tindak selanjutnya supaya permasalahan itu dapat terselesaikan, kapala sekolah tidak mau memutasakan sendiri karena ia ingin meminta pendapat dari guru-guru karena guru-gurulah salah satu ujung tombak pendidikan. Senada juga dengan wawancara dengan bapak Jumatil Syawal<sup>5</sup>, ia mengatakan bahwa kepemimpinan kepala madarasa dari segi memutuskan perkara pendidikan dalam lembaga madarasa bapak kepala meminta pendapat dari guru-guru.

### **5. Keteladanan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Guru MTsN 2 Padangsidempuan**

Menurut wawancara dengan Bapak Kepala MTsN 2 Padangsidempuan yaitu bapak Busro Effendi S.Ag<sup>6</sup> mengatakan kepemimpinannya dalam meningkatkan guru di MTsN 2 Padangsidempuan cukup singkat bahwa di Madrasah tersebut

---

<sup>2</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Kompetensi dan Praktiknya*(Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h, 157

<sup>3</sup> Busro Effendi, *Wawancara*, Hari Juma'at 15 Desember 2017

<sup>4</sup> Muhammad Asrul Siregar, *Wawancara*, Hari sabtu 16 Desember 2017

<sup>5</sup>Jumatil Syawal, *Wawancara*, Hari Sabtu Tgl 16 Desember 2017

<sup>6</sup>Busro Effendi, *Wawancara*, Hari Jum'at 15 Desember 2017

tidak terlepas dari peraturan-peraturan atau syistem kerja yang telah disepakati bersama dengan guru-guru dan tata usaha di sekolah, dan beliau juga mengatakan dalam peningkatan pendidikan itu kita harus disiplin dalam aturan yang disepakati, kalau kita berlena-lena dalam kerja maka hasilnya pun tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan menurut bapak Jumatil Syawal<sup>7</sup> menerangkan bahwa Kepemimpinan bapak kepala Madrasah cukup baik, karena kedisiplinan beliau setiap pagi sering bapak kepala yang pertama sampai ke sekolah dibandingkan dengan guru-guru yang ada di sekolah tersebut, adapun karakter bapak kepala tersebut adalah disiplin, ramah, rajin memandu siswa kebersihan, musyawarah memutuskan masalah dengan dengan guru-guru, tidak egois. Ikut serta menggerakkan sholat Zuhur berjamaah di Musholah. Apabila guru ada salah di tegur dengan bahasa yang halus.

Sama halnya dengan keterangan bapak Muhammad Asrul Siregar, S.Pd.<sup>8</sup> bahwa kepemimpinan bapak kepala MTsN 2 Padangsidempuan cukup bagus, artinya kibiisan yang paling sering dilaksanakan bapak kepala sekolah yaitu sering pertama samapai kesekolah dan memandu siswa kebersihan, setelah masuk jam pelajaran beliau memantau guru-guru yang sedang mengajar, kemudian jika ada masalah dalam mengajar bapak membuat musyawarah bersama bagaimana menuntaskan masalah tersebut, guru-guru jadi segan kepada bapak kepala sekolah karena kedisiplinan beliau.

#### **D. KESIMPULAN**

Adapun yang menjadi kesimpulan makalah mini Riset ini adalah bahwa kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan guru-guru di MTsN Padangsidempuan cukup bagus kerena bapak kepala Madrasah sudah mempunyai karakter kepemimpinan yang baik yaitu: disiplin, tegas, mampu mengayomi bawahannya, mematuhi peraturan yang ada, beriman, beramal shaleh, musyawarah, adil, dan bertanggung jawab.

#### **E. REFERENSI**

Davis, Keith and John W. Newstrom. *Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour*. New York Mc. Graw-Hill Inc., 1985.

---

<sup>7</sup>Muhammad Asrul Siregar, *Wawancara*, Hari sabtu 16 Desember 2017

<sup>8</sup>Jumatil Syawal, *Wawancara*, Hari Sabtu Tgl 16 Desember 2017

- Fadli, Ahmad. *Organisasi dan Administrasi*, Jakarta: Manhalun Nasyiin Press, 2011.
- Gary, Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, edisi kelima*. Jakarta: Gramedia 2005.
- Gibson, James L, *et.al, Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Alih bahasa: Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1988.
- Hafidhuddin, Didin, *Islam Aplikatif*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Heresy, Pauland Blanchard, *Management of Organization Behavior, 4.Ed*, St. Paul: Westp 1986.
- Karebet, Widjajakusuma & Yusanto Ismail, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayani 2002.
- Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an Terjemah*, Bandung: CV J-ART, 2004.
- Moeljono, Djoko Santoso & Steve Sudjatmiko. *Corporate Culture*. Jakarta: Alex Media Komputindo 2007.
- Owwens, Robert, *Organizational Behavior In Education*, Manchester: Ally And Bacon 1995.
- Robbins, S.P dan M. Coulter, *Manajemen (Terjemahan, Edisi Sepuluh)*, Jakarta: Erlangga 2010.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. San Diego State University: Prentice Hall 2001.
- Sulistiyorini, "Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28 no.1, 2001.
- Suprayogo, Imam, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam, Cet. 1*, Malang: Stain Press. 1999.
- Tanjung, Hendri, dkk, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2003.
- Vroom, Victor H. dan Jago, Arthur G. *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Halls, 1988.

# KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH DI PESANTREN TARBIYAH ISLAMIYAH AR-RAUDLATUL HASANAH 2 LUMUT TAPANULI TENGAH

*Miswan*

IAIN Padangsidempuan

## A. PENDAHULUAN

Pesantren yang merupakan balai pendidikan dengan sistem asrama, diuntut untuk menjadi sekolah sekaligus rumah bagi santri. Satu sisi pesantren merupakan sekolah dimana santri belajar ilmu pengetahuan, namun disisi lain, pesantren juga rumah dan tempat tinggal bagi seluruh kehidupan yang dijalannya selama dua puluh empat jam penuh atau dengan kata lain, mulai dari bangun tidur hingga ia tidur kembali, dan itu seluruhnya dilakukan dalam lingkungan pesantren bersama dengan guru sebagai pengajar atau pendidiknya sekaligus sebagai orang tuanya dengan kurikulum yang ditetapkan oleh pendidiknya secara menyeluruh untuk santrinya.

Pada perkembangannya pesantren mulai memasukkan ilmu-ilmu umum sebagai salah satu bentuk pengembangan wawasan warga pesantren dari orientasi ke-akhiratan menjadi berimbang dengan kehidupan duniawi. Penyelenggaraan pendidikan formal, yaitu madrasah dan sekolah umum, 'hidup' dalam satu atap pesantren.

Seiring perkembangan zaman, di Indonesia sekarang ini banyak pesantren yang memperbaharui konsepnya menjadi lebih modern. Upaya memadukan pendidikan sekolah formal dengan pesantren akan menghasilkan sistem pendidikan yang lebih kuat dan lengkap.

Kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam sistem sekolah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang-

barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program sekolah, serta memilih dan mengembangkan pegawai/personil.<sup>1</sup>

Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut yang berada di Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan satu-satunya pesantren yang berada di kabupaten Tapanuli Tengah yang menerapkan sistem wajib asrama pada seluruh santri dan santriwatinya. Sehingga pesantren ini peneliti pilih sebagai tempat studi kasus yang berkenaan dengan penelitian ini.

Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut, menilai bahwa kepemimpinan kepala madrasah aliyah di pesantren sebagai sesuatu yang penting untuk dicermati. Sehingga pesantren menetapkan sistem yang kepemimpinan kepala madrasah yang berbeda dari madrasah lainnya.

Kepemimpinan di pesantren ditanggungjawab oleh Direktu sebagai pemeimpin utama, Kepala pendidikan yang merangkap sebagai kepala Aliyah bertanggungjawab pada jam formal belajar dengan aktifitas santri di luar jam sekolah formal ditanggungjawab oleh kepala pengasuhan.<sup>2</sup>

Hasil penelitian yang ditemukan Rabiatal Adawiyah tentang 'Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Medan, dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan motivasi guru adalah dengan peningkatan manajemen operasional dan penerapan kurikulum dan pengajaran dengan komunikasi yang bersifat demokratis.

Penelitian lainnya oleh Andi Sapta tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs Al-Washliyah Perbaungan 16 Perbaungan, Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru mempunyai hubungan yang positif dengan peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut penting untuk diteliti, dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah di Pesantren"

Kepemimpinan kepala madrasah Aliyah yang diterapkan di pesantren selalu berkaitan dengan tujuan yang dimaksudkan sekolah sebagai capaiannya, baik itu metode, strategi, ketrampilan dan sifat, efektifitas dan gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini peneliti akan berusaha untuk mengkaji kepemimpinan kepala madrasah Aliyah di pesantren study kasus dilaksanakan di Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut kabupaten Tapanuli Tengah, yaitu: (1) Bagaimana

---

<sup>1</sup> Syafaruddin, *Manajemen Pendidikan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005 ), h, 165

<sup>2</sup> Hasil observasi pada hari kamis tanggal 21 Desember 2017

komunikasi kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut?, (2) Bagaimana keteladanan kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut?, (3) Bagaimana pengambilan keputusan kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut?

Penelitian ini bertujuan, yaitu: (1) untuk mengetahui komunikasi kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut, (2) untuk mengetahui keteladanan kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut, (3) untuk mengetahui pengambilan keputusan kepala madrasah Aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, dan sekaligus sebagai bahan masukan bagi Pimpinan dan Direktur Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Tapanuli Tengah dalam melaksanakan kepemimpinan, manajemen dan pembelajaran.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Tapteng. Lokasi dari obyek penelitian ini tepatnya di Jl. Lintas Sibolga-Padangsidempuan Km. 37 Kampung Mandailing Kelurahan Lumut Kecamatan Lumut Tapanuli Tengah Sumatera Utara.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif adalah untuk menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya dengan cara mengumpulkan data-data. Jadi penelitian ini lebih mengedepankan persoalan kualitas dan bukan kwalitas data dengan model kualitatif penelitian lapangan dengan metode deskriptif.

Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analitis yang bertujuan untuk mendapatkan uraian mendalam tentang ucapan, tulisan dan tingkah laku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat maupun organisasi. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Depth interview* atau wawancara mendalam, dan mengadakan tanya jawab terhadap sumber data, sesuai dengan pembahasan yang akan diteliti. Kemudian di perkuat dengan observasi terhadap wawancara yang diperoleh. Setelah data, informasi, dan keterangan dikumpulkan, kemudian diolah sesuai dengan pokok bahasan yang ada. Data yang diperoleh akan dianalisa dengan penelitian deskriptif kualitatif.



## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Sejarah Singkat Pesantren dan Madrasah

#### a. Profil Pendirian Pesantren dan Madrasah

Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah merupakan lembaga pendidikan wakaf yang didirikan pada tahun 1982 dan telah resmi dicatat dalam akte Notaris M. Djaidir, SH No. 29 Tahun 1986 di Medan, dan mulai dibuka program Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiah (pendidikan formal Pesantren) sejak tahun 1986.

Pada Maret 2011, Pesantren menyambut niat baik dari keluarga Bapak Drs. H. Aman Nasution yang mewakafkan sebidang tanah untuk dijadikan sebuah lembaga pendidikan Islam yang di kelola langsung oleh Ar-Raulatul Hasanah yang berlokasi di Lumut – Sibolga. Tanah wakaf ini berlokasi di Kelurahan Lumut Lingkungan III Kecamatan Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan luas 1,5 ha. Lokasi tersebut cukup strategis untuk area pendidikan karena dekat dengan jalan raya dan juga berada didataran tinggi. Peletakan batu pertama pembangunan dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2011 oleh Bapak Mayjend H. A.Y. Nasution yang menjabat sebagai Asisten Teritorial Panglima TNI dan didampingi oleh pihak Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah.<sup>3</sup>

Pada tahun pertama, yaitu pada Tahun Pelajaran 2013-2014, jumlah santri yang mendaftar sebanyak 38 santri yang berasal dari pelbagai daerah bahkan provinsi di pulau Sumatera dan Kalimantan. Dan saat ini, di tahun kelima pesantren tarbiyah Islamiyah Ar-Raudlatul Hasanah 2 berdiri santri dan santri wati yang belajar di pesantren berjumlah 187 orang yang berasal dari berbagai daerah di Sumatera seperti, Tapanuli Tengah, Sibolga, Tapanuli Selatan, Padangsidimpuan, Medan, Batu Bara, Rantau Prapat, Humbang Hasundutan, Rantau Prapat, Padang Lawas, Padang Lawas Utara, Aceh, Sumatera Barat, Riau bahkan dari Papua.

#### b. Visi dan Misi Lembaga

**Visi Lembaga pesantren ini adalah:** "Menjadikan lembaga Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut Tapanuli Tengah sebagai lembaga kaderisasi dan layanan masyarakat yang bermutu, semata-mata untuk ibadah kepada Allah SWT dan mengharap ridho-Nya.

Kaderisasi adalah proses pengkaderan ulama dan pemimpin ummat yang diimplementasikan secara terstruktur dan simultan melalui milieu yang kondusif. Sedangkan layanan pembentukan individu yang unggul dan yang

---

<sup>3</sup> Sekretaris RH2, *Buku Pedoman Pendidikan dan Pengajaran*, (Medan: Raudhah Press, 2014), hlm. 3

berkualitas baik sebagai akademisi maupun praktisi yang tercermin dalam sikap inovatif, kreatif dan proaktif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Adapun  **misi lembaga**, yakni (1) Mendidik individu-individu yang menguasai bekal-bekal dasar keulamaan, kepemimpinan dan keguruan serta mau dan mampu mengembangkannya sampai ke tingkat yang paling optimal; (2) Mempersiapkan generasi yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya generasi *khoirul ummah*; (3) Membentuk generasi *mutafaqih fi ddin* serta memiliki tradisi-tradisi intelektual yang positif dan responsif terhadap perkembangan dan tuntutan zaman, menuju terciptanya “*Learning Society*”. (4) Mendidik dan membentuk generasi yang berkepribadian IQRA’ (*Ilmy, Qur’any, Rabbany dan Alamy*) yang siap mengamalkannya di tengah-tengah masyarakat dengan ikhlas, cerdas dan beramal. IQRA’ memadukan antara aspek fikir (*Ilmy dan Alamy*) dan aspek ZIKIR (*Qur’any dan Rabbany*) yang teraktualisasikan dalam intelegensia dan moralitas yang religius.

## 2. Kepemimpinan di Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut

Kehidupan pesantren yang berada dalam lingkungan pesantren selama sehari penuh dalam artian dari mulai tidur hingga tidur kembali, menjadikan sistem pendidikan pesantren sangat unik. Hal ini terlihat dengan beragamnya pola kepengasuhan dan kepemimpinan yang diterapkan masing-masing pesantren dengan tujuan yang berbeda-beda.

Kepemimpinan di Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut dibagi dalam tiga pola kepemimpinan. *Pertama*: Direktur yang diangkat oleh pimpinan pesantren yang bertanggungjawab terhadap seluruh operasional seluruh bidang dan sarana prasarana serta usaha-usaha di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2. *Kedua*: Kepala bidang Pendidikan sekaligus sebagai kepala madrasah aliyah yang bertugas dan bertanggungjawab terhadap pendidikan dan pengajaran yang membawahi tiga biro yaitu biro *Kulliyatul Mu’alimin al-Islamiyah* yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pendidikan dan bertanggungjawab terhadap proses belajar mengajar. Biro Aliyah yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pendidikan dan bertanggungjawab terhadap administrasi madrasah aliyah. Biro Tsanawiyah yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pendidikan dan bertanggungjawab terhadap administrasi madrasah tsanawiyah. *Ketiga*: Kepala bidang Pengasuhan yang membawahi empat biro yaitu biro Bimbingan dan konseling yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pengasuhan dan bertanggungjawab dalam hal organisasi santri dan disiplin santri. Biro Pramuka yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pengasuhan dan bertanggungjawab dalam kegiatan kepramukaan dan drumband serta administrasinya. Biro Bahasa yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pengasuhan dan bertanggungjawab dalam pembinaan dan peningkatan

kualitas bahasa santri dan administrasinya. Biro Olahraga dan Seni yaitu lembaga yang bertugas membantu bidang pengasuhan dan bertanggungjawab dalam pembinaan dan peningkatan olahraga dan seni santri beserta administrasinya.<sup>4</sup>

Kepemimpinan di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut sebagaimana terpapar diatas menunjukkan bahwa pola kepemimpinan di bangun dalam tiga bentuk, dimana kepemimpinan tertinggi ditanggungjawab oleh direktur yang membawahi seluruh elemen yang ada di pesantren, sedangkan kepemimpinan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada jam sekolah formal ditanggungjawab oleh kepala pendidikan dan Aliyah serta kepemimpinan yang berkaitan dengan aktifitas santri di luar jam sekolah formal ditanggungjawab oleh kepala pengasuhan.<sup>5</sup>

### **3. Kepemimpinan Kepala Madrasah di Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut**

Kepemimpinan kepala madrasah aliyah di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 Lumut sebagaimana yang telah penulis paparkan, bahwa kepala madrasah aliyah merangkap sebagai kepala bidang pendidikan yang bertugas dan bertanggungjawab terhadap kegiatan belajar mengajar pada jam formal.

Kepala madrasah yang diamanahkan di pesantren Ar-Raudlatul Hasanah 2 sebagaimana pungsi sebagai salah satu pimpinan di pesantren selain Direktur dan kepala pengasuhan harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator.

Kegiatan kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dengan fungsinya sebagai pendidik adalah dengan melakukan pembinaan pada para guru yang berkaitan dengan kependidikan dan pengajaran.

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin, *pertama*: kepala madrasah yang merupakan guru sehingga mengetahui beragam permasalahan pembelajaran selalu megarahkan kepada para guru dalam penggunaan metode yang sesuai dengan materi ajar dan kemampuan santri dalam memahami pelajaran. Sehingga kesulitan yang bakal dihadapi guru dalam pembelajaran, sudah diantisipasi pemecahan masalahnya. *Kedua*: pesantren yang merupakan balai pendidikan dua puluh empat jam penuh, memudahkan bagi kepala madrasah dalam mengevaluasi pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan kepala madrasah sebagai pendidik adalah dengan memeriksa RPP pada malam

---

<sup>4</sup> Kantor Administrasi Pusat Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah, *Tata tertib Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah*, (Medan: Raudhah Press, 2012), hlm. 22-23

<sup>5</sup> Wawancara dengan direktur pesantren H. Syamsuddin Tarigan, Lc,S.PdI,M.Psi pada hari kamis tanggal 21 Desember 2017

hari untuk tiap materi yang akan diajarkan esok hari. Sehingga kesalahpahaman guru dalam materi pembelajaran bisa diperbaiki dan diarahkan.

Kepala sekolah/madrasah melakukan pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan dokumen seluruh program madrasah baik kalender pendidikan yang disepakati dengan bidang pengasuhan serta disetujui oleh direktur yang berkaitan dengan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan dan pengasuhan seperti perlombaan, jadwal ujian dan lain sebagainya serta administrasi madrasah seperti kurikulum, silabus, prota, prosem bahkan RPP seluruh guru serta seluruh administrasi yang berkaitan dengan kementerian agama.

Kepala madrasah fungsinya sebagai motivator adalah dengan melakukan perubahan-perubahan yang bertujuan untuk memotivasi guru maupun santri agar lebih nyaman dalam kegiatan belajar mengajar. Kepala madrasah dengan selalu berkoordinasi kepada Direktur dan kepala bidang pengasuhan dan biro sarana dan prasana selalu pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta taman hijau dan asri yang akan memberikan pengaruh yang besar dalam semangat belajar.

Selain itu, kepala madrasah juga melakukan pengaturan suasana kerja dengan para staff kependidikan. Kepala madrasah selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan dengan banyak berkomunikasi dan meminta saran dari seluruh guru dan santri dalam berbagai kegiatan dengan mengambil pendapat yang terbaik.

Kepala madrasah juga selalu memeriksa absensi santri dan juga guru setiap malam untuk selanjutnya ditindak lanjuti dengan pemanggilan para guru dan juga santri yang absen maupun yang sakit sehingga segala pembelajaran dapat dievaluasi setiap minggunya dalam rapat evaluasi mingguan guru.

Kepala madrasah juga memeriksa hasil evaluasi kepribadian bulanan santri yang dilaporkan oleh guru pengasuh yang berkenaan dengan peningkatan ibadah, kecenderungan belajar, kecenderungan perasaan diri, disiplin, kesehatan, berat badan, tinggi badan, akhlak, kecerdasan diri (*intrapersonal*), kecerdasan bergaul (*interpersonal*), kecerdasan bahasa (*linguistic*), kecerdasan angka dan logika (*matematik*), kecerdasan alam (*naturalis*) dan kecerdasan moral.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan staff bagian pendidikan Hotmatua Harahap, S.Pd.I hari rabu tanggal 20 Desember 2017

### **a. Komunikasi Kepala Madrasah**

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan. *Pertama* : memberdayakan guru dalam melaksanakan setiap kegiatan dan perlombaan seperti pembentukan kelompok belajar sains, kelompok belajar bahasa, kelompok belajar tafsir hadis dan lain sebagainya. *Kedua* : kepala madrasah melaksanakan segala kegiatan dengan persuasif atas dasar musyawarah mufakat sehingga guru merasa dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan yang terbaik. *Keempat*: Kepala madrasah selalu mengontrol jalannya kegiatan pembelajaran baik pada jam formal di pagi sampai siang hari dan juga saat pembelajaran di malam hari.<sup>7</sup>

Kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan seluruh guru dalam mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah. Pada setiap semester, kepala madrasah bersama seluruh komponen madrasah selalu merubah materi-materi serta metode serta strategi pembelajaran yang merupakan bagian dari materi inti seperti tempat duduk yang selalu berganti-ganti dari guru yang hanya berada di depan kelas dan disamping papan tulis, terkadang berubah menjadi di tengah-tengah seperti lingkaran, berpindah dari sisi sebelah barat kearah sebelah timur, selatan maupun utara. Dari metode ceramah ke metode bermain dan lain sebagainya. Sehingga kebosanan guru maupun santri dapat dirubah dengan perubahan terhadap hal-hal yang baru.<sup>8</sup>

### **b. Keteladanan Kepala Madrasah**

Kepala madrasah selalu memberikan keteladanan dalam kegiatan positif dalam keseharian dilingkungan madrasah maupun diluar madrasah selain itu juga kepala madrasah melakukan supervisi atau pengawasan yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan pengawasan terhadap bahan ajar dan kesiapan guru terhadap pelajaran yang akan disampaikan oleh guru pada esok harinya. Memberikan contoh kepada para guru terhadap kegiatan belajar yang menarik salah satunya dengan pembelajaran langsung di tempat yang sesuai dengan materi pembelajaran. Contohnya adalah dengan membawa santri untuk belajar di dapur untuk mengetahui bahasa Arab maupun Inggris tentang alat-alat dapur. Memberikan keteladanan kepada guru dalam penyelesaian berbagai masalah yang dihadapi guru tanpa memaksakan kehendak kepala madrasah semata. Memberikan apresiasi yang baik terhadap perubahan perilaku dan kinerja guru yang positif dalam pembinaan santri.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan wali kelas X Iyen Hanafi pada hari rabu tanggal 20 Desember 2017

<sup>8</sup> ibid

<sup>9</sup> Wawancara dengan staff ...

Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang tergambar dalam diri Rasulullah sebagai teladan. Hal ini dikarenakan, kepemimpinan di pesantren merupakan cermin kehidupan disebabkan pendidikan di pesantren adalah pendidikan selama seharian penuh. Maka sifat-sifat yang harus dimiliki utamanya, jujur, amanah, mampu berkomunikasi dengan baik, cerdas dalam bertindak. Kepala madrasah di pesantren dalam kapasitasnya sebagai pemimpin adalah dengan kemampuan memahami kepribadian seluruh guru dan santri.

### **c. Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah**

Kepala madrasah dalam mengambil keputusan berkenaan dengan kegiatan di madrasah bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal dan memberikan pendapat serta berusaha mengaplikasikan pendapat yang terbaik. Setelah pendapat yang terbaik disepakati, kepala madrasah mendorong keterlibatan semua guru dan santri pada setiap kegiatan di pesantren.

Kepala madrasah harus mampu menyusun program-program untuk mengarahkan kepada daya saing antar santri, selalu focus pada pengembangan visi dan misi madrasah. Mampu memberikan keputusan yang terbaik dalam setiap masalah dan siap mengambil resiko dari keputusan yang diambil. Serta mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik kepada seluruh guru, santri, wali santri, direktur serta masyarakat sekitar.<sup>10</sup>

Kepala madrasah menerapkan disiplin kepada seluruh guru dan santri serta terlebih dahulu memberikan teladan dalam berdisiplin. Disiplin merupakan factor terbesar dalam memotivasi kinerja seluruh elemen yang ada di pesantren. Maka kepala madrasah selalu mengevaluasi seluruh kebijakan yang akan menghambat pada disiplin dan kesadaran dalam berdisiplin. Sehingga dengan begitu, disiplin yang diterapkan di madrasah adalah atas dasar kesadaran diri dari seluruh elemen yang ada di madrasah dan pesantren.

Kepala madrasah selalu mrngarahkan dan mendorong para guru dan santri agar bekerja lebih giat dan teliti dalam setiap kegiatan. Menyamakan tujuan dari setiap kegiatan. Selalu memebritahukan hasil kerja semua pihak dan mengapresiasi. Selalu berusaha mendahulukan kebutuhan para guru dalam peningkatan kegiatan pembelajaran. Mendahulukan penghargaan (*rewards*) dan hadiah dari pada hukuman. Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan

---

<sup>10</sup> *Ibid*

dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.<sup>11</sup>

#### **D. KESIMPULAN**

Kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah/madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

Pesantren Ar-Raulatul Hasanah 2 Lumut yang berlokasi di Lumut – Sibolga. Tanah wakaf ini berlokasi di Kelurahan Lumut Lingkungan III Kecamatan Lumut Kabupaten Tapanuli Tengah. Melaksanakan kepemimpinan dengan tiga pola. Kepemimpinan di pesantren Ar-Raulatul Hasanah 2 Lumut sebagaimana terpapar diatas menunjukkan bahwa pola kepemimpinan di bangun dalam tiga bentuk, dimana kepemimpinan tertinggi ditanggungjawab oleh direktur yang membawahi seluruh elemen yang ada di pesantren, sedangkan kepemimpinan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada jam sekolah formal ditanggungjawab oleh kepala pendidikan dan Aliyah serta kepemimpinan yang berkaitan dengan aktifitas santri di luar jam sekolah formal ditanggungjawab oleh kepala pengasuhan.

Kepala madrasah yang merupakan pemimpin di madrasah melakukan kegiatan kepemimpinan dengan komunikasi yang baik dengan seluruh jajaran dan santri dalam bentuk lisan dan tulisan. Kepala madrasah memberikan keteladanan kepada seluruh guru dan santri dalam seluruh aspek kehidupan yaitu berkenaan dengan ibadah, sosial, sopan santun, tatakrama dan bertutur kata. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan keteladanan dalam metode dan strategi pembelajaran disertai dengan pengawasan terhadap pelaksanaan dari pembelajaran guru yang terjadi dikelas.

Kepala madrasah dalam mengambil keputusan, selalu melibatkan seluruh guru dan selalu berkonsultasi dengan direktur dan selalu bermusyawarah dalam mengambil mufakat terhadap permasalahan yang ada.

#### **E. REFERENSI**

Daryanto, M., *Administasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Daulay, Haidar Putra, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta, Fajar Interpratama Offset, 2007.

---

<sup>11</sup> *Ibid*

- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
- Kantor Administrasi Pusat Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah, *Tata tertib Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah*, Medan: Raudhah Press, 2012.
- Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).
- Sekretaris RH2, *Buku Pedoman Pendidikan dan Pengajaran*, (Medan: Raudhah Press, 2014).
- Shaleh, Abd. Rachman, *Pendidikan Agama dan Keagamaan* (Jakarta: Gemawindu, 2001).
- Syafaruddin, *Manajemen Pendidikan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.
- Tim Sekretaris, *Diktat Pekan Perkenalan*, Medan: Raudhah Press, 2012.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999).



# KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DARUR RAHMAD SIBOLGA

*Luthfi*

IAIN Padangsidimpuan

## A. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik.<sup>1</sup> Sekolah sebagai organisasi menjadi tempat untuk mengajar dan belajar dan tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerjasama yaitu: kepala sekolah, kelompok guru dan tenaga fungsional yang lain, kelompok kerja administrasi/staf, kelompok siswa atau peserta didik dan kelompok orang tua siswa.<sup>2</sup>

Dalam kehidupan organisasi fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Dan kepala sekolah yang berhasil apabila seorang kepala sekolah memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Dalam hal ini meningkatkan kualitas pendidikan sebagai kepala sekolah, Supriadi mengemukakan: Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurutnya perilaku nakal peserta didik.<sup>3</sup> Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah ialah mengawasi kinerja guru-gurunya, agar pelajaran serta *output* yang dihasilkan dari sekolah tersebut menjadi lebih baik.

Pada sistem organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin bagi masyarakat sekolah lainnya baik guru, karyawan, dan siswa. Sebagai

---

<sup>1</sup>Wahjo Suminjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda, 2007) h. 81.

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 136.

<sup>3</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007) h. 24.

pemimpin, maka perilaku kepala sekolah akan berpengaruh terhadap perilaku masyarakat sekolah lainnya. Perilaku positif dari kepala sekolah akan memacu guru dan karyawan memberikan perilaku yang positif dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, perilaku kepala sekolah yang negatif merupakan awal dari gagalnya penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut. Sehingga manajemen kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan kualitas baik-buruknya suatu sekolah.

Madrasah Tsanawiyah Swasta Perguruan Thawalib Darur Rachmad Sibolga (MTsS PTh Darur Rachmad Sibolga) merupakan sekolah/ Madrasah Tsanawiyah yang cukup diperhitungkan di Kota Sibolga. Baik secara akademis maupun praktis MTsS PTh Darur Rachmad dalam setiap perlombaan selalu dapat diperhitungkan. Tidak jarang MTsS PTh Darur Rachmad menjuarai di berbagai *event*.

Salah satu kegiatan ekstra kulikuler MTsS PTh Darur Rachmad yang menjadi *role mode* di kota Sibolga adalah *marching band* PTh Darur Rachmad. Yang selalu terdepan dalam setiap *event*. Selain itu ada jalan santai yang dilaksanakan setiap bulan, kegiatan ini juga banyak di adaptasi oleh sekolah lain. Sebelum memulai kegiatan belajar di kelas, didahului dengan apel pagi dan kultum yang dibawakan siswa. Kegiatan di sekolah dan di luar sekolah yang dilakukan MTsS PTh Darur Rachmad selalu menarik dan dimuat dalam media sosial dan media cetak (Koran).

Semua kegiatan di MTsS PTh Darur Rachmad tentu saja tidak lepas dari manajemen yang baik dari kepala madrasah. Maka dari itu penulis tertarik menelaah dalam sebuah makalah yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsS PTh Darur Rachmad Sibolga”.

Dalam bahasa inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*.<sup>4</sup> Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

J. Reberu dalam dasar-dasar Kepemimpinan memberikan definisi tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut dia menjelaskan

---

<sup>4</sup>Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Media Publising, 2012) h.37.

bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang di tuangkan dalam tindakan.

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya “Administrasi Pendidikan” menyatakan bahwa kepemimpinan berarti kemampuan menggerakkan memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.<sup>5</sup>

Memahami dari pengertian diatas bahwa orang yang melakukan perbuatan/pengaruh kepada orang lain adalah pemimpin. Bagaimana cara/kiat dari orang yang memimpin dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya serta melalui orang yang dipengaruhinya berharapn akan mencapai tujuan yang diharapkannya bersama. Hal yang harus digarisbawahi bahwa kepemimpinan itu adalah kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Apabila dianalisis lebih dalam lagi akan tergambar bahwa manusia merupakan faktor penentu sukses atau tidaknya kepemimpinan dari sebuah organisasi. Karena itu, sumberdaya manusia ini tidak bisa diabaikan dan tidak bisa diberlakukan sama dengan sumberdaya non-manusia.

Proses kepemimpinan dapat terlaksana jika terjadi interaksi dua atau tiga orang lebih, maka disini terdapat faktor perilaku pegraruh dan yang mempengaruhi dan siapa yang akan bisa jadi pemimpin. Karena itu pimpinan merupakan suatu tingkatan dalam manajemen yang melakukan fungsi-fungsi manajemen, pembentukan, perencanaan, pengaturan, pendorong, sistem hubunhan dan pengendalian, kehendak untuk memimpin dan memberikan pengarahan.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian dengan menggunakan informasi yang diperoleh penulis dari tempat penelitian yaitu MTs Pth Darur Rachmad Sibolga.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif yaitu bertujuan untuk

---

<sup>5</sup>Hadari Nawawi, *Administrasi Pandidikan* (Jakarta: CV Haji Masagung) .h.81.

menjelaskan atau menggambarkan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan penelitian.<sup>6</sup> Pendekatan deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan kepala MTsS Pth Darur Rahmad Sibolga.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Visi dan Misi Lembaga

Adapun visi lembaga yakni «Menciptakan Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah yang mampu melahirkan insan mandiri, berprestasi, berakhlakul karimah serta berpengetahuan agama Islam yang baik».<sup>7</sup>

Misi lembaga yakni; (1) Menyelenggarakan Pendidikan yang Islam i secara efektif yang berwawasan Nasional sehingga siswa berkembang secara Nasional; (2) Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuh kembangkan kemampuan berpikir aktif, kreatif, serta berperan dalam menyelesaikan masalah; (3) Menyelenggarakan pengembangan diri sehingga siswa dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan minat, bakat, serta kemampuannya; (4) Menumbuh kembangkan budaya akhlakul karimah dan berperilaku religious sehingga siswa dapat mengamalkan dan menghayati agama secara nyata; dan (5) Menumbuhkembangkan perilaku terpuji dan praktek nyata dalam kegiatan keagamaan sehingga siswa dapat menjadi penerang bagi teman dan masyarakat.<sup>8</sup>

Mensosialisasikan Visi Misi MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga

#### a. *Envisoring* (memimpikan)

Visi dan misi Pth Darur Rachmad Sibolga, dibentuk oleh badan pendiri pada tahun 1993. Tidak ada pembaharuan, karena dianggap untuk jangka panjang masih relevan sampai saat ini.<sup>9</sup> Dengan demikian tidak ada kekhasan visi misi meskipun ada pergantian kepala madrasah pada periode tertentu.

Sebagaimana visi MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga Menciptakan Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah yang mampu melahirkan insan mandiri, berprestasi, berakhlakul karimah serta berpengetahuan agama Islam yang baik. Maka banyak cara yang dilakukan madrasah untuk mensosialisasikannya

<sup>6</sup>Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012) h.39

<sup>7</sup>Dokumen MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga

<sup>8</sup>Dokumen MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga

<sup>9</sup>Wawancara dengan Sufriansyah Pasaribu, S.Pd.I, Kepala MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga, pada 06 Desember 2017 pukul 10.00-10.28 WIB

ke warga madrasah dan masyarakat, diantaranya dengan kegiatan kulikuler dan ekstra kulikuler.

Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuh kembangkan kemampuan berpikir aktif, kreatif, serta berperan dalam menyelesaikan masalah, diwujudkan dalam kuliah tujuh menit (kultum) oleh siswa setiap apel pagi. Selain itu, ada jalan santai setiap bulan yang dilaksanakan keliling kota Sibolga. sehingga masyarakat dapat melihat kegiatan madrasah.<sup>10</sup>

Selain itu, ada juga Pekan Olahraga Seni dan Dakwah (Porseda) *Rachmad CUP*, awalnya hanya antar Perguruan Thawalib *Darur Rachmad* Sibolga saja, kemudian berinovasi menjadi antar sekolah dan madrasah se-Kota Sibolga dan Tapanuli Tengah.

### **b. Activating**

Pada tahun akademik 2017/2018 dibawah kepemimpinan Sufriansyah, Darur Rachmad membuat trobosan baru dari sisi pakaian siswa, yang mana sejak tahun 1993 tidak ada perubahan. Lebih lanjut Syufriansyah menyatakan bahwa pakaian siswa Pth Darur Rachmad sekarang ada 5 model, dengan harapan bisa membangkitkan semangat siswa dan respon positif masyarakat. “Kita tetap optimis untuk tahun depan akan meningkat lagi. Ini semua ditopang oleh kinerja bapak ibu dewan guru dan Alhamdulillah respon dari masyarakat sangat mendukung. Pada prinsipnya ini bukan hanya aset yayasan, tapi aset ummat kota Sibolga”.<sup>11</sup>

Tanggapan atau respon masyarakat terhadap Pth Darur Rachmad semakin baik. Terbukti penerimaan siswa baru pada tahun 2017, pendaftar semakin membludak, sehingga pihak madrasah terpaksa menolak beberapa pendaftar karena ruang kelas sudah tidak mencukupi lagi.

Adapun bentuk seleksi yang dilakukan adalah dengan ujian pengetahuan agama dan pengetahuan umum. Untuk guru juga sejak tahun 2017 dilakukan seleksi ketat dengan tujuan kelayakan mengampu mata pelajaran sesuai dengan *basic* pendidikan guru tersebut.

## **2. Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Swasta Pth Darur Rahmad Sibolga**

### **a. Sarana dan Prasarana**

Sejak tahun 2016, tahun pertama Sufriansyah Pasaribu, S.Pd.I, menjabat

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Wakamad, pukul 11.00-11.15 WIB.

<sup>11</sup>Wawancara dengan Sufriansyah..., pukul 10.00-10.28 WIB.

sebagai kepala madrasah, difokuskan pada pengembangan teknologi informasi dan komunikasi. Pengadaan fasilitas-fasilitas yang mendukung proses belajar mengajar, seperti wifi yang dapat menjangkau seluruh ruang kelas (3 lantai).

Penyediaan *infokus* sebagai media pembelajaran. Pembaharuan meja dan kursi. Selain itu pemantauan seluruh aktivitas madrasah melalui *cctv*, baik di ruang kelas maupun di ruang guru.

“Untuk penyediaan terkait sarana dan prasarana, karena ini swasta bagaimanapun kita menunggu perhatian dari pemerintah. Namun demikian sampai saat ini masih bisa di *back up* oleh pihak Yayasan”.<sup>12</sup>

Keseriusan dalam melengkapi sarana dan prasarana di bidang teknologi terbukti dengan tersedianya lab UNBK pada tahun 2016. Darur Rachmad merupakan satu-satunya sekolah swasta di Kota Sibolga yang menjadi penyelenggara UNBK. Adapun computer yang tersedia adalah 40 unit, sesuai dengan kebutuhan.<sup>13</sup> Untuk tahun 2017, Pth Darur Rachmad sudah melaksanakan simulasi UNBK tahap pertama. Adapun ketersediaan sarana tersebut tidak lepas dari kontribusi orang tua siswa melalui program komite sekolah.

Dari sajian data di atas, dapat diketahui pihak madrasah sangat responsive terhadap tantangan pendidikan. Terbukti dengan tersedianya lab UNBK yang merupakan hasil komunikasi yang baik dengan pihak komite sekolah.

## **b. Implementasi**

Selain peningkatan dalam bidang akademik, kegiatan ekstra kulikuler juga mengalami peningkatan signifikan. Adapun yang menjadi kegiatan ekstra tersebut adalah (1) Pengajian kelas, dikoordinir wali kelas; (2) Pengajian di masyarakat, dikoordinir ustad-ustad dari kalangan guru Daur Rachmad; (3) Marching band (Gita Bahari) selalu menjadi role mode bagi sekolah-sekolah lain, dikoordinir pelatih terbaik; (4) Kaligrafi dan dakwah, dikoordinir peserta terbaik MTQ pada bidang kaligrafi dan dakwah; (5) Tilawah, dikoordinir peserta terbaik MTQ pada bidang tilawah; (6) Pelatihan terkait fardhu kifayah yang dilakukan setiap hari setelah salat Zuhur berjama'ah. Implementasinya, ketika ada kemalangan siswa mampu melaksanakan fardhu kifayah termasuk menjadi imam sholat jenazah; dan (7) PBB dan Masa Orientasi Madrasah (MOM) dilatih langsung oleh Kodim 0211 Tapanuli Tengah

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan Sufriansyah..., pukul 10.00-10.28 WIB.

<sup>13</sup>Wawancara dengan Wakamad Sarana dan Prasaran, pukul 10.00-10.28 WIB.

### **3. Reward, Punishment, dan Pengambilan Keputusan di MTs Swasta Pth Darur Rohmad Sibolga**

#### **a. Penghargaan dan Sanksi**

Menurut kepala madrasah dan hal yang sama juga dikatakan salah seorang wali kelas bahwa ada penghargaan bagi guru berprestasi dan guru yang hasil evaluasi persemester layak menerima perhatian dari pihak sekolah.<sup>14</sup> Adapun bentuk perhatian sekolah adalah tunjangan insentif dua kali lipat dari gaji yang ditanggung dalam RAPBM. Tidak ada jumlah tetap guru yang mendapat perhatian, semua tergantung hasil evaluasi.

Sanksi atas ketidakdisiplinan guru adalah pemotongan insentif. Selain itu, tahun 2017 ini sudah delapan guru yang harus berhenti dari Pth Darur Rachmad, semua dari hasil evaluasi per semester.

#### **b. Komunikasi**

Menurut salah satu wali kelas, Ramadani Tumanggor Kepala madrasah sekarang bagus, tegas, selalu memberikan motivasi kepada guru-guru. Dari semua kepala sekolah Pth Darur Rachmad, Kepala madrasah sekarang paling aktif menjalin komunikasi. Baik komunikasi langsung maupun melalui media sosial (*Whatsapp*).<sup>15</sup>

Dari data di atas, dapat diketahui salah satu keistimewaan kepala madrasah yang sekarang adalah baik dalam menjalin komunikasi. Dengan baiknya komunikasi maka akan mudah mewujudkan visi misi madrasah.

## **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga dalam kategori bagus. Terbukti dengan adanya inovasi kepala madrasah dalam berbagai bidang dan adanya dukungan positif dari masyarakat. (2) Strategi kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsS Pth Darur Rachmad Sibolga adalah dengan membuat terobosan dan inovasi kreatif yang dapat meningkatkan kinerja dewan guru.

---

<sup>14</sup>Wawancara dengan Ramadani Tumanggor, Wali Kelas VIII, 06 Desember 2017 pukul 11.00-10.08 WIB

<sup>15</sup>Wawancara dengan Ramadani Tumanggor, Wali Kelas VIII, 06 Desember 2017 pukul 11.00-10.08 WIB

## E. REFERENSI

- Afandi, Alia, *Hakikat Hukuman dan Pujian dalam Pendidikan Islam*, diakses dari <http://mirashodiqoh.blogspot.com/2013/02/hakekat-hukuman-dan-pujian-dalam.html>.
- Arief, Armai, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994).
- Daradjat, Zakiah, *Kepribadian Guru*, cet. II, Jakarta: Bulan Bintang, 1980.
- Echols, Jhon M.dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia (An English-Indonesian Dictionary)*, Jakarta: Gramedia, 2015.
- Ghozali, A. et.al., *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Cahaya Budi, 1977.
- Herman, H., *HUKUMAN\_DAN\_GANJARAN.pdf*
- Kalim, Tim, *Alhidayah : Alqur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*, Banten: Kalim, 2010.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 118 Tahun 1996.
- Mardiyah. *Kepemimpinan Kyai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, Malang: Aditya Media Publising, 2012.
- Masrifah. *Hakikat Ganjaran dan Hukuman dalam Islam*, Tulungagung: Makalah Program Magister STAIN Tulungagung, 2013.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990.
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Rajawali Pers, 2007.
- Setyosari, Punaji, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Jakarta: Prenada Media Group, 2012.
- Soetopo, Hendyat, et.al., *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1984.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suprayogo, Imam, *Reformulasi Visi dan Misi Pendidikan Islam*, Malang: STAIN Press, 1999.
- Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Akasara, 2006.